

Les emplois et les métiers de l'environnement

Les événements marquants

3 mars 1998 : la ministre chargée de l'Environnement et le ministre chargé de l'Agriculture signent cinq accords-cadres avec un établissement public, l'ONF (Office national des forêts) et quatre fédérations nationales associatives : les coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA), les centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural (CIVAM), l'agriculture biologique (FNAB) et Familles rurales. Ces accords-cadres concernent le programme « Nouveaux services, emplois jeunes », pour lequel ils doivent mobiliser les réseaux associatifs concernés, développer la qualité et l'innovation dans les projets et renforcer la pérennisation et la professionnalisation des jeunes et des postes.

20 mai 1998 : une communication en Conseil des ministres demande aux agences de l'Eau de contribuer à la mise en œuvre du programme « Nouveaux services, emplois jeunes ». Les agences ont pour objectif l'émergence de 8 000 postes dans les

domaines de l'eau et des milieux aquatiques, grâce à leurs concours technique et financier.

15 décembre 1998 : lors d'un colloque à l'Assemblée nationale, Dominique Voynet, ministre chargée de l'Environnement, annonce la création de réseaux expérimentaux de ressources emploi et environnement dans six régions. Avec le soutien du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, des agences de l'Eau, de l'Ademe et de partenaires régionaux, ces réseaux sont, par la suite, étendus à deux autres régions et prennent le nom de « Territoires environnement emploi » (TEE).

26-27 juin 1999 : Dominique Voynet réunit en Arles mille jeunes du programme « Nouveaux services, emplois jeunes » dans l'environnement, pour partager leurs expériences et faire le point sur le programme.

22 novembre 1999 : École et nature, le Comité de liaison des énergies renouvelables (CLER) et le Mouvement national de lutte pour l'environnement (MNLE) signent un accord-cadre « Nou-

veaux services, emplois jeunes » avec le ministère chargé de l'Environnement. Cela porte à vingt le nombre d'accords passés par ce ministère.

10-11 décembre 2000 : rencontres nationales « Nouveaux services, emplois jeunes » de Lille : jeunes, employeurs et responsables du programme sont réunis par Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité.

9 juillet 2001 : arrêté ministériel portant création de l'Ifore, Institut de formation de l'environnement. Cet institut, créé au sein du ministère de l'Environnement, est chargé d'élaborer et de suivre la politique de formation du ministère.

25 septembre 2001 : la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Elisabeth Guigou, précise dans une circulaire relative au programme « Nouveaux services, emplois jeunes » les conditions de mise en œuvre des orientations du plan gouvernemental de consolidation et de professionnalisation qu'elle avait annoncé le 6 juin 2001.

Les politiques environnementales des années soixante-dix, concomitantes aux chocs pétroliers, ont d'abord été soupçonnées d'être nuisibles à l'emploi. Les accusations portaient notamment sur l'augmentation des coûts supportés par les entreprises pour les investissements en équipements antipollution, diminuant ainsi les marges et influant négativement sur l'emploi. De leur côté, les partisans d'une plus grande prise en compte de l'environnement arguaient d'un développement important de nouvelles productions industrielles et de nouveaux services, destinés à réduire les pollutions et protéger l'environnement. Les emplois créés devaient compenser et dépasser les destructions d'emploi dans les secteurs subissant les effets négatifs des nouvelles réglementations.

Dans les années quatre-vingts et quatre-vingt-dix, l'effet net des politiques d'environnement sur l'emploi a fait l'objet de très nombreuses études nationales, européennes et internationales. Les conclusions en étaient généralement convergentes : cet effet était neutre, voire légèrement positif. Les gouvernements successifs ont, par la suite, lancé des programmes de création d'emplois dans lesquels l'environnement était toujours présent. Il faut noter que la demande en services environnementaux augmentait, sans pouvoir être toujours solvabilisée.

