

**Inspection générale
des affaires sociales**

IGAS/2006/082

**Inspection générale
de l'environnement**

IGE/05/063

**L'emploi dans le domaine de l'environnement
et
les dispositifs d'aide à l'emploi**

par

Annick HELIAS

Thierry LAVOUX

Membres de l'inspection générale de l'environnement

et

Jean-Pierre CHASSINE

Patrick SEGAL

Membres de l'inspection générale des affaires sociales

Juin 2006

SOMMAIRE

RESUME	4
1. PRESENTATION.....	7
1.1 OBJET DE LA MISSION	7
1.2 DEROULEMENT ET METHODE.....	7
2. LES POLITIQUES DE L'ENVIRONNEMENT ET L'EMPLOI	9
2.1 DES POLITIQUES DE L'ENVIRONNEMENT SENSIBLES AUX INCIDENCES SUR L'EMPLOI.....	9
2.1.1 <i>La problématique de l'emploi a accompagné la montée en puissance des politiques de l'environnement</i>	<i>9</i>
2.1.2 <i>Le recours aux emplois aidés est une pratique déjà ancienne pour l'environnement.....</i>	<i>9</i>
2.1.3 <i>Les mécanismes sont complexes entre politiques de l'environnement et de l'emploi</i>	<i>10</i>
2.2 UN « CHAMP DE L'ENVIRONNEMENT » AUX CONTOURS FLOUS ET SURTOUT PEU OPERATIONNEL POUR LES POLITIQUES DE L'EMPLOI	12
2.3 DIFFERENTES APPROCHES SONT POSSIBLES POUR MESURER ET CONNAITRE L'EMPLOI ENVIRONNEMENTAL, MAIS ELLES SONT SANS COHERENCE ENTRE ELLES	14
2.3.1 <i>Les approches par les activités environnementales (nomenclature, dépense, enquêtes) : des recoupements difficiles</i>	<i>15</i>
2.3.2 <i>Les approches par les métiers de l'environnement : une réalité pour le moins contrastée entre nomenclatures et répertoires</i>	<i>17</i>
2.4 LES EVOLUTIONS ET PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI ENVIRONNEMENTAL	20
2.4.1 <i>Des emplois bien identifiables, mais d'un poids modeste de l'ordre d'1,5% de l'emploi intérieur.....</i>	<i>20</i>
2.4.2 <i>Les activités « traditionnelles » de dépollution toujours nettement prédominantes</i>	<i>21</i>
2.4.3 <i>Un secteur privé fortement présent et dynamique : les « éco-entreprises ».....</i>	<i>22</i>
2.4.4 <i>Un secteur non marchand qui semble connaître aujourd'hui un renversement de tendance après une forte croissance.....</i>	<i>23</i>
2.4.5 <i>Une forte proportion d'ouvriers pour un niveau d'encadrement proche de la norme, mais hors services immatériels.....</i>	<i>24</i>
2.5 LES SECTEURS D'ACTIVITE POTENTIELLEMENT OU REELLEMENT PORTEURS	25
2.5.1 <i>Des perspectives qui restent marquées par l'évolution de la « commande » publique</i>	<i>25</i>
2.5.2 <i>Quelques exemples de perspectives favorables à l'emploi.....</i>	<i>26</i>
2.6 DES SYSTEMES D'INFORMATION SUR L'EMPLOI ENVIRONNEMENTAL A RENFORCER	29
2.6.1 <i>« l'Orme », un observatoire de l'Ifen dédié à l'emploi environnemental à valoriser</i>	<i>29</i>
2.6.2 <i>Les systèmes d'information du ministère chargé de l'emploi ne repèrent pas les emplois environnementaux.....</i>	<i>31</i>
2.6.3 <i>Des lacunes à combler pour disposer d'une information opérationnelle</i>	<i>31</i>

3. DES BESOINS EN FORMATION EVIDENTS, MAIS UNE OFFRE EN TOTALE INADEQUATION	32
3.1 UNE OFFRE DE FORMATION A L'ENVIRONNEMENT EN FORT DEVELOPPEMENT.....	32
3.2 UNE OFFRE QUI NE CORRESPOND PAS AUX ATTENTES DES EMPLOYEURS	33
4. DES DISPOSITIFS D'AIDE A L'EMPLOI PEU ADAPTES AUX ATTENTES DES EMPLOYEURS POTENTIELS.....	35
4.1 AU PLAN NATIONAL, LA COHERENCE DES DISPOSITIFS D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOIS ENVIRONNEMENTAUX N'EST PAS PERCEPTIBLE.....	36
4.1.1 <i>La politique de l'emploi dans le secteur de l'environnement ne dispose pas d'un pilotage lisible au niveau de l'Etat</i>	<i>36</i>
4.1.2 <i>Les dispositifs d'aide à l'emploi du PCS ne semblent pas correspondre aux attentes des différents acteurs intervenant dans le champ de l'environnement</i>	<i>38</i>
4.1.3 <i>Un dispositif national d'appui technique et de coordination inter réseaux qui n'a pas achevé son évolution.....</i>	<i>43</i>
4.1.4 <i>Les programmes d'intervention des agences environnementales paraissent peu adaptés au recrutement des publics en difficulté d'insertion.....</i>	<i>46</i>
4.2 AU PLAN REGIONAL, L'OUVERTURE DES RESEAUX OFFRE DE NOUVELLES PERSPECTIVES A LA CONVERGENCE DES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIERE D'EMPLOIS ENVIRONNEMENTAUX, MAIS NECESSITE UN RECADRAGE	50
4.2.1 <i>Le service public de l'emploi en région n'a pas été mobilisé pour investir le domaine de l'environnement</i>	<i>50</i>
4.2.2 <i>Des services publics de l'environnement impliqués de façon très inégale en région</i>	<i>52</i>
4.2.3 <i>Un dispositif local d'accompagnement relativement peu sollicité sur les emplois environnementaux</i>	<i>53</i>
4.2.4 <i>Les réseaux TEE, une démarche expérimentale à la recherche d'une légitimation.....</i>	<i>55</i>
5. PRECONISATIONS	60
5.1 CLARIFIER LE CHAMP DE L'ENVIRONNEMENT.....	61
5.1.1 <i>Adopter une définition « conventionnelle » du champ de l'environnement.....</i>	<i>61</i>
5.1.2 <i>Organiser un séminaire pour recueillir les observations des principaux partenaires intervenant dans le champ de l'environnement</i>	<i>61</i>
5.1.3 <i>Elaborer un document de vulgarisation pour présenter le champ de l'environnement ainsi défini.....</i>	<i>62</i>
5.2 ETABLIR LES METHODOLOGIES PERMETTANT DE MIEUX CERNER LES ACTIVITES ET EMPLOIS RELEVANT DU CHAMP DE L'ENVIRONNEMENT.....	62
5.2.1 <i>Améliorer la comptabilisation des emplois environnementaux par l'intégration de l'ensemble des activités retenues conventionnellement dans le champ de l'environnement, notamment les énergies renouvelables.....</i>	<i>62</i>
5.2.2 <i>Proposer des sous-rubriques permettant d'identifier les éco-activités dans la nomenclature des activités françaises (NAF).....</i>	<i>62</i>
5.2.3 <i>Elaborer en liaison avec l'Insee et l'ANPE un « référentiel des métiers de l'environnement ».....</i>	<i>62</i>
5.2.4 <i>Programmer des travaux d'évaluation sur les impacts socio-économiques des politiques de l'environnement (plans et programmes) en développant le volet « emploi ».</i>	<i>63</i>

5.3	RENFORCER LE ROLE DE L'« OBSERVATOIRE ET RESEAUX DES METIERS DE L'ENVIRONNEMENT » (ORME/IFEN) COMME REFERENT DU SYSTEME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI ENVIRONNEMENTAL.....	64
5.3.1	<i>Améliorer la connaissance du marché de l'emploi dans le secteur des éco-activités en diffusant largement les synthèses des études et notes de conjoncture réalisées</i>	64
5.3.2	<i>Réactiver le comité de pilotage de l'Orme.....</i>	64
5.3.3	<i>Définir un dispositif d'identification et de suivi des emplois environnementaux aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale.....</i>	64
5.4	FAVORISER L'ADEQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION EN ENVIRONNEMENT ET LA DEMANDE D'EMPLOI	65
5.4.1	<i>Procéder à une évaluation interministérielle de l'offre de formation de niveau « bac +2 et plus » afin de la faire mieux correspondre avec les attentes des employeurs ..</i>	65
5.4.2	<i>Développer la valorisation des acquis par l'expérience (VAE) dans les différents secteurs des éco-activités</i>	65
5.5	ORGANISER L'EXPERTISE PUBLIQUE « EMPLOI-ENVIRONNEMENT ».....	65
5.5.1	<i>Créer un pôle « emploi-environnement » au sein du MEDD.....</i>	65
5.5.2	<i>Elaborer une convention de coopération entre les ministères chargés de l'emploi et de l'environnement.....</i>	66
5.5.3	<i>Revoir les missions et la composition du Centre national d'appui et de ressources dédié à l'environnement (CNARE).....</i>	67
5.5.4	<i>Recentrer les tâches confiées par les deux ministères aux réseaux TEE existants sur la seule mission de coordination régionale des réseaux locaux « emploi-environnement » (CREE).....</i>	67
5.5.5	<i>Généraliser cette mission de Coordination régionale « emploi-environnement » (CREE) » à l'ensemble des régions et en proposer le secrétariat aux Centres régionaux de ressources et d'animation (C2RA).....</i>	68
5.5.6	<i>Développer dans le cadre du service public de l'emploi en région une capacité opérante de coordination et d'évaluation des structures et initiatives en matière d'emplois environnementaux.....</i>	68

ANNEXES

Annexe 1 – Lettre de mission

Annexe 2 – Liste des personnes rencontrées

Annexe 3 – Liste des documents consultés

Annexe 4 – La nature des dépenses des éco-activités

Annexe 5 – Les évolutions du code ROME de l'ANPE

Annexe 6 – Les emplois environnementaux en 2004 (estimation)

Annexe 7 – Synthèse des mesures de l'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale

Annexe 8 – Lettre de France-Nature-Environnement relative au PCS

Annexe 9 – Présentation du dispositif d'accompagnement du PCS

Annexe 10 – Les structures porteuses des réseaux TEE et des C2RA

RESUME

La mission sur « **l'emploi dans le domaine de l'environnement et les dispositifs d'aide à l'emploi** » menée conjointement par l'Inspection générale de l'environnement et l'Inspection générale des affaires sociales s'est déroulée de novembre 2005 à mai 2006.

Son objet portait plus particulièrement sur la mise en œuvre dans le secteur de l'environnement des mesures du plan de cohésion sociale (PCS), mais également sur les effets des politiques publiques de l'environnement sur l'emploi et les besoins en formation correspondants, tant dans le domaine public que privé.

L'emploi environnemental estimé à partir de la « dépense nationale de protection de l'environnement » ne représente certes que 1,5% de l'emploi intérieur (370 000 emplois en 2004), mais sa croissance annuelle, plus forte que dans les autres secteurs, et le fait qu'il concerne des activités et des filières innovantes (récupération, énergies renouvelables, technologies et produits propres) incitent les pouvoirs publics à s'intéresser de près à son évolution et à son attractivité, notamment auprès des jeunes demandeurs d'emploi.

C'est dans ce contexte que la mission s'est efforcée de répondre à des questionnements aussi divers que complexes. Considérant que les réponses à ces questionnements supposaient de connaître, au plus près de la réalité de terrain, le point de vue des acteurs de l'emploi et de l'environnement, la mission s'est rendue dans trois régions, Poitou-Charentes, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes, où elle a été à même d'entendre les différents représentants du service public de l'emploi, des activités d'insertion, ainsi que les représentants des acteurs de l'environnement (DIREN, DRIRE, agences, associations) et ceux de la collectivité régionale.

La mission a également rencontré les représentants nationaux des associations de collectivités, des chambres de commerce et d'industrie, des deux principaux groupes intervenant dans le secteur des éco-activités et de France Nature Environnement.

De ses entretiens et analyses, la mission retient que :

- les éco-activités portées par une législation environnementale de plus en plus exigeante et par une commande publique intégrant progressivement les problématiques environnementales, ne sont pas suffisamment connues sur les plans économique et statistique ; les créations d'emploi qui leur sont liées, ne font pas l'objet d'un suivi suffisamment documenté ;
- les dispositifs et les réseaux mis en place par les pouvoirs publics pour accompagner les mesures « emplois aidés » du plan de cohésion sociale (DLA-C2RA-CNAR-TEE) essentiellement ciblés sur le secteur de l'économie sociale, ne correspondent dans le champ de l'environnement que très partiellement aux attentes des employeurs du secteur non marchand, et pas du tout à ceux du secteur marchand ;
- les nombreuses formations, initiales ou continues, à l'environnement et au développement durable mises en place ces dernières années ne répondent que très imparfaitement aux besoins de ces employeurs.

La mission a été frappée par la grande diversité des acteurs de terrain et par la multiplicité des missions qui leur sont confiées - ou qu'ils se sont attribués - sans que celles-ci soient toujours coordonnées entre elles. Les réseaux spécialisés et les dispositifs d'accompagnement restent trop cloisonnés. Si une expertise publique a pu se développer sur la thématique transversale « emploi-environnement » à la suite des nombreux programmes « emplois aidés » mis en place au plan national depuis 1984, celle-ci s'avère aujourd'hui dispersée et peu efficiente.

Cette grande diversité d'intervenants est le révélateur d'incohérences et de duplication de travaux ; ceux, par exemple relatifs aux guides sur les « métiers de l'environnement » qui abondent sur les sites Internet ou en format papier. Ils ajoutent de la confusion dans un domaine qui nécessiterait au contraire un décryptage méthodologique, rigoureux et homogène.

Les réseaux « Territoires-Environnement-Emplois » (TEE) créés à titre expérimental pour faciliter la consolidation des "emplois jeunes" dans le secteur de l'environnement, ont su créer des synergies entre les acteurs concernés, mais l'élargissement progressif de leur mission d'animation (appui technique aux porteurs de projets, contribution à des formations, information des demandeurs d'emploi, voire du grand public), a rendu moins lisible leur positionnement local.

Aussi, la mission recommande-t-elle de mettre en place dans chaque région une coordination régionale « emploi-environnement » (CREE) qui viserait à une simple mise en commun des informations et des attentes des différents partenaires intervenant dans le champ de l'emploi environnemental, les réponses aux attentes formulées étant directement prises en charge par les organismes compétents, membres de cette coordination (guide des métiers, bourse d'emplois, montage de formations...).

Concernant les mesures du PCS appliquées à l'environnement, les ministères chargés de l'emploi et de l'environnement attendaient la création de 7 000 emplois dans le secteur non-marchand fin 2005, grâce notamment au soutien actif des agences environnementales (agences de l'eau, Ademe). Mais, aucun dispositif de suivi du PCS et de comptabilisation des emplois aidés dans le secteur de l'environnement n'ayant été mis au point, il n'est pas étonnant que cet objectif de résultats n'ait pu ni être mesuré, ni *a fortiori* évalué. Pour la grande majorité des acteurs rencontrés, le champ de l'environnement n'étant pas clairement identifié, l'emploi correspondant ne peut faire l'objet d'un suivi statistique.

La mission s'est donc penchée sur le système d'information mis en place pour suivre l'emploi environnemental. La comptabilisation des emplois s'effectue chaque année grâce au compte de la « dépense nationale de protection de l'environnement » publié sous le double timbre Medd/Ifen. La mission a relevé que le repérage de la dépense, et donc des emplois associés, ne coïncidait pas exactement avec les compétences du ministère chargé de l'environnement et ne tient pas vraiment compte du principe d'intégration de l'environnement dans les autres politiques, fondement du développement durable. **Pour la mission, un travail de mise en cohérence du champ de l'environnement devrait être la première des tâches à accomplir avant même que soient établies des méthodologies permettant de mieux cerner les éco-activités et par conséquent les emplois environnementaux.** Elle propose à cette fin de vulgariser une définition « conventionnelle » de ce qu'est le champ de l'environnement à partir des compétences du ministère de l'écologie et du développement durable. Celle arrêtée conjointement par l'OCDE et Eurostat, lui a paru particulièrement proche de la déclinaison des politiques publiques de l'environnement retenue dans le cadre de la LOLF.

Les principaux employeurs du secteur non marchand (collectivités et associations) estiment par ailleurs que les mesures d'aides à l'emploi ne coïncident pas avec leurs attentes. En effet, les collectivités, premiers employeurs des "emplois jeunes" environnementaux, mesurant la difficulté de pérenniser ce type d'emplois aidés dans le cadre de la fonction publique, semblent moins enclines à recourir aux nouvelles mesures du PCS. Quant aux associations environnementales qui s'étaient également impliquées dans le programme NS-EJ, elles hésitent à utiliser un dispositif moins attractif, alors qu'elles ont à faire face à des situations financières souvent périlleuses.

La mission a également pu faire le constat que les populations de chômeurs visées par le PCS ne coïncidaient pas avec les profils recherchés par les employeurs, à l'exception notable des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Les activités de traitement de déchets fortement utilisatrices de main d'œuvre peu qualifiée, sont par exemple de plus en plus externalisées par les collectivités auprès de filiales de grands groupes qui préfèrent former en interne les personnels dont ils ont besoin, voire dans des structures ad hoc.

Le problème de l'adéquation entre l'offre de formation et la demande d'emploi apparaissant de façon récurrente, la mission recommande qu'**une évaluation des besoins soit conduite, secteur par secteur, au terme d'une large concertation associant les ministères concernés et les représentants des principaux employeurs que sont les collectivités et les éco-entreprises.**

La dispersion des acteurs de l'environnement et leur désormais faible mobilisation sur la thématique « emploi » dans un champ d'activités que les deux ministères jugent créateur d'emplois et porteur du développement durable, conduisent la mission à **préconiser la création d'un pôle « emploi environnement » au sein du Medd.**

Ce pôle regrouperait, outre la D4E et l'Ifen qui en seraient les piliers, un correspondant des autres directions, des agences environnementales (Ademe, agences de l'eau ou futur Onema¹), et en tant que de besoin l'Ifore. Les services déconcentrés du Medd pourraient y être représentés par un correspondant des pôles régionaux « environnement et développement durable ». Il aurait pour mission, notamment de développer l'évaluation des impacts des politiques de l'environnement sur l'emploi, d'améliorer la comptabilité statistique des emplois environnementaux, de suivre le dispositif d'aides du PCS et de piloter à travers le Centre national d'appui et de ressources en environnement (CNARE), les Coordinations régionales « emploi-environnement » (CREE).

Enfin, la mission juge opportun que **les ministères chargés de l'emploi et de l'environnement élaborent une convention de coopération** qui servirait de cadre à l'ouverture d'un chantier commun sur la connaissance du marché de l'emploi environnemental tant dans le secteur privé que public, sur l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des employeurs et sur des évaluations, comme par exemple l'apport spécifique en matière d'emplois environnementaux des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), en partenariat avec leurs organes représentatifs au plan national.

Au niveau régional, une réunion annuelle du service public de l'emploi (SPER) devrait obligatoirement aborder le thème de l'emploi environnemental. Cette réunion serait consacrée à la promotion, au suivi et à l'évaluation du développement des emplois environnementaux, ainsi qu'à l'impact et aux résultats dans les éco-activités, marchandes et non marchandes, des mesures prévues dans le plan de cohésion sociale. Elle serait préparée en liaison avec la CREE qui préciserait à cette occasion les attentes et les besoins des partenaires et acteurs locaux. Un référent « environnement » au sein du SPER et un référent « emploi » au sein du pôle « environnement et développement durable » seraient désignés pour organiser et suivre cette démarche inter pôles régionaux.

Il importe en effet pour optimiser les compétences, d'organiser le croisement des cultures professionnelles et des analyses dans un champ aussi complexe que celui de l'écologie et du développement durable.

¹ Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques dont la création est prévue dans la loi sur l'eau en cours de débat.

1. PRESENTATION

1.1 Objet de la mission

Par lettre du 22 septembre 2005², Mme Nelly OLIN, Ministre de l'écologie et du développement durable et M. Jean-Louis BORLOO, Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, après avoir rappelé qu'aux termes de la Charte de l'environnement, les politiques publiques devaient promouvoir le développement durable en conciliant la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social, ont demandé qu'une mission conjointe de leur inspection soit diligentée pour évaluer l'articulation entre les objectifs et politiques portés par les deux départements ministériels.

Ainsi le Ministère chargé de l'écologie s'est attaché à favoriser l'émergence de nouveaux métiers en s'impliquant dans les programmes successifs du Ministère chargé de l'emploi et en soutenant l'expérimentation de réseaux « Territoires-Environnement-Emplois » dans huit régions pour ancrer les métiers environnementaux.

Le Ministère chargé de l'emploi a mis en œuvre un ensemble de moyens d'aide à l'insertion et à l'emploi comportant des dispositifs locaux d'accompagnement pour les emplois aidés dans le domaine social, des centres de ressources et d'animation au plan régional et au niveau national, un Centre national d'appui et de ressources thématique dédié à l'environnement.

Dans un contexte où les données statistiques disponibles soulignent le dynamisme des éco-activités, les Ministres estiment nécessaire pour créer une nouvelle impulsion que soit précisée la nature du lien entre emploi et écologie et que soient davantage mis en cohérence les moyens et les réseaux existants.

Ils attendent de la mission conjointe qu'elle s'attache à :

- dresser l'état des moyens, dispositifs et réseaux existants en matière d'emploi environnemental, examiner leur cohérence et évaluer, pour les principaux, leur plus value écologique, sociale et économique ;
- leur soumettre toute proposition utile visant à valoriser l'expertise acquise et à définir une politique en faveur des éco-industries, des métiers, des compétences et des formations dans le domaine de l'écologie et du développement durable ;
- élargir ses réflexions au delà des collectivités publiques et du « tiers secteur » (associations, fondations, mutuelles, coopératives..) aux entreprises innovatrices et de services.

1.2 Déroulement et méthode

La mission a dans un premier temps cherché à identifier la nature des emplois susceptibles d'être pris en compte au titre du secteur de l'écologie et du développement durable avec le concours des responsables du Medd d'une part et de la DGEFP (MCSEL) d'autre part. Elle a également analysé les travaux engagés ces dernières années par l'Institut français de l'environnement (Ifen), ainsi que les ouvrages et publications existants sur cette double thématique. La liste des documents consultés figure en annexe 3.

² Cf. annexe 1.

Afin de déterminer l'état des dispositifs, réseaux et moyens existants, en matière d'emploi environnemental, leur plus-value identifiable et leur cohérence, elle a rencontré leurs responsables nationaux.

Elle a ensuite estimé nécessaire d'adopter une approche similaire auprès de leurs responsables locaux, ainsi que de ceux des services de l'Etat et des Conseils régionaux dans trois régions (Poitou-Charentes, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes) qui ont en commun de disposer d'un réseau TEE, et pris quelques contacts en Ile-de-France.

Elle a jugé enfin utile de s'entretenir avec les responsables d'associations de collectivités territoriales, d'associations de protection de l'environnement, de chambres consulaires, ainsi qu'avec les dirigeants de deux groupes industriels privés plus directement impliqués dans les éco-activités.

La liste des personnes rencontrées est reprise en annexe 2.

2. LES POLITIQUES DE L'ENVIRONNEMENT ET L'EMPLOI

2.1 Des politiques de l'environnement sensibles aux incidences sur l'emploi

2.1.1 La problématique de l'emploi a accompagné la montée en puissance des politiques de l'environnement

Les demandes d'information sur les emplois, les métiers et les formations touchant à l'environnement n'ont cessé de croître depuis que les politiques de l'environnement ont pris leur essor, il y a maintenant une trentaine d'années³. Ces questionnements s'intéressent le plus souvent à la quantité d'emplois créés par la mise en œuvre des politiques, aux compétences à mobiliser, aux situations de travail, aux formations continues ou initiales et plus récemment aux itinéraires de professionnalisation.

Pour y répondre, le ministère chargé de l'environnement a lancé dès le milieu des années 1980 des études qui portaient principalement sur les liens entre politique de l'environnement et emploi, et ce, à la suite des travaux entrepris par l'OCDE⁴. Ces recherches montraient de manière générale que les programmes en faveur de l'environnement étaient au pire neutres pour l'emploi et souvent légèrement favorables, en particulier grâce à l'apparition d'un secteur d'activités dynamique portant sur les produits et services en environnement : fabrication de systèmes de dépollution ; systèmes de traitement des déchets ; mesures et contrôles de la qualité de l'eau, de l'air ; études d'impact ; audits... Des milliers d'emplois ont ainsi été créés par les politiques de l'environnement dans le secteur de l'éco-industrie, mais également dans les collectivités locales et les organismes publics « environnementaux ».

Au début des années 1990, le débat s'est réactivé dans un contexte de stagnation économique avec une remise en question des réglementations environnementales jugées néfastes pour le développement économique. Une hausse continue du chômage a par ailleurs poussé les décideurs politiques à lancer des programmes spécifiques de soutien à la création d'emplois d'utilité sociale : la protection de l'environnement apparaît alors comme un domaine d'activités à fort potentiel de main d'œuvre.

2.1.2 Le recours aux emplois aidés est une pratique déjà ancienne pour l'environnement

En octobre 1984, les travaux d'utilité collective (TUC) sont mis en place pour combattre le chômage des jeunes. Les bénéficiaires ont un statut de stagiaires de la formation professionnelle et sont affectés à mi-temps à un organisme à but non lucratif (communes, EPA, associations). **150 000 contrats TUC concernant l'environnement seront ainsi comptabilisés entre 1984 et 1987, soit 20% de l'ensemble des contrats**⁵.

La loi du 19 décembre 1989 unifie et transforme le statut des personnes effectuant des travaux d'intérêt général et crée les contrats emploi solidarités (CES). Ce dispositif visait les chômeurs de longue durée ou âgés de plus de cinquante ans, les bénéficiaires du RMI et certains jeunes en difficulté. Là encore, une partie des emplois créés l'ont été dans

³ Le ministère de la protection de la nature et de l'environnement fut créé par décret du 27 janvier 1971.

⁴ « Les incidences macroéconomiques des dépenses de l'environnement » (1985) - « Emploi et environnement : faits et questions » - R.U. Sprenger – OCDE - Paris (1993).

⁵ Initialement conçus dans une optique de formation professionnelle, ces contrats ont ensuite évolué vers une mission d'insertion sociale : le taux de réinsertion professionnelle des TUC « environnement » sera évalué par le ministère chargé de l'emploi à 31%, 8 mois après leur stage.

l'environnement. Au cours de la période 1990-1994, **la part des CES « environnement » s'est établie à 6,2% du total (plus de 168 000 contrats signés).**

Ce mouvement a été renforcé par la mise en place en février 1994 par le ministère de l'environnement du programme « emplois verts » destiné à favoriser l'émergence d'activités environnementales difficilement solvables. Ce programme mettait à disposition des aides financières pour l'encadrement et la formation des personnels embauchés pour réaliser des projets mis en œuvre par des collectivités et des associations. Les structures bénéficiant de cette mesure expérimentale se sont largement appuyées sur des personnels en contrats d'insertion. L'objectif était de créer **35 000 « emplois verts » en deux ans** grâce à la mise en place de projets dans l'environnement, essentiellement en milieu rural.

En octobre 1997, le programme « nouveaux services, nouveaux emplois » est lancé. L'Etat subventionne durant 5 ans les emplois de jeunes de moins de 26 ans embauchés dans des structures du secteur non-marchand, porteuses de projets innovants. L'environnement sera un domaine particulièrement investi, notamment par les collectivités qui seront les principaux employeurs de ces « emplois jeunes » environnement (60%). Entre 1997 et 2005, le programme aura ainsi concerné plus de **40 100 jeunes (12,2% de l'ensemble des contrats signés) correspondant à 25 850 postes** créés par environ 10 000 porteurs de projets⁶.

Ces quelques données permettent de rappeler la place prise par les activités environnementales dans les précédents dispositifs d'aides à l'emploi.

2.1.3 Les mécanismes sont complexes entre politiques de l'environnement et de l'emploi

En France, la réflexion sur ce sujet est restée essentiellement de nature macro-économique. Ainsi, dans le rapport de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement (CCEE)⁷ consacré en 2002 à l'emploi⁸, les mécanismes à l'œuvre dans l'articulation entre les politiques de l'environnement et l'emploi sont décomposés de la façon suivante :

- la création d'activités de protection de l'environnement

Il s'agit des activités de réparation ou de prévention des pollutions qui sont comptabilisées dans le système statistique de l'environnement dans la dépense de lutte contre la pollution de l'eau, le traitement des déchets, et de lutte contre la pollution de l'air et de l'eau. Les emplois induits par ces dépenses sont évalués par des ratios adaptés aux secteurs concernés.

- l'amélioration de la qualité et la diversification des biens et services face à l'émergence de la demande environnementale

La prise de conscience environnementale modifie les comportements des agents économiques aussi bien dans les domaines de la consommation (produits "verts"), des loisirs que de l'actionnariat. Elle s'accompagne également d'un accroissement de la demande de services liés à la qualité de l'environnement : parcs naturels, tourisme vert, cadre de vie urbain... ; ces évolutions sociétales ont des effets bénéfiques sur la croissance et sur l'emploi.

- l'augmentation des coûts de production et/ou de consommation due à l'intégration des enjeux environnementaux

Les politiques de l'environnement peuvent avoir aussi des répercussions négatives sur l'emploi, même si celles-ci sont généralement à court terme, essentiellement par l'augmentation des coûts de production qui se répercutent sur les prix (modification des

⁶ Note de travail de l'Ifen (Orme) du 31 mars 2005.

⁷ La CCEE a été créée par décret en 1998. Son secrétariat est assuré par le ministère chargé de l'environnement et le rapport annuel est présenté par l'Institut français de l'environnement (Ifen)

⁸ « Emploi et environnement » - Rapport de la CCEE – Medd / Ifen (2002).

2.2 Un « champ de l'environnement » aux contours flous et surtout peu opérationnel pour les politiques de l'emploi

Cette approche essentiellement macro-économique des impacts des politiques environnementales dans le domaine de l'emploi est en grande partie due aux difficultés de cerner avec précision le champ de l'environnement. Ces difficultés sont nettement apparues lors de l'analyse des résultats des programmes spécifiques précédemment cités (TUC ; CES ; emplois verts ; emplois jeunes). La majeure partie des acteurs des services publics de l'emploi et de l'environnement, mais aussi des partenaires mobilisés par le ministère chargé de l'environnement, ont déploré à l'occasion de ces programmes que le champ de l'environnement ne soit pas défini avec suffisamment de précision et de clarté.

Cette problématique est plus que jamais d'actualité : tous les partenaires rencontrés dans le cadre de cette mission, tant au niveau national que local, ont tenu à souligner cet état de fait.

Pourtant, dès 1993, pour répondre à cette difficulté, le ministère chargé de l'environnement a confié à l'Institut français de l'environnement (Ifen)⁹ une mission d'identification de ce champ¹⁰ et surtout des emplois qui lui sont liés.

Dans cette approche, l'environnement ne se limite pas aux trois secteurs d'intervention publique traditionnellement reconnus pour identifier le champ de l'environnement : gestion des ressources naturelles (eaux, air, sols) ; préservation de ces milieux contre la pollution ; protection de la nature, auxquels peuvent être adjoints d'autres secteurs comme la prévention des risques naturels et technologiques, la qualité du cadre de vie... L'environnement se conçoit aussi comme une manière d'aborder les problèmes à travers des objectifs ou des finalités, en particulier en essayant de garantir la sécurité, de préserver la diversité biologique, d'améliorer la qualité de la vie, d'assurer un développement durable, et de transmettre aux générations futures un patrimoine de qualité.

Le caractère multidimensionnel du champ de l'environnement n'empêche cependant pas un choix parmi les différentes dimensions qui le constituent. Le choix de la délimitation du champ de l'environnement doit simplement s'effectuer par rapport à la question posée.

Une fois ce principe retenu, il s'agit de faire correspondre le repérage des emplois de l'environnement avec le champ où opèrent les politiques publiques de l'environnement.

Le champ de l'environnement peut ainsi être circonscrit en le superposant au champ des compétences des institutions publiques chargées de l'environnement, y compris leurs compétences en tant qu'administrations de mission (lutte contre l'effet de serre, économies d'énergie, prise en compte du développement durable et intégration de l'environnement dans toutes les politiques sectorielles...)¹¹. Le champ des activités liées à l'environnement et les perspectives de développement de ces dernières sont en effet très directement dépendants des politiques publiques, et tout particulièrement de leur volet réglementaire. Ce fort impact s'exerce tout autant sur la demande de prestations que sur l'offre et touche l'ensemble des secteurs économiques, publics comme privés.

Une définition des éco-activités a été arrêtée au niveau international conjointement par l'OCDE et Eurostat dans leurs travaux relatifs aux dépenses environnementales et à leur impact sur l'emploi :

⁹ Etablissement public, créé en novembre 1991 et placé sous tutelle du ministère chargé de l'environnement.

¹⁰ « L'environnement à la recherche d'une définition » - Jacques Theys - note de méthode n°1 IFEN (juin 1993).

¹¹ Décret du 15 mai 2002 relatif aux attributions du ministre de l'écologie et du développement durable, modifié par le décret du 9 juillet 2004.

« activités qui produisent des biens et des services capables de mesurer, de prévenir, de limiter ou de corriger les impacts environnementaux tels que la pollution de l'eau, de l'air, du sol, ainsi que les problèmes liés aux déchets, au bruit et aux écosystèmes ».

Ces éco-activités incluent également les technologies propres et les produits et services qui réduisent les risques environnementaux, minimisent la pollution et l'utilisation des ressources.

Le cadre comptable du « Système européen de rassemblement de l'information économique sur l'environnement » (SERIEE) n'a toutefois pas repris les mêmes regroupements par grands thèmes, ni les mêmes intitulés pour ces regroupements que l'OCDE, retenant comme critère déterminant la finalité de « protection de l'environnement » de la dépense.

Pour la mission, ce choix qui correspond à une différence de concept, constitue une source de confusion qui va au-delà des débats de spécialistes.

Liste des secteurs d'activités pris en compte dans les dépenses environnementales¹²

Thèmes (OCDE)	Dépenses (SERIEE)
a) Gestion des pollutions <i>Pollution de l'air</i> <i>Eaux usées</i> <i>Déchets</i> <i>Réhabilitation des sols et eaux</i> <i>Bruit</i> <i>Mesure et contrôle</i>	a) Protection de l'environnement au sens strict <i>Pollution de l'air</i> <i>Eaux usées</i> <i>Déchets</i> <i>Réhabilitation des sols et eaux</i> <i>Bruit</i> <i>Mesure et contrôle</i> <i>Nature, paysage, biodiversité</i>
b) Gestion des ressources <i>Mobilisation de la ressource en eau</i> <i>Récupération</i> <i>Nature, paysage, biodiversité</i> <i>Cadre de vie</i> <i>Energies renouvelables</i>	b) Environnement au sens large (ou : autres domaines liés à l'environnement) <i>Mobilisation de la ressource en eau</i> <i>Récupération</i> <i>Cadre de vie</i>
c) Technologies et produits propres	
d) activités transversales	d) activités transversales

L'Ifen et la Commission des comptes de l'économie de l'environnement (CCEE) ont adopté le cadre comptable du SERIEE. Les dépenses relatives à la gestion de l'eau, des espaces verts urbains ou encore celles des activités dites de récupération relèvent non plus du domaine de l'environnement stricto sensu, mais « d'autres domaines liés à l'environnement ».

De ce fait, le champ de l'environnement n'est plus clairement défini et chaque acteur - public ou privé - définit le champ de l'environnement en fonction de ses propres préoccupations. Ainsi, dans son tableau de bord des technologies de l'environnement, le ministère chargé de l'industrie retient six grands sous-secteurs : l'air, l'eau, le bruit, les sols, les énergies et les déchets. Les énergies y figurent, mais pas le sous-secteur « nature, paysage et biodiversité ». Un des groupes leaders des éco-entreprises n'hésite pas à qualifier d'éco-activités, ses activités de transport public, car contributives à la lutte contre l'effet de serre...

Chaque définition du domaine a sa logique. La mission a toutefois noté que dans le cadre de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances), la structuration en programmes de la mission « écologie et développement durable » est beaucoup plus proche du regroupement des activités retenu par l'OCDE que dans le SERIEE.

¹² Cf. en annexe 4 : la nature des activités correspondant aux dépenses comptabilisées.

Pour la mission, les masses de dépenses telles qu'identifiées par l'OCDE paraissent plus significatives en termes de politiques environnementales¹³, même si aujourd'hui encore les méthodes de comptabilisation des dépenses relatives au développement des technologies et aux produits propres ne sont pas encore finalisées au niveau international.

Recommandation 1

Adopter une définition « conventionnelle » du champ de l'environnement correspondant aux compétences traditionnelles du ministère chargé de l'environnement, ainsi qu'aux attributions de mission portant sur la prise en compte du développement durable et plus particulièrement l'intégration de l'environnement dans les politiques publiques. Une étude juridique approfondie serait de nature à apporter toute la rigueur nécessaire à cette ambition.

2.3 Différentes approches sont possibles pour mesurer et connaître l'emploi environnemental, mais elles sont sans cohérence entre elles

Si les statistiques relatives à l'emploi environnemental publiées par l'Orme (Observatoire et Réseau des Métiers et Emplois de l'Environnement)¹⁴ sont connues d'un certain nombre de personnes rencontrées par la mission, peu d'entre elles cernent pour autant le champ de l'environnement ainsi couvert. Les statistiques sur l'emploi dont elles disposent sont de plus sans lien avec cette approche macroéconomique, jugée peu opérationnelle dans leurs champs de compétence.

Distinction entre les emplois « environnementaux par « activités », « professions » et « métiers »

Approches	ACTIVITES	PROFESSIONS	METIERS
Définitions	Postes de travail occupés dans des structures ayant pour activité principale l'environnement	Postes de travail occupés par des personnes ayant comme activité principale l'environnement	Spécialités professionnelles relatives à l'environnement acquises par des personnes suite à une formation, à une acquisition de connaissances ou de savoir faire
classements	Nomenclature NAF de l'INSEE	Code ROME de l'ANPE Classes de l'APEC	Multiples références
Estimations 2000	- 325 000 emplois directs (dépense) - 100 000 salariés (entreprises NAF) - 117 000 salariés (établissements DADS)	- 88 000 salariés* (enquête emploi INSEE) - entre 30 000 et 60 000 cadres (APEC) - 181 600 agents de la fonction territoriale (2005)	- 29 000 sorties de formation en 2002 (Ifen) dont : - 16 000 étudiants (bac + 5) - 13 000 CAP et BTS
Intérêt de l'approche	Evaluation de l'impact des politiques publiques de l'environnement sur l'emploi en général – enquêtes de conjoncture	Connaissance des besoins de recrutement des employeurs, privés et publics (demandes d'emploi)	Connaissance des qualifications professionnelles de l'offre d'emploi

*seul un quart de ces emplois sont des emplois d'activités environnementales, le reste étant des emplois rattachés à d'autres activités économiques, notamment aux administrations.

¹³ Cette structuration présente en effet l'avantage de distinguer les dépenses de « réparation » des dépenses de « valorisation » de l'environnement, ainsi que les dépenses que l'on pourrait qualifier de développement durable (technologies de l'environnement et produits propres).

¹⁴ Observatoire créé au sein de l'Ifen en 1994.

La mission s'est donc penchée sur les approches méthodologiques utilisées par les différents acteurs publics intervenant dans le champ croisé de l'emploi et de l'environnement¹⁵. L'importance des écarts observés dans les estimations des emplois environnementaux entre ces différentes approches souligne la nécessité de bien cerner les définitions propres à chacune d'elles, cette méconnaissance contribuant fortement à aggraver les insuffisances des dispositifs statistiques.

2.3.1 Les approches par les activités environnementales (nomenclature, dépense, enquêtes) : des recoupements difficiles

Dans cette approche, c'est l'ensemble des emplois liés aux activités environnementales qui peut être évalué : les emplois directs, les emplois indirects et les emplois induits.

- **Les emplois directs** sont les emplois des activités environnementales proprement dites ou « éco-activités » : activités produisant des services de protection et de gestion de l'environnement ou fabriquant des produits spécifiques à l'environnement (poubelles, pots catalytiques par exemple). Ces emplois peuvent correspondre à des métiers environnementaux (hydrogéologues, paysagistes, éboueurs...), mais également à des métiers non environnementaux (gestionnaires des ressources humaines, comptables...).
- **Les emplois indirects** sont les emplois des activités amont liées à la production des consommations intermédiaires de ces activités (électricité, équipements, produits chimiques...). Ces emplois n'existeraient pas sans les commandes environnementales.
- **Les emplois induits** sont les emplois des activités aval des activités environnementales. Ces activités n'existeraient pas sans les services rendus par les activités environnementales, par exemple l'éco-tourisme autour des parcs naturels régionaux ou nationaux, mais aussi la pêche, la chasse (hôtels, restaurants, commerces divers). Ces emplois ne sont malheureusement pas comptabilisés par la statistique publique en raison des difficultés méthodologiques inhérentes à la délimitation précise de ces activités « aval ».

2.3.1.1 Avec la nomenclature NAF, une identification des principales éco-activités, mais sans traduction possible de leur diversité

La nomenclature des activités françaises (NAF) isole des activités qui sont généralement classées sans ambiguïté comme des activités de protection de l'environnement ou de gestion des ressources naturelles (concept OCDE). Il s'agit des classes NAF suivantes :

Classes	NAF	Activités environnementales
90	90-A 90-B 90-C	épuration des eaux usées enlèvement et traitement des ordures ménagères gestion des déchets
37		Récupération
41	41-A 41-B	Captage Traitement et distribution d'eau

Ces activités recoupent en grande partie le champ des activités de services environnementaux réalisés par le **secteur privé marchand**. Par exemple, les différents services « épuration des eaux usées » sont normalement produits par des entreprises du sous-secteur 90-A. Cependant

¹⁵ Présentation très complète dans le rapport de la CCEE « Emploi et Environnement » - Ifen – Medd (2002).

si ces activités sont exercées à titre secondaire, elles ne sont repérables qu'en enquêtant auprès des **entreprises classées sous leur activité principale**. Le cas le plus connu dans l'environnement est justement celui des entreprises de la filière « eau » qui exercent à la fois des activités de classe 41 et de classe 90-A. Par convention, elles sont toutes classées en 41, mais ce classement ne soulève pas de difficulté majeure puisque ces deux classes sont considérées comme des activités environnementales. En revanche, un transporteur qui collecterait des déchets à titre accessoire, serait classé en activité « transports terrestres » (NAF 60), non considérée comme environnementale.

Ces mêmes activités environnementales ou d'autres comme l'entretien des espaces verts, peuvent également être exercées par des collectivités ou des établissements publics qui eux sont codés en NAF 75-1A (administration publique générale).

Ainsi, de nombreuses activités ayant un lien évident avec l'environnement ne sont pas isolables comme telles. Par exemple, les activités liées à la récupération des solvants à régénérer (consommables bureautiques) sont classées avec leurs filières d'origine « industrie chimique » ; les activités de recherche et d'innovation en matière d'environnement seront classées avec les autres activités de « recherche & développement »...

Les CCI d'Alsace ont quant à elles recensé plus de 80 codes NAF pour couvrir le champ de leurs éco-entreprises. Un travail d'harmonisation de l'approche de ce secteur est paru nécessaire pour le réseau des CCI, mais également pour les autres acteurs intervenant auprès des éco-entreprises¹⁶.

2.3.1.2 La comptabilité des emplois à partir de la "dépense nationale en environnement" : un cadrage à valeur communautaire reconnu

Les travaux de la statistique publique (CCEE / Ifen) en s'appuyant sur la dépense nationale dans le domaine de l'environnement, permettent d'estimer le nombre des emplois, activité par activité. L'emploi environnemental est donc circonscrit par les activités et les coûts répertoriés pour chacune d'entre elles. Pour ces travaux, les activités sont réparties selon une classification répondant au concept adopté par le SERIEE, précédemment présenté.

Ces dépenses par activités sont décomposées en différents produits¹⁷ : biens d'équipements comme les appareils de mesure de la pollution de l'air, les constructions spécifiques comme les déchetteries ou les incinérateurs, les produits dits « connexes » comme les sacs poubelle achetés par les ménages... Ensuite, à chaque type de produit est associée une production qui se partage en une production nationale (génératrice d'emplois) et une production importée (non génératrice d'emplois) qui est exclue. Inversement sont incluses les exportations de produits environnementaux qui fournissent des emplois mais pas de dépenses nationales.

L'estimation du nombre d'emplois s'effectue en appliquant un coefficient « *effectif employé / production* » des secteurs d'activité fabriquant ces produits. Ce coefficient est tiré des enquêtes annuelles d'entreprises (EAE) pour des activités bien identifiées, soit des comptes de la nation pour des groupes agrégés de produits.

L'Ifen qui réalise ces travaux statistiques, reconnaît que l'utilisation de ces coefficients souffre des incertitudes liées aux difficultés d'identification des biens et équipements environnementaux dans les nomenclatures de produits.

¹⁶ « Les éco-entreprises françaises » - Plaquette CCI – classification proposée par le réseau des CCI (8 filières : déchets, eau, air et odeurs, risques naturels et technologiques, bruit et vibrations, sols, maîtrise de l'énergie, autres domaines : management, HQE, nature...)

¹⁷ Cf. annexe 4. On trouvera des explications plus complètes dans le document « Emploi et environnement » de l'Ifen déjà cité.

En conclusion, l'évaluation de l'emploi environnemental articulée sur la dépense nationale reste très imparfaite. Elle mérite des améliorations notamment en prenant en compte la totalité du champ de l'environnement tel que le ministère chargé de l'environnement l'aura par convention défini : à titre d'exemple, les dépenses « énergies renouvelables » ne sont pas aujourd'hui comptabilisés par la CCEE (compte SERIEE) alors que ces activités sont désormais prises en compte dans la note de conjoncture des éco-entreprises publiée par le Medd.

Recommandation 2

a) améliorer la comptabilisation des emplois environnementaux réalisée dans le cadre de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement (CCEE) en intégrant l'ensemble des activités retenues conventionnellement dans le champ de l'environnement, notamment les énergies renouvelables ;

b) programmer des travaux d'évaluation sur les impacts socio-économiques des politiques environnementales (plans et programmes), ainsi que sur les activités induites grâce à la protection et la valorisation des ressources et milieux naturels ou encore à la prévention des risques, des pollutions et nuisances, en y développant un volet « emploi ».

2.3.1.3 Les autres sources statistiques sur les activités environnementales : des compléments intéressants

D'autres sources statistiques sont susceptibles de donner des informations sur l'emploi environnemental :

- les enquêtes annuelles d'entreprises (EAE)

Elles donnent les plus longues séries d'effectifs, mais se heurtent à un problème de changement de nomenclature d'activités intervenu en 1993. Elles ne concernent qu'une partie de l'emploi en excluant de fait les activités environnementales incluses dans les activités indifférenciées des services publics ou bien des activités qui ne sont pas identifiables par le code d'activité NAF des entreprises (voir supra).

- les déclarations annuelles de données (DADS)

Remplies annuellement par tout employeur (y compris les administrations publiques), mais hors agriculture, agents de l'Etat, employés domestiques, les DADS sont des sources intéressantes à exploiter car elles descendent au niveau des établissements ; ce qui permet de repérer ceux qui exercent une activité environnementale secondaire au niveau de l'entreprise.

- les données de l'Unedic

L'Unedic publie chaque année une statistique de l'emploi élaborée dans le cadre de l'assurance chômage. Son champ comprend l'effectif salarié de l'ensemble du secteur privé (hormis le secteur agricole), petits établissements inclus. Il ne concerne donc pas les salariés de l'Etat, des collectivités locales et des entreprises publiques ou assimilées, ni les salariés des ménages (employés de maison...). L'intérêt de cette dernière source est sa disponibilité rapide à différents niveaux géographiques. En revanche, elle fournit moins de détails sur les caractéristiques des salariés que les DADS.

2.3.2 Les approches par les métiers de l'environnement : une réalité pour le moins contrastée entre nomenclatures et répertoires

Les politiques de l'environnement induisent des activités (services, produits). A ces activités correspondent pour partie des professions ou métiers qui incluent des connaissances, un

savoir faire, une pratique environnementale au niveau du poste de travail. Ces postes ont véritablement une spécificité environnementale, car ils requièrent une formation idoine ou pour le moins une sensibilisation à des gestes ou des connaissances particulières.

L'intérêt de cette approche est qu'elle permet d'une part de circonscrire un périmètre professionnel et de le quantifier dans la durée, qu'elle autorise d'autre part un meilleur ajustement de l'offre de formation par rapport à la demande des entreprises privées et institutions publiques, en professionnels de l'environnement.

2.3.2.1 La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) : un repérage qui reste encore modeste

Une telle identification n'est cependant pas chose aisée. La nomenclature officielle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) établie par l'Insee, malgré sa rénovation en 2003, ne rend qu'imparfaitement compte des professions de l'environnement, souvent il est vrai, en émergence.

Dans les faits, l'identification peut s'établir à partir des enquêtes des ménages de l'Insee et le recensement général de la population (RGP), à partir de la déclaration des personnes exerçant une activité professionnelle. L'Ifen a réalisé en 1997 des extractions de fichiers de l'enquête « emploi » et du RGP de l'Insee avec pour objectif d'aider à rénover la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Une liste de 257 appellations correspondant à des professions de l'environnement ou à des mots-clés s'y rapportant, a ainsi été dressée. C'est sur cette base que l'Insee a introduit en 2003 des rubriques propres à l'environnement. Dans l'ancienne nomenclature créée en 1982, la place de l'environnement n'avait pas été prévue. De ce fait, les activités environnementales étaient réparties sous des rubriques à quatre chiffres non spécialisées.

La nouvelle nomenclature PCS autorise donc un meilleur repérage des professions de l'environnement. **Les six rubriques suivantes ont ainsi été créées :**

rubriques	Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)
387 f	Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement
477 b	Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions
533 b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels
628 e	Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets
644 a	Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères
684 b	Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets recouvrant les éboueurs et les égoutiers non qualifiés

La création d'une rubrique d'agents de la fonction publique pour des agents de l'environnement hors surveillance sécurité a été abandonnée en raison du peu de personnes concernées. Celles-ci sont plutôt considérées comme appartenant aux professions intermédiaires et sont affectées dans la rubrique correspondant à l'ancienne rubrique 4333 « animateurs socioculturels et de loisirs ».

2.3.2.2 Le code « ROME » de l'ANPE : une base de 6 métiers

L'autre moyen de repérage des emplois environnementaux est la liste des 466 "Métiers-Emplois" que compte la nomenclature ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) de l'ANPE couvrant l'ensemble des activités professionnelles, parmi lesquels **six postes ont été repérés comme touchant directement l'environnement.**

Les "métiers-emplois" de l'environnement¹⁸

Code ROME	Métier – Emploi
45414	Agent de traitement dépolluant
11214	Agent d'entretien et d'assainissement
61114	Chargé de la protection du patrimoine naturel
52234	Technicien en environnement des industries de process
53131	Cadre technique de l'environnement
53213	Cadre technique d'hygiène et de sécurité

Il est possible de faire des statistiques nationales et régionales sur l'évolution des demandes et des offres d'emploi traitées par l'ANPE à partir de cette nomenclature, mais les 6 métiers répertoriés étant loin de couvrir la totalité du champ de l'environnement, les résultats ne peuvent être exploités pour un autre objet.

2.3.2.3 Et des guides sur les métiers de l'environnement ... pléthoriques

Ces listes de métiers peuvent être comparées à celles qui se trouvent dans des guides qui ont fleuri dans les années 1990 et dont l'objectif était de répondre à la forte demande des étudiants désireux de suivre des formations universitaires spécialisées dans l'environnement. Leur dépouillement réalisé à partir de huit ouvrages publiés entre 1984 et 1994¹⁹ avait fait ressortir une trentaine d'appellations communes à plusieurs guides. Ces appellations couvrent un champ bien différent du périmètre institutionnel ou technique de l'environnement. Ainsi, pour certains, l'environnement est un domaine à part entière qui voit émerger des professions spécifiques, alors que pour d'autres, l'environnement ne relève que d'une formation complémentaire permettant d'exercer une profession requérant des compétences ad hoc.

En fait, ces guides n'opèrent pas une sélection stricte des professions ; si tel était le cas, ces ouvrages auraient bien du mal à dépasser quelques dizaines de professions. Au contraire, les auteurs ont souvent cherché à élargir au maximum les spécificités pour donner au lecteur de multiples idées de carrière ou à tout le moins pour véhiculer le message qu'on peut « faire » de l'environnement de façons différentes.

Pour faire face aux nombreuses demandes de renseignements sur le sujet, beaucoup d'organismes ont depuis créé sur leur propre site Internet des répertoires comprenant des descriptions plus ou moins détaillées des métiers de l'environnement. Il est ainsi de l'Atelier technique des espaces naturels (Aten)²⁰ qui a créé un kiosque Internet intégrant un descriptif d'une cinquantaine de métiers « nature ». De la même façon, les agences de l'eau ont élaboré leur propre liste de professions dans le domaine de l'eau, tout comme l'Ademe dans le domaine des déchets ou encore l'Office national des forêts (ONF). **Désormais, la plupart d'entre eux collaborent avec l'Institut de formation de l'environnement (IFORE)²¹ qui avec l'aide de l'Orme de l'Ifen, a mis en ligne une base de données intitulée « Métiers et Formation de l'environnement »** où 70 métiers de l'environnement sont recensés dans 24 secteurs d'activités. Ce site semble désormais constituer un site fédérateur pour les services du ministère chargé de l'environnement, mais ne semble pas être un site de référence pour les autres partenaires. Cette base n'est sans doute pas assez structurée pour être opérationnelle.

¹⁸ Cf. leur présentation détaillée en annexe 5.

¹⁹ « Des métiers de l'environnement ? » - Nathalie LE COZ - Note dactylographiée (9p.).

²⁰ Ce GIP dont le Medd est membre, a un rôle de développement et de diffusion des méthodes de gestion patrimoniale des espaces naturels.

²¹ Institut de formation de l'environnement, service créé en 2001 et placé sous l'autorité du Medd.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a également créé un « répertoire des métiers territoriaux » où est clairement identifiée une quarantaine de métiers de l'environnement classés sous différentes « familles ». Son influence est importante puisque « l'Observatoire de la fonction publique territoriale » comptabilise plus de 180 000 emplois environnementaux fin 2005, soit 11,3% de ses effectifs.

Il convient aussi d'évoquer sans chercher l'exhaustivité de toutes ces listes, le « dico des métiers » de l'ONISEP, plus modeste avec 14 métiers recensés, celles publiées par l'APEC, SUEZ-Environnement et les réseaux « Territoires-Environnement-Emplois » sur lequel la mission reviendra.

La mission fait ainsi le constat d'un contraste dommageable entre la « rigueur » des nomenclatures de « professions » établies par les organismes publics de l'emploi et la « pléthore » des listes de « métiers » fournies par des établissements publics spécialisés ou par des organismes privés qui renforcent involontairement l'idée d'un foisonnement prévalant dans le secteur de l'environnement. Il reste donc à élaborer un « référentiel des métiers de l'environnement », mettant en correspondance les multiples appellations avec les professions PCS et les métiers ROME, précisant les qualifications requises et éventuellement les types d'employeurs potentiels²².

L'élaboration d'un tel référentiel sous l'égide de l'Ifen pourrait s'appuyer sur les travaux précédemment cités, mais aussi sur ceux engagés par le secteur privé, notamment l'Association des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) et les éco-entreprises. Ce travail de consolidation serait particulièrement utile aussi bien aux services des ministères chargés de l'environnement et de l'emploi qu'aux organismes de formation, initiale ou continue. Il permettrait également de progresser dans la connaissance statistique de l'emploi environnemental et d'en faire évoluer les outils de mesure.

Recommandation 3

Entreprendre une synthèse des travaux de repérage des métiers réalisés par les acteurs publics et privés de l'environnement et élaborer à partir de cette synthèse un « référentiel des métiers de l'environnement », sous l'égide de l'Ifen (Orme) en liaison avec l'Insee et l'ANPE, mais aussi le CNFPT, l'ACFCI et l'Ifore.

2.4 Les évolutions et principales caractéristiques de l'emploi environnemental

2.4.1 Des emplois bien identifiables, mais d'un poids modeste de l'ordre d'1,5% de l'emploi intérieur

Combien y a-t-il d'emplois dans le domaine de l'environnement ? Cette question soulevée dès les années 80 a trouvé des réponses dans les « données économiques de l'environnement », document publié annuellement par le ministère chargé de l'environnement à partir de 1986²³.

A l'époque, le nombre total d'emplois était estimé à environ 350 000. L'année 1994 correspond au point culminant de l'évaluation avec 426 000 emplois estimés. Il s'agissait d'un chiffre revu à la hausse (+14%) par rapport à l'année précédente, en raison des modifications apportées à la méthode de calcul. Ces travaux sous-traités au BIPE²⁴ par le ministère chargé de l'environnement ont été progressivement repris par l'Ifen au début des

²² Cf. esquisse en annexe 4.

²³ « Données économiques de l'environnement » - Medd - la Documentation française.

²⁴ Bureau d'informations et de prévisions économiques.

années 90 avec des méthodes de calcul identiques, c'est-à-dire reposant sur l'estimation de la dépense, mais avec une meilleure prise en compte du champ de l'environnement et des enquêtes de la statistique publique. Les corrections apportées progressivement à cette comptabilisation ont conduit à minorer ces estimations : le nombre total d'emplois n'était plus estimé en 1997 qu'à environ 300 000 emplois. En 2003²⁵, et toujours selon les mêmes méthodes d'évaluation, le secteur de l'environnement employait 365 700 en équivalent temps plein (ETP).

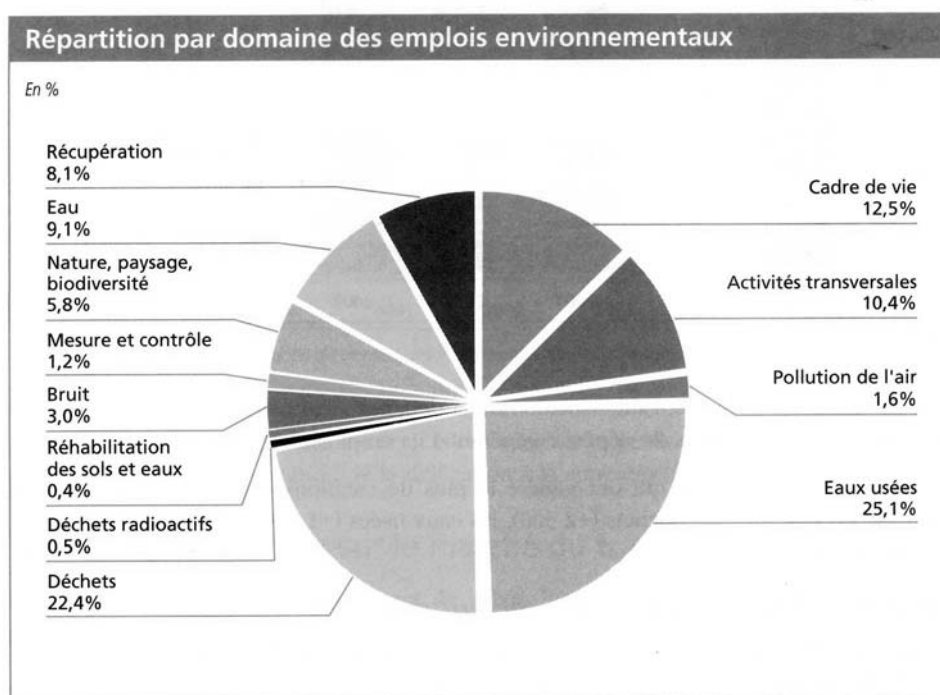
Cette estimation des « emplois environnementaux » à partir de la dépense nationale fait désormais l'objet de publications régulières de la part de la Commission des comptes de l'environnement (CCEE) : en 2004 (rapport provisoire), elle serait de 370 500 emplois, soit 1,5% de l'emploi intérieur (cf. annexe 6).

2.4.2 Les activités « traditionnelles » de dépollution toujours nettement prédominantes

La répartition des emplois selon les dépenses environnementales reste très marquée par la prédominance de deux grands secteurs d'activités, dits traditionnels : les « déchets » (25,5%) et les « eaux usées » (24%), qui représentent ensemble près de 50% des emplois en 2004.

Regroupées par grand thème, les activités liées aux traitements des pollutions et nuisances correspondent à 56 % des emplois, celles liées à la gestion des ressources à 34%, les activités transversales à 10% (données 2004). Un classement par filière thématique donne pour l'eau et les déchets, plus de 33% chacune, soit les 2/3 des emplois. Il s'agit bien sûr d'ordre de grandeur.

En 2003, la répartition des emplois environnementaux par secteur d'activité était la suivante :



Note : Les emplois de mesure et contrôle effectués par les services publics sont inclus dans les "activités transversales".
Source : Ifen / Orme.

Source : rapport de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement 2003

²⁵ « L'économie de l'environnement en 2003 » - Rapport de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement - Ifen / Medd (2005).

En 2004, l'évolution de l'emploi dans les différents secteurs de l'environnement a connu une évolution plus contrastée que dans le passé (+ 0,9% contre + 2,9% sur la période 1997-2004). Si l'envolée des matières premières a profité à l'activité de la récupération (+ 5,2%) et si le secteur des déchets a maintenu sa croissance à 2,9%, l'activité des eaux usées aurait enregistré une baisse de 2% due au ralentissement des dépenses de construction. Cette baisse serait toutefois compensée par la croissance enregistrée dans le secteur de l'eau potable (+ 4%). D'autres activités, moins importantes en effectifs, ont également affiché une croissance soutenue (mesure et contrôle : + 8,4% ; air : + 6,5% ; nature et paysage : + 2,4%).

Les activités transversales correspondent à des activités qui ne peuvent être réparties entre les différents secteurs ; elles incluent les activités d'administration générale, principalement assurées par les collectivités (60%), mais aussi les services de l'Etat et ses établissements publics, ainsi que les activités de « recherche & développement » (observation et mesure, environnement-santé, compréhension des pressions humaines...). Les dépenses liées aux activités de management environnemental des entreprises ne sont pas encore individualisées.

2.4.3 Un secteur privé fortement présent et dynamique : les « éco-entreprises »

Avec 239 000 emplois en 2003, le secteur privé représente en effet les 2/3 des emplois générés par les activités environnementales dont 209 100 dans les entreprises produisant des biens ou services spécifiquement environnementaux, les « éco-entreprises » (y compris les entreprises du BTP spécialisées²⁶).

Les emplois environnement par type d'activité							
en nombre d'emplois							
TYPE D'ACTIVITÉ	Emplois				Taux de croissance annuel moyen (%)		
	1997	2001	2002	2003	2003/1997	2002/2001	2003/2002
Services environnementaux centraux	224 800	255 800	268 300	274 700	3,4%	4,9%	2,4%
Publics ou non marchands	105 000	117 400	123 400	126 600	3,2%	5,1%	2,6%
dont services généraux	27 100	28 700	31 300	32 000	2,8%	9,2%	2,0%
services spécifiques	77 900	88 700	92 100	94 700	3,3%	3,8%	2,8%
Privés vendus	98 200	115 100	121 900	125 700	4,2%	5,9%	3,1%
Privés internes	21 600	23 300	23 000	22 300	0,5%	-1,4%	-2,9%
Autres activités privées spécifiquement environnementales	71 900	78 100	80 000	83 400	2,5%	2,4%	4,3%
Fabrication d'équipements	18 100	11 700	12 200	12 200	-6,3%	3,8%	0,1%
Travaux publics, constructions (*)	52 200	64 600	66 100	69 500	4,9%	2,4%	5,1%
Fabrication de produits environnementaux	1 600	1 800	1 700	1 700	1,2%	-7,1%	3,5%
Activités non spécifiques liées	6 900	7 000	7 300	7 600	1,6%	3,9%	4,4%
Total	303 700	341 000	355 600	365 700	3,1%	4,3%	2,9%

Note : les taux de croissance sont calculés avant arrondis.
 (*) y compris les améliorations de terrains, les interventions sur les paysages, etc.
 Source : Ifen / Orme.