Le domaine de l'environnement compte plus de 300 000 emplois, principalement dans les secteurs de l'eau et des déchets, et plus généralement dans le traitement des pollutions. La gestion et la protection de la nature n'occupent qu'une faible part des effectifs. Le volume des emplois est en augmentation depuis de nombreuses années. Les offres d'emploi se développent de façon continue. Elles ont même connu un fort développement entre 1999 et 2000, du fait d'une conjoncture économique très favorable. Au niveau cadre, les offres concernent principalement les fonctions d'étude et les missions qui combinent l'environnement avec la qualité, les risques ou la maintenance.

Ce sont les collectivités locales qui déclarent avoir embauché le plus. Elles recrutent plutôt en externe, comme les bureaux d'étude, alors que les grandes entreprises et les PME-PMI ont davantage recours à la promotion interne. Malgré le développement de l'emploi dans l'environnement, la question de la relation formation - emploi se pose toujours : l'offre de formation est encore forte, surtout pour la gestion et la protection de la nature, alors que les offres d'emploi dans ce secteur sont peu nombreuses. Cependant, les jeunes diplômés ont de moins en moins de difficultés à trouver un emploi.

L'environnement est un domaine professionnel relativement nouveau, en voie de maturation. Pour autant, on compte relativement peu de « nouveaux métiers », mais plutôt des métiers existants qui intègrent de plus en plus l'environnement ou des métiers plus anciens qui ont été englobés dans ce que l'on définit comme l'environnement. Par ailleurs, le programme « Nouveaux services, emplois jeunes » a pour objectif de faire émerger des activités non encore solvabilisées, et du même coup, de nouvelles compétences, voire de nouveaux métiers : à la fin de l'année 2000, près de 25 000 jeunes avaient été embauchés, principalement dans les collectivités locales. Les activités concernent surtout l'entretien des espaces, le développement de la collecte sélective des déchets et l'éducation à l'environnement, même si la diversité des projets est grande. Dans ces nouveaux profils, on voit apparaître nettement l'avenir des métiers de l'environnement, vers davantage de médiation entre réalités techniques et dimensions humaines des problèmes.

Les emplois dans l'environnement

La prépondérance de l'eau et des déchets

Les estimations d'emploi font état de 308 700 personnes en 1999 (1,6 % de l'emploi salarié intérieur). Ce chiffre a peu évolué entre 1998 et 1999, vraisemblablement parce que le secteur a connu une hausse de productivité. Il est calculé en grande partie à partir des chiffres de la dépense nationale liée à l'environnement et recouvre trois types d'emplois : les emplois liés à la production des services de protection de l'environnement et de gestion des ressources naturelles, pour ces services soient produits

Les emplois dans l'environnement

Estimation du nombre d'emplois dans l'environnement en 1999.

Eaux usées	89 400	29,0%
Déchets	71 500	23,2%
Ressource en eau	43 000	13,9%
Nature, paysage, biodiversité, cadre de vie	33 700	10,9%
Récupération	27 000	8,7%
Pollution de l'air	9 200	3,0%
Bruit	6 900	2,2%
Mesure et contrôle	2 800	0,9%
Réhabilitation des sols et eaux	500	0,2%
Activités transversales	24 700	8,0%
Total	308 700	100%

Source : Ifen, ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement in « Données économiques de l'environnement, rapport de la commission des comptes et de l'économie de l'environnement ». 27.01

par des entreprises, des administrations publiques ou des associations (environ 229 200), les emplois liés à la production de biens d'investissement pour la protection de l'environnement (environ 78 000)

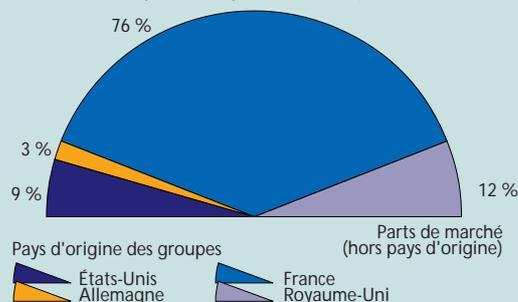
Eau et déchets, les acteurs des services

Les installations d'équipements et les constructions d'ouvrages relèvent en grande partie d'entreprises de travaux publics. Les participations de Vivendi Environnement et de Suez dans le groupe Vinci ayant été réduites, les groupes non affiliés à des groupes industriels ou de services (catégorie dite des « autres groupes », qui comprend notamment Vinci, Bouygues et Eiffage) sont devenus la principale composante de l'offre. Les PME indépendantes tiennent aussi une place significative, notamment dans la construction et la rénovation des réseaux et stations d'épuration pour le compte des collectivités locales.