Source : rapport de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement 2003

La croissance des dépenses environnementales des pouvoirs publics, des entreprises, mais aussi des ménages, a en effet contribué au cours des dernières années à développer un secteur marchand désormais identifié. Cet ensemble assez hétérogène où co-existent de grands groupes à notoriété internationale et des PME très spécialisées, répond à la définition

²⁶ Entreprises construisant les stations d'épuration, les usines d'incinération, les murs anti-bruit, mais aussi réalisant des travaux de lutte contre les inondations, d'aménagement de parcs urbains... (

conjointe de l'OCDE et d'Eurostat²⁷. Il fait l'objet d'un suivi régulier de la part des ministères chargés de l'environnement et de l'économie²⁸.

Les dépenses environnementales réalisées en interne par les entreprises correspondent quant à elles à environ 22 300 emplois (traitement des eaux usées industrielles notamment).

Entre 2002 et 2003, le secteur privé a connu une croissance modérée de 0,8%, mais celle-ci a représenté 67% des créations d'emplois (+ 6 700). Ce secteur a également été à l'origine de la majeure partie des emplois créés en 2004 (+ 4 200).

2.4.4 Un secteur non marchand qui semble connaître aujourd'hui un renversement de tendance après une forte croissance

Le secteur public et non marchand offre le tiers des emplois restants (126 600 en 2003). Ces emplois sont pour le plus grand nombre à la charge des collectivités et de leurs structures de coopération gérant directement les services publics de l'eau, de l'assainissement et de déchets ménagers, mais également le cadre de vie (entretien des espaces verts notamment). Il s'agit également d'emplois dans les services généraux (ministères, organismes publics, collectivités locales).

D'après les enquêtes réalisées par l'Observatoire du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les seuls emplois environnementaux dans les collectivités et leurs groupements sont nettement plus nombreux puisqu'il en comptabilisait 189 034 en 2003. Ils ne seraient plus que 181 640 fin 2005, à la suite d'une baisse des effectifs dans le secteur des espaces verts, mais aussi de l'eau. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer (externalisation des activités auprès du secteur privé, mécanisation des tâches, mais aussi maîtrise des charges à la suite du transfert de personnels lié à la décentralisation). Cette baisse est également à mettre en corrélation avec la diminution parallèlement observée des emplois aidés, notamment des "emplois jeunes"²⁹ qui ne sont pas tous encore intégrés ou ne le sont pas obligatoirement dans le secteur de l'environnement.

Nombre d'emplois environnementaux dans la fonction publique territoriale

Secteurs d'activités	Emplois 2003	%	Emplois 2005	%
Aménagement - environnement	11 806	6,2 %	12 060	6,6 %
Eau et assainissement	27 141	14,4 %	23 380	12,9 %
Propreté et déchets	70 424	37,3 %	72 100	39,7 %
Espaces verts	79 659	42,1 %	74 100	40,8 %
TOTAL	189 034	100,0 %	181 640	100,0 %

Source : Observatoire CNFPT

Selon l'approche par la dépense, le secteur non marchand a enregistré une croissance de 2,6% en 2003 (+ 3 300) ; il aurait enregistré une légère baisse de 0,7% en 2004, principalement dans les collectivités locales (ce que confirme les enquêtes du CNFPT), mais également dans les services généraux des administrations publiques.

Les emplois des structures associatives sont par contre mal cernés par les comptes de dépense. Dans le rapport « Emploi et Environnement » publié par la CCEE, ils sont estimés en 2000 à environ 4 400 alors qu'une étude spécifique commandée par le ministère chargé de

²⁷ Voir définition au § 2.3.

²⁸ « La conjoncture des éco-entreprises » - Medd (note du 1^{er} semestre 2005) ; « Panorama des éco-entreprises » et « tableau de bord des éco-technologies » - MINEFI (cf. sites Internet des ministères).

²⁹ Les "emplois jeunes" environnementaux représentaient 25% des EJ recrutés par les collectivités.

l'environnement les chiffrait en 1999 à 9 000. Leur nombre serait aujourd'hui de l'ordre de 10 000 emplois³⁰ avec un nombre significatif d'"emplois jeunes" encore en poste.

2.4.5 Une forte proportion d'ouvriers pour un niveau d'encadrement proche de la norme, mais hors services immatériels

Grâce aux déclarations annuelles de données statistiques des employeurs (DADS), il est possible, pour les quatre grands secteurs d'activités environnementales (eau potable, eaux usées, déchets, récupération) d'identifier la catégorie socioprofessionnelle des emplois.

Fin 1999, le nombre de salariés déclarés dans les établissements relevant de ces codes NAF étaient de **près de 117 000³¹, soit 0,5% des salariés de l'ensemble des activités économiques.**

Plus de la moitié de ces salariés (58%) sont des ouvriers contre 37% pour l'ensemble des activités, mais les variations sont importantes d'un secteur à l'autre. Si celui de la gestion de l'eau potable est proche de la moyenne (38%), la part des ouvriers est double dans les secteurs des déchets (67%) et de la récupération (71%) ; l'assainissement se situant au milieu avec 55%.

Les catégories socioprofessionnelles dans les grands secteurs de l'environnement (1999)

France métropolitaine au 31 décembre 1999	Récupération	Gestion eau potable	Assainissement	Déchets	Total activités envir	Ensemble activités DADS
Nombre de postes salariés	22 425	34 699	14 573	45 127	116 824	21 914 433
% cadres	8,0	12,0	8,0	7,0	9,0	11,0
% professions intermédiaires	10,5	24,5	19,0	12,5	16,5	21,5
% employés	10,5	24,5	18,0	13,0	16,5	30,0
% ouvriers	71,0	38,0	55,0	67,5	58,0	37,5
% femmes	18,0	21,5	17,0	11,5	16,0	42,0
moins de 26 ans	14,5	8,0	10,5	14,0	11,5	28,5
de 36-55 ans	77,5	83,0	78,0	78,5	79,5	64,5
plus de 55 ans	8,0	9,0	11,5	7,5	9,0	7,0

Source : d'après des données recueillies dans « Emploi et environnement » - rapport de la CCEE (2002)

Le taux d'encadrement des activités environnementales est par contre relativement proche de la moyenne de l'ensemble des activités (9 contre 11%), mais là encore deux secteurs se distinguent : le secteur de l'eau potable par sa proportion plus élevée de cadres (12%) et celui des déchets par sa relative faiblesse (7%). Les professions intermédiaires (techniciens) sont également nettement plus représentées dans les secteurs de l'eau (23%) que dans celui des déchets et de la récupération (11%).

Cette répartition s'explique par l'importance des métiers d'exécution nécessaires à la gestion des déchets et bien qu'à un moindre degré, à l'assainissement : égoutiers-agents de salubrité, éboueurs-ripeurs... Les emplois des services « espaces verts » dont le poids est particulièrement important dans la fonction publique territoriale ne sont pas ici comptabilisés.

Selon l'enquête « emplois » de l'Insee, la répartition des métiers par catégorie socioprofessionnelle reste stable sur la période comprise entre 1994 et 2000 : **trois quarts d'employés ou d'ouvriers, un sixième de professions intermédiaires et un douzième de cadres et professions intellectuelles supérieures.**

³⁰ « L'emploi dans les associations » bulletin de la CPCA « La vie associative » - n°7 (septembre 2005)

³¹ A comparer aux 229 000 emplois estimés dans ces 4 secteurs par l'approche par la dépense. Ces 4 secteurs représentent 75% de l'ensemble des emplois environnementaux.

Autres caractéristiques, liées sans doute à la pénibilité de ces emplois : les activités environnementales dans les secteurs de l'eau et surtout des déchets sont peu féminisées (16% contre 42% pour l'ensemble des activités) et les salariés y sont en moyenne plus âgés (11,5% de salariés de moins de 26 ans contre 28,5% pour l'ensemble).

Enfin, on peut souligner la méconnaissance d'un secteur qui demeure quantitativement marginal, mais qui sur le plan professionnel est d'une grande importance pour une bonne mise en œuvre des politiques publiques d'environnement : les « services immatériels d'environnement », autrement dit les prestataires - bureaux d'étude - opérant dans le champ des études réglementaires (études d'impact, études de risques, études de danger, études stratégiques) pour le compte de l'Etat, des collectivités ou des entreprises.

Recommandation 4

a) diffuser les synthèses des travaux régulièrement réalisées sur les éco-entreprises et les technologies de l'environnement auprès des services publics de l'emploi et de l'environnement afin de les éclairer sur les perspectives de l'emploi dans ces secteurs ;

b) plus ponctuellement, mieux appréhender le marché des études environnementales, les activités des bureaux d'études et les professionnels y travaillant.

2.5 Les secteurs d'activité potentiellement ou réellement porteurs

L'identification des secteurs d'activité porteurs de création d'emplois dans le domaine de l'environnement nécessiterait une ou plusieurs études approfondies auprès des branches professionnelles, mais également auprès des donneurs d'ordre que sont les pouvoirs publics.

Les études de ce type se développent en France³², mais peu d'entre elles donnent une vision d'ensemble ; c'est tout l'intérêt de la note de conjoncture des éco-entreprises publiée semestriellement par le ministère chargé de l'environnement et sur des travaux menés par le ministère chargé de l'industrie³³. La note de conjoncture du Medd commente également la demande prévisionnelle des collectivités locales, ainsi que le contexte réglementaire. La mission a pu constater que cette note malgré son intérêt restait très « confidentielle ».

Il serait également souhaitable que des études de prospective approfondissent les répercussions de ces tendances sur le marché de l'emploi.

2.5.1 Des perspectives qui restent marquées par l'évolution de la « commande » publique

D'après cette note et très sommairement, les facteurs de développement des éco-activités dépendent de :

- la situation économique des entreprises, en particulier des entreprises industrielles, qui sont des clients importants des éco-activités sur le marché français à travers leurs consommations intermédiaires d'eau, d'assainissement et de services de collecte et de traitement des déchets, ainsi que de leurs consommations de matières premières secondaires (matériaux issus du recyclage des déchets). Leurs investissements

³² La liste des études les plus récentes figurent en annexe de la note de conjoncture des éco-entreprises du Medd.

³³ Travaux déjà cités : « la conjoncture des éco-entreprises » - Medd et « panorama des éco-entreprises », « tableau de bord des technologies de l'environnement » - Minefi.

antipollution (air, eau, déchets) et d'économies sont souvent fonction de leurs investissements globaux visant la modernisation de leurs procédés de fabrication.

- la politique des collectivités locales et de leurs structures de coopération qui, par leurs décisions d'investissements pour les services publics dans le domaine de l'eau, de l'assainissement et des déchets, mais également de la propreté des espaces publics, de la gestion des « espaces verts »... déterminent l'essentiel de la demande d'investissement lié à l'environnement.
- la législation environnementale européenne et française promulguée ou en préparation. La réglementation qui en découle est en effet l'un des principaux moteurs de l'activité future.
- l'« écologisation » de la commande publique³⁴ qui est un fort levier incitatif pour le développement d'activités nouvelles ou pour l'intégration de l'environnement dans des activités existantes.

L'intégration de critères d'excellence environnementale dans les marchés publics est probablement un des facteurs déterminants de la « concrétisation » du développement durable en même temps qu'il favorise un marché de prestations permanentes de services immatériels qui pourraient être suivies dans le temps.

En découlerait un partenariat plus étroit entre donneurs d'ordres et consultants, avec un avantage de part et d'autre sur la visibilité des prestations et la valeur ajoutée apportée. Ces nouvelles prestations sont déjà dans les textes s'agissant du suivi annuel des rejets polluants et des rapports environnementaux. Elles pourraient émerger sur d'autres thèmes comme des analyses techniques sur la fiabilité des installations ou le contrôle régulier des installations classées soumises à déclaration, ou pour les collectivités, le suivi des actions de développement durable. Il y aurait là un important gisement de richesses et d'emploi³⁵.

- Du choix des instruments économiques décidés par l'Etat tels que la fiscalité sur l'énergie, les transports, les espaces naturels...
- Du développement de la formation professionnelle dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Une main d'œuvre mieux qualifiée à cet égard, est plus à même de mettre en œuvre ou de développer des techniques améliorant l'efficacité énergétique ou l'efficacité « ressources »³⁶.

2.5.2 Quelques exemples de perspectives favorables à l'emploi

Les créations d'emploi dans l'environnement dépendent de la réactivité des entreprises face à la mise en place des réglementations et des positions qu'elles occupent en matière d'innovation technologique.

2.5.2.1 Le cas des énergies renouvelables

La mission s'est penchée sur les perspectives de création d'emploi dans le secteur prometteur des énergies renouvelables : la récente loi d'orientation sur l'énergie, de même que les engagements publics pour la lutte contre le changement climatique, sont en effet autant de facteurs de développement et d'innovation pour les entreprises françaises.

³⁴ La stratégie nationale de développement durable (SNDD) adoptée par le gouvernement prévoit « d'améliorer la politique d'achats publics en favorisant l'achat de produits et services intégrant l'environnement ».

³⁵ « La prestation de services intellectuels dans le secteur de l'environnement » Annales des mines, octobre 2004

³⁶ « Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne » - COM (2005) 24.

La mission s'est appuyée sur un ensemble d'estimations (plusieurs dizaines de milliers d'emplois potentiels) réalisées par le Syndicat des énergies renouvelables (SER) qui précise toutefois qu'elles doivent être utilisées avec prudence.

Mais, la récente loi d'orientation sur l'énergie affichant des objectifs ambitieux, la mission a jugé opportun de présenter ces chiffres ou plutôt ces tendances qui montrent qu'en présence de politiques volontaristes (incitations fiscales, subventions, réglementation), les perspectives de création d'emploi dans ces filières sont prometteuses.

La mission souhaite également rappeler que ces secteurs d'activités sont portés par des décisions répondant à un triple enjeu :

- la lutte contre le changement climatique avec un objectif de division par 4 des émissions de gaz à effet de serre de notre pays en 2050,
- la sécurité d'approvisionnement avec l'objectif de diminuer notre dépendance en combustibles fossiles,
- la préservation de la santé humaine et de l'environnement avec l'objectif de contenir les impacts de la production d'énergie sur ces deux thématiques.

En conséquence, elle souligne que la prise en compte du développement durable dans la définition des politiques initiée par le Medd devrait stimuler davantage qu'aujourd'hui le potentiel français dans le domaine des énergies renouvelables.

Le fait que les emplois relevant de ces filières ne soient pas comptabilisés dans la statistique de la Commission des comptes de l'économie de l'environnement (CCEE) témoigne d'un portage trop faible par le Medd qui dispose pourtant avec l'Ademe d'une « force de frappe » substantielle dans le domaine des économies d'énergie et avec la Mission interministérielle de l'effet de serre (MIES) d'une expertise particulièrement bienvenue.

Ce qui conforte la mission dans sa recommandation de prendre en considération les énergies renouvelables dans les comptes de l'économie de l'environnement (cf. recommandation 1).

2.5.2.2 Le cas des activités de récupération

Le secteur des déchets représente un volume de dépenses (10,5 milliards d'euros) qui s'apprécie d'année en année. Avec l'application des réglementations européenne et nationale sur la gestion des « produits en fin de vie » (PFV), on peut légitimement penser que ce secteur va encore se développer et générer des créations d'emplois.

Deux nouvelles filières de PFV se mettent en place. Ces filières répondent au principe de responsabilité des producteurs dans l'enlèvement et le traitement des déchets.

- Les véhicules hors d'usage (VHU)

La directive 2000/53/CE relative aux VHU36 fixe le taux minimal de réutilisation et de recyclage à 80% en poids moyen par véhicule à partir du 1er janvier 2006 puis à 85% à compter de 2015. Elle fixe à 15% le taux d'éléments mis en décharges pour 2006, c'est-à-dire les éléments ni réutilisés en pièces détachées, ni recyclés en tant que matériaux, ni valorisés sur le plan énergétique. Cette filière constitue une source importante de ferrailles, notamment pour la production d'acier.

- Les déchets des équipements électriques et électroniques (DEEE)

La quantité de DEEE issue des ménages est estimée à environ 14 kg/an/hbt, soit environ 50% des 1,7 millions de tonnes générées par les entreprises et les ménages. Ces données restent toutefois approximatives, aucun dispositif de suivi de ces quantités de déchets particuliers n'existant à ce jour. La quantité totale produite augmente de 4% chaque année, soit un rythme

de croissance beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble des déchets ménagers. L'objectif fixé par la directive 2002/96/CE relative aux DEEE est d'atteindre un taux de collecte de 4 kg par habitant et par an à la fin de l'année 2006. Elle fixe également des objectifs de taux de réutilisation et de recyclage par type de déchets.

Dans le cadre de l'opération « Initiative Recyclage », un taux de collecte de 4,7 kg/an/habitant a été atteint au bout de deux ans d'expérience.

Cette filière³⁷ qui devrait être opérationnelle au cours de l'année 2006, devrait récupérer une partie des déchets collectés aujourd'hui comme encombrants mais la filière de recyclage reste à mettre en place. Depuis le 13 août 2005, les DEEE mis sur le marché sont marqués d'un logo indiquant qu'il convient de ne pas les jeter avec les ordures ménagères. Désormais, les équipements usagés peuvent être déposés sans frais aux distributeurs lors de l'achat d'un équipement neuf du même type.

- autres perspectives...

Des opportunités existent dans d'autres filières comme celle des pneumatiques usagés avec 290 000 tonnes environ à valoriser chaque année. A la suite du décret du 24 décembre 2002 (2002-1563), une société anonyme fondée par les principaux fabricants de pneus se charge de la collecte auprès des détenteurs ou des distributeurs, du regroupement, du tri et de la valorisation matière ou énergétique.

Ce n'était pas l'objet de la lettre de mission que d'étudier de façon approfondie les perspectives du marché des éco-activités. La mission s'est contentée de balayer rapidement deux secteurs qui lui paraissent particulièrement prometteur : celui des énergies renouvelables et celui de la récupération, en listant et parfois en quantifiant, grâce aux trop rares estimations disponibles, les filières et leurs potentialités dans le marché français et européen.

La mission n'a pas été non plus à même d'évaluer les impacts des mesures contenues dans la loi d'orientation de l'énergie de juillet 2005 pour la bonne et simple raison que leur adoption est trop récente. Il en a été de même pour la mise en œuvre de la directive cadre sur l'eau. La prochaine révision des schémas directeurs d'aménagement et de gestion des eaux qui la déclineront au niveau des grands bassins, devrait être l'occasion de renforcer l'évaluation socio-économique des futurs plans d'actions, en y développant notamment un volet sur leur impact en matière d'emplois. Il devrait en être de même pour les plans d'actions arrêtés dans le cadre de la stratégie nationale pour la biodiversité (SNB) et la mise en œuvre du réseau Natura 2000³⁸. Les actions de préservation de la biodiversité génèrent en effet des emplois dans la recherche, l'observation, l'éducation et la gestion. A cet égard, l'application des documents d'objectifs (DOCOB) des sites Natura 2000 est porteuse de dynamiques favorables à l'économie locale, de la création d'emplois, directs et indirects.

Il faut cependant noter que les emplois de la nature et du paysage ne représente en 2003 que 4,8% du total des emplois environnementaux estimés à partir de la dépense nationale.

La mission considère que les gisements d'activités et donc d'emplois dans ces secteurs ou filières nécessitent une attention particulière de la part des ministères chargés de l'environnement, mais aussi de l'emploi.

³⁷ Trois ou quatre « éco-organismes » vont négocier un barème avec les collectivités locales collectrices.

³⁸ Cf. mission interministérielle d'audit de modernisation « Natura 2000 » - janvier 2006.

Le comité de pilotage de l'observatoire Orme de l'Ifen où siègent des acteurs publics et privés intéressés par cette thématique, paraît un lieu pertinent pour analyser les impacts sur l'emploi des mesures réglementaires ou fiscales préparées notamment dans le cadre communautaire.

2.6 Des systèmes d'information sur l'emploi environnemental à renforcer

2.6.1 « l'Orme », un observatoire de l'Ifen dédié à l'emploi environnemental à valoriser

Après avoir été assurée par le ministère chargé de l'environnement, la comptabilisation statistique des emplois de l'environnement a été confiée à l'Ifen à sa création en 1991.

Pour tenir compte de l'importance de la thématique et pour répondre aux nombreuses questions la concernant, l'Ifen décidait en 1994 de créer un observatoire, « l'Orme » (Observatoire et Réseau des Métiers et Emplois de l'environnement), destiné à fournir des données fiables sur les emplois et les métiers de l'environnement, ainsi que sur les formations dans le domaine de l'environnement. Animés par un chargé de mission, les travaux de cet observatoire sont dirigés par un comité de pilotage composé de nombreuses institutions³⁹. Pour cela, il rassemble puis diffuse des informations sur le sujet (données chiffrées, études, publications⁴⁰...). Ces informations concernent le niveau national, ainsi que les initiatives locales. L'Orme s'intéresse également aux projets européens et internationaux.

A la demande du ministère chargé de l'environnement, il a réalisé en particulier le suivi et l'évaluation du programme NS-EJ dans le domaine de l'environnement. Ce travail s'est fait avec l'appui du ministère chargé de l'emploi, sur la base de l'exploitation des bordereaux du CNASEA, organisme responsable du versement des aides aux bénéficiaires⁴¹.

En parallèle, l'Orme travaille sur les aspects méthodologiques de l'observation du thème "Emploi et Environnement", notamment par la mise au point de nomenclatures, d'outils d'enquêtes.

Enfin, l'Orme devait à l'origine animer un réseau comprenant des institutions publiques, des établissements d'enseignement et de recherche, des collectivités locales, des administrations déconcentrées, des associations, des organismes consulaires... La constitution et l'élargissement de ce réseau avaient pour objectif de favoriser la circulation de l'information entre les partenaires intéressés afin de mettre en valeur les actions entreprises et les résultats obtenus, susciter des partenariats et des échanges d'expériences, homogénéiser les études lancées et accroître les possibilités de comparaison et de cumul des résultats.

La mission fait cependant le constat que l'animation du réseau n'a pas été le point fort de l'Observatoire dans la période récente puisque son comité de pilotage comprenant les membres du réseau ne s'est pas réuni depuis plusieurs années.

³⁹ Ministères chargés de l'environnement, de l'emploi, de l'éducation nationale ; Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes, Centre national de la recherche scientifique, Centre d'économie et d'éthique pour l'environnement et le développement, Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, Agence nationale pour l'emploi, Centre d'études de l'emploi, Agences de l'eau, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Association pour l'emploi des cadres.

⁴⁰ Cf. liste des documents consultés en annexe 3.

⁴¹ « Eléments d'évaluation du programme "nouveaux services - emplois jeunes" dans l'environnement » - Orme/Ifen - Etudes & Travaux n°45 (septembre 2000).

Recommandation 5

a) Réactiver le comité de pilotage de l'Orme - à tout le moins une fois par an au moment, par exemple, de la sortie du rapport de la Commission des comptes de l'économie de l'environnement (CCEE) ;

b) Analyser avec les acteurs publics et privés qui y siègent, les impacts sur l'emploi des mesures réglementaires ou fiscales préparées notamment dans le cadre communautaire.

Les travaux de l'observatoire alimentent le rapport annuel de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement (CCEE) qui inclue un chapitre sur l'emploi environnemental, mais également les publications de l'Ifen dont « le 4 pages » largement diffusé. Une lettre périodique, « La feuille de l'Orme », est également adressée aux membres du réseau.

Au niveau régional, la connaissance des activités environnementales et donc des emplois qui leur sont liés, se réalise grâce aux informations mobilisées dans le cadre de la CCEE. L'Ifen gère une base de données dite « EIDER » (Ensemble intégré de descripteurs sur l'environnement régional) dans laquelle sont déclinées région par région les statistiques environnementales suivantes :

demandeurs d'emploi ; emplois de l'Etat ; emplois des collectivités territoriales ; emplois du programme « nouveaux services - emplois jeunes » ; emplois privés.

Les statistiques régionales sur l'emploi environnemental peuvent être connues partiellement grâce à l'exploitation des fichiers DADS. Il s'agit d'une connaissance non exhaustive puisque cette enquête ne concerne que les salariés des activités environnementales. Par exemple, les employés des communes qui n'appartiennent pas à un SIVU pour gérer leurs déchets ou l'assainissement ne sont pas comptabilisés. Cela étant, on obtient ainsi une image représentative du poids de chaque région. En effet les activités environnementales sont liées à l'importance de la population d'une zone. Plus la région est peuplée et urbanisée et plus le nombre de salariés du secteur « environnement » sera important. Ce chiffre peut toutefois être influencé par les caractéristiques propres à chaque région (plus ou moins grande externalisation des services publics environnementaux, niveaux de pollution, à un moindre degré par les comportements des ménages...).

A l'évidence, le système d'information sur l'emploi environnemental essentiellement fondé sur une approche macro-économique, même enrichie des données et résultats d'enquêtes des services de statistiques comme l'Insee ou la DARES, ne permet pas de connaître et de suivre l'emploi avec une précision aussi satisfaisante qu'elle peut l'être dans d'autres domaines.

Les activités émergentes soutenues par l'Etat ou les collectivités locales sont certainement plus difficiles à évaluer que les activités traditionnelles des éco-entreprises, car elles ont un caractère diffus et local qui se retrouve dans d'autres secteurs innovants. Le cas des nouveaux services créés par les dispositifs de soutien montre cependant qu'un suivi est possible si l'outil statistique est mis en place dès le début du programme.

Recommandation 6

Définir conjointement entre les deux ministères un dispositif d'identification et de suivi des emplois environnementaux aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale.

2.6.2 Les systèmes d'information du ministère chargé de l'emploi ne repèrent pas les emplois environnementaux

A de nombreuses reprises, le service public de l'emploi comme la plupart des interlocuteurs rencontrés par la mission IGAS/IGE ont tenu à souligner que le repérage de l'emploi environnemental leur était impossible en raison des incertitudes qui pesaient sur la définition du champ de l'environnement. Ils ont aussi stigmatisé le fait qu'aucun dispositif statistique n'était aujourd'hui opérationnel pour suivre les impacts des politiques de l'environnement sur l'emploi qu'il s'agisse des emplois aidés ou des emplois marchands.

Pourtant les méthodes décrites précédemment ont fait la preuve de leur efficacité puisqu'à l'inverse de la majorité des pays de l'UE, la France est capable de fournir à Eurostat les chiffres rendus disponibles chaque année dans le rapport de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement. Notons aussi que l'observatoire Orme de l'Ifen a publié à intervalles réguliers des évaluations dont la qualité a été saluée par la plupart des acteurs de l'environnement.

La mission a pu constater que ces travaux restaient largement ignorés notamment des services du ministère chargé de l'emploi, à l'exception des quelques agents spécialisés, notamment à l'ANPE, ou des correspondants des réseaux TEE en DRTEFP. Le poids modeste de l'environnement dans l'emploi (1,5%) peut expliquer en partie ce faible intérêt, mais il conviendrait également de s'interroger sur leur diffusion dans les réseaux des DRTEFP et DDTEFP et sur la trop faible implication des DIREN, relais régionaux de l'Ifen, pour en faire la vulgarisation⁴².

Peut-être cela est-il aussi dû à une inconnue majeure - que nombre des personnes interrogées par la mission ont soulignée - qui peut se résumer par une question :

« Comment comptabiliser des emplois qui ne sont pas de nature environnementale mais qui contiennent du point de vue des qualifications requises et des savoir-faire une dimension environnement indubitable ? ».

A l'appui de cette interrogation, ont été cités les métiers du bâtiment (poseurs de chauffe-eau solaires, architectes ou ingénieurs HQE) et plus généralement les professions qui sont de plus en plus amenées à intégrer le concept du développement durable (ingénieurs de process, techniciens qualité-sécurité).

2.6.3 Des lacunes à combler pour disposer d'une information opérationnelle

Les systèmes d'information sur les emplois, les métiers et les formations dans le domaine de l'environnement, succinctement décrits, produisent au moins annuellement une série de résultats et d'analyses relativement satisfaisants par comparaison avec ce qui est rendu disponible par les autres Etats membres de l'Union européenne.

Cependant, dès lors que l'on souhaite, au-delà de la seule connaissance, faire des systèmes d'information des outils d'aide au pilotage des politiques publiques tant de l'environnement (impacts socio-économiques) que de l'emploi (efficacité des politiques de soutien à la création d'emplois), des lacunes existent.

La série de recommandations faites sur les plans méthodologique, statistique et de l'évaluation dans ce premier chapitre s'est attachée à rendre les dispositifs actuels plus opérationnels dans les années à venir.

⁴² Plusieurs sites Internet de DIREN disposent toutefois d'une rubrique « emplois-formation » et font référence aux travaux de l'Orme.

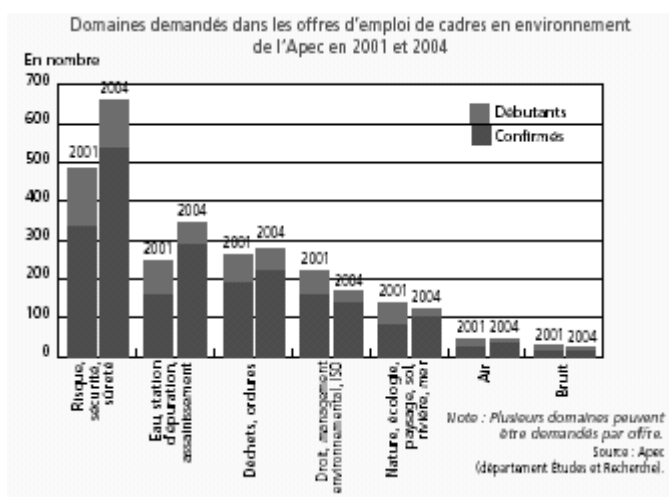
3. DES BESOINS EN FORMATION EVIDENTS, MAIS UNE OFFRE EN TOTALE INADEQUATION

3.1 Une offre de formation à l'environnement en fort développement

Les 370 000 emplois directs générés par les activités environnementales en 2004 ne correspondent pas tous à des métiers de l'environnement. De nombreux emplois créés par le secteur public et les entreprises privées ayant une activité dans le domaine de l'environnement ne nécessitent pas, en effet une qualification environnementale particulière. Le propre d'un métier de l'environnement est de s'appuyer sur une formation spécifique, qu'elle corresponde à une formation initiale ou continue, ou encore à une expérience professionnelle conséquente.

De nombreux jeunes sont depuis plusieurs années attirés par l'image valorisante de l'environnement et souvent convaincus que ce secteur est appelé à connaître une forte croissance dans les temps à venir.

Le marché de l'emploi des cadres travaillant dans l'environnement⁴³ est en effet en pleine expansion avec une croissance moyenne de 8% par an observée par l'APEC entre 2001 et 2004, mais il reste quantitativement faible à l'échelle nationale.



Ce marché a fait naître nombre d'espoirs à la fois chez les étudiants⁴⁴ et chez les formateurs : l'environnement est apparu ainsi pour certains comme un véritable eldorado.

Au début des années 2000, plus de 500 formations en environnement du CAP au mastère spécialisé (bac+6) dont 30% orientés vers la protection de la nature, étaient comptabilisées. Les formations les plus nombreuses se situent à bac +5 dans les universités avec plus d'une centaine de formations. Le nombre d'élèves dans le domaine de l'environnement a cru de façon significative ces dernières années avec une progression de 4,4% par an en moyenne entre 1997 (11 500 étudiants) et 2002 (16 000 étudiants)⁴⁵.