L'exploitation des services est dominée par les groupes de services. Mais dans le domaine de l'eau et des déchets, les services publics locaux assurent en direct une partie significative de la gestion des services ; dans le domaine des déchets et de la dépollution des sols, les groupes industriels assurent certains services.

Le marché de la gestion de l'eau

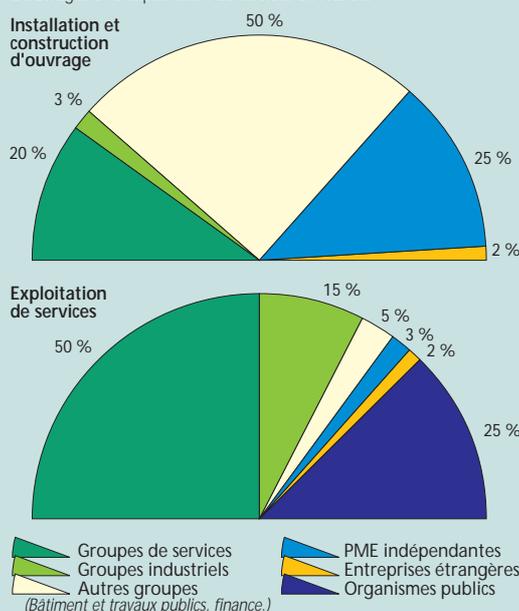
Positions comparées des entreprises de quatre pays sur les marchés internationaux de gestion déléguée des services publics de l'eau.



Source : d'après Drouet D., in "La mondialisation des exploitants privés de services dans le domaine de l'eau ; tendances et enjeux", 1999. 27.03

Les catégories d'acteurs

Place des catégories d'acteurs dans l'offre d'installation et construction d'ouvrages et d'exploitation de services en France.



Le poids des groupes de service sur le marché intérieur français leur confère une solide « base arrière » à partir de laquelle ils se sont développés sur les marchés internationaux. Les groupes français dominent ainsi actuellement les marchés internationaux d'exploitation des services urbains de l'eau. Grâce à leurs filiales étrangères, ils sont également en pointe dans la gestion des services d'environnement pour le compte des entreprises industrielles.

et les emplois liés à la production de produits connexes utilisés par les ménages à des fins de protection de l'environnement (environ 1 500).

Deux domaines prédominent, la gestion des déchets (élimination et récupération) et la gestion de l'eau (gestion des eaux usées et fourniture d'eau de consommation). Ils représentent près des trois quarts des emplois.

Le secteur plus emblématique de la gestion et de la protection de la nature ne représente qu'un peu plus de 10 % des emplois. Ce domaine ne peut pas encore s'appuyer sur une demande réellement solvable, bien que la demande sociale d'espaces naturels de qualité se fasse sentir de plus en plus. C'est donc généralement la collectivité (État, collectivités territoriales) qui subvient aux besoins dans ce domaine, ce qui ne représente que des volumes d'emplois relativement restreints.

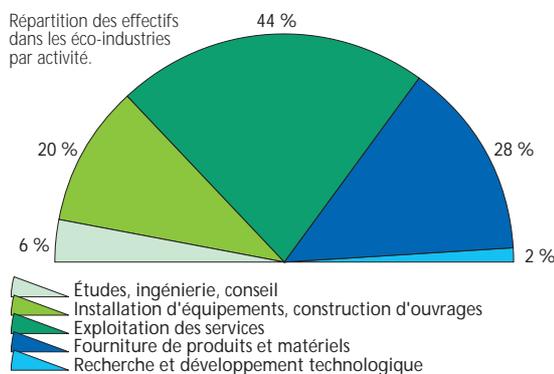
Les autres domaines restent depuis longtemps marginaux, bien que des efforts soient faits pour les développer : surveillance accrue de la pollution de l'air, lutte contre les nuisances sonores, réhabilitation des sites et sols pollués.

Une grande variété de qualifications et de situations professionnelles

Ces 300 000 emplois couvrent une grande variété de situations : l'estimation étant calculée d'après la dépense environnement des différents acteurs (entreprises, ménages, administrations publiques), elle ne renseigne pas sur la structure des emplois. À tel point qu'une certaine confusion a pu être faite entre le volume d'emploi dans l'environnement et le besoin en jeunes diplômés du supérieur, qui sont d'ordres de grandeur très différents. Par exemple, on estime que le nombre d'emplois de cadres dans l'environnement se situerait autour de 30 000 personnes, avec un *turn-over* assez faible. Accompagnée par un discours très optimiste sur le développement des activités d'environnement, la publication de cette estimation a provoqué à la fin des années quatre-vingts une floraison de nouvelles formations initiales supérieures qui ont largement anticipé la demande. En fait, les emplois Environnement se situent le plus souvent à des niveaux relativement faibles (ouvriers, employés), qui ne demandent pas de qualifications ou de formations spécifiques.

On peut distinguer quatre catégories principales d'employeurs : les entreprises et organismes

Les effectifs dans les éco-industries par activité



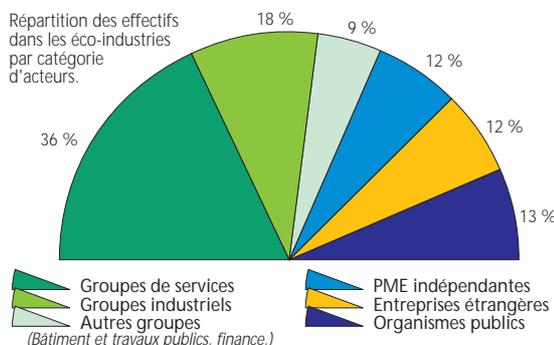
Source : d'après Drouet D., in "L'industrie de l'environnement en France", A. Colin, 1997. 27.04

publics en général (emplois en interne de gestion environnementale, 30 000 à 40 000 emplois), l'administration de l'environnement (ministères, agences de l'Eau, Ademe, etc., 7 000 à 8 000 emplois), les associations (8 000 à 9 000 emplois) et les entreprises (et organismes publics) qui offrent des biens et services pour la protection de l'environnement (industries de l'environnement ou éco-industries, 220 000 à 270 000 emplois [1]).

En ce qui concerne la dernière catégorie, les « éco-industries », la répartition par activités montre que l'industrie de l'environnement emploie plus de personnes pour offrir des services que pour développer des technologies ou fournir des produits industriels. Les « gros bataillons » sont mobilisés pour collecter et traiter les déchets et les effluents liquides.

Ces proportions se retrouvent dans la plupart des pays industrialisés. La contribution des différents acteurs correspond par contre à des spécificités nationales, car le secteur s'est constitué en diversifiant des acteurs déjà présents mais répondant à d'autres demandes. En France, deux groupes se sont

Les effectifs dans les éco-industries par catégorie d'acteurs



Source : d'après Drouet D., in « L'industrie de l'environnement en France », A. Colin, 1997 (données actualisées).

27.05

1 - Hors gestion des déchets nucléaires ; fourchette dépendant de la prise en compte ou non de la distribution de l'eau.

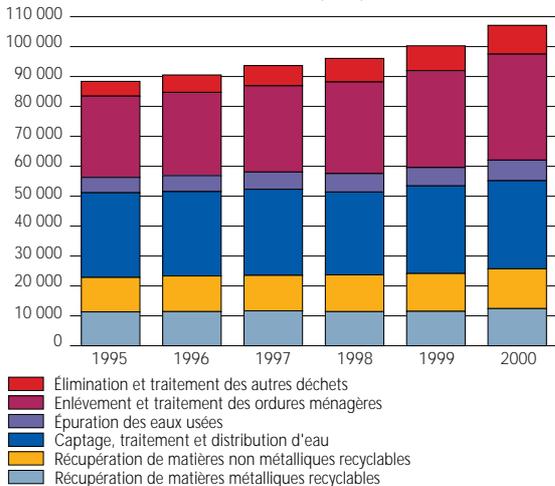
imposés, issus des services aux collectivités locales : Vivendi Environnement et Suez, qui contrôlent aujourd'hui le tiers du marché de l'environnement français, tandis que leurs suivants immédiats sont nettement en retrait. Dans les autres pays industrialisés, le secteur s'est développé autour d'un ensemble de groupes (issus notamment des domaines de l'industrie et de l'ingénierie), dont les équivalents sont en retrait dans le contexte français.