En incluant les formations environnement de niveau CAP à Bac +5, le nombre d'inscriptions a augmenté de 26% entre 1997 et 2002 pour atteindre 29 000 étudiants. L'essentiel de cette

⁴³ 30 000 selon les estimations de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

⁴⁴ 18% des étudiants et jeunes diplômés interrogés dans les grandes villes aimeraient travailler dans l'environnement, plaçant ce secteur en quatrième position derrière l'enseignement, l'informatique et l'industrie (sondage Sofres 2001 pour le Monde – « Le train de l'emploi »).

⁴⁵ « Les métiers de l'environnement victimes de leur succès » - Ifen (4 pages) - n°107 (novembre 2005).

croissance est dû, selon l'Ifen⁴⁶, aux formations supérieures Bac +2 et plus dont les effectifs ont augmenté de 40% pendant cette période contre 3% pour l'ensemble de l'enseignement supérieur.

3.2 Une offre qui ne correspond pas aux attentes des employeurs

Force est de constater que l'offre d'emplois environnementaux n'absorbe qu'une très faible part de la demande : entre 10% et 15% fin 2004 - début 2005.

L'engouement que connaissent actuellement les activités professionnelles liées à l'environnement, ne semble pas répondre *a priori* à un besoin réel des entreprises et des administrations publiques, du moins à la lecture des statistiques d'offres et de demandes de l'Insee.

Les quatre métiers environnementaux (*agent de traitement dépolluant, technicien en environnement des industries de process, cadre technique de l'environnement, chargé de la protection du patrimoine naturel*) retenus dans la note de conjoncture des éco-entreprises⁴⁷, présentent des situations relativement différentes du point de vue de la comparaison des nombres d'offres et de demandes. A l'exception de la catégorie des chargés de la protection du patrimoine naturel pour laquelle la situation est particulièrement critique, plus on avance dans le niveau de qualification requis, plus la demande est pléthorique.

Au cours de l'année 2004, les offres d'emplois d'agent de traitement des polluants ont représenté en moyenne 32% des demandes. Le ratio descend à 12% lorsqu'il s'agit des *techniciens en environnement des industries de process* et à environ 8% pour les *cadres technique de l'environnement*. Enfin, les demandes d'emplois de *chargés de la protection du patrimoine naturel* sont en complet décalage avec les offres correspondantes, ces dernières représentant en moyenne sur la même période à peine plus de 2% des demandes. Les principaux recruteurs des étudiants issus de ces formations sont les bureaux d'études spécialisés dans les études d'impact des projets ou dans l'ingénierie écologique, dont l'activité est fortement tributaire de la commande publique, en particulier celle des collectivités territoriales.

L'offre de formation est donc particulièrement importante par rapport au marché de l'emploi et surtout tournée vers la gestion et la protection de la nature, alors que les offres tendent à se concentrer sur la gestion et le traitement des pollutions et déchets.

Selon un sondage réalisé en 2001 par l'Ifen, 50% des PME et 68% des grandes entreprises pensent que les formations à l'environnement existantes correspondent à leurs besoins. De leurs côtés, 96% des collectivités locales et 90% des bureaux d'études estiment qu'il est assez important ou très important que les personnes exerçant une fonction environnement soient spécifiquement formées.

Il ne s'agit donc pas de remettre en question l'idée même de formations consacrées à l'environnement mais plutôt de rationaliser une offre foisonnante et surtout mal orientée.

⁴⁶ Cf. « L'environnement en France 2006 » - MEDD/Ifen (à paraître).

⁴⁷ « Le marché de l'emploi des métiers de l'environnement » - Note de conjoncture « éco-entreprises » - Medd - Orme (1^{er} trimestre 2005). Ne sont retenus pour ce suivi conjoncturel que 4 des 6 métiers du code ROME (données ANPE - DARES). Les 2 métiers non retenus sont : les agents d'entretien et d'assainissement et les cadres techniques hygiène et sécurité.

La mission fait sienne l'idée que la plupart des métiers de l'environnement repose sur la prise en compte de cette problématique dans les métiers déjà existants et que l'émergence des pratiques de développement durable (l'intégration de l'environnement dans les politiques sectorielles) va probablement accentuer ce phénomène.

Elle estime en conséquence nécessaire, voire indispensable, de mieux adapter l'offre de formation aux débouchés offerts notamment dans la sphère marchande. Les responsables des grands groupes (Véolia et Suez) mais également les représentants de l'ACFCI qu'elle a rencontrés, ont ainsi confirmé que nombre de postes de cadres étaient pourvus par redéploiement interne et que les emplois d'ouvriers et de techniciens pouvaient être dans les secteurs de l'eau et des déchets, pourvus par des formations professionnelles de type classique (BEP d'électromécanique par exemple). D'après eux, en effet, il est préférable pour l'employeur que les candidats offrent une compétence dans un domaine bien identifiable, quitte pour ce dernier à lui propose de suivre une formation complémentaire, en interne ou en externe, en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise.

La mission a pu constater que le groupe Véolia allait plus loin encore dans cette démarche spécifique à l'entreprise puisqu'il a été jusqu'à créer son propre système de formation à destination des jeunes, témoignant ainsi d'une confiance toute relative dans la capacité des formations « classiques » à répondre efficacement à ses besoins⁴⁸.

Il paraît donc fortement souhaitable d'engager une ferme réorientation d'une offre foisonnante en diffusant auprès des organismes d'orientation, mais également auprès des établissements de formation initiale et continue, des documents les éclairant tout particulièrement sur le marché de l'emploi environnemental et ses caractéristiques.

Plus qu'une spécialisation environnementale en formation initiale, la très grande majorité des entreprises souhaitent que ces acquis de connaissances et de savoir faire se fassent en complémentarité de formations qualifiées de base et surtout en totale adéquation avec les besoins de l'entreprise (formation continue). La fonction publique qu'elle soit d'Etat ou territoriale ne se positionne pas différemment en dispensant une formation continue aux fonctionnaires par le biais de ses propres structures de formation, L'Ifore pour l'Etat et le CNFPT pour les collectivités.

Seuls en fait, les bureaux d'études et d'audit, les PME-PMI innovantes, les établissements de recherche & développement sont véritablement demandeurs de spécialistes de haut niveau.

Recommandation 7

Procéder à une évaluation conjointe - ministères chargés de l'environnement, de l'emploi et de l'éducation nationale - de l'offre de formation de niveau « bac +2 et plus » afin de la faire mieux correspondre avec les attentes des employeurs.

⁴⁸ VEOLIA a ainsi créé un campus qui offre une formation de niveau I à V. D'après ses responsables, le taux d'embauche à la sortie est de 95%. L'ambition du groupe est de créer 7 campus supplémentaires. Toutes les structures du groupe reversent la taxe d'apprentissage au centre de Versailles.

4. DES DISPOSITIFS D'AIDE A L'EMPLOI PEU ADAPTES AUX ATTENTES DES EMPLOYEURS POTENTIELS

Le plan de cohésion sociale (PCS) qui est entré en application à partir du début de l'année 2005, a pour premier objectif de lutter contre le chômage et de mieux accompagner les demandeurs d'emplois, et tout particulièrement ceux qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles. Les deux autres « leviers fondamentaux » concernent le logement et l'égalité des chances.

En continuité partielle avec des dispositifs préexistants ou dans le cadre de mesures nouvelles, l'objectif opérationnel dans le domaine de l'emploi est de favoriser le retour à l'activité, prioritairement dans le secteur marchand, éventuellement non marchand, et de développer la formation en alternance.

La répartition de ces dispositifs entre le secteur marchand et le secteur non marchand atteste d'une volonté de répondre prioritairement aux besoins du premier (4 dispositifs) tout en maintenant une implication du second (2 dispositifs) et en s'appuyant fortement sur les formations en alternance (3 dispositifs) ; un tableau en annexe 7 en rappelle la nature, les publics bénéficiaires et les modalités particulières (type de contrat, durée du travail, accompagnement formation, nature de l'aide apportée à l'employeur).

La déclinaison annuelle de la stratégie nationale pour le développement durable (SNDD) en plan d'action gouvernemental a fourni l'occasion d'y intégrer un certain nombre de mesures visant à rapprocher les préoccupations des politiques menées en faveur de l'emploi et de l'environnement. La SNDD réaffirme en effet :

- l'importance de la mise en réseau des expertises et compétences disponibles,
- la nécessité de développer des partenariats entre les acteurs autour de projets de territoire,
- le poids croissant du secteur des services lié à de nouveaux besoins pour les citoyens ou les entreprises dont la dynamique doit être encouragée car source de nouvelles activités et d'emplois supplémentaires, voire de nouveaux métiers,
- l'existence d'un champ partagé entre l'Etat, les régions, les partenaires sociaux et les entreprises permettant de favoriser les transferts de compétence et leur reconnaissance au sein des entreprises d'un même secteur, mais aussi entre secteurs professionnels.

C'est ainsi que lors du séminaire gouvernemental sur le développement durable du 23 mars 2005, le point III porte sur les « emplois nouveaux » et l'action 19 traite tout particulièrement de la nécessité de « favoriser le développement des métiers de l'environnement » afin de contribuer dans le cadre de « l'accompagnement de 800 000 jeunes sans qualification vers l'emploi durable » ; ce même document insiste sur « les débouchés ouverts par le développement des emplois liés à l'environnement » qui « pourront utilement être mis à profit dans ce cadre ».

Dans le domaine des activités environnementales, fortement dépendantes de la « commande publique », les orientations nouvelles des mesures du PCS sont perçues par les opérateurs locaux comme une rupture avec la politique antérieure conduite dans le cadre notamment du programme « Nouveaux services - Emplois jeunes », dont l'ambition comportait une implication beaucoup plus forte de l'initiative publique comme soutien à l'émergence de services d'intérêt général susceptibles de mobiliser les jeunes en recherche d'emploi.

Le décalage ressenti par ces opérateurs est apparu à la mission particulièrement perceptible, mais aussi capable de générer des initiatives nouvelles, qui restent cependant encore relativement isolées.

L'attente placée dans les mesures mises à la disposition du secteur marchand pour lutter contre le chômage et soutenir l'emploi nécessite en effet une évolution des dispositifs d'accompagnement. Celle-ci commence à être perceptible dans certaines régions comme Poitou-Charentes, Rhône-Alpes ou Ile-de-France, mais il importe de l'amplifier en développant l'implication, dans le domaine de l'environnement, des relais naturels du secteur marchand que sont les organismes consulaires, les organisations professionnelles.

La mission s'est efforcée de déterminer l'état des moyens, dispositifs et réseaux existants en matière d'emploi environnemental à partir d'auditions nationales pour les réseaux et agences, et d'une enquête particulière dans trois régions, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, qui ont en commun de disposer d'un réseau « Territoires-Environnement-Emplois » (TEE) spécifique.

Dans un premier temps, il lui a semblé nécessaire d'établir cet état des lieux au plan national pour en vérifier, comme souhaité dans la lettre de mission, la cohérence, la plus value sociale, mais également environnementale et économique, identifiable.

Dans un second temps, cette même approche a été appliquée aux trois régions retenues par la mission à partir d'entretiens réalisés avec les responsables des services administratifs et des différents réseaux concernés.

4.1 Au plan national, la cohérence des dispositifs d'aide et d'accompagnement des emplois environnementaux n'est pas perceptible

4.1.1 La politique de l'emploi dans le secteur de l'environnement ne dispose pas d'un pilotage lisible au niveau de l'Etat

Au gré des programmes de soutien public à l'emploi, l'intégration des politiques de l'emploi et de l'environnement est devenue une préoccupation partagée des deux ministères concernés. Si c'est le ministère chargé de l'emploi qui conduit - sans aucune ambiguïté pour les différents acteurs rencontrés - la politique nationale relative à l'emploi et à la formation professionnelle, le ministère chargé de l'environnement s'est progressivement investi à ses côtés en mettant en place un dispositif interne d'accompagnement et de suivi. Il diffuse ainsi depuis plusieurs années des informations spécifiques sur l'évolution des emplois, des métiers et des formations liés au domaine de l'environnement comme cela a été présenté en première partie de ce rapport.

La mise en œuvre du programme NS-EJ a été l'occasion de désigner un service référent au sein de la direction générale de l'administration, des finances et des affaires internationales (DGAFAI), la sous direction chargée de la vie associative, tant pour les services publics de l'emploi que pour ceux de l'environnement (services centraux et déconcentrés, établissements publics sous tutelle) et de confier à l'Orme (Ifen) le soin d'en établir le suivi statistique.

En s'impliquant ainsi dans les programmes du ministère chargé de l'emploi, **le MEDD a développé une réelle expertise en interne** grâce notamment à une mise en synergie entre tous les acteurs concernés par la professionnalisation et l'aide à l'ingénierie d'activités liées à l'environnement, y compris au sein des établissements publics comme l'ADEME et les agences de l'eau. Cette expertise lui a ainsi permis de soutenir de nombreuses innovations et projets locaux en faveur de l'environnement et du développement durable allant bien au-delà des seules créations d'emploi.

C'est dans ce contexte et avec un réel souci d'opérationnalité qu'ont été lancés à l'initiative conjointe des deux ministères, 8 réseaux expérimentaux « Territoires-Environnement-Emplois », permettant de formaliser les partenariats locaux, notamment avec les conseils régionaux et sur lesquels la mission reviendra plus en détail.

L'annonce fin 2001 de l'arrêt du programme NS-EJ s'est traduite par une profonde **réorientation de la collaboration interministérielle** visant non plus à créer des "emplois jeunes", mais à assurer leur pérennisation par la consolidation des activités qui les portaient. Pour accompagner les employeurs, la cellule nationale interministérielle animée par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) a ainsi développé avec le concours de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et de l'Agence de valorisation des initiatives socio-économiques (AVISE), des dispositifs locaux d'accompagnement, les DLA, et avec l'appui de l'AFPA, des plateformes régionales de professionnalisation et de pérennisation de ces activités. Compte tenu de l'importance des emplois jeunes créés dans le domaine de l'environnement (plus de 12%), des groupes de travail spécifiques consacrés à la consolidation de ces activités ont été mis en place dans un certain nombre de régions.

La circulaire de la DGAFAI du 11 février 2003 reprenait ces nouvelles orientations, mais les réflexions menées sur la réorganisation du MEDD et les nouvelles priorités d'action du ministère ne les ont pas confirmées ; le chargé de mission qui assurait la coordination du dispositif interministériel et le suivi des expériences menées dans ce cadre, n'a pas été remplacé lors de son départ en 2002.

Le portage de ces préoccupations est désormais directement assuré par le délégué interministériel du développement durable qui représente le MEDD au conseil d'administration d'AVISE. Il n'a cependant pas désigné au sein de la toute nouvelle délégation au développement durable (DDD)⁴⁹, un service plus particulièrement chargé de ce suivi. La DGAFAI, devenue DGA depuis la création du secrétariat général en mai 2005, s'est quant à elle recentrée sur ses missions de base, la gestion des moyens du MEDD.

Parallèlement, l'Ifen, préalablement établissement public placé sous la tutelle du MEDD, est devenu un service à compétence nationale intégré au MEDD ; il est donc placé sous l'autorité directe de la Ministre.

Le recentrage des services du MEDD sur ses missions premières, à savoir la protection de l'environnement et la promotion du développement durable, qui a accompagné cette réorganisation, ne s'est toutefois pas traduit par un arrêt de toute action en faveur de la politique de l'emploi. **Les établissements publics sous tutelle, et plus particulièrement les agences environnementales (agences de l'eau et ADEME), ont été invités à se mobiliser pour accompagner les nouveaux dispositifs d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale.** La Ministre a écrit personnellement en ce sens à leurs présidents en octobre 2005.

Cependant, force est de constater que la dynamique précédemment engagée au sein des services publics de l'environnement, peine à se relancer, les équipes dédiées aux dispositifs d'aide à l'emploi ayant été redéployées sur d'autres thématiques. Aucun dispositif spécifique pour mesurer l'impact du PCS dans le domaine de l'environnement en accompagnement des objectifs fixés n'a été défini par les deux ministères, contrairement à ce qui avait été fait pour le programme NS-EJ. Le dispositif envisagé par les agences de l'eau pour suivre les emplois découlant des contrats auxquels elles auront contribué, ne pourra donner qu'un aperçu très partiel des résultats des mesures du PCS dans le champ de l'environnement.

⁴⁹ Délégation créée par redéploiement d'une partie de la direction des études économiques et de l'évaluation environnementale (D4E) - décret du 17 mai 2005.

Dès lors, en l'absence de tout dispositif de suivi partagé⁵⁰, il n'est pas étonnant que l'objectif de 7 000 emplois aidés dans le secteur non-marchand, fixé au MEDD pour la fin 2005, n'ait pu être mesuré, et *a fortiori* évalué.

Recommandation 8

Créer un pôle inter-directions consacré à l'emploi environnemental au sein du MEDD, placé sous la responsabilité du délégué interministériel au développement durable (ou de la secrétaire générale) et animé par un chef de pôle.

Sur la base d'une lettre de mission, le chef de pôle serait ainsi le correspondant clairement identifié des services du ministère chargé de l'emploi et le référent pour les services du Medd, pour les agences environnementales, comme pour l'ensemble des partenaires concernés par cette thématique.

4.1.2 Les dispositifs d'aide à l'emploi du PCS ne semblent pas correspondre aux attentes des différents acteurs intervenant dans le champ de l'environnement

Le secteur de l'environnement a contribué de façon significative aux précédents programmes de soutien à l'emploi, notamment au programme NS-EJ. Le 31 mars 2005, lors du lancement du plan de cohésion sociale, 8 553 "emplois jeunes" environnementaux étaient encore en poste. Il aurait donc pu paraître cohérent de poursuivre la mobilisation des collectivités et des associations en faveur du développement de leurs activités environnementales et de la création d'emploi. Pour la mission, cette orientation se heurte en fait à une double difficulté.

4.1.2.1 Des contrats moins attractifs pour les employeurs non marchands, soucieux avant tout de consolider les anciens contrats aidés

Dans le secteur de l'environnement, les principaux employeurs des "emplois jeunes" n'étaient pas les associations comme dans la plupart des autres secteurs, mais les collectivités territoriales (60% des employeurs contre 30% dans l'ensemble du dispositif).

Ces dernières ayant pu mesurer la difficulté de pérenniser ce type d'emplois aidés dans le cadre de la fonction publique, il semble qu'elles soient relativement moins nombreuses à recourir aux nouvelles mesures.

Selon les chiffres communiqués à la mission par la DARES (année 2005-début 2006), les collectivités ne représentent que 23,3% pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et 20,3% pour les contrats d'avenir (CA) - hors Education nationale - contre 30% dans le programme NS-EJ.

Pour les CAE identifiés comme environnementaux (code ROME), la part des collectivités a également faibli (43% au lieu de 60%) **et surtout l'ensemble des CAE environnementaux tels que comptabilisés ne représentent plus que 0,85 % des CAE enregistrés en 2005 et début 2006 (1 %, hors Education, contre plus de 12% dans le dispositif NS-EJ).**

Ces données sont à rapprocher de celles de l'Observatoire de la fonction publique territoriale⁵¹ qui note que la part des emplois aidés (CES, CEC, "emplois jeunes") est en nette régression depuis la fin du programme NS-EJ (9,7% en 2001 ; 8,2% en 2003 ; 5% en 2005), alors que le quart des "emplois jeunes" recrutés par les collectivités relevait du secteur de

⁵⁰ De plus, par convention officieuse, tout contrat signé avec une collectivité est comptabilisé par la DARES sous le timbre du ministère de l'intérieur, tout contrat signé avec une association l'est sous celui de la jeunesse et des sports.

⁵¹ Cf. note de conjoncture n°10 du CNFPT - janvier 2006.

l'environnement (de l'ordre de 15 000 postes). Le recul des emplois aidés dans les collectivités est encore plus marqué en 2005 (-25%). Les collectivités poursuivent leur effort d'intégration de ce type de personnel dans la fonction publique territoriale.

Suivi des CAE du secteur non marchand par grand secteur ministériel (janvier 2005 à avril 2006)

Secteurs ministériels	CAE envir	%	% CAE
Santé – Solidarité	80	5,9 %	0,2 %
Intérieur	557	41,3 %	1,9 %
Jeunesse et Sports – vie associative	82	6,1 %	0,3 %
Cohésion sociale – emploi	580	43,0 %	2,3 %
Education nationale – agriculture (EPE)	8	0,6 %	-
Autres (dont MEDD)	42	3,1 %	0,8 %
TOTAL	1 349	100,0 %	0,85 %

Source : DARES (tableaux de suivi du secteur non marchand par grand secteur ministériel)

Ce faible chiffre peut également s'expliquer par le renversement de tendance de la croissance des emplois environnementaux observé ces dernières années dans le secteur public et tout particulièrement dans les collectivités locales, comme précédemment souligné.

Quelques secteurs peuvent néanmoins être porteurs de créations d'emplois dans les services locaux de l'environnement, ainsi le développement du recyclage qui implique des actions d'animation au plus près de la population. Les « ambassadeurs de tri » sont aujourd'hui plus de 1000 ; pour couvrir les besoins, il conviendrait de créer 2000 postes supplémentaires. C'est sur cette base que les ministres chargés de l'emploi et de l'environnement ont signé un accord-cadre⁵² avec l'Association des Maires de France et les sociétés agréées⁵³ pour recruter 1300 agents sous contrats CAE et 700 agents sous contrats CA, d'ici 2008, l'association Rudologia leur assurant un parcours de professionnalisation. La signature de cet accord a été facilitée par la possibilité pour les collectivités de cumuler les aides du PCS avec celles que leur versent les sociétés agréées.

Par lettre du 17 janvier 2006⁵⁴, le président de France-Nature-Environnement proposait au ministère chargé de l'emploi de s'engager dans une voie contractuelle similaire, mais adaptée à la situation des associations (pérennisation des emplois jeunes). Dérogatoire au dispositif d'aide, cette proposition n'a pas eu de suite à ce jour. En fait, le même constat d'ensemble peut être dressé tant pour le secteur associatif que pour les collectivités. Hors structures d'insertion, il ne représente que 6% des CAE environnementaux⁵⁵.

La grande majorité des associations qui œuvrent dans le domaine de l'environnement intervient la plupart du temps dans le cadre de commandes publiques (conventions d'entretien d'espaces naturels, d'éducation à l'environnement, d'animation et de médiation). La réflexion menée dans le cadre du chantier de pérennisation des "emplois jeunes" a bien mis en évidence la difficulté pour ces associations de consolider leurs activités en l'absence d'un dispositif d'aide à l'emploi très attractif. Les associations environnementales qui s'étaient fortement impliquées dans le dispositif précédent, hésitent d'autant plus à avoir recours à un dispositif d'aide à l'emploi moins attractif qu'elles estiment que parallèlement les aides à leurs projets sont en forte régression, notamment les conventions pluriannuelles d'objectifs. Pour faire face à leurs charges salariales, un certain nombre d'entre elles ont d'ores et déjà engagé une réflexion de diversification de leurs ressources, y compris en développant des actes commerciaux, mais le débat reste très animé au sein de leurs instances comme en témoigne le

⁵² Accord-cadre signé le 31 mai 2006.

⁵³ Eco-Emballage/Adelphe.

⁵⁴ Cf. annexe 8.

⁵⁵ Dans le périmètre du code Rome il est vrai.

numéro spécial consacré à l'emploi dans les associations par la Conférence permanente des coordinations associatives⁵⁶.

4.1.2.2 Les populations de chômeurs visées par le PCS ne correspondent pas aux profils recherchés dans les différents secteurs de l'environnement, à une exception significative : les SIAE

Le programme NS-EJ a mis en évidence les caractéristiques socio-économiques des postes proposés par les collectivités et les associations dans le secteur de l'environnement⁵⁷ qui était tout à la fois le secteur où le niveau moyen de formation était le plus faible (36% ne disposaient pas du bac) et celui où les diplômés de l'enseignement supérieur étaient les plus nombreux (9%). Cette spécificité s'explique selon l'Ifen par une certaine dichotomie des emplois exercés. D'un côté, de nombreux emplois concernant des activités manuelles à faible qualification (agents d'entretien). De l'autre, des postes relevant d'un certain niveau de connaissance ou de technicité (animation, développement des process).

Or, les activités environnementales fortement utilisatrices de main d'œuvre peu qualifiée et correspondant à des marchés dits traditionnels comme le traitement des déchets, la gestion de l'eau, sont de plus en plus externalisées par les collectivités auprès d'entreprises spécialisées dominées par de grands groupes ou font l'objet d'une rationalisation de plus en plus poussée lorsqu'elles restent en régie (mécanisation notamment).

Les activités correspondant à de nouveaux besoins ou issues de l'innovation exigent généralement une main d'œuvre beaucoup plus qualifiée. C'est à partir de ce constat qu'en mars 2005, le Medd dans sa mobilisation pour le soutien à l'emploi, avait imaginé un dispositif original «Les emplois de l'écologie»⁵⁸ visant à favoriser la création de 1 000 emplois de jeunes cadres dans les PME-PMI (conseillers en environnement). De ce programme spécifique qui se voulait complémentaire aux mesures du PCS, il ressort que sa mise en œuvre a manqué tout à la fois de savoir-faire - la gestion de ce genre de dispositif d'aide à l'emploi confiée aux DRIRE s'est faite en dehors des réseaux habituels - et surtout de lisibilité pour les employeurs potentiels. Ce constat sera développé dans l'analyse de l'action des services.

Il est par contre significatif de noter la **place prise par les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) dans les dispositifs du PCS** (près de 15 % des CAE et plus de 41 % des CA – 2005 / début 2006), ce qui n'est pas surprenant. L'objectif de « favoriser le retour à l'emploi des personnes en difficulté » est en effet au cœur de leurs métiers.

Le nombre de CAE environnementaux signés par les SIAE dépasse ainsi celui des collectivités (43% contre 41%) et se trouve bien supérieur à celui des associations stricto sensu (6%). Les différents programmes d'aide à l'emploi menés depuis plusieurs années ont en effet favorisé la découverte des possibilités qu'offrait l'environnement pour le développement de telles activités :

« L'insertion et l'environnement s'inscrivent dans des dynamiques complémentaires et s'alimentent réciproquement. L'environnement est généralement reconnu pour son caractère plus "insérant" que d'autres domaines et donc utilisé comme support de travail d'insertion tant sociale que professionnelle de publics en difficulté. L'insertion par l'économie a quant

⁵⁶ N°7 de la « vie associative » - CPVA (septembre 2005)

⁵⁷ Source : Ifen d'après les statistiques CNASEA

⁵⁸ Appuyé sur une dotation de crédits de 20 M€ en 2005.

à elle un effet de levier pour ces activités environnementales, en jouant un rôle certain dans le développement des marchés de l'environnement intenses en main d'œuvre »⁵⁹.

Même si cette dernière analyse doit être modérée par le fait que les débouchés vers les éco-entreprises sont en fait rares, le diagnostic global ne s'en révèle pas moins pertinent.

Excepté donc pour les SIAE, il semblerait que les dispositifs du PCS ne correspondent pas aux besoins des employeurs du secteur non marchand de l'environnement.

Le fait que cette conclusion repose sur l'analyse de données sur l'emploi environnemental peu comparables entre un programme NS-EJ qui en a très largement ouvert le champ et s'est voulu exhaustif, et le PCS dont les premiers résultats reposent, à l'inverse, sur un champ considérablement restreint, ne devrait par être de nature à la remettre en cause dans la mesure où les 6 métiers du code ROME correspondent aux secteurs les plus susceptibles d'avoir recours à de tels contrats. Par contre, la connaissance insuffisante des perspectives offertes par le marché de l'emploi ne permet pas de l'extrapoler pour les années à venir.

Selon les organismes et entreprises rencontrés, les éco-entreprises envisagent encore moins que les secteurs publics et associatifs d'avoir recours à ce type de contrats aidés, que ce soit les grands groupes ou les PME-PMI. Les premiers parce qu'ils ont mis en place leurs propres dispositifs de recrutement et de formation avec un niveau d'intégration plus ou moins élevé, y compris d'insertion pour la main d'œuvre non qualifiée pour laquelle ils ont à faire face à des difficultés de recrutement ; les seconds parce que leurs créneaux de développement requièrent des emplois environnementaux qualifiés.

4.1.2.3 Une connaissance très insuffisante des perspectives du marché de l'emploi environnemental qui ne favorise pas la mobilisation des services

Selon les **services de l'emploi** (DGEFP, mais aussi DRTEFP), le secteur de l'environnement reste pour le marché de l'emploi un secteur modeste (1,5% de l'emploi intérieur) même s'il a connu ces dernières années une croissance soutenue (+2,9% par an de 1997 à 2004). Il leur paraît d'autant plus difficile à investir que son champ n'est pas clairement défini... Ils ne connaissent surtout pas les travaux qui ont pu être menés dans ce domaine tant par le Medd que par le Minefi. L'environnement ne constitue pas un champ d'investigation prioritaire pour le PCS.

Pour les services du ministère de l'environnement, le constat est apparu de manière très différenciée selon les interlocuteurs.

Ainsi, pour le **délégué interministériel Au développement durable**, les politiques de l'environnement sont assurément une source non négligeable de création d'emplois (exemple : la « déconstruction » du matériel électrique), mais les outils statistiques ne permettent pas de suivre de telles activités, émergentes pour la plupart, et donc de comptabiliser les emplois ainsi créés.

Pour la mise en œuvre du PCS dans le champ de l'environnement, le secteur de l'insertion lui paraît être un secteur d'activités particulièrement intéressant, mais il n'est pas dans les compétences du Medd de définir une stratégie particulière vis à vis d'un tel secteur. Il faut donc avant tout pour le Medd définir des filières professionnelles cohérentes et surtout les faire reconnaître par les services de l'emploi.

⁵⁹ « Structures d'insertion par l'activité économique » - Acter Conseil et DE Conseil

Pour le **directeur de la prévention des pollutions et des risques** (DPPR), il existe aujourd'hui « un manque de réactivité » en matière d'emploi dans les domaines de compétence de sa direction qui s'est récemment traduit par l'arrêt de son implication dans le programme « Les emplois de l'écologie »⁶⁰. Sa mise en œuvre dans les régions visitées par la mission apparaît effectivement peu cohérente avec les priorités affichées dans le cadre du PCS et par ailleurs peu opérante dans ses résultats⁶¹.

Plus précisément pour le DPPR, « si la mise aux normes environnementales des entreprises est bien source d'emplois, les aides des agences, notamment de l'ADEME qui permettent d'anticiper les réglementations contraignantes tant nationales que communautaires, ne peuvent pas être mises en cohérence avec les dispositifs d'aide à l'emploi du PCS car les caractéristiques des emplois correspondants ne répondent généralement pas à ces dispositifs ». La grande majorité des emplois concernés sont des emplois qu'il qualifie d'indirects (BTP, entreprises de fabrication de filtres...) ; les emplois directement créés sont beaucoup moins nombreux, généralement qualifiés et correspondent souvent à des temps partiels (ingénieurs de process, conseillers qualité...).

Par contre, les évolutions réglementaires en matière de développement des produits en fin de vie⁶² qui s'appuient sur le principe de la responsabilité élargie des producteurs, devraient « se traduire par le développement de filières spécialisées disposant d'agrément spécifiques » (secteur privé de la récupération). Plus généralement, le développement du traitement des déchets industriels banaux (démolition des véhicules hors d'usage par exemple), mais également l'élargissement des contrôles techniques en matière d'installations classées, les études de probabilité de certains dangers qui s'accompagnent de la nécessité de renforcer la qualification des bureaux d'études en matière d'impact, de certification ou d'agrément, sont tous générateurs de nouveaux emplois.

Dans un contexte apparemment très différent, le **directeur de l'eau** fait état d'une mobilisation importante en faveur de l'emploi dans son secteur, notamment de la part des agences de l'eau qui s'étaient déjà beaucoup investies dans le cadre du programme NS-EJ⁶³, mais aucune comptabilisation particulière des emplois aidés dans le cadre du PCS n'est encore effective. Ce sont les collectivités locales qui devraient *a priori* être les principales bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement du PCS arrêtés par les comités de bassin⁶⁴ (contrôle de l'assainissement individuel par exemple).

D'une façon générale, toutes les aides des agences de l'eau contribuent au soutien du marché de l'emploi. Dans le secteur marchand, les aides à l'investissement bénéficient principalement aux entreprises du BTP (assainissement principalement) dont on connaît par ailleurs les difficultés actuelles de recrutement. Les maîtres d'ouvrage de ces investissements sont principalement les collectivités locales et leurs structures de coopération, et quelques grandes entreprises. Selon les estimations de la direction de l'eau, et à titre d'exemple, pas moins de 2 000 emplois auraient ainsi été créés grâce aux investissements réalisés pour prévenir les inondations.

⁶⁰ La DPPR ne dispose d'aucun résultat d'ensemble de ce dispositif dont le suivi ne relève pas directement de sa compétence mais de celle de la DGA de ce même ministère.

⁶¹ Ces difficultés seront précisées au § 422.

⁶² Pneumatiques, véhicules usagés, équipements électriques et électroniques.

⁶³ Estimée à « environ 7000 emplois » en fonction du volume des contributions financières et sans qu'il soit possible d'en évaluer le niveau de pérennisation durable. Cependant il s'agit d'emploi de jeunes diplômés (bac+2 minimum) en raison de la nature des activités qui « ne serait pas compatible avec l'embauche de demandeurs d'emplois en difficultés d'insertion » Cette approche est assez généralement celle des agences de l'eau.

⁶⁴ Aide complémentaire aux contrats aidés à hauteur de 50% du solde restant à la charge de l'employeur, collectivité ou association.

A sa connaissance, le secteur marchand ne s'est pas « spécialement mobilisé » pour bénéficier directement du PCS, mais il est difficile d'en acquérir la certitude en l'absence générale de lisibilité et de suivi de l'emploi dans les activités relevant du domaine de l'environnement.

Dans le secteur de la nature et des paysages, c'est encore un tout autre contexte. **Le directeur de la nature et des paysages (DNP)** estime que les « emplois jeunes » dans le domaine de la protection de la nature auront été, pour 50% d'entre eux consolidés grâce aux budgets réservés pour la mise en œuvre de la directive Habitats. Il s'agit cependant pour l'essentiel de prestations requérant une expertise élevée (Bac+5 par exemple). En termes de perspectives de débouchés, il observe la montée en puissance des services dans le domaine des jardins et du paysage avec une augmentation de 18% entre 2001 et 2004, soutenue à la fois par une commande publique et une commande privée. Le secteur compte parmi ceux formant le plus d'apprentis et de jeunes en contrats de professionnalisation : 16% au total soit plus de 8000 personnes.

Le DNP souligne également les lacunes dans le repérage des emplois et métiers de la nature et d'une façon générale met l'accent sur l'intérêt de calculer les retombées économiques (agriculture, tourisme) d'une politique attribuant une valeur patrimoniale à la biodiversité.

Recommandation 9

a) Ouvrir un chantier commun entre les deux ministères concernés sur la connaissance du marché de l'emploi environnemental, tant dans le secteur privé que public, et formaliser ce programme de travail pluriannuel par une convention de coopération ;

b) Engager une évaluation conjointe entre les deux ministères sur l'apport spécifique en matière d'emplois environnementaux des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), en liaison avec leurs organes représentatifs nationaux (secteurs investis, débouchés, perspectives de contractualisation avec le secteur des éco-entreprises...).

4.1.3 Un dispositif national d'appui technique et de coordination inter réseaux qui n'a pas achevé son évolution

4.1.3.1 Une plateforme dédiée à l'économie sociale disposant d'une expérience reconnue, l'AVISE

Créée en juin 2001 à l'initiative de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) par plusieurs fondations et entités du secteur de la coopération, l'Agence de valorisation des initiatives socio-économiques (AVISE) s'est donnée pour mission de soutenir les politiques publiques en matière d'emplois d'utilité sociale (DGEFP et CDC) et d'apporter son appui aux acteurs de ce secteur (associations, structures d'insertion par l'économie, coopératives...). Pour cela, elle développe 4 types d'action :

- informer, valoriser, capitaliser en premier lieu ;
- accompagner et qualifier ensuite ;
- conduire des actions de recherche et de développement ;
- animer et favoriser la mise en réseau des professionnels par des groupes thématiques.

Elle se définit comme « une plateforme dédiée à tous les acteurs convaincus des enjeux que représentent les initiatives créatrices d'emplois et de cohésion sociale » et leur apporte son ingénierie de conseil notamment dans leur recherche de financement. Les outils qu'elle développe, sont mis à la disposition de structures mises en réseau pour constituer un dispositif

national⁶⁵ qui lui-même repose sur des dispositifs locaux d'accompagnement (DLA), des centres régionaux de ressources et d'animation (C2RA) et des centres nationaux d'appui et de ressources (CNAR).

L'origine du dispositif d'accompagnement du PCS en faveur de la création d'emplois s'inscrit en fait dans les étapes qui ont succédé à la mise en place du programme NS-EJ. Avec l'adoption du plan de cohésion sociale en janvier 2005, le dispositif connaît un tournant significatif. L'objectif des DLA consiste désormais à « accompagner la consolidation et l'autonomisation économique des structures d'utilité sociale créatrices d'emploi au service du développement local, mobilisant des acteurs et des synergies de financement ».

La circulaire de la DGEFP du 29 avril 2005 rappelle **l'orientation initiale en faveur des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et le soutien prioritaire à apporter aux employeurs des nouveaux contrats aidés (CA et CAE)** qui se substituent aux anciens contrats (CES et CEC). Le dispositif reste ouvert à l'ensemble des réseaux associatifs qui sont invités à poursuivre leur mobilisation en faveur de l'emploi, mais en veillant à la nécessaire clarification des relations déontologiques et financières avec ceux d'entre eux qui interviennent dans le dispositif d'accompagnement comme prestataires. La circulaire demande qu'une « charte de bonnes pratiques » soit rédigée en ce sens dans chaque région.

Cette même année 2005 voit le dispositif national animé par l'AVISE complété par la création de cinq centres nationaux d'appui et de ressources (CNAR) : quatre CNAR thématiques dans les secteurs du médico-social, du sport, de la culture et de l'environnement, ainsi qu'un CNAR transversal sur les financements. Leur mission est d'apporter une compétence technique aux DLA et aux C2RA, mais aussi de mobiliser les membres de leurs propres réseaux, notamment sur le terrain, en faveur de l'emploi. Les principaux acteurs de chaque secteur ont été invités par la DGEFP à se regrouper autour d'un chef de fil conventionné par le ministère chargé de l'emploi, la CDC, AVISE (FSE) et en principe le ministère sectoriel concerné.

4.1.3.2 Un centre d'appui spécialisé en environnement encore peu sollicité, le CNARE

Le CNAR-Environnement (CNARE) a été mis en place en juillet 2004, à la suite d'une présentation par la DGEFP des nouvelles orientations du dispositif d'accompagnement de consolidation des activités d'utilité sociale au groupe « nature » animé par le MEDD dans le cadre de la consolidation des activités et emplois du programme NS-EJ. Celui-ci ne souhaitant plus poursuivre l'animation de ce groupe et la DGEFP étant intéressée par la création d'un CNAR ciblé sur l'environnement, les principaux réseaux associatifs ont pris l'initiative de se regrouper en collectif et de poser leur candidature à cette fonction d'animation.

Composé de sept réseaux associatifs nationaux⁶⁶, sa coordination et son animation ont été confiées à l'Union nationale des centres permanents d'initiatives pour l'environnement (UNCPIE) qui avait déjà travaillé avec la DGEFP.

Après une phase de préfiguration, il est devenu opérationnel en avril 2005.

Il s'agit donc d'un dispositif récent dont le budget 2006 s'élève à 275 000 €⁶⁷. La convention triennale FSE d'AVISE s'achevant fin 2006, son budget sauf reconduction, ne sera plus que de 150 000 € en 2007.

⁶⁵ Cf. annexe 9.

⁶⁶ Le Comité de liaison des énergies renouvelables (CLER), Ecole et nature, France Nature Environnement (FNE), Réserves naturelles de France (RNF), Rivages de France, Territoires-environnement-emplois (TEE) et UNCPIE.

Son fonctionnement repose sur quatre instances :

- un **comité de pilotage** où sont représentés le MECSL, le MEDD, le collège des DIREN, les agences (ADEME et agences de l'eau), la CDC, AVISE et l'UNCPIE en tant que structure coordinatrice. Cette instance d'orientation et de décision ne se réunit qu'une à deux fois par an (budget – bilan et programme annuel d'activités) ;
- un **comité de pilotage plus technique** (financeurs - MEDD - UNCPIE) qui se réunit tous les 2 mois pour suivre la mise en œuvre des actions ;
- un **comité d'experts** qui n'est pas encore formalisé. Outre des représentants des directions du MEDD et des agences, sont pressentis des représentants de l'Ifen, du CNFPT, de la fédération nationale des parcs naturels régionaux (FNPNR)...
- un **comité technique** composé des représentants des 7 réseaux nationaux est chargé de mettre en œuvre le programme d'action arrêté par le comité de pilotage et de préparer le programme de l'année suivante.

Les missions du CNARE portent sur la mobilisation des représentants nationaux, régionaux, départementaux et locaux du secteur associatif environnemental en appui aux C2RA et DLA, l'assistance en direction des C2RA et DLA (ressources documentaires, fichier de prestataires), la mise à disposition d'outils méthodologiques pour favoriser notamment la création et le développement des activités et emplois d'utilité sociale, l'observation, l'analyse l'évaluation et le renforcement des actions conduites par les DLA et C2RA, ainsi que l'identification et la mobilisation de partenaires hors des réseaux associatifs.

Pour la mission, la conception d'un centre d'appui national au PCS et au développement d'emplois environnementaux d'utilité sociale reposant sur la mobilisation des grands réseaux de l'environnement est intéressante, mais celui-ci lui a paru tourner à vide : il ne semble pas piloté par une commande publique clairement affichée, y compris dans le choix des publics cibles qu'ils soient employeurs potentiels ou demandeurs d'emploi.

La relative jeunesse du dispositif (un an) et surtout la faiblesse des questionnements des DLA et C2RA dans le secteur de l'environnement ne permettent pas à la mission de porter un jugement éclairé sur la réalité des apports du CNARE au dispositif national d'accompagnement du PCS ; cependant la coordination mise en place lui semble particulièrement lourde pour un gisement d'activités et d'emplois très restreint⁶⁸, tel qu'il est cerné par le CNARE lui-même.

Essentiellement orienté vers le secteur associatif et un peu vers les collectivités territoriales (Rivages de France), le CNARE apparaît à la mission davantage comme le prolongement du groupe « nature » du programme NS-EJ qu'un outil mobilisé pour la mise en œuvre du PCS. Les partenaires associés font preuve de bonne volonté, rassemblent et capitalisent les « bonnes » expériences, développent des outils de soutien, mais ils semblent le faire sans réelle visibilité. Les éco-activités, faut-il le rappeler, restent très fortement marquées par la commande publique, et tout particulièrement par celle des collectivités. **Or si la participation des collectivités territoriales a été sollicitée au niveau local, les grandes associations représentatives des collectivités sont absentes du dispositif national tel qu'il a été conçu.**

La mise en place prochaine du comité d'experts comprenant le CNFPT, devrait pouvoir apporter au CNARE un éclairage important sur les perspectives de développement des activités environnementales d'utilité sociale et du marché de l'emploi correspondant, et une

⁶⁷ DGEFP : 100 000 ; CDC : 50 000 ; FSE : 125 000.

⁶⁸ Une note de travail sur le contexte associatif datée de juillet 2005 estime le nombre d'associations employeuses relevant du champ de l'environnement à 1 000 (avec de nombreuses structures n'employant qu'un seul salarié) et le nombre de salariés de 2 à 3 000 (avec encore une forte proportion d'"emplois jeunes").

participation des grandes associations d'élus au comité de pilotage pourrait constituer un apport stratégique sous réserve d'un recadrage préalable des ministères concernés sur leurs propres attentes du dispositif. La mission a ainsi relevé que le CNARE devait harmoniser les fiches « métiers » émanant des TEE et de l'AFPA. Connaissant les travaux déjà conduits sur le sujet et dont la dispersion a été rappelée, elle s'interroge sur la pertinence d'avoir confié une telle mission aux seuls réseaux associatifs regroupés au sein du CNARE, bien que celui-ci envisage de s'appuyer sur un comité d'experts pour la mener à bien (Ifen, agences...). Seul en effet un partenariat étroit entre trois types d'acteurs (environnement, emploi, statistique publique) ouvert aux structures représentatives des employeurs serait de nature à garantir une véritable pertinence pour la réalisation de ce type de tâches.

Le comité d'experts pourrait également s'élargir à des représentants du secteur marchand (ACFCI par exemple) afin de mieux cerner les réponses apportées par ce dernier à un certain nombre de demandes sociétales dans le domaine de l'environnement.

La mission a également noté l'absence au sein du CNARE du réseau des SIAE dont elle a pu mesurer l'engagement sur le terrain dans les dispositifs du PCS, mais aussi son investissement dans les différents secteurs de l'environnement.

Le CNARE dans sa composition actuelle ne semble pas être en mesure d'éclairer les DLA sur la réalité du secteur hétérogène de l'environnement.

Recommandation 10

Revoir les missions et la composition du Centre national d'appui et de ressources en environnement (CNARE) en ouvrant notamment son comité de pilotage aux collectivités locales, aux structures d'insertion par l'activité économique, aux chambres consulaires, pour mieux cerner les besoins et attentes locales.

4.1.4 Les programmes d'intervention des agences environnementales paraissent peu adaptés au recrutement des publics en difficulté d'insertion

S'appuyant sur les résultats obtenus dans le cadre du programme NS-EJ par les agences placées sous sa tutelle et sur leurs nombreux contacts avec les employeurs potentiels, collectivités et associations, le Medd a souhaité les mobiliser en priorité pour soutenir le volet « emploi » du PCS. Leurs champs d'intervention touchent en effet directement les grands secteurs de l'environnement parmi les plus créateurs d'emploi. Ceux-ci ont de plus enregistré une croissance soutenue au cours de ces dernières années et présentent des perspectives de développement favorables, même si le taux de cette croissance semble s'annoncer plus modeste dans les années à venir.

Les principaux secteurs concernés sont :

- la gestion de la ressource en eau et des milieux aquatiques au travers des programmes d'intervention arrêtés par les comités de bassin et mis en œuvre par les six agences de l'eau,
- la gestion des déchets, la maîtrise de l'énergie et le développement des énergies renouvelables, mais également la lutte contre le bruit, contre la pollution de l'air et des sols, au travers du programme d'intervention de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

4.1.4.1 Des mesures complémentaires d'aide à l'emploi adoptées par les agences de l'eau déconnectées de leurs activités et lourdes à gérer

Par lettre du 21 octobre 2005, le directeur de l'eau a sensibilisé les directeurs d'agence aux enjeux du PCS, en les invitant à soumettre à leurs instances, conseils d'administration et comités de bassin, des mesures de soutien aux dispositifs du plan de cohésion sociale.

Plusieurs pistes leur sont proposées :

- définir des modalités d'aide complémentaire aux contrats aidés,
- poursuivre l'identification des activités et des emplois dans le secteur de l'eau, engagée dans le cadre du programme NS-EJ,
- contribuer à la professionnalisation des salariés et des structures employeuses,
- développer un dispositif inter-agences d'accompagnement,
- articuler l'action des agences avec celles développées par les organismes en charge de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fin 2005, les six agences avaient toutes adopté un dispositif d'aides complémentaires aux contrats aidés du PCS. Généralement, tout organisme du secteur non marchand qui bénéficie d'une aide de l'agence pour une activité de services liée à l'eau dans le cadre de son actuel programme d'intervention, a accès au nouveau dispositif. Les secteurs d'activités liés à l'eau comme les métiers, sont déjà repérés, mais une agence précise qu'aucun métier n'est exclu sous réserve qu'il contribue à la réalisation de l'action aidée.

Bien que les agences de l'eau accordent également des aides aux entreprises pour leurs programmes relatifs à l'eau (dépollutions, économies d'eau...), les bénéficiaires des ces aides sont comme pour les "emplois jeunes", les collectivités territoriales et leurs structures de coopération, les établissements publics nationaux ou territoriaux, les organismes de droit privé à but non lucratif. Les aides, généralement forfaitaires, sont différenciées selon le type et la durée du contrat. A l'agence Seine-Normandie par exemple, le financement de ces créations de postes se fait par la prise en charge du coût « résiduel » forfaitairement évalué à 15 000 € dans le cadre de conventions qui prévoient un délai d'un an pour le recrutement de la personne.

Un objectif de 2 000 emplois aidés a été fixé aux agences. L'agence Rhône-Méditerranée table sur 150 emplois⁶⁹, l'agence Seine Normandie sur près de 400 emplois. Pour mémoire, le programme NS-EJ suivi par les agences s'est traduit par la signature de 8 000 contrats aidés⁷⁰.

La mise en place de ce dispositif rapidement décidé par les agences ne semble cependant pas très aisée. Comme au MEDD, les équipes mises en place pour le précédent programme d'aides à l'emploi, ont été redéployées vers d'autres secteurs d'activités au sein des agences (11 agents à l'agence Rhône-Méditerranée). Aussi certaines envisagent-elles de faire appel à un prestataire pour gérer les dossiers et liquider les aides. L'agence Seine-Normandie a sollicité le concours spécifique de l'AFPA pour la formation professionnelle indispensable et le suivi des nouveaux embauchés.

Un dispositif de suivi est prévu par toutes les agences, mais il n'était pas encore opérationnel lors des entretiens de la mission. Le directeur de l'eau a fait part de son souhait que les dispositifs d'aide montés dans l'urgence soient uniformisés pour les prochains programmes

⁶⁹ Recrutements principalement attendus des collectivités ; l'agence participe également au financement d'autres recrutements, mais hors PCS (450 postes de techniciens et d'animateurs).

⁷⁰ Dans le bassin Rhône-Méditerranée-Corse, 80% des 1 300 "emplois jeunes", essentiellement recrutés par les collectivités, ont été pérennisés.

des agences (à compter de 2007), mais à l'évidence, il ne sera pas simple de remettre à plat les dispositifs de suivi mis en place dans chacune des agences.

Pour la mission, la gestion de ces dispositifs d'aide est complètement déconnectée de l'ensemble des activités des agences, alors que leurs programmes contribuent d'une façon significative à la création d'emplois, au prix il est vrai d'un renchérissement du prix de l'eau. Si les aides à l'investissement bénéficient essentiellement aux grandes entreprises, notamment du BTP (10% du chiffre d'affaires), les emplois liés à l'exploitation des nouveaux ouvrages (assainissement, distribution) seraient de l'ordre de + 1 500 emplois par an. Les programmes de gestion des eaux pluviales, de surveillance des réseaux d'assainissement non collectifs, mais également d'économies d'eau, de lutte contre les pollutions diffuses, ouvrent de nouvelles perspectives de création d'emplois. Les agences participent également au financement de postes d'animation dans le cadre des schémas de gestion et d'aménagement de l'eau et des contrats de rivière.

Tout l'enjeu est donc de savoir si les employeurs publics, para-publics et associatifs, auront recours à des publics en difficulté pour pourvoir à ces besoins environnementaux. La mission n'est pas persuadée que le dispositif d'aide complémentaire aux contrats CAE et CA mis en place par les agences puisse constituer un élément déterminant dans ce type de décision. Il sera de plus particulièrement lourd à gérer pour les agences.

L'apport des agences peut en revanche être significatif comme relais d'information auprès de leurs partenaires et clients, et comme structures d'expertise auprès des dispositifs d'accompagnement au même titre que les réseaux associatifs avec lesquels elles collaborent par ailleurs. Les agences de l'eau sont ainsi représentées au comité de pilotage du CNARE par l'agence Seine-Normandie ; elles sont pressenties pour leur participation au comité d'experts ; elles soutiennent financièrement les réseaux TEE situés dans leur bassin, mais elles reconnaissent manquer d'orientations claires sur les objectifs de résultats de tous ces dispositifs.

Dans la filière « eau », la professionnalisation des personnes recrutées constitue un enjeu sensible à la réussite duquel les agences de l'eau peuvent contribuer en apportant leur expertise au dispositif d'accompagnement comme l'illustre l'exemple suivant.

Dans une note du 21 décembre 2005 consacrée aux chantiers d'entretien des milieux aquatiques, le CNARE souligne qu'en 2007, les agences de l'eau mettront en œuvre leur 9^{ème} programme d'intervention financière avec comme objectif d'atteindre « le bon état écologique des eaux en 2015 », conformément à la directive cadre sur l'eau. Une approche croisée associant emploi et gestion de l'eau met en évidence des besoins de communication (formation, information), d'animation (coordination, mise en réseau) et d'accompagnement (conseils, assistance à maîtrise d'ouvrage). Soulignant la couverture très morcelée des bassins par les syndicats de rivière dont la vocation initiale a peu évolué, cette note mentionne l'intérêt des structures intermédiaires de nature associative pour des travaux de cette nature⁷¹.

Cependant, des « points de blocage » subsistent portant sur la mise en cause du professionnalisme technique et administratif des équipes d'insertion et sur la « faible culture de l'entretien » des syndicats de rivière eux-mêmes.

Ces « nouveaux emplois » nécessiteraient probablement la présence d'un fort réseau associatif spécifiquement formé, en relais d'un secteur marchand pour le moment fort peu

⁷¹ Ainsi, les conservatoires régionaux des espaces naturels font « appel quasiment systématiquement » aux structures d'insertion par l'activité économique.

présent sur ce créneau. La mission n'a pas perçu dans ce domaine de stratégie cohérente de la part des réseaux existants.

Recommandation 11

- a) Renforcer l'engagement des agences de l'eau dans le dispositif d'accompagnement national et régional (analyse des besoins et professionnalisation des emplois),**
- b) Engager la réflexion prévue sur l'identification des activités et des emplois environnementaux dans le cadre du pôle « emploi-environnement » du Medd,**
- c) Prévoir un volet « emploi » dans les études d'incidences socio-économiques des 9^{èmes} programmes des agences (2007-2012),**
- d) Suivre et évaluer l'efficacité des dispositifs complémentaires d'aide à l'emploi mis en place par les agences de l'eau avant d'envisager leur poursuite dans le cadre des 9^{èmes} programmes ; pour cela, mettre en place rapidement un dispositif cohérent de suivi des emplois aidés en liaison avec l'Ifen, sous la coordination du chef de pôle « emploi-environnement ».**

4.1.4.2 l'ADEME, une agence mobilisée, mais sans intervention ciblée

Comme pour les agences de l'eau, la ministre de l'écologie et du développement durable a invité l'ADEME à se mobiliser en faveur du plan de cohésion sociale et à prendre toutes initiatives pour soutenir activement la création d'emploi dans ses domaines de compétence, la gestion des déchets, les économies d'énergie et le développement des énergies renouvelables, la qualité de l'air et la lutte contre le bruit⁷². Elle souhaite tout particulièrement que l'établissement public s'investisse dans le dispositif d'accompagnement mis en place par le ministère chargé de l'emploi et la Caisse des dépôts et consignations.

L'ADEME participe en effet à la mise en œuvre des politiques publiques de l'Etat dans le domaine de l'environnement, de l'énergie et du développement durable. Elle met ses capacités d'expertise et de conseil à la disposition des entreprises, des collectivités locales, des administrations ; elle les aide à financer leurs projets⁷³ et à progresser dans leurs démarches en faveur du développement durable (management environnemental).

L'engagement de l'ADEME en appui aux différents programmes d'aide à l'emploi s'est concrétisé par de nombreuses actions. Elle a ainsi participé activement à l'élaboration des fiches « métiers » dans le cadre du programme NS-EJ ; elle a créé de nombreux postes comme les conseillers des espaces « info énergie » mis en place en liaison avec les collectivités (280 postes et plus de 500 stagiaires depuis 2001) ou financé la création des postes de chargés de mission « entreprises » dans les CCI (150 postes depuis 2002 dont 85% maintenus). Elle a accompagné les DRIRE dans l'opération « Les emplois de l'écologie ». Elle n'envisage toutefois pas comme l'ont fait les agences de l'eau, de mettre en place un dispositif d'aide complémentaire aux mesures du PCS. La plupart des emplois induits par les programmes d'aides de l'ADEME tant à destination des entreprises que des collectivités, ne correspond pas aux profils des publics visés par le PCS. Ils exigent une technicité ou des compétences de niveau bac+2, voire bac+4.

L'ADEME est également membre du comité de pilotage du CNARE et ses délégations régionales concernées participent au fonctionnement des 7 réseaux TEE. **Les représentants de l'ADEME jugent utiles et efficaces ces réseaux qui correspondent à des lieux de**

⁷² Lettre de la ministre à la Présidente de l'ADEME en date du 27 octobre 2005.

⁷³ A ce titre, son budget d'intervention 2006 est de 294 M€.

rencontres et d'échanges avec des partenaires du monde de l'emploi. Les incidences de ses programmes sur l'emploi comme la connaissance des caractéristiques de ces emplois ou des métiers nécessaires à leur mise en œuvre ne font pas partie des savoirs développés au sein de l'agence, mais elle estime pouvoir contribuer à mieux les définir en mettant à la disposition des structures compétentes son expertise.

Lors de leur rencontre avec la mission, les représentants de l'ADEME ont tenu à souligner les difficultés de comptabiliser les emplois qui résultent des programmes d'aides de l'agence. A titre d'exemple, si les éco-conseillers des CCI qui établissent des pré-diagnostic énergétiques, sont bien identifiés, les emplois liés à la réalisation des diagnostics et des actions qui en résultent, ne le sont pas. Bien plus nombreux, ils relèvent du secteur marchand. Quelques évaluations peuvent toutefois être avancées. Ainsi, le programme « énergie » correspond à un gisement de l'ordre de 40 000 emplois⁷⁴. Pour le programme « climat », les perspectives sont plus difficiles à évaluer car les emplois induits concernent essentiellement le secteur du BTP et ne sont donc pas comptabilisés comme relevant du domaine de l'environnement⁷⁵.

Pour soutenir le PCS, elle a décidé de poursuivre son investissement sur la définition de référentiels « métiers » (par exemple, poste d'emploi dans les recycleries/ressourceries), de participer à la création d'une base de données sur les métiers et les formations dans le secteur des déchets avec Rudologia⁷⁶. La direction nationale a également demandé à ses délégations régionales de participer à l'information des partenaires locaux sur les mesures du PCS.

L'ADEME se positionne donc avant tout comme relais d'information du PCS. Ses représentants soulignent toutefois le « blocage » des associations pour tout nouveau recrutement en raison des graves difficultés budgétaires que celles-ci rencontrent actuellement pour poursuivre leurs activités d'intérêt général. Enfin, ils regrettent l'absence d'un lieu de pilotage national du PCS pour le secteur de l'environnement, le comité de pilotage du CNARE ne pouvant s'y substituer. Ce qui conforte la mission dans sa recommandation de mettre en place au niveau du MEDD un pôle « emploi-environnement ».

4.2 Au plan régional, l'ouverture des réseaux offre de nouvelles perspectives à la convergence des politiques publiques en matière d'emplois environnementaux, mais nécessite un recadrage

4.2.1 Le service public de l'emploi en région n'a pas été mobilisé pour investir le domaine de l'environnement

Les services publics de l'emploi en région (SPER) rencontrés ont tous fait le même constat. Ils n'ont pas reçu d'instructions pour investir de façon particulière le domaine de l'environnement, ni de la part de leurs directions centrales, ni de la part des préfets. Par ailleurs, ni les DIREN, ni les DRIRE ne les ont contactés pour mener des initiatives particulières dans le cadre du PCS dans leur champ de compétences, contrairement à ce qui s'était passé avec les DIREN pour le programme NS-EJ.

⁷⁴ Cf. chapitre 1.

⁷⁵ Excepté dans l'approche macroéconomique d'évaluation de l'emploi environnemental par la dépense (cf. chapitre 1).

⁷⁶ Pôle de compétences déchets, regroupant sous forme associative les principaux acteurs publics et privés.

DRTEFP et DDTEFP ne sont pas non plus spontanément orientées vers ces secteurs d'activités qui, pour elles, ne sont pas identifiés comme de très grands gisements d'emplois, malgré les bons résultats obtenus dans le programme précédent NS-EJ. Au vu de leurs connaissances du marché de l'emploi, les secteurs concernés ne sont pas susceptibles de répondre aux objectifs qui leur ont été fixés dans le cadre du PCS. A vrai dire, les SPER reconnaissent ne pas clairement identifier ce que sont ces activités dont le champ reste flou. Les activités environnementales ne sont pas regroupées en branches et donc en organisations professionnelles représentatives et ne font pas l'objet à leur niveau d'un suivi particulier. Dans un tel contexte, il leur était difficile de donner une suite au courrier de la Ministre de l'écologie et du développement durable en date du 17 octobre 2005 leur demandant de lui communiquer tous les mois le nombre de CAE et CA enregistrés dans le secteur de l'environnement.

La venue de la mission a néanmoins été l'occasion pour les SPER de faire le point sur les données dont ils disposaient.

Le nombre de CAE environnementaux enregistrés sont en effet particulièrement modestes. Ils ne dépassent pas la centaine dans les régions visitées⁷⁷. Les ANPE disposent pourtant d'équipes spécialisées en environnement (ou de référents), mais celles-ci ont été mises en place davantage pour répondre aux nombreuses demandes d'emploi que pour gérer les offres qui restent très faibles⁷⁸. La plupart d'entre elles travaillent en élargissant le périmètre des 6 emplois-métiers environnementaux du code ROME. L'ANPE Nord-Pas-de-Calais retient 8 métiers ; celle de Rhône-Alpes s'est efforcée d'identifier trois familles de métiers : la protection de la nature (offre très faible), le traitement des pollutions (offre plus structurée) et l'aménagement du cadre de vie (offre très éclatée). Lors du lancement du PCS, les services de l'ANPE ont pris contact avec les réseaux liés aux grands secteurs d'activité, jugés les plus porteurs (Education nationale, Police nationale, Santé), l'environnement n'en faisait pas partie.

Les besoins émergents identifiés dans le cadre du programme NS-EJ se sont en fait avérés non solvables pour la plupart d'entre eux dès l'arrêt des aides de l'Etat (entretien des rivières, recyclage des réfrigérateurs...). Pour les nouveaux contrats aidés, la question de la solvabilité ultérieure du poste après l'échéance reste un frein important. Si elle apparaît mieux maîtrisée dans le cadre de l'insertion par l'activité économique, très active dans les régions visitées, y compris dans le domaine environnemental, les activités investies par les entreprises d'insertion ne valent que par leurs débouchés... Le problème de la pérennisation des emplois aidés dans le domaine de l'environnement reste entier.

Des conventions spécifiques entre l'Etat et les Conseils régionaux ont permis d'établir un lien entre les contrats CAE, labellisés « tremplins », et les contrats qualifiés d'environnementaux. Ces actions conjointes devraient produire des résultats intéressants dans le domaine des éco-entreprises (récupération des eaux de pluie, installation de chauffe eau solaires...) et nécessiter la mise en place de formations ciblées, mais là encore se posera le problème de leur comptabilisation.

Pour la mission, sans orientation politique claire (convention spécifique entre les deux ministères par exemple), les services de l'emploi n'investiront pas le champ de l'environnement.

⁷⁷ 64 en Nord-Pas-de-Calais ; 52 en Rhône-Alpes (code ROME).

⁷⁸ 366 offres en Nord-Pas-de-Calais pour 8 métiers (0,2% des offres) avec 1/3 en intérim ; de l'ordre de 5 000 en Rhône-Alpes (1,5% des offres), mais avec un périmètre très large (les éco-entreprises représentent dans cette région 0,7% de l'emploi du secteur marchand).

4.2.2 Des services publics de l'environnement impliqués de façon très inégale en région

Les missions des DIREN et des DRIRE de décliner en région les politiques de l'Etat en faveur de l'environnement et du développement durable contribuent au soutien des activités environnementales et indirectement à la création d'emplois, mais ces services estiment qu'il n'est pas pour autant de leurs compétences de mettre en œuvre des programmes spécifiques de soutien à l'emploi.