30 % d'emplois en plus entre 1995 et 2000

Avant la légère stagnation des effectifs de l'environnement entre 1998 et 1999, l'emploi dans le secteur n'avait cessé de se développer. Les chiffres Unedic de l'emploi privé dans quelques secteurs clé (assainissement, récupération et gestion des déchets) montrent bien cette évolution. Même s'il faut décompter les transferts du secteur public vers le secteur privé (passages de la gestion en régie vers des gestions déléguées), l'augmentation de 1995 à 2000 est de plus de 30 %.

Le secteur privé dans l'environnement

Évolution du nombre de salariés du secteur privé par activité environnement.



N.B. : Données 2000 provisoires.

Source : Unedic.

27.06

L'augmentation du nombre d'emplois a plusieurs causes :

- la réglementation : de plus en plus stricte, elle impose aux entreprises et collectivités de s'équiper, ce qui crée un marché de biens et services et donc des emplois ;
- des flux financiers importants : les pouvoirs publics ont créé un système de taxes et impôts (comme la taxe générale sur les activités polluantes, TGAP) qui concrétise le principe « pollueur-payeur » et son corol-

laire « qui dépollue est aidé ». Les collectivités et les entreprises qui souhaitent s'équiper peuvent donc bénéficier d'aides, et des emplois se créent ;

- la demande sociale : elle s'exprime par exemple dans des produits plus respectueux de l'environnement, des espaces naturels protégés et gérés ou une diminution des nuisances (bruit, pollution de l'air, etc.). Ceci développe des emplois dans les administrations, les collectivités locales et les entreprises qui s'attachent à répondre aux souhaits du public et des clients.

Le marché de l'emploi dans l'environnement

Une croissance accélérée

Depuis que l'Observatoire et réseau des métiers et emplois de l'environnement (Orme) a commencé le suivi du marché de l'emploi dans l'environnement en 1996, le nombre d'offres d'emploi enregistrées par l'ANPE et par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) n'a cessé de croître. On a pu cependant constater une nette accélération de cette augmentation en 1999, et surtout en 2000, due en grande partie à la conjoncture générale favorable. Entre 1999 et 2000, les offres Environnement enregistrées par l'Apec ont bondi de 65 %. La conjoncture des activités éco-industrielles reste orientée à la hausse, avec une progression estimée de 5,5 % en 2000 et une hausse prévisionnelle de 5,2 % en 2001. Les collectivités locales, par exemple, ont poursuivi leurs investissements en 2000, avec une croissance de 7,1 % en valeur [2].

L'Observatoire et réseau des métiers et emplois de l'environnement (Orme)

Animé par l'Ifen, l'Orme est chargé depuis 1995 de rendre compte de la situation et de l'évolution de l'emploi et des métiers de l'environnement en France. Il rassemble données et sources documentaires et publie régulièrement des études. Il anime en outre un réseau interministériel d'informations et d'échanges. Il édite bimestriellement une lettre d'informations « La Feuille de l'Orme », envoyée sur simple demande par télécopie ou par mail.

2 - Bipe pour le ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement.

La croissance des offres d'emploi cadre ou non-cadre s'est accompagnée d'un accroissement du pourcentage d'offres pour les débutants (18 % en 1996, 33 % en 2000), et d'une diminution très nette du nombre de personnes au chômage entre 1999 et 2000 (près de 14 % pour l'environnement, chiffre comparable à celui de l'ensemble des secteurs). L'ancienneté au chômage est également en baisse, même si elle reste fortement soumise aux variations saisonnières. La