La décision, dans le cadre de la réforme de l'Etat, de recentrer les services sur leur cœur de métiers, a en effet conduit le ministère chargé de l'environnement à repositionner ses services déconcentrés sur leurs missions de base. Les orientations données aux services sont en ce domaine très claires : le soutien du ministère chargé de l'écologie et du développement durable au PCS et l'appui technique à la professionnalisation des emplois environnementaux concernent prioritairement les agences, Ademe et agences de l'eau.

Il s'agit d'une réorientation forte, car les DIREN s'étaient progressivement impliquées dans les différents programmes de soutien à l'emploi, notamment dans le précédent programme NS-EJ. Des postes de chargés de mission « emploi » avaient été créés et les relations avec les services de l'emploi renforcées. Ces agents qui avaient acquis une certaine expertise dans le domaine de l'emploi et de la formation, ont au cours de ces dernières années, été redéployés vers d'autres missions.

Toutefois, en fonction des partenariats instaurés en région, notamment dans le cadre des contrats de plan Etat-Régions, certaines DIREN en accord avec les SGAR ont poursuivi les actions engagées en faveur de l'emploi, mais elles s'interrogent toutefois sur les perspectives de ces collaborations avec les régions qui souhaitent désormais y intégrer la promotion du développement durable.

Les DIREN ont généralement fait part à leurs partenaires locaux de leur désengagement vis à vis des réseaux expérimentaux « Territoires-Environnement-Emplois » (TEE) dont elles avaient été à l'initiative dans le cadre du programme NS-EJ. Cette position est mal comprise par les SPER, mais également par les SGAR et les représentants des agences.

Les réseaux TEE ont en effet engagé une adaptation de leurs missions au nouveau contexte de la politique de l'emploi, et le retrait du représentant du Medd dans cette composante du dispositif d'accompagnement du PCS demanderait à être explicité (cf. § 424).

Les DRIRE, bien que familières du monde des entreprises et des aides publiques qui leur sont accordées, n'ont pas non plus dans leurs missions d'intervenir directement dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, même si elles sont souvent consultées pour avis par les DR et DDTEFP lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés. Elles estiment que cette orientation va se trouver confortée avec la décentralisation des aides économiques en faveur des entreprises au profit des régions. Chargées à titre exceptionnel de mettre en œuvre le programme « Les emplois de l'écologie » lancé en direction du secteur marchand, elles n'ont pas eu le réflexe d'associer les services de l'emploi à cette initiative du Medd. Les publics cibles étaient, il est vrai, très éloignés de ceux visés par le PCS.

Il en est résulté une opération plus symbolique qu'efficace qui s'est traduite par le financement de recrutements de jeunes diplômés relevant davantage de l'effet d'aubaine pour les entreprises bénéficiaires que d'une plus-value réelle en matière d'emplois environnementaux. Une préparation plus approfondie du dispositif avec le SPE aurait sans doute permis de le rendre plus pertinent, car il existe un besoin réel de compétences environnementales dans les PME-PMI et un problème tout aussi sensible de chômage chez les jeunes diplômés en environnement, mais les PME-PMI ne disposent pas des moyens

nécessaires pour recruter de tels cadres à plein temps. Une réflexion préalable sur leur recrutement par des groupements de PME-PMI par exemple, en liaison avec les éco-conseillers des CCI, aurait sans doute permis de meilleurs résultats.

En l'absence de coordination forte au niveau central, l'implication des services déconcentrés du ministère chargé de l'environnement s'avère très variable dans les régions. Tout en regrettant l'absence d'identification claire des activités et des métiers de l'environnement et en reconnaissant les besoins d'appui des PME-PMI dans le domaine de l'environnement, les services déconcentrés de l'environnement estiment n'avoir ni les compétences, ni les moyens, de s'investir dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Néanmoins, la mobilisation des agences environnementales en faveur du plan de cohésion sociale aurait mérité pour le moins d'être évoquée au niveau des pôles « environnement et développement durable » et ses résultats suivis.

Recommandation 12

a) Faire un bilan national du dispositif d'aide « Les emplois de l'écologie » en liaison avec l'Ademe et les chambres consulaires afin d'en tirer les enseignements,

b) Suivre la mobilisation des agences environnementales en faveur du plan de cohésion sociale au niveau des pôles « environnement et développement durable ».

4.2.3 Un dispositif local d'accompagnement relativement peu sollicité sur les emplois environnementaux

Mis en place dans le cadre de la consolidation des activités ayant bénéficié du programme NS-EJ, les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) ont pour objectifs :

- d'accueillir et d'accompagner les structures de l'économie sociale créatrices d'emploi,
- de réaliser un diagnostic partagé de leur capacité de consolidation,
- de financer des actions d'accompagnement individuel ou collectif réalisées par des experts,
- d'assurer le suivi dans le temps des structures aidées et de mesurer l'impact du soutien.

Dans chaque département, les pilotes du dispositif (DDTEFP, DR.CDC, collectivités, réseaux de l'économie sociale...) sensibilisent les structures qui développent des projets d'utilité sociale à l'intérêt de consolider leurs activités et les orientent vers les DLA.

Ce réseau qui fonctionne depuis 2002, comporte aujourd'hui une couverture nationale⁷⁹. Des centres régionaux de ressources et d'animation (C2RA) ont progressivement été désignés pour animer le réseau des DLA de leur région, participer à la qualification des acteurs de l'accompagnement, organiser des actions collectives, assurer un suivi du dispositif et l'appui à son pilotage régional. L'ensemble du réseau, DLA et C2RA, est coordonné au niveau national par l'Agence de valorisation des initiatives socio-économiques (AVISE) qui met à leur disposition outils techniques et méthodologiques.

DLA et C2RA ne sont pas des structures ; ils sont en fait portés par des associations existantes spécialisées dans l'accompagnement de l'économie sociale. Ces missions conventionnées, désormais après appel d'offres, s'exercent selon les orientations et sous le contrôle de comités de pilotage locaux. Leur financement est assuré par l'Etat en partenariat avec la CDC et les collectivités territoriales, ainsi que des banques et organismes sociaux⁸⁰.

⁷⁹ 114 sites d'implantations.

⁸⁰ DGEFP (39%), CDC (31%), Collectivités/régions (7%), FSE (22%), banques et organismes sociaux (1%) - source : document Enée (cumul sur trois ans).

Neuf régions financent les DLA et treize les C2RA ; c'est notamment le cas dans les régions visitées par la mission.

Les structures porteuses s'efforcent de développer leurs contacts avec les collectivités, mais aussi avec l'ensemble des acteurs des secteurs d'activités concernés. Le champ ainsi couvert est très large.

Entre 2002 et 2005⁸¹, plus de 11 000 structures ont été accueillies par les DLA ; 7 500 ont bénéficié d'une ingénierie. Les 2/3 de ces structures appartiennent à 5 secteurs d'activité : culture (17%) ; sport (16%) ; insertion/emploi (14%) ; famille/enfance/jeunesse (11%) ; services à la personne (7%).

Les structures bénéficiaires d'ingénierie relevant du secteur attribué à l'environnement ne représentent que 4,5%, soit 342 structures. Ce qui pourrait paraître particulièrement faible si référence est faite au programme NS-EJ (plus de 12% des "emplois jeunes"), mais le poids modeste des associations environnementales comme employeurs des "emplois jeunes" environnementaux (23% contre 60% pour l'ensemble) l'explique.

Une requête élargie de la base ENEE faite à la demande de la mission a permis de comptabiliser 128 autres structures dont les activités pourraient également relever de l'environnement, notamment parmi les structures classées dans les SIAE ou les services aux particuliers (entretien des jardins par exemple), portant leur nombre à 470 (6,2%). Ce qui pose une fois de plus le problème de la définition précise du champ de l'environnement.

La mission estime que le chiffre de 5% permet de donner un ordre de grandeur de la place des structures environnementales dans le dispositif d'accompagnement de l'économie sociale.

Selon ce même bilan, les structures bénéficiaires d'ingénierie emploient en moyenne 11,3 salariés, ce chiffre est légèrement plus élevé pour les structures environnementales (13,5 pour un total de 5 700 salariés⁸²). La proportion d'emplois aidés est également nettement plus élevée dans le secteur de l'environnement (plus de 73% contre 63% pour l'ensemble) ; ce qui témoigne du poids des SIAE, de la forte présence d' "emplois jeunes", mais aussi de la plus grande vulnérabilité des activités environnementales.

Les préoccupations financières et économiques apparaissent très logiquement plus fortes pour les structures environnementales que pour l'ensemble des structures aidées, notamment dans la recherche de financements, mais aussi la comptabilité ou encore la fiscalité. Les réflexions sur le projet de la structure, la réorganisation interne ou la stratégie de consolidation sont par contre relativement moins présentes dans le secteur de l'environnement.

Cette ingénierie d'appui technique ne correspond pas directement à une plus-value environnementale, sauf lorsque les DLA s'appuient pour établir leur diagnostic sur l'expertise du réseau TEE présent dans leur région ; ce qui semble être le cas dans les régions visitées, même si certains C2RA ne connaissent pas ce dernier ! Les DLA par contre font peu appel au CNARE qui leur paraît lointain.

DLA et C2RA ignorent encore largement le secteur marchand, bien que la présence des SIAE qui se renforce avec la montée en puissance du dispositif (13% en 2005), constitue une

⁸¹ Près de 9 000 ont fait l'objet d'un diagnostic et 7 500 ont bénéficié d'au moins une ingénierie, individuelle ou collective (soit 85%). Ces dernières représentent 73 000 emplois dont 63% sont des emplois aidés ; 86% sont de statut associatif et 11 % des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
Source : « Dispositif local d'accompagnement : bilan 2002 – 2005 » - AVISE (mars 2006).

⁸² Données établies à partir des dossiers remplis par les structures bénéficiaires. Cette formalité désormais obligatoire, n'a pas été systématiquement exigée au démarrage du dispositif (422/470).

incitation à intégrer les caractéristiques de l'offre marchande existante dans les diagnostics et les stratégies de consolidation des activités. Il est vrai que la réciproque constitue également la règle de la part des organismes consulaires comme des éco-entreprises qui ne connaissent pas ces dispositifs de consolidations des activités.

Cette situation constatée par la mission dans les régions Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes, paraît cependant moins nette en Poitou-Charentes où des initiatives en direction du secteur marchand semblent aujourd'hui se développer à travers l'insertion par l'activité économique (réseau URIS) et plus récemment les chambres consulaires.

La montée en puissance des collectivités territoriales dans le financement du dispositif, encouragée par la CDC, tend toutefois à en élargir les objectifs et à en faire aussi un outil de soutien au développement local. Les collectivités souhaitent en effet que les diagnostics des DLA s'appuient sur des diagnostics territoriaux. Ce constat est confirmé par les directeurs du travail rencontrés par la mission. Cette orientation rejoint pleinement les conclusions du séminaire SGAR-DRTEFP consacré à la problématique « emploi et territoires » organisé le 28 mai 2004 en application de l'accord cadre DATAR/DGEFP. De ce séminaire ressort l'enjeu des « diagnostics de territoires » comme outils d'orientation de la politique de l'emploi et de la formation. **Les problématiques relatives à l'environnement devraient y trouver toute leur place.**

La faible dimension interministérielle du dispositif local d'accompagnement est particulièrement soulignée dans le rapport d'évaluation Rhône-Alpes. Si les préfetures et les DDJS (et non le DDVA !) sont représentées à la moitié des réunions du comité de pilotage des DLA, les autres services sont peu assidus, voire absents. Il en est ainsi de la DIREN excepté au COPIL du DLA du Rhône, notamment lors du lancement du dispositif.

Ce rapport d'évaluation évoque aussi le lien important qui existe dans cette région entre la plupart des DLA et les SIAE qui représentent 41% des structures accompagnées (11% au niveau national mais avec un doublement des structures aidées en 2005). Cette évolution semble consécutive au renforcement de l'implication des collectivités locale et à la mise en œuvre du PCS⁸³.

4.2.4 Les réseaux TEE, une démarche expérimentale à la recherche d'une légitimation

Les réseaux « Territoires-Environnement-Emplois » (TEE) ont été mis en place à titre expérimental dans 8 régions⁸⁴, à la suite d'un appel à projets lancé en 1999 par les ministères chargés de l'environnement et de l'emploi avec l'appui des agences, ADEME et agences de l'eau. Ils sont, en fait, le prolongement des groupes de travail « environnement » des plateformes de professionnalisation animées par les délégations de l'AFPA dont le rôle était de consolider les activités porteuses des "emplois jeunes" du programme NS-EJ.

Leur mission première était de **fournir un appui technique** spécifique aux employeurs comme aux jeunes salariés pour assurer la pérennisation d'activités environnementales de qualité, tout en vérifiant la couverture territoriale de l'ensemble des besoins. Cette mission d'aide technique s'est ensuite enrichie de 3 autres missions : une **mission de veille** (recueil de l'information et capitalisation des expériences), une **mission d'animation** (diffuser l'information et susciter les échanges) et une **mission de suivi** (« sortie » des emplois jeunes).

Des comités de pilotage locaux ont été mis en place. Ils regroupent les financeurs : DRTEFP, DIREN, ADEME, agence de l'eau et Région, ainsi que le SGAR (FSE) et la structure

⁸³ « Bilan 2002-2005 du dispositif d'accompagnement » - AVISE pour MECSL et CDC.

⁸⁴ Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Ile-de-France, Bourgogne, Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon. (Cf. structures porteuses en annexe 8.)

support. Comme pour les C2RA, les structures porteuses retenues sont des structures existantes ; elles varient d'une région à l'autre. Les comités techniques ont été élargis aux autres membres de la plateforme comme les DRAF, occasionnellement aux DRJS, aux conseils généraux...

Progressivement, sous l'impulsion de leurs animateurs appuyés par les comités de pilotage locaux, leurs missions se sont enrichies (organisation de séminaires, réalisation d'études, ouverture de bourses d'emplois, conception d'actions de formation, participation à des stands...). Les « publics » se sont de ce fait diversifiés au-delà des employeurs cibles initiaux, associations, SIAE et à un moindre degré, collectivités locales. Les contacts se sont aussi multipliés avec des organismes comme l'ANPE, les missions locales, les organismes de formation, mais également avec les particuliers (étudiants, demandeurs d'emplois...) et même le grand public.

La circulaire de la DGAFAI du 11 février 2003 validait en partie ces nouvelles orientations, en préconisant aux réseaux TEE « d'apporter leur expertise à l'ensemble des régions en mutualisant et en diffusant les expériences réussies ..., de faire des propositions pour un passage du système "emplois jeunes" à une politique de développement et d'accompagnement de l'emploi dans les domaines de l'écologie et du développement durable ».

Lors de la rencontre nationale des réseaux TEE, le 19 octobre 2004, le délégué interministériel au développement durable rappelait que « l'intégration des politiques de l'emploi et de l'environnement est une préoccupation essentielle du développement durable ». Tout en soulignant la participation du réseau TEE « à la construction d'une culture commune sur la thématique des métiers et de l'emploi de l'environnement, en partenariat avec les acteurs de terrain dans les 8 régions pilotes », il fait cependant le constat que cette action n'a pas suffi à faire reconnaître la filière « environnement » comme un secteur d'activités à part entière, alors qu'elle constitue un élément stratégique du développement économique et social des territoires. Au-delà des modes de financement adaptés aux besoins d'une telle orientation, il est pour lui nécessaire d'assurer des passerelles pour rapprocher l'offre de formation environnementale aux demandes des employeurs qu'ils soient privés ou publics. Il conclut son intervention en préconisant de passer de l'expérimentation au redéploiement du dispositif.

Ces orientations ne feront toutefois pas l'objet d'instructions écrites.

Les réseaux TEE ne sont plus aujourd'hui que 7, le réseau TEE implanté en région Languedoc-Roussillon n'ayant pas été en mesure de poursuivre l'expérimentation.

4.2.4.1 Des réseaux lancés à titre expérimental aujourd'hui à la croisée des chemins

L'expérimentation avait pour objet de tester un dispositif d'accompagnement spécifique pour la consolidation des "emplois jeunes" dans le secteur de l'environnement. Elle devait se conclure soit par sa généralisation à l'ensemble des régions, soit par son arrêt. Cette généralisation ne s'étant pas faite, il paraîtrait aujourd'hui logique d'arrêter ce dispositif alors que les derniers "emplois jeunes" sortent du dispositif d'aide.

Avant de prendre une telle décision, certains comités de pilotage ont souhaité tirer les enseignements des 5 années de fonctionnement du réseau TEE dans leur région et ont engagé à cette fin une évaluation des apports de ce dispositif spécifique dédié à l'environnement. La mission a ainsi pu avoir communication des rapports d'évaluation réalisés en Nord-Pas-de-Calais et en Poitou-Charentes, de prendre la mesure de la réalité de leur fonctionnement et de leurs actions dans les régions visitées.

De ces rapports d'évaluation, il ressort que **le principal atout des réseaux TEE réside dans leur capacité d'animation de réseaux qui s'ignorent généralement et dans leur souplesse d'ouverture à de nouveaux champs d'intérêt**. Au cours des entretiens conduits par la mission en Poitou-Charentes, le dynamisme intégrateur du réseau TEE vis à vis des autres réseaux et spécialement du C2RA et des DLA, a été unanimement salué. Le partenariat ainsi instauré entre l'Etat et les régions est jugé très positif, notamment par la garantie de cohérence des politiques publiques. Dans le Nord-Pas-de-Calais, la co-présidence du comité de pilotage par le SGAR et la Région renforce encore cette cohérence qui correspond selon les partenaires locaux, à un réel besoin dans le domaine particulièrement éclaté de l'environnement.

Leur souplesse de fonctionnement leur permet également de s'ouvrir sans difficulté à de nouveaux partenariats (structures d'insertion par l'économie, chambres consulaires...) et donc d'élargir la réflexion transversale sur l'emploi, l'environnement et les territoires, à de nouveaux secteurs de l'environnement (récupération, énergies renouvelables, éco-industries en général) ou à de nouvelles démarches (chartes de territoire). Leur champ d'intervention englobe désormais tous les emplois environnementaux au-delà des dispositifs d'aide à l'emploi.

Cette souplesse présente par contre l'inconvénient de ne plus donner de lisibilité aux initiatives des réseaux TEE, initiatives dont ils ne maîtrisent toujours pas la suite (études, élaboration de plans de formation, organisation de séminaires, gestion de site Internet, de centres documentaires...). De ce fait, **leur bilan paraît beaucoup moins évident en matière de formation ou d'amélioration de la connaissance sur les activités environnementales de leur région et sur l'évolution des métiers**.

Tout en respectant les orientations données par les partenaires locaux de ces réseaux - sous réserve d'une prise en charge financière correspondante, la mission estime que les deux ministères à l'initiative de ces réseaux devraient aujourd'hui clarifier officiellement leur position et dans l'hypothèse où ils envisagent de poursuivre leur soutien, de clarifier les missions qu'ils entendent confier à de tels réseaux.

L'annonce du retrait en 2006 de certaines DIREN ont en effet semé le trouble dans un certain nombre de comités de pilotage, y compris parmi les représentants de l'Etat (SGAR, DRTEFP), mais aussi des agences environnementales qui ont maintenu leurs aides conformément aux orientations ministérielles les invitant à poursuivre leur soutien aux dispositifs d'accompagnement.

Au vu de ces constats, la mission recommande que **cette clarification se fasse sur la base d'un strict recentrage du rôle des réseaux TEE sur leur fonction d'animation de réseaux** en insistant sur sa dimension transversale « territoires-environnement-emplois », et tout particulièrement sur la dimension territoriale qui permettrait d'intégrer dans le dispositif les préoccupations de la DIACT⁸⁵.

Un tel recentrage s'accompagnerait d'une généralisation du dispositif à l'ensemble des régions en confiant cette mission de coordination spécifique TEE aux structures de coordination générale, les C2RA⁸⁶. Une telle orientation apporterait une plus grande cohérence et lisibilité à cette organisation en réseaux, tout en conservant une capacité de mobilisation des compétences techniques de leurs membres, notamment dans le secteur de l'environnement.

⁸⁵ Cf. séminaire DGEFP – DIACT déjà cité.

⁸⁶ Il s'agirait en fait de confier le secrétariat de cette coordination aux chambres régionales de l'économie sociale

La mission propose donc de ne plus leur confier - du moins au nom de l'Etat - des missions comme celles relatives à l'observation des métiers environnementaux, au recensement ciblé des organisations de formation, de bourses d'emploi..., missions qui relèvent directement des compétences de structures membres du réseau et non de leur coordination. Pour la mission, le réseau doit rester avant tout un lieu d'échanges, d'analyse des besoins et de propositions. Fonctionnant sur la base d'un poste d'animateur, celui-ci n'a pas à assurer des missions d'appui technique proprement dites qui relèvent du dispositif DLA-C2RA-CNARE. Les réseaux TEE, et plus particulièrement leur comité technique, pourraient par contre continuer à lui apporter leur appui en formulant des avis, y compris sur les prestataires, dans le respect des « chartes régionales de bonnes pratiques » préconisées par la DGEFP⁸⁷.

Il ne paraît pas non plus très cohérent que l'Etat soutienne dans quelques régions le fonctionnement de centres de ressources spécialisés en environnement alors qu'un centre national d'appui et de ressources a été créé à cet effet (CNARE).

La mission s'est également penchée sur l'intérêt que représentent les sites Internet des réseaux TEE. Pour les initiateurs, de tels sites visent à répondre à des demandes environnementales non satisfaites par ailleurs. La mission estime que leur niveau d'intérêt est très variable d'un site à un autre :

- 2 sites ont réussi à s'affirmer sur la "toile", ceux d'Ile-de-France et de Rhône-Alpes, ce dernier assurant la gestion du portail national des réseaux TEE⁸⁸,
- 2 sites n'offrent qu'une simple page de présentation du réseau TEE (Aquitaine et Bourgogne),
- 3 sites n'affichent plus le logo TEE ; ce sont en fait les sites de la structure support (Nord-Pas-de-Calais et PACA) ou de partenaires (Poitou-Charentes), ce qui brouille l'image des réseaux TEE.

Conscients de ce risque, les réseaux TEE souhaitent que leur site national soit officiellement reconnu. Pour en faciliter la gestion, les réseaux TEE envisagent de se structurer au niveau national.

4.2.4.2 Un réseau à la recherche d'une expression nationale

Après 5 ans d'existence, les réseaux TEE aspirent aujourd'hui à se développer et à bénéficier d'une expression nationale qui faciliterait notamment leur représentation au sein de structures comme le CNAR-Environnement, assuré par le seul TEE Ile-de-France. Une telle perspective avait d'ailleurs été envisagée dès l'origine de l'expérimentation, à partir d'une couverture régionale progressivement étendue à l'issue de la période expérimentale.

Les animateurs ont ainsi pris l'initiative d'élaborer un projet de statuts d'une association nationale regroupant les 7 réseaux TEE encore existants. L'objet de cette structure, outre leur représentation auprès des instances nationales, serait d'assurer la coordination et la facilitation de la conduite de projets d'action partagés et mutualisés, la capitalisation et la diffusion des productions, la coordination inter-réseaux et l'aide à la création de nouveaux réseaux TEE régionaux. Elle serait composée de représentants des structures porteuses des réseaux existants et associerait « des personnes mandatées par les comités de pilotage régionaux ».

⁸⁷ Circulaire du 29 avril 2005.

⁸⁸ Fréquentation en janvier 2006 : 155 000 visiteurs ; offres d'emploi : 1 197 employeurs dont 1/3 IdF et RA (les 2/3 ont moins de 20 salariés) ; CV : 2 032 (également 1/3 IdF et RA) ; 60% le consultent pour les offres d'emploi.

Pour justifier leur initiative, les animateurs impliqués dans cette démarche soulignent que seule une capacité nationale d'identification, d'observation, de prospective et d'impulsion est de nature à développer leurs activités actuelles et à élargir leur champ d'intervention au-delà du secteur associatif qui reste encore largement dominant dans les initiatives environnementales, vers le secteur marchand et la prise en compte du développement durable.

Pour la mission, elle est surtout révélatrice d'un déficit d'animation nationale des réseaux TEE, animation qui n'existe plus de fait depuis fin 2002. **La mission ne voit pas pour autant l'intérêt pour les deux ministères initiateurs de soutenir la structuration de ce qui ne devait être qu'une animation de réseaux.** Elle recommande que la coordination des réseaux TEE soit confiée au CNARE et que celui-ci puisse reprendre la gestion du site Internet des réseaux TEE comme outil d'animation et d'information, en veillant à ne pas faire de double emploi avec ceux des structures membres des réseaux ou expertes, mais au contraire à y enrichir les rubriques dédiées à l'environnement (Ifen, Ifore, ANPE, CNFPT, ACFCI...).

Recommandation 13

Sur la base d'un bilan mené par les deux ministères initiateurs de l'expérimentation en liaison avec les services déconcentrés de l'Etat et les agences environnementales,

**a) recentrer strictement les missions confiées aux réseaux TEE par l'Etat (DGEFP-
DDD) sur la seule mission de coordination des réseaux locaux intervenant dans le soutien aux projets environnementaux, la création ou la consolidation des emplois, et prenant en compte les projets de territoires afin de maintenir un lieu de transversalité sur ces problématiques,**

b) intégrer aux réseaux actuels les SIAE, les collectivités et les chambres consulaires,

c) généraliser ces missions de coordination à l'ensemble des régions, en prenant comme structure support celle retenue pour le C2RA, afin de créer des synergies réelles au sein du dispositif d'accompagnement, et en proposant à la DIACT de s'y associer dans le cadre des prochains contrats de projets Etat-Régions,

d) confier la fonction de coordination nationale au CNAR-Environnement en tant que centre national d'appui et de ressources spécialisé, ainsi que la gestion du site Internet des réseaux TEE en veillant à la complémentarité de son contenu avec les sites publics existants.

5. PRECONISATIONS

S'il n'est pas dans les missions premières du ministère chargé de l'environnement de participer directement à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de l'emploi tant au niveau national que territorial, il peut y contribuer efficacement en permettant au service public de l'emploi de mieux appréhender les réalités d'un secteur qui connaît une croissance supérieure au produit intérieur brut (PIB) et qui offre des perspectives réelles en terme de création d'emplois.

Les 370 000 emplois environnementaux estimés à partir de la « dépense nationale de protection de l'environnement » ne représente que 1,5% de l'emploi intérieur en 2004, mais les activités engendrées par les dépenses consenties par les différents acteurs (Etat, collectivités, ménages, entreprises) concernent des secteurs économiques en développement, tant pour ses filières traditionnelles (eau, déchets) que pour ses filières innovantes (récupération, énergies renouvelables, technologies et produits propres).

Cependant, pour les employeurs rencontrés, publics, associatifs et privés, les mesures mises en œuvre dans le cadre du plan de cohésion sociale (PCS) ne correspondent pas à leurs besoins, en raison notamment de la technicité grandissante qu'exigent les éco-activités.

Il convient *a contrario* de souligner l'intérêt - et les résultats - des activités environnementales dans le secteur spécifique de l'insertion, particulièrement adapté aux mesures du plan de cohésion sociale, même si les débouchés ne sont pas toujours à la hauteur des espérances, notamment dans les filières investies.

Les éco-activités dépendant pour une grande part de la réglementation et de la commande publique, les responsables d'entreprises, de collectivités, d'associations, formulent plus volontiers des souhaits pour une application ferme et stable de cette réglementation et une commande publique soutenue. Selon eux, un soutien ciblé aux projets environnementaux, notamment innovants, serait plus porteur d'emplois que les dispositifs d'aides directes à l'emploi.

Ce double constat (part modeste des éco-activités dans l'emploi, faible attractivité pour celles-ci des mesures du PCS) ne doit pas pour autant conduire les deux ministères concernés à négliger un champ d'activités créateur d'emplois et porteur du développement durable.

Aussi, pour favoriser une meilleure prise en compte de l'environnement dans la politique de l'emploi, et plus particulièrement dans la mise en œuvre du plan de cohésion sociale, la mission préconise-t-elle de redonner une plus grande cohérence à leurs actions respectives et pour cela d'élaborer une convention de coopération définissant un programme d'actions adapté aux enjeux et au développement attendu des éco-activités.

Une telle orientation implique d'élargir les objectifs du dispositif d'accompagnement des emplois aidés et d'organiser dans un cadre rénové la mobilisation des partenaires, des collectivités territoriales, mais également des acteurs du secteur marchand, en faveur d'une meilleure connaissance du champ de l'environnement, du développement des éco-activités, et surtout d'une meilleure adéquation de l'offre de formation au marché de l'emploi.

Pour la mission, la rénovation de ce cadre implique cinq grands axes d'action.

5.1 Clarifier le champ de l'environnement

5.1.1 Adopter une définition « conventionnelle » du champ de l'environnement

Si la plupart des éco-activités semble désormais faire l'objet de définitions validées par les instances internationales et communautaires, il n'en est pas de même de leurs regroupements par grand thème ; ce qui constitue une source de confusion pour définir le champ de l'environnement.

La mission préconise de retenir un regroupement des éco-activités sur la base des attributions traditionnelles du ministère chargé de l'environnement et de ses attributions de mission portant sur l'intégration de l'environnement dans les politiques publiques, fondement du développement durable. Une étude juridique approfondie serait de nature à apporter toute la rigueur nécessaire à cette ambition.

Cette « définition conventionnelle » devrait par ailleurs être en cohérence avec la déclinaison des politiques publiques adoptée dans le cadre de la LOLF.

Pour le système de rassemblement de l'information économique sur l'environnement (compte SERIEE) validé par Eurostat, les activités de protection de l'environnement se définissent comme « l'ensemble des actions et activités visant à la prévention, la réduction et l'élimination des pollutions ainsi que de toute dégradation de l'environnement ». Cette définition implique que pour être considérées comme relevant de la « protection de l'environnement », les activités doivent satisfaire le « critère de finalité », c'est-à-dire que celle-ci doit être l'objectif premier. La production d'eau potable n'est donc pas considérée comme une activité environnementale, mais une activité liée à l'environnement. Cette définition est celle retenue par l'Ifen et la Commission des comptes de l'économie de l'environnement, mais elle ne correspond pas à la réalité des éco-entreprises, ni à celle utilisée par les collectivités territoriales.

Ce n'est donc pas par hasard que les notes de conjoncture sur les éco-entreprises du Medd, le panorama des éco-entreprises ou encore le tableau de bord des technologies de l'environnement du Minefi retiennent comme définition celle arrêtée conjointement par l'OCDE et Eurostat :

« activités qui produisent des biens et services capables de mesurer, de prévenir, de limiter ou corriger les impacts environnementaux tels que la pollution de l'eau, de l'air, du sol, ainsi que les problèmes liés aux déchets, au bruit et aux écosystèmes ».

Selon cette définition, les éco-activités incluent les technologies propres et les produits et services qui réduisent les risques environnementaux et minimisent la pollution et l'utilisation des ressources, même si sur ce dernier segment, il n'y a pas encore de méthodologie internationale communément admise.

Comme analysé par la mission, le caractère multidimensionnel du champ de l'environnement n'empêche pas un choix parmi les différentes dimensions qui le constituent.

5.1.2 Organiser un séminaire pour recueillir les observations des principaux partenaires intervenant dans le champ de l'environnement

Au-delà des débats entre experts, il importe que la définition proposée puisse également correspondre aux approches des autres acteurs intervenant dans le champ de l'environnement, à savoir les collectivités territoriales, les éco-entreprises, les associations environnementales..., mais également à celles des principaux autres ministères concernés (emploi, industrie, recherche, éducation nationale).

Ce séminaire permettrait de cerner les besoins et attentes des partenaires en ce domaine. Sa préparation avec les services publics de la statistique de ces différents ministères serait également l'occasion de les mobiliser sur le sujet.

5.1.3 Elaborer un document de vulgarisation pour présenter le champ de l'environnement ainsi défini

Il s'agit de concevoir un document de référence destiné à tous les acteurs des réseaux « emploi-environnement ». Les principales conclusions du séminaire pourraient avantageusement l'illustrer.

Sa réalisation en serait confiée à l'Ifen.

5.2 Etablir les méthodologies permettant de mieux cerner les activités et emplois relevant du champ de l'environnement

5.2.1 Améliorer la comptabilisation des emplois environnementaux par l'intégration de l'ensemble des activités retenues conventionnellement dans le champ de l'environnement, notamment les énergies renouvelables

Comme précédemment souligné, si les éco-activités sont identifiées, les méthodes de comptabilisation des dépenses relatives aux technologies et produits propres ne sont pas encore finalisées au niveau international. Il paraît souhaitable à la mission que l'Ifen, la D4E (direction des études économiques et de l'évaluation environnementale) du Medd et la DGE (direction générale des entreprises) du Minefi s'investissent dans de tels travaux afin d'améliorer leurs prévisions en ce domaine et faciliter le positionnement des entreprises françaises, notamment des PME-PMI innovantes, sur ces marchés porteurs.

Leurs résultats pourraient ainsi être pris en compte dans les travaux de la Commission des comptes de l'économie de l'environnement, notamment dans son approche macro-économique des emplois environnementaux. Ces travaux de comptabilisation ont bien sûr une ambition qui va bien au-delà des seuls emplois aidés.

5.2.2 Proposer des sous-rubriques permettant d'identifier les éco-activités dans la nomenclature des activités françaises (NAF)

La nomenclature NAF de l'Insee permet d'identifier les entreprises dont les activités exercées à titre principal sont classées sans ambiguïté comme des éco-activités. Elles représentent de l'ordre du tiers des emplois environnementaux ; elles ne permettent pas d'approcher la réalité des éco-entreprises et donc des emplois correspondants. La CCI d'Alsace a ainsi recensé 80 rubriques du code NAF pour couvrir le champ des éco-entreprises de cette région.

L'identification de sous-rubriques « éco-activités » permettrait de mieux exploiter les enquêtes spécifiques (EAE...) et les déclarations des employeurs (DADS, UNEDIC...), en référence à la nomenclature officielle, et serait de nature à faciliter l'éventuelle modernisation de cette dernière (Ifen et Insee).

5.2.3 Elaborer en liaison avec l'Insee et l'ANPE un « référentiel des métiers de l'environnement »

Si les actualisations de la nomenclature des PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) de l'Insee et du code ROME (répertoire opérationnel des métiers et emplois) de l'ANPE ont permis d'améliorer l'identification des emplois de l'environnement,

elles n'ont pu prendre qu'imparfaitement en compte l'ensemble des professions et métiers, il est vrai, souvent en émergence.

Il s'agit d'un travail lourd qui ne peut se faire que périodiquement. Aussi la mission préconise-t-elle pour faciliter les actualisations futures, que soit élaborée une grille de correspondance permettant de rattacher les multiples « métiers de l'environnement » inventoriés dans les divers guides aux rubriques PCS et ROME existantes, que celles-ci soient ou non environnementales.

Dans cette perspective, une synthèse des travaux de repérage des métiers réalisés par les acteurs publics et privés de l'environnement pourrait être réalisée dans des délais pas trop éloignés, sous l'égide de l'Ifen (Orme) en liaison avec l'Insee, l'ANPE, mais aussi le CNFPT, l'Ifore et le CNASEA. La présidence de ce groupe de travail pourrait être proposée à un directeur des ressources humaines d'un grand groupe regroupant de nombreuses éco-activités.

Un tel référentiel pourrait comporter pour chaque profession le descriptif des compétences requises, le niveau d'études ou de VAE nécessaires, ainsi que les débouchés possibles.

5.2.4 Programmer des travaux d'évaluation sur les impacts socio-économiques des politiques de l'environnement (plans et programmes) en développant le volet « emploi »

Les politiques environnementales les plus porteuses en terme d'emplois, sont actuellement celles relatives aux énergies renouvelables, à la récupération des produits en fin de vie, mais les programmes d'intervention des agences de l'eau⁸⁹, de l'ADEME, le programme Natura 2000 justifieraient également d'études prospectives sur leurs incidences en matière d'emploi.

Les activités induites grâce à la protection et la valorisation des ressources et milieux naturels ou encore à la prévention des risques, des pollutions et nuisances, sont très mal mesurées, notamment en terme d'emploi⁹⁰. Les méthodes d'évaluation restant à cet égard encore sujettes à discussion, la mission suggère qu'elles soient conçues et utilisées avec toute la rigueur nécessaire à ce type d'étude.

Une réflexion méthodologique serait également à mener pour mesurer les effets de l'intégration progressive des pratiques et savoir faire environnementaux⁹¹ dans les métiers des secteurs comme le bâtiment⁹², l'agriculture, l'énergie, l'industrie... (développement de nouveaux savoir faire, création de postes spécialisés, voire d'unités dédiées).

Plus ponctuellement, il serait intéressant de mieux appréhender le marché des études environnementales, les activités des bureaux d'études et les professionnels y travaillant. La transposition récente de la directive européenne sur les études d'incidences des plans et programmes devrait être de nature à renforcer ce marché. Bien que quantitativement peu important, le secteur des « services immatériels en environnement » est en effet déterminant dans la bonne mise en œuvre des politiques réglementaires. Ils sont aussi les premiers employeurs des étudiants issus des filières de formation à l'environnement.

⁸⁹ Une telle évaluation sera d'ailleurs obligatoire lors de la révision des schémas directeurs d'aménagement et de gestion des eaux (SDAGE).

⁹⁰ On se référera utilement à l'une des seules études réalisées sur ce thème : « Les parcs naturels régionaux et l'emploi » - Medd - Documentation française (1996).

⁹¹ Processus d'intégration que l'on désigne de plus en plus sous le terme d'« écologisation » des activités.

⁹² Où le processus d'intégration est désormais appelé démarche HQE pour "haute qualité environnementale".

5.3 Renforcer le rôle de l'« Observatoire et réseaux des métiers de l'environnement » (Orme/Ifen) comme référent du système d'information sur l'emploi environnemental

5.3.1 Améliorer la connaissance du marché de l'emploi dans le secteur des éco-activités en diffusant largement les synthèses des études et notes de conjoncture réalisées

Des études et des notes de conjoncture sont réalisées sur les éco-activités et l'emploi environnemental, mais elles sont en fait peu connues des services de l'Etat, notamment déconcentrés, comme des partenaires, entreprises, collectivités, associations. Elles sont souvent aussi très techniques.

La mission préconise une large diffusion de ces travaux sous forme de synthèses ou de simples références. « Le 4 pages de l'Ifen », « La feuille de l'Orme », ainsi que le site Internet de l'Orme, paraissent être d'excellents supports pour assurer la vulgarisation de ces travaux auprès des utilisateurs potentiels. Le site Internet de l'Orme pourrait par ailleurs être géré sous le double timbre des ministères chargés de l'environnement et de l'emploi, en lien avec l'ANPE, dans le cadre d'un cahier des charges précis.

5.3.2 Réactiver le comité de pilotage de l'Orme

Ce comité qui regroupe de nombreux partenaires, pourrait être réuni à tout le moins une fois par an au moment, par exemple, de la sortie du rapport de la CCEE.

La relance de ce comité permettrait aux acteurs privés et publics qui le composent, d'analyser dans ce cadre les impacts sur l'emploi des mesures réglementaires ou fiscales préparées notamment dans le cadre communautaire.

5.3.3 Définir un dispositif d'identification et de suivi des emplois environnementaux aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale

De la même façon que l'Orme et la DARES avaient arrêté conjointement un dispositif de suivi pour le programme « Nouveaux services – Emplois jeunes », la mission propose que soit défini un dispositif d'identification et de suivi des emplois aidés dans le cadre du plan de cohésion sociale (secteur non-marchand et, si possible, marchand). A cet effet, les informations à fournir par les employeurs bénéficiaires des aides devraient être plus précises et le cas échéant complétées.

Les services de la statistique publique devraient également contribuer à cadrer les dispositifs qu'envisagent de mettre en place les six agences de l'eau pour suivre leurs propres dossiers d'attribution d'aides complémentaires à la création d'emploi.

5.4 Favoriser l'adéquation entre l'offre de formation en environnement et la demande d'emploi

5.4.1 Procéder à une évaluation interministérielle de l'offre de formation de niveau « bac +2 et plus » afin de la faire mieux correspondre avec les attentes des employeurs

L'image valorisante de l'environnement et son attractivité économique peuvent expliquer l'engouement des jeunes, élèves et étudiants, pour les « formations en environnement » dont le nombre a augmenté dans des proportions importantes durant les quinze dernières années⁹³. Les effectifs du domaine de la protection de la nature sont sur-représentés par rapport aux besoins exprimés par le marché qui se porte sur les formations dans les filières pollutions et nuisances.

Il n'est pas souhaitable pour les étudiants qui s'engagent ainsi dans des impasses, ni pour les crédits publics mobilisés par ces multiples formations aux débouchés professionnels aléatoires, de maintenir ce statu quo.

La mission préconise donc qu'au terme d'une large concertation associant les pouvoirs publics (ministères chargés de l'environnement, de l'emploi et de l'éducation nationale, représentants des collectivités et CNFPT) et les représentants des éco-entreprises, une évaluation des besoins soit réalisée secteur par secteur (pollutions et nuisances, valorisation des ressources naturelles, qualité de vie et gestion sociétale) avec toute la rigueur nécessaire de façon à apporter ainsi l'éclairage nécessaire pour adapter au mieux l'offre de formation à l'environnement aux besoins prévisionnels du marché (formation initiale et formation continue, formation universitaire et formation professionnelle).

5.4.2 Développer la valorisation des acquis par l'expérience (VAE) dans les différents secteurs des éco-activités

La mission n'a pas trouvé d'informations sur cette procédure dans le champ de l'environnement alors qu'elle lui paraît particulièrement adaptée pour faire reconnaître les savoir faire développés dans les éco-activités et les valoriser professionnellement. Elle justifie d'un investissement spécifique de la part des deux ministères.

5.5 Organiser l'expertise publique « emploi-environnement »

• au niveau national

5.5.1 Créer un pôle « emploi-environnement » au sein du MEDD

Ce pôle regrouperait outre la D4E et l'Ifen qui en seraient les piliers, un correspondant des autres directions, des agences environnementales (Ademe, agences de l'eau ou futur Onema⁹⁴) et en tant que de besoin l'Ifore. Les services déconcentrés du Medd pourraient y être représentés par un correspondant des pôles « environnement et développement durable ».

Placé sous la responsabilité du délégué interministériel au développement durable (ou de la secrétaire générale), il serait animé par un chargé de mission, chef de pôle. Sur la base d'une lettre de mission, il serait le correspondant clairement identifié des services du ministère

⁹³ 40% de croissance des effectifs entre 1997 et 2002 pour les formations supérieures à Bac+2 et un total de plus de 550 formations.

⁹⁴ Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques (création prévue dans la loi sur l'eau en cours de débat).

chargé de l'emploi (DGEFP) et un référent pour les services, les établissements publics, tout particulièrement les agences environnementales (Ademe, Agences de l'eau), comme pour l'ensemble des partenaires du Medd concernés par cette thématique.

Il serait en charge d'élaborer et de suivre la convention de coopération entre les deux ministères (cf. point suivant). Plus particulièrement, il aurait pour mission :

- d'améliorer la comptabilité statistique des emplois environnementaux en tenant également à jour avec les services de la statistique publique et le ministère chargé de l'emploi, une « nomenclature » en permettant le suivi,
- d'analyser la pertinence des dispositifs d'aide à l'emploi mis en place par les agences de l'eau, de tirer les enseignements du programme « les emplois de l'écologie », de proposer le développement de toutes autres mesures propres à soutenir les activités environnementales potentiellement créatrices d'emplois et d'en mesurer les impacts,
- de participer au dispositif d'accompagnement du plan de cohésion sociale mis en place par le ministère chargé de l'emploi (co-pilotage du CNAR-Environnement), de suivre et d'évaluer le fonctionnement des Coordinations régionales « emploi-environnement » (cf. niveau territorial),
- de suivre l'évolution des effets des politiques publiques d'environnement en terme de création d'emplois, directs et indirects,
- de favoriser l'adaptation de l'offre de formation dans le domaine de l'environnement en veillant notamment à la diffusion des études de prospective et de conjoncture sur les éco-activités (formations supérieures et professionnelles).

5.5.2 Elaborer une convention de coopération entre les ministères chargés de l'emploi et de l'environnement

Une telle convention permettrait de définir les attentes et les apports respectifs des différents services, d'établir un programme de travail pluriannuel, d'en assurer le suivi et l'évaluation. A cet effet, la mission propose :

- d'ouvrir un chantier commun entre les deux ministères concernés sur la connaissance du marché de l'emploi environnemental, tant dans le secteur privé que public, permettant d'éclairer l'offre de formation (cf. les actions proposées aux points précédents),
- d'analyser et d'évaluer les résultats des mesures du plan de cohésion sociale dans le champ de l'environnement, ainsi que ceux du dispositif complémentaire d'aide à l'emploi mis en place par les agences de l'eau,
- d'engager une évaluation portant sur l'apport spécifique en matière d'emplois environnementaux des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), en partenariat avec leurs organes représentatifs au plan national ;
- d'organiser un suivi régulier du dispositif d'accompagnement du plan de cohésion sociale (volet non marchand) grâce notamment à des requêtes spécifiques de la base ENEE permettant de mieux connaître les différentes situations régionales et départementales.

5.5.3 Revoir les missions et la composition du Centre national d'appui et de ressources dédié à l'environnement (CNARE)

- faire évoluer en prenant en compte les résultats du dispositif d'accompagnement, les prestations confiées au CNARE vers des expertises sur les métiers émergents ou sur les besoins nouveaux exprimés par les acteurs locaux (par exemple, métiers dans les recycleries, besoins pour la gestion des sites Natura 2000, débouchés des emplois d'insertion des SIAE...),
- Elargir le comité de pilotage du CNARE aux collectivités locales, aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), voire aux chambres consulaires, pour mieux cerner les besoins et attentes locales des employeurs.
- Confier au CNARE l'animation des Coordinations régionales « emploi-environnement » (cf. point suivant), ainsi que la gestion du site Internet des TEE, en veillant à développer un contenu complémentaire à celui des sites publics existants (Orme, ANPE, ONISEP...), voire à enrichir ces derniers par ses propositions.

• au niveau territorial

5.5.4 Recentrer les tâches confiées par les deux ministères aux réseaux TEE existants sur la seule mission de coordination régionale des réseaux locaux « emploi-environnement » (CREE)

L'annonce de l'arrêt du financement de plusieurs DIREN lors des derniers comités de pilotage des réseaux TEE, sans concertation spécifique avec les SGAR⁹⁵ et leurs collègues DRTEFP, ni avec les représentants des agences environnementales, a créé un malaise qu'il convient de lever par un positionnement clair de l'Etat vis à vis d'un dispositif de moins en moins « expérimental ».

Des rapports d'audit des TEE ont déjà été publiés dans quelques unes des sept régions expérimentales, mais **la mission estime nécessaire qu'une telle évaluation soit réalisée dans toutes les régions concernées en liaison avec les partenaires locaux mobilisés.**

Selon les acteurs rencontrés, l'intérêt premier des réseaux TEE réside dans la mise en relation de réseaux qui s'ignoraient auparavant. Sans cette animation, il n'y aurait plus de lieu d'échanges sur la politique transversale « emploi-environnement ». La mission partage cette analyse et propose de **maintenir pour le compte de l'Etat une mission de coordination régionale des réseaux locaux « emploi-environnement ».**

L'objet de cette coordination serait donc beaucoup moins ambitieux que celui des réseaux expérimentaux TEE qui se sont vus progressivement confier de multiples missions, notamment d'appui technique, de suivi et d'évaluation, mais aussi d'accueil de demandeurs d'emploi, voire du grand public. Cet élargissement de leurs missions a rendu moins lisible leur positionnement local et alourdi leur fonctionnement.

La mission de coordination régionale viserait une simple mise en commun des informations et des attentes des différents partenaires intervenant dans le champ de l'emploi environnemental, les réponses aux attentes formulées étant directement prises en charge par les organismes compétents, membres de cette coordination (guide des métiers, bourse

⁹⁵ Le dialogue de gestion mené dans le cadre de la LOLF ne semble pas avoir permis une véritable validation de la décision.

d'emplois, montage de formation...). Elle permettrait également d'identifier l'expertise existante au niveau régional en liaison avec le CNARE.

Ce recentrage des missions confiées aux structures porteuses des réseaux TEE par l'Etat pourrait utilement s'accompagner d'un élargissement de leur comité de pilotage à d'autres partenaires comme les chambres consulaires, voire certaines organisations professionnelles représentatives des éco-activités. La mission préconise que le pôle régional « environnement et développement durable » regroupant la DIREN, la DRIRE et les établissements publics sous tutelle du Medd, y soit représenté en tant que tel et que le financement de cette mission de coordination régionale puisse continuer à être assuré conjointement par les DRTEFP et les agences environnementales.

5.5.5 Généraliser cette mission de Coordination régionale « emploi-environnement » (CREE) » à l'ensemble des régions et en proposer le secrétariat aux Centres régionaux de ressources et d'animation (C2RA)

Le recentrage des missions confiées aux réseaux TEE devrait s'accompagner d'une généralisation du dispositif à l'ensemble des régions en confiant cette mission de coordination et d'animation aux structures régionales d'appui du plan de cohésion sociale, les C2RA⁹⁶. Un tel choix apporterait une plus grande cohérence et lisibilité à cette organisation en réseaux, tout en conservant une capacité de mobilisation des compétences techniques, notamment dans le champ de l'environnement.

Cette évolution devrait également pouvoir prendre en compte les autres dispositifs existants en région comme les plateformes de professionnalisation désormais placées sous la responsabilité des régions. Dans le cadre des futurs contrats de projets Etat-Région, ces missions de coordination impulsées par l'Etat, pourraient trouver leur place en apportant une contribution thématique sur le développement des emplois des éco-activités et les besoins de formation professionnelle correspondants.

Les travaux des CREE permettraient ainsi de vulgariser le champ des éco-activités, de mieux cerner leurs perspectives de développement régional aux niveaux marchand et non marchand, de mieux connaître les métiers sur lesquels ces perspectives devront s'appuyer, et ainsi éclairer les structures de formation comme le dispositif d'accompagnement du plan de cohésion sociale.

Une fonction d'animation nationale des CREE pourrait être confiée au CNARE en tant que centre national d'appui et de ressources spécialisé comme précédemment évoqué.

5.5.6 Développer dans le cadre du service public de l'emploi en région une capacité opérante de coordination et d'évaluation des structures et initiatives en matière d'emplois environnementaux

A l'initiative des préfets, sur proposition conjointe des chefs de pôles « développement et insertion professionnelle » et « environnement et développement durable », une réunion annuelle devrait obligatoirement aborder le thème de l'emploi environnemental. Cette réunion serait consacrée à la promotion, au suivi et à l'évaluation du développement des emplois environnementaux⁹⁷, ainsi qu'à l'impact et aux résultats dans les éco-activités, marchandes et non marchandes, des mesures prévues dans le plan de cohésion sociale.

⁹⁶ Il s'agirait en fait de confier le secrétariat de cette coordination aux chambres régionales de l'économie sociale

⁹⁷ Elle serait également l'occasion de valoriser le volet emploi de la base EIDER.

Elle serait préparée en liaison avec la Coordination régionale « emploi-environnement » qui préciserait à cette occasion les attentes et les besoins des partenaires et acteurs en lien avec les mesures prises dans le cadre des politiques publiques en matière d'emploi. Elle rendrait compte de tout dispositif spécifique mis en œuvre en la matière. Elle aurait à prendre l'initiative de la mise en œuvre des évaluations périodiques des réseaux existants préconisée par ailleurs par la mission.

Un référent « environnement » au sein du SPER et un référent « emploi » au sein du pôle EDD seraient désignés pour organiser et suivre cette démarche inter-pôles régionaux.

Il importe en effet pour optimiser les compétences, d'organiser le croisement des cultures professionnelles et des analyses dans un champ aussi complexe que celui de l'écologie et du développement durable.



Annick HELIAS



Jean-Pierre CHASSINE



Thierry LAVOUX



Patrick SEGAL

ANNEXES

Annexe 1 – Lettre de mission

Annexe 2 – Liste des personnes rencontrées

Annexe 3 – Liste des documents consultés

Annexe 4 – La nature des dépenses des éco-activités

Annexe 5 – Les évolutions du code ROME de l'ANPE

Annexe 6 – Les emplois environnementaux en 2004 (estimation)

Annexe 7 – Synthèse des mesures de l'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale

Annexe 8 – Lettre de France-Nature-Environnement relative au PCS

Annexe 9 – Présentation du dispositif d'accompagnement du PCS

Annexe 10 – Les structures porteuses des réseaux TEE et des C2RA

ANNEXE 1 – lettre de mission



**Le Ministre de l'emploi, de la
cohésion sociale et du
logement**

**La Ministre de l'écologie
et du développement
durable**

22 SEP. 2005

à

Madame Marie-Caroline BONNET-GALZY
Inspecteur générale des affaires sociales
et
Monsieur Jean-Luc LAURENT
Inspecteur général de l'environnement

objet : Mission d'inspection conjointe relative à la politique de l'emploi dans le secteur de l'écologie et du développement durable

La Charte de l'environnement, adossée à notre Constitution, dispose dans son article 6 : « Les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable. A cet effet, elles concilient la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social. » L'articulation entre les objectifs et politiques portées par nos deux départements ministériels est donc un enjeu majeur.

Le ministère chargé de l'écologie a favorisé l'émergence de nouveaux métiers venant appuyer localement ses politiques en s'impliquant dans les programmes du ministère chargé de l'emploi. Le programme « Nouveaux Services - Emplois Jeunes » est désormais en phase de décade vers son terme définitif (2007). Il a soutenu l'expérimentation d'un outil créé dans huit régions pour ancrer les métiers environnementaux - les réseaux Territoires Environnement Emplois (TEE). Un nouveau dispositif pour soutenir le recrutement de 1 000 jeunes diplômés a été mis en place début 2005 (« Les emplois de l'écologie » géré par les DRIRE).

Le ministère chargé de l'emploi et de la cohésion sociale met en œuvre un ensemble de moyens d'aide à l'insertion et à l'emploi qui comprend :

- des « dispositifs locaux d'accompagnement » (DLA) intervenant sur les emplois aidés dans le domaine social et soutenant 10 000 associations par an sur tous les problèmes d'emploi - bénévole ou salarié - qu'elles rencontrent,
- des centres de ressources et d'animation sont confiés à des réseaux associatifs au niveau régional et,
- de façon thématique, au niveau national : le Centre national d'appui et de ressources « Environnement » (CNAR-E) doit monter en puissance en 2005.

La politique affirmée par le gouvernement sur l'emploi nécessite de préciser la nature du lien entre emploi et écologie. Il s'agit de créer une nouvelle impulsion en mettant en cohérence les moyens et les réseaux existants dans un contexte où les données statistiques disponibles soulignent le dynamisme des éco-industries.

Les politiques de l'environnement sont le support d'un secteur industriel très dynamique. Ce secteur emploie plus de 300 000 personnes, crée des emplois et voit son chiffre d'affaire progresser plus rapidement que le PIB. Il convient de soutenir et, chaque fois que possible, de renforcer cette évolution afin d'en multiplier les effets. De même, chaque fois que les acteurs économiques déploient des compétences pour intégrer les exigences de la protection de l'environnement en vue de promouvoir un développement durable.

Vous vous attacherez à dresser l'état des moyens, dispositifs et réseaux existants en matière d'emploi environnemental en veillant tout particulièrement à examiner leur cohérence et à évaluer, pour les principaux, leur plus-value écologique, sociale et économique.

Cela devra vous permettre de nous soumettre toute proposition utile visant à valoriser l'expertise acquise et, plus largement, à définir une politique en faveur des éco-industries, des métiers, des compétences et des formations dans le domaine de l'écologie et du développement durable.

Au-delà des employeurs traditionnels que constituent pour ces métiers les collectivités publiques et le « tiers-secteur » (associations, fondations, mutuelles, coopératives), vos réflexions s'élargiront aux perspectives susceptibles d'être offertes par les entreprises et, en particulier, les entreprises innovatrices et de services.

La mission pourra s'appuyer sur le réseau des services déconcentrés de nos deux administrations. Votre rapport nous sera remis dans un délai de quatre mois.

**Le Ministre de l'emploi, de la
cohésion sociale et du logement**



Jean-Louis BORLOO

**La Ministre de l'écologie et du
développement durable**



Nelly OLIN

ANNEXE 2 – liste des personnes rencontrées

Ministère de l'écologie et du développement durable

- Bernard BRILLET, directeur adjoint de cabinet
- Christian BRODHAG, délégué interministériel du développement durable
- Rémy RISSER, chef du bureau des productions et des consommations
- Catherine CARO, chargée de mission « emploi » à la DGA
- Philippe TROUVE, directeur de la prévention des pollutions et des risques - DPPR
- Pascal BERTEAUD, directeur de l'eau - DE
- Philippe HUBERT, DIREN Ile-de-France, accompagné de Jacques POUYE
- Christophe LOWEZANIN, responsable de l'observatoire Orme à l'Ifen

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

- Pierre GOUIFFES, directeur adjoint au cabinet du ministre
- Philippe LERAITRE, conseiller technique au cabinet
- Olivier WICKERS, sous-directeur - DGEFP
- Richard SAVATE, chargé de mission - DGEFP
- Corinne VAILLAND, chef de bureau du contrôle de gestion - DGEFP
- Viviane SILO, chef du département de la politique de l'emploi - DARES

ADEME

- Matthieu ORPHELIN, conseiller de la présidente
- Lucien HARROUS, chargé du dispositif emploi
- Thomas GODIN, service économie

Agence de l'eau Seine-Normandie

- Richard DARTOUT, responsable du suivi « emploi »

AVISE

- Thierry VECLIN, responsable du pôle « activités d'utilité sociale »
- Karim ZERGUIT, chargé de mission « approche filière »

CNAR-environnement

- Xavier ROBERT, coordinateur (UNCPPIE)
- Jean-Charles COLIN, chargé de mission

Association des maires de France (AMF)

- Marie-Claude SERRES-COMBOURIEU, responsable du département Action sociale et éducative
- Grégory MASCARAU, chargée d'étude au département « environnement et développement durable
- Gwénola STEPHAN, chargée d'étude au département EDD

Association des Régions de France (ARF)

- Elisabeth DUPONT-KERLAN, déléguée « transports-environnement-énergie »
- Anne WINTREBERT, déléguée « développement économique et cohésion sociale »

Association des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI)

- Sylvain GOLLIN, élu consulaire, président du groupe de travail sur les éco-entreprises
- Pierre-Olivier VIAC, responsable du département « environnement - développement durable »

Association française des ingénieurs écologues

- Pierre CLAVEL, président
- Olivier LEMOINE

Fédération France Nature (FNE)

- Pierre BOUSQUET

UNCPPIE

- Yves BRIEN, directeur

SUEZ-Environnement

- Jean-Louis CHAUSSADE, directeur général adjoint de SUEZ en charge de Suez-environnement
- Denys NEYMON, directeur des ressources humaines

VEOLIA

- Vincent MERLE, directeur de la prospective sociale à la direction des ressources humaines
- François LAURANS, adjoint au directeur environnement à la direction de la recherche, du développement et de la technologie
- Anne-Sophie PIERRE, chargée de mission à la direction du développement durable

Région Nord-Pas-de-Calais

SGAR	Yves DURUFLE, SGAR, et Christian RAULT	DIREN	Mme BOUR-DEPREZ, adjointe au directeur et Jean-Noël PETIT
DRFPTE	Marie-Laure BALMES, directrice, MM. FAUCOMPRESZ et PEPPERSTRAETE	DRIRE	M. TOGNOLA
ADEME	Nathalie FRELIER	CR-NPdc	Brigitte BARON
AE-AP	Yves. DUEZ	C2RP	M. OBRE
AFPA	Mme LADESOU et M. LEFEBVRE	CRDD	Julie NICOLAS
CNASEA	Alain WAGRET, Bernard DIBERT et Christine ROUX	SITA	Jean-Paul STERN, directeur, et Farid BANOU, coordinateur
ANPE	Philippe. HOCHEDZ	TEE	David BESANGEZ, coordinateur

Région Poitou-Charentes

Préfet	M. PREVOST, préfet de région, préfet de la Haute-Vienne	DIREN	Hubert FERRY-WILCZEK, directeur, Alain FEMINIAS, adjoint, et Pascale ORTIZ
DRTEFP	Guy SEGALA, directeur, Anne SAILLY, Christian PENNERET, Ronan BERNARD, Pierre BOURGE, Johann COPAIN	Conseil régional	Sylvie PETITJEAN M. BOURGE (plateforme de professionnalisation)
DDTEFP	François-Henri PREVOST et Marie-Annick MICHAUX	CNASEA	Bernard DIBERT et Christine ROUX
DDETFP 17	Jean-Pierre GUERILLOT et Antoine LACOTE	IFREE-TEE	Mme CARDINAL-ANDRE et Francis THUBEE
C2RA	Francis DIBOT	IRIS	Pascal LE CŒUR
AFPA	Patrick PERRINAUD	ADEME	Jean-Noël ROUX
ANPE	Denis BAILLET	agence eau	M. BRET et Claude DALLET
ICPA-DLA	Mme FOUIN		

Région Rhône-Alpes

SGAR	Joël MARIE	DIREN	Serge ALEXIS
DRTEFP	Michel DELARBRE, directeur, Annick TATON et Jean-Pierre HAUTCOEUR	DRIRE	Philippe GUIGNARD, directeur, et Jacques BALME
ADEME	Guy FABRE et Joël MANSOT	CNASEA	M. COSTET
AE-RMC	Alain PIALAT	CRES	COLONGON
AFPA	Guy JEANNEROT	GRAINE	Mme RECHT-RIGON
ANPE	Patrick LESCURE	TEE	Brigitte BRIEL
CAPEB	M. STORTI	UREI	Marie-Jeanne PRASTER
CR-RA	M. HAUTCOEUR		

Région Ile-de-France

DRTEFP	Marc BIEHLER, et Evelyne TROTIN Franck LOPEZ	DIREN	Louis HUBERT, directeur Jacques POUYE
ANPE	Annie MERCIER		

ANNEXE 3 – Liste des documents consultés

1. Ouvrages

- « Les incidences macro-économiques des dépenses de l'environnement » (1985)
- « Emplois et environnement : faits et questions » - RU Sprenger – OCDE (1993)
- « Emploi et environnement » - Rapport de la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement – MEDD/Ifen (rapports 2000 ; 2001 ; 2002 ; 2003)
- « Diagnostic et propositions générales pour le développement des activités et emplois dans le domaine de l'environnement en Haute-Normandie » - DRTEFP/DIREN (janvier 2001)
- « Evaluation du dispositif DLA en région Rhône-Alpes » (février 2006)
- « Guide des métiers et des formations initiales en environnement – région Centre » CRIJ/DIREN (2004-2005)
- « Guide emploi environnement – espaces verts en Val de Seine » - association Espaces
- « La prestation des services intellectuelles dans le secteur de l'environnement » - Annales des mines (octobre 2004)
- « Environnement, entreprises et territoire : vers un développement durable – l'exemple de l'association Objectif emploi » - DIREN/Caisse d'épargne (décembre 2005)

2. Publications et documents

2.1 Medd

- « Le marché de l'emploi des métiers de l'environnement » - note de conjoncture des éco-entreprises – Medd/Ifen (1er semestre 2005)
- « Emploi et développement durable » - Synthèse des interventions du MEDD dans le domaine de l'emploi (septembre 2005)

2.2 Ifen

- « L'environnement à la recherche d'une définition » - note de méthode n°1 – Ifen (juin 1993)
- « La feuille de l'Orme » - n° 43-44-45
- « L'emploi dans l'environnement : un marché en croissance, des décalages entre l'offre et la demande » Ifen (Les données de l'environnement – l'emploi n°60 – Novembre 2000)
- « Les communes, premier utilisateur des emplois jeunes dans l'environnement » - Ifen (les données de l'environnement – emploi n°89 – décembre 2003)
- « Les métiers de l'environnement victimes de leur succès » - Ifen (le 4 pages n°107 – octobre 2005)
- Note de travail de l'Orme (Ifen) du 31 mars 2005

2.3 Avise

- « Consolidation des nouveaux services environnementaux – Actes du séminaire de travail » (octobre 2003)
- « Inventaire des ressources sur la consolidation des nouveaux services environnementaux » (octobre 2003)
- « Etat des lieux de l'insertion par l'activité économique dans les Pays de la Loire » - synthèse du rapport final – AVISE (avril 2004)
- « Associations et FSE – gérer et financer un projet avec l'appui du FSE » - les cahiers de l'AVISE n°3 (juin 2005)

2.4 CNAR-Environnement / DLA /C2RA

- Dossier rencontre du 8 décembre 2005 (présentation du dispositif et de la structure coordinatrice UNCPiE)
- Programme d'activité CNAR 2005
- Bilan de la période de préfiguration (juillet 2004-mars 2005)
- Note sur le contexte du secteur associatif (juillet 2005)
- Document de travail sur les chantiers d'entretien des milieux aquatiques (décembre 2005)
- Activité consolidée des DLA 2006 (toutes activités confondues – environnement)
- Evaluation du dispositif DLA en Rhône-Alpes – C2RA/CRESS (février 2006)

2.5 CPCA

- « L'emploi dans les associations » Bulletin « la vie associative » n°7 – CRCA (septembre 2005)

2.6 Réseaux TEE

- Présentation des réseaux : 5 fiches présentant les outils, l'expertise et les échanges (Bourgogne ; Poitou-Charentes ; Aquitaine ; Ile-de-France ; PACA)
- TEE Ile-de-France (www.ecoformations.net)
 - o Bilan d'activité 2005
 - o « La gazette du réseau Ile-de-France » hors série spécial « eau » - novembre 2005
 - o « Le secteur de l'eau, créateur d'emplois et d'activités : quels métiers ? Quelles compétences ? » (mai 2005)
 - o Présentation du site – TEE/DIREN/ADEME Ile-de-France (191 formations – 67 métiers)
 - o « Observatoire des nouvelles activités environnementales en Ile-de-France – rapport 2005 » - TEE (janvier 2006)
- TEE Rhône-Alpes (www.reseau-tee.net)
 - o Programme d'actions prévisionnel (décembre 2005)
 - o Bilan intermédiaire des actions (novembre 2005)
 - o Statistiques du site portail (avril 2005)
 - o Programme NS-EJ – bilan

2.7 Agences de l'eau

- Note de la DE en date du 20 décembre 2005
- Note sur dispositif de l'AE

2.8 ADEME

- Programmation des opérations aidées dans le cadre du CPER Etat-Région Rhône-Alpes (2000-2005) :

2.9 CNFPT

- « Les tendances de l'emploi territorial en 2006 »
- « Bilans sociaux de la fonction publique territoriales » (2003)
- « Notes de conjoncture » - Observatoire de la fonction publique territoriale (site Internet du CNFPT)
- « Repères statistiques - emplois jeunes » n°2 (mai 2001)

2.10 Association pour l'emploi des cadres (APEC)

- « Les métiers de l'environnement » - les référentiels des métiers cadres (juin 2003)

2.11 ARENE

- « Etat des lieux des structures d'insertion par l'économie intervenant dans l'environnement en Ile-de-France » - DIREN/DRTEFP (novembre 2005)

2.12 UNCPIE

- « Rencontres environnement, emploi et partenariat – développement des territoires et programme NS-EJ » - Les actes (1999)
- « Guide d'animation territoriale pour la création d'emploi dans l'environnement » - UNCPIE avec le concours MES/MATE/CDC (septembre 2000)

2.13 UREI

- « Quand l'entreprise lutte contre l'exclusion... » - Dossier de l'UREI Rhône-Alpes (2006)

2.14 CCI

- « Les éco-entreprises françaises » - plaquette CCI
- « L'annuaire 2006 des éco-industries du Val d'Oise et des Yvelines » - CCI du Val d'Oise
- « Formations 2006 » - Centre de formation et de documentation sur l'environnement (CFDE) – ACFCI

2.15 SUEZ – Environnement

- « Le guide des métiers de l'environnement » 2005-2006

ANNEXE 4 –La nature des dépenses des éco-activités

(définition conjointe OCDE – Eurostat)

Thèmes (OCDE)	Secteurs d'activités	Nature des dépenses en investissement et fonctionnement
a) Gestion des pollutions	Pollution de l'air	Fabrication d'installations et de produits spécifiques pour les entreprises et les ménages (exemple : pots catalytiques) Fonctionnement des installations
	Eaux usées	Réseaux d'assainissement, installations de traitement, assainissement autonome)
	Déchets	Collecte, traitement, mise en décharge (y compris nettoyage des rues)
	Réhabilitation des sols et eaux	Etudes et travaux réalisés par les éco-entreprises
	Bruit	Protection acoustique des logements, des véhicules, des entreprises et des infrastructures
	Mesure et contrôle	Fabrication des appareils de mesure Contrôle technique des véhicules
	b) Gestion des ressources	Mobilisation de la ressource en eau
Récupération		Triage, compactage, traitement et recyclage
Nature, paysage, biodiversité		Inventaires, protection des espaces et habitats naturels, gestion des espaces protégés, indemnités
Cadre de vie		Création et gestion des espaces verts, parcs et jardins...
Energies renouvelables (nouveau)		Fabrication des installations et produits spécifiques Fonctionnement des installations
c) Technologies et produits propres		impact en emplois non encore évalué (exemple : essence sans plomb)
d) activités transversales		Administration générale (sans les crédits d'intervention) et recherche

NB : les technologies de l'environnement correspondent à l'ensemble des savoir faire et des techniques utilisés en vue de mesurer ou de réduire l'impact d'une activité, d'un procédé ou d'un produit sur l'environnement. Six grands secteurs sont identifiés : air, eau, bruit, sols, énergies, déchets (mais pas encore la biodiversité !).

ANNEXE 5 – Evolution du code « ROME » de l'ANPE

Anciennes rubriques (avant 2003) :

Ancien code ROME	Métier - Emploi
2152	Artisans en terrassement, travaux publics, parcs et jardins pour les artisans travaillant dans les espaces verts
3312	Ingénieurs de l'Etat
3820	Ingénieurs et cadres techniques d'études de l'agriculture et des eaux et forêts pour les ingénieurs environnement travaillant en entreprises
4333	Animateurs socioculturels et de loisirs pour les animateurs nature et environnement
4701	Techniciens d'études développement de l'agriculture et des eaux et forêts
5217	Agents de service de la fonction publique pour les agents de salubrité
5316	Agents techniques des eaux et forêts (fonction publique)
5424	Employés administratifs divers d'entreprises pour les agents de salubrité
6244	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics » pour les égoutiers
6293	Surveillants qualifiés d'exploitation pour les fontainiers et agents des eaux
6301	Jardiniers pour les agents d'entretien d'espaces verts
6415	Conducteurs livreurs, coursiers pour les conducteurs de benne à ordures,
6891	Nettoyeurs pour les éboueurs ripeurs

Nouvelles rubriques (depuis 2003) :

Code ROME	Métier - Emploi
45414	<u>Agent de traitement dépolluant</u> Agent de réseau de traitement des eaux, chauffeur de four d'incinération des ordures, technicien de station de traitement des eaux, agents d'assainissement radioactif, agent de traitement des déchets solides et liquides... [Niveau de formation : à partir du CAP]
11214	<u>Agent d'entretien et d'assainissement</u> Agent de salubrité (enlèvement d'ordures ménagères), applicateur hygiéniste, dératiseur, désinfecteur de bâtiments, éboueur, égoutier (réseaux d'assainissement), nettoyeur de réseau d'assainissement, releveur de boîtes à ordures, vidangeur (assainissement)... [Niveau de formation : à partir du CAP]
61114	<u>Chargé de la protection du patrimoine naturel</u> Garde-moniteur de parc naturel, garde-pêche, animateur nature... [Niveau de formation : à partir du BEP, BEPA]
52234	<u>Technicien en environnement des industries de process</u> Agent de laboratoire en écologie, technicien en analyse de pollution, technicien chimiste, responsable déchets en entreprise, technicien en hygiène et environnement, technicien en traitement des déchets... [Niveau de formation : à partir du BAC]
53131	<u>Cadre technique de l'environnement</u> Conseiller en environnement, chef d'exploitation du centre d'enfouissement, inspecteur des sites, consultant international en environnement, ingénieur de la pollution atmosphérique, ingénieur écologue, ingénieur en gestion des risques industriels... [Niveau de formation : à partir de la maîtrise]
53213	<u>Cadre technique d'hygiène et de sécurité</u> Chef du service environnement-hygiène-sécurité, ingénieur environnement-hygiène-sécurité, responsable environnement-hygiène-sécurité, responsable du service sécurité... [Niveau de formation : à partir de la maîtrise]

ANNEXE 6 – Les emplois environnementaux en 2004

Les emplois environnement en 2004 (estimation provisoire)

en nombre d'emplois

Domaines	Emplois environnement spécifiques						Autres emplois (2)	Total (4)	Répartition
	Services publics ou non marchands	Services privés vendus	Services internes	Fabrication d'équipement	Travaux publics, construction	Fabrication de produits (1)			
Protection de l'environnement									
Pollution de l'air			3 900	700			1 100	5 600	2%
Eaux usées	21 100	16 100	10 000	3 100	38 100	100	200	88 700	24%
Déchets	27 600	50 600	7 200	2 800	3 000	1 600	1 900	94 700	26%
Déchets radioactifs	200	2 000						2 300	1%
Réhabilitation des sols et eaux		1 500						1 500	0%
Bruit				1 400	9 200			10 700	3%
Mesure et contrôle (3)		3 400		1 000				4 300	1%
Nature, paysage, biodiversité	9 600	1 800			6 400			17 800	5%
Autres domaines liés à l'environnement									0%
Eau	6 500	15 900		1 000	11 200		1 600	36 200	10%
Récupération		26 800		600				27 500	7%
Cadre de vie	35 800	6 700		800			2 000	45 300	12%
Activités transversales	30 200	3 600					2 200	36 000	10%
Total (4)	131 100	123 400	21 000	11 400	68 000	1 700	9 000	370 500	
Répartition	35%	35%	6%	3%	18%	0%	2%		

Note : (1) Fabrication des seuls produits environnementaux destinés à la consommation des ménages (ou des mêmes produits pour l'exportation). La fabrication de tels produits pour la consommation intermédiaire des entreprises n'est pas considérée.

(2) Emplois de fabrication d'équipements ou de construction non spécifiquement environnementaux, mais utilisés par les services environnementaux. L'évaluation des emplois de fabrication de biens non environnementaux étant faite par solde, elle est très sensible au moindre écart sur les autres emplois et ne doit pas être interprétée.

(3) Les emplois de mesure et contrôle effectués par les services publics sont inclus dans les « activités transversales ».

(4) Total effectué avant arrondis.

Source : Ifen (Orme).

Plan de cohésion sociale

Contrats et formation en alternance

	SECTEUR MARCHAND				SECTEUR NON MARCHAND		FORMATION EN ALTERNANCE		
INTITULÉ DU DISPOSITIF	CONTRAT INSERTION REVENU MINIMUM D'ACTIVITÉ ➤ CI-RMA	CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI ➤ CIE	CONTRAT JEUNE EN ENTREPRISE ➤ CJE	CONTRAT NOUVELLES EMBARQUES ➤ CNE	CONTRAT D'AVENIR ➤ CA	CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI ➤ CAE	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, ET DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ➤ PACTE
OBJECTIF	Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des bénéficiaires des minima sociaux	Favoriser le retour à l'emploi des personnes confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle	Insérer directement et durablement les jeunes peu ou pas qualifiés dans l'emploi	Favoriser le recrutement dans les petites entreprises	Favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires des minima sociaux grâce à des actions d'accompagnement et de formation	Favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail, avec un contrat de travail et une aide à l'insertion adaptée	Permettre à des jeunes de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle	Favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi grâce à un contrat permettant d'acquies une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles	Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu qualifiés par l'acquisition d'une formation professionnelle en rapport avec l'emploi occupé (catégorie C)
PUBLIC VISÉ	Bénéficiaires du RMI, ASS, APL, AAH, depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi	Jeunes âgés de 16 à moins de 23 ans d'un niveau inférieur au niveau IV de formation • ou de 23 à moins de 26 ans sans qualification (niveau V bis ou VI) et bénéficiaires du CIVIS	Tous les publics	Bénéficiaires du RMI, ASS, APL, AAH, depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi	Jeunes de 16 à 25 ans révolus (possibilité de dérogation aux limites d'âge sous certaines conditions)	Jeunes de 16 à 25 ans révolus • Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus	Jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme, sans qualification professionnelle reconnue ou avec un niveau de formation inférieur au baccalauréat
EMPLOYEUR	• Tout employeur cotisant au régime d'assurance chômage de l'Unédic : entreprises, associations, dont entreprises ou associations de services à la personne, groupements d'employeurs... • Employeurs de pêche maritime ne relevant pas du champ Assédic Sont exclus les particuliers employeurs Conditions préalables à l'embauche : • n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat • ne pas avoir licencié un salarié sous CDI pour embaucher une personne en CI-RMA • être à jour du versement des cotisations et contributions sociales	• Tout employeur cotisant au régime d'assurance chômage de l'Unédic : entreprises, associations, dont entreprises ou associations de services à la personne, groupements d'employeurs... • Employeurs de pêche maritime ne relevant pas du champ Assédic Sont exclus les particuliers employeurs Conditions préalables à l'embauche : • n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat • ne pas avoir licencié un salarié sous CDI pour embaucher une personne en CIE • être à jour du versement des cotisations et contributions sociales	• Tout employeur cotisant au régime d'assurance chômage de l'Unédic : entreprises, associations, dont entreprises ou associations de services à la personne, groupements d'employeurs... • Employeurs de pêche maritime ne relevant pas du champ Assédic Sont exclus les particuliers employeurs Conditions préalables à l'embauche : • n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédant le recrutement. Ce délai s'apprécie en fonction de la date de notification du licenciement économique • être à jour du versement des cotisations et contributions sociales • ne pas avoir conclu de CDI avec le jeune dans les 12 mois précédant l'embauche • déposer la demande de l'aide auprès de l'Assédic dans le délai maximum d'un mois suivant l'embauche	• Tout employeur du secteur marchand : entreprises et organismes (groupements d'intérêt économique, fondations, associations...). Sont exclus les particuliers employeurs • Contrat réservé aux nouvelles embauches effectuées depuis le 4 août 2005	• Collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public • Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transports, établissements de soins) • Autres organismes de droit privé à but non lucratif (associations, dont les associations de services à la personne, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, syndicats professionnels) • Structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion, associations intermédiaires)	• Collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public • Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transports, établissements de soins) • Autres organismes de droit privé à but non lucratif (associations, dont les associations de services à la personne, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, syndicats professionnels) • Structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion, associations intermédiaires) Sont exclus les services de l'État	• Entreprises relevant des secteurs artisanal, commercial, industriel ou associatif • Entreprises relevant du secteur public (non industriel et non commercial)	• Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue • Établissements publics industriels et commerciaux et entreprises d'armement maritime • Sont exclus : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs	• Fonction publique de l'État : administrations centrales, services déconcentrés et établissements publics administratifs • Fonction publique hospitalière : établissements d'hospitalisation publics et syndicats interhospitaliers, hospices publics, maisons de retraite publiques, établissements publics relevant de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés à l'exception des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée, centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics • Fonction publique territoriale : communes, départements, régions, établissements publics à caractère administratif, offices publics d'habitation à loyer modéré, caisses de crédit municipal
TYPE DE CONTRAT	• CDD de 6 mois minimum, renouvelable 2 fois dans la limite de 18 mois • CTT recourant à un ou plusieurs contrats de mise à disposition pendant au moins 6 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 18 mois	• CDI • CDI/CNE • CDD de 24 mois maximum	• CDI • CDI/CNE	CDI, garantissant à son titulaire : • les droits et garanties attachés à la qualité de salarié à la formation (DIP) • toutes les dispositions de la convention collective applicables à l'entreprise, à l'exception des clauses relatives à la période d'essai et aux modalités de rupture des CDI Pendant les deux premières années, le CNE peut être rompu selon une procédure simplifiée par lettre recommandée AR En contrepartie, en cas de rupture par l'employeur, le titulaire du CNE bénéficie d'une indemnité de rupture, d'un revenu de remplacement et d'un accompagnement renforcé par le service public de l'emploi pour favoriser son retour à l'emploi	• CDD de 2 ans, renouvelable dans la limite de 3 ans (voire 5 ans pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés au moment de la conclusion du contrat) • Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 1 fois dans la limite de 36 mois	CDD de 6 mois minimum dans la limite de 24 mois	CDD de 1 à 3 ans (possibilité de dérogation à la durée du contrat sous certaines conditions)	• CDD • CDI • CDI/CNE L'action de professionnalisation peut être conclue pour une durée de 6 à 12 mois. Possibilité d'extension jusqu'à 24 mois par accord de branche	Contrat de droit public d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de deux ans. Titularisation au terme du contrat
DURÉE DU TRAVAIL	Temps plein ou temps partiel 20 heures hebdomadaires de travail minimum	Temps plein ou temps partiel 20 heures hebdomadaires de travail minimum (sauf difficultés particulières d'insertion de la personne embauchée)	Temps plein ou temps partiel (mi-temps au minimum)	Plein temps ou temps partiel	Temps partiel 20 heures hebdomadaires de travail	Temps plein ou temps partiel 20 heures hebdomadaires de travail minimum (sauf difficultés particulières d'insertion de la personne embauchée)	Temps de travail identique aux autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation	Temps de travail identique aux autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation	Temps plein dont 20 % au moins consacrés à la formation professionnelle
ACCOMPAGNEMENT FORMATION ET/OU VAE	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de VAE recommandées Elles sont dans ce cas précisées dans la convention	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de VAE recommandées	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de VAE recommandées	Droit commun	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle et attestation de compétences obligatoires • VAE recommandée	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de VAE recommandées	Formation en entreprise et en CFA Le temps de formation en CFA est de 400 heures minimum par an en moyenne. Il peut être réduit sous certaines conditions sans être inférieur à 200 heures	Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans être inférieure à 150 heures) Possibilité d'aller au-delà des 25 % (accord de branche)	• Attribution d'un tuteur nommé parmi les agents de l'employeur • Formation professionnelle dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme. Possibilité de compléter par des stages hors du service d'affectation et des actions de formation organisées par l'employeur • Actions de VAE recommandées
RÉMUNÉRATION	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Droit commun	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions contractuelles plus favorables)	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Le salaire varie de 25 à 78 % du SMIC horaire en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation	• Pour les jeunes de 16 à 25 ans, le salaire est calculé en pourcentage du SMIC horaire et varie selon l'âge et le niveau de qualification (de 55 à 80 %) • Pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, le salaire est au moins égal à 85 % du minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au SMIC	Sur la base du minimum de traitement de la fonction publique et selon l'âge (55% pour les moins de 21 ans ; 70 % pour les plus de 21 ans). Ce traitement peut être complété par un régime indemnitaire
AIDE À L'EMPLOYEUR	• Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 425,40 € par mois au 1 ^{er} janvier 2005 • Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale	• Aide mensuelle de l'État, fixée par arrêté du préfet de Région, dans la limite de 47 % du SMIC brut et de 35 heures hebdomadaires, versée pendant toute la durée de la convention conclue avec l'ANPE (24 mois au maximum) • Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale	• Montant de l'aide fixée à 150 € par mois ou 300 € par mois si le jeune est d'un niveau V bis ou VI de formation pour une durée de 3 ans avec un abatement de 50 % la 3 ^e année • Pour les contrats conclus avant le 1 ^{er} avril 2005, ce montant est compris entre 225 € et 292,50 € par mois en fonction des conditions d'emploi et de rémunération du jeune	Application des allègements "Rillon" sur les bas et moyens salaires En cas de cumul avec le CIE, le CJE ou le CAE-DOM, application des aides et des allègements de cotisations patronales de Sécurité sociale	• Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 425,40 € par mois au 1 ^{er} janvier 2005 • Avant le 1 ^{er} mars 2006, aide dégressive de l'État correspondant le 1 ^{er} semestre à 90 % du solde restant à la charge de l'employeur après déduction de l'aide forfaitaire, à 75 % pour le second semestre et à 50 % les années suivantes • Après le 1 ^{er} mars 2006, aide dégressive de l'État correspondant le 1 ^{er} semestre à 75 % du solde restant à la charge de l'employeur après déduction de l'aide forfaitaire et à 50 % les années suivantes • Dispositions particulières prévues pour certains publics et certains employeurs (ateliers et chantiers d'insertion) • Exonérations des cotisations et contributions patronales de Sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction	• Aide mensuelle de l'État, fixée par arrêté du préfet de Région, dans la limite de 95 % du SMIC brut et de 35 heures hebdomadaires, versée pendant toute la durée de la convention conclue avec l'ANPE (24 mois au maximum) • Exonération des cotisations et contributions patronales de Sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction	• Si l'employeur est inscrit au registre des métiers ou s'il emploie moins de 11 salariés (apprentis non compris) : exonération totale des cotisations patronales et salariales • Si l'employeur est inscrit au registre des métiers (non compris) : exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire • Crédit d'impôt de 1600 € par apprenti, porté à 2200 € lorsque l'apprenti est handicapé ou lorsque celui-ci est sans qualification et en CIVIS • Indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant de 1000 € minimum pour chaque année de formation versée par la Région	• Exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale pour les 16-25 ans et pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus • Allègements de cotisations sociales de droit commun (réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale équivalente à 26 % du salaire brut pour un salaire égal au SMIC) pour la tranche 26-44 ans	Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour les PACTE conclus avant le 1 ^{er} janvier 2010
OÙ S'ADRESSER ?	• Pour signer une convention - Conseil général-service insertion (BMI) - ANPE (ASS, APL, AAH) • Pour s'informer - CAP Emploi - DOTEFP - CAF, MSA et Assédic	• Pour signer une convention - ANPE • Pour s'informer - ANPE - DOTEFP	• ANPE - Missions locales ou PAIO • DOTEFP • Assédic	• DOTEFP • ANPE • Inspection du travail	• Pour signer une convention - ANPE - Mainte du domicile - ANPE (ASS, APL, AAH) • Pour s'informer - CAP Emploi - DOTEFP - CAF, MSA et Assédic	• Pour signer une convention - ANPE • Pour s'informer - ANPE - DOTEFP	• ANPE - Centres de formation d'apprentis (CFA) • Chambres d'agriculture / Chambres de commerce et d'industrie (Points A) / Chambres de métiers (Centres de aide à la décision) • DOTEFP • Missions locales et PAIO • CIO et CII	• ANPE • DOTEFP • OFCA • Organisations syndicales et professionnelles • www.fonction-publique.gouv.fr • Pour être embauché : - ANPE (après passage en commission)	• Pour s'informer : - ANPE - Missions locales ou PAIO - DOTEFP • www.fonction-publique.gouv.fr • Pour être embauché : - ANPE (après passage en commission)

CIVIS

L'ensemble des mesures sont mobilisables dans le cadre du Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), droit à l'accompagnement vers l'emploi durable pour les jeunes (de 16 à 25 ans sans qualification ou maximum BAC + 2 non validé) qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle. Contactez votre Mission locale.

➤ En savoir plus :
■ Info emploi 0821 347 347 (0,12 €/mn)
■ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

www.cohesionsociale.gouv.fr



ANNEXE 8 – Lettre de France-Nature-Environnement relative au PCS



FRANCE NATURE
ENVIRONNEMENT

Siège social
57 rue Cuvier – 75231 Paris Cedex 05
Tél. : 01 45 87 09 55
Fax : 01 43 36 84 67
Email: direction@fne.asso.fr

Monsieur Jean-Louis BORLOO
Ministre de l'Emploi, de la cohésion sociale
et du Logement
127, rue de Grenelle
75700 PARIS 07 SP

Paris, le 17 janvier 2006

Réf : DFNE/060117

Objet : Accompagnement du plan de cohésion sociale par la fédération France Nature Environnement

Monsieur le Ministre,

France Nature Environnement (FNE) est la fédération française des associations de protection de la nature et de l'environnement. Elle regroupe en son sein plus de 3000 associations sur l'ensemble du territoire français faisant de FNE le premier réseau associatif employeur dans le secteur de l'environnement.

Depuis les années 80, les associations se sont progressivement professionnalisées en prenant appui notamment sur les différentes mesures d'aides à l'emploi. Dans ce contexte, FNE a toujours accompagné ses associations membres en leur apportant conseils, outils et expertise sur ces questions, dans une logique de pérennisation des activités afin d'aboutir à la reconnaissance des associations de l'environnement comme secteur d'activité à part entière.

De plus, en 2005, l'adoption de la charte de l'environnement a placé le développement durable au cœur de l'ensemble des politiques publiques de notre pays. De ce fait, à l'heure où l'emploi est plus que jamais une priorité pour notre Gouvernement, il devient de plus en plus essentiel d'approcher les questions environnementales sous leurs dimensions économiques et sociales.

C'est donc avec un très grand intérêt que nous avons accueilli la mise en place du plan de cohésion sociale et le train de mesures d'aide à l'emploi qui l'accompagne.

Malgré les difficultés socio-économiques que traversent actuellement nos associations membres, nous venons par ce courrier vous proposer de travailler avec vos services pour qu'elles s'emparent pleinement de ce plan.

Pour ce faire, nous imaginons deux axes de travail :

- l'adaptation de mesures particulières du plan pour que les associations puissent participer directement en tant qu'employeur à l'effort national pour l'emploi,
- la réflexion pour la mise en place des conditions favorables au développement d'activités génératrices d'emploi dans le secteur de l'environnement et en particulier sur les chantiers d'entretien des milieux naturels.

Ce plan de travail, détaillé dans une note jointe à ce courrier, pourrait aboutir à la signature d'un accord cadre entre votre ministère et France Nature Environnement. Notre fédération s'engagerait alors naturellement à assumer la promotion de cet accord et à animer son réseau associatif pour qu'il s'y implique pleinement.

Fédération Française des Associations de Protection de la Nature et de l'Environnement

Siège social : 57 rue Cuvier – 75231 PARIS CEDEX 05
Site Internet : www.fne.asso.fr



**FRANCE NATURE
ENVIRONNEMENT**

Siège social
57 rue Cuvier – 75231 Paris Cedex 05
Tél. : 01 45 87 09 55
Fax : 01 43 36 84 67
Email: direction@fne.asso.fr

L'investissement de France Nature Environnement dans cet accord cadre sera une nouvelle étape dans la démarche que nous menons pour la mise en place de modalités de financement pérennes, via le secteur public et le secteur privé, des activités associatives.

Nous restons à votre entière disposition pour échanger de vive voix avec vous et vos collaborateurs sur ces propositions.

En vous remerciant par avance pour toute l'attention que vous accorderez à ce courrier, et dans l'attente d'une prochaine rencontre, je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de ma haute considération.

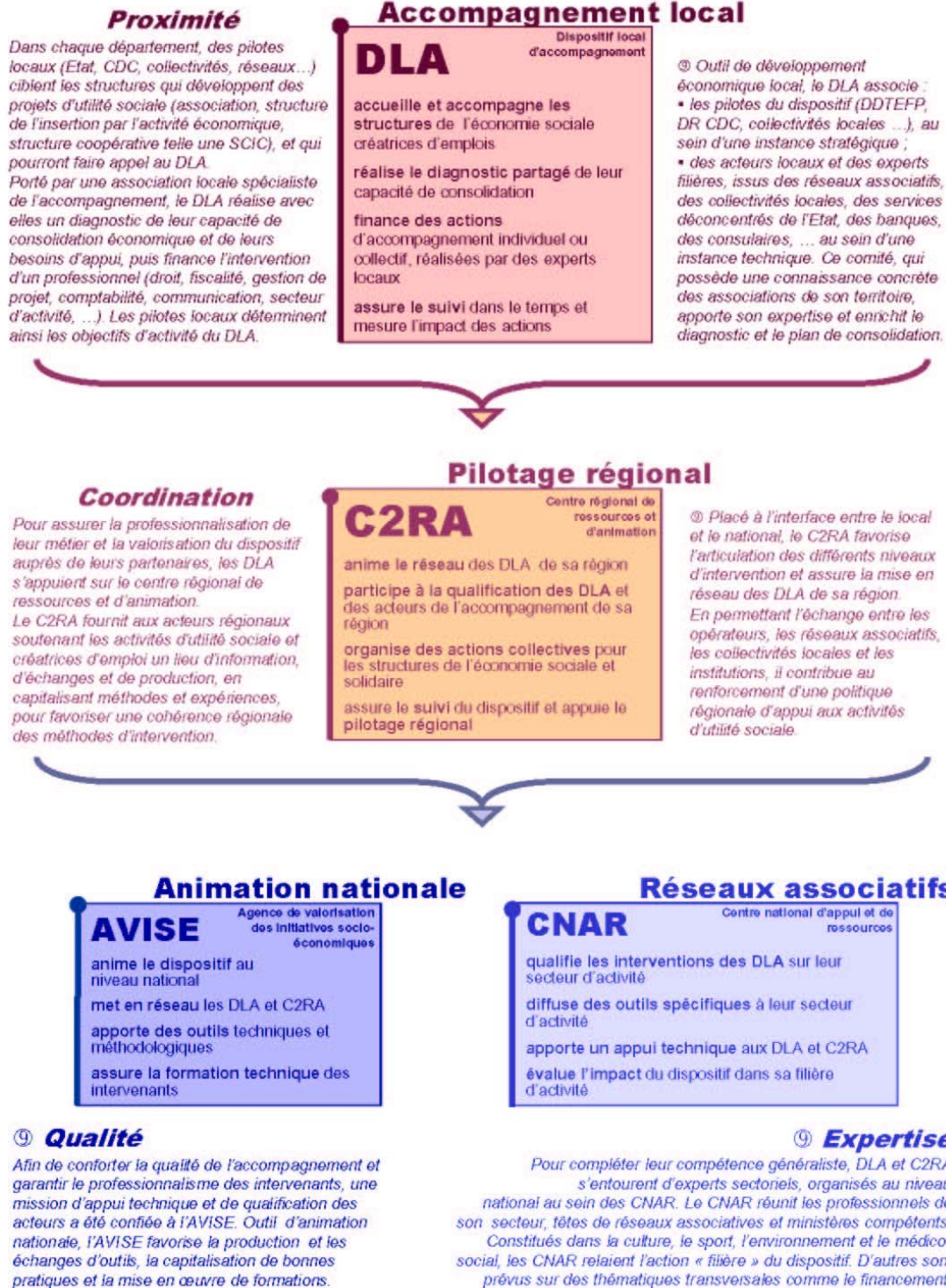
Sébastien GENEST
Président de France Nature Environnement

Fédération Française des Associations de Protection de la Nature et de l'Environnement

Siège social : 57 rue Cuvier – 75231 PARIS CEDEX 05
Site Internet : www.fne.asso.fr

ANNEXE 9 – Présentation du dispositif d'accompagnement du PCS

Le dispositif d'appui aux activités et services d'utilité sociale



ANNEXE 10

Les structures porteuses des réseaux « Territoires-Environnement-Emploi » (TEE) et des centres de ressources et d'animation (C2RA)

Régions	Réseaux TEE	C2RA
Aquitaine	Groupement régional d'animation et d'initiative à la nature et à l'environnement (GRAINE)	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS)
Bourgogne	Centre permanent d'initiatives pour l'environnement du pays de l'Autunois (CPIE)	CRES
Ile-de-France	Institut de l'écologie en milieu urbain (IDEMU)	*
Nord-Pas-de-Calais	Centre régional de ressources pédagogiques (C2RP)	CRES
Poitou-Charentes	Institut de formation et de recherche en éducation à l'environnement (IFREE)	IFREE sous le pilotage de la conférence permanente des coordinations associatives (CPCA)
Provence-Alpes-Côted'Azur	Agence régionale pour l'environnement (ARPE)	CRES
Rhône-Alpes	Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA)	CRESS

* toutes les régions ne disposent pas encore d'un C2RA (18 régions métropolitaines et 2 en DOM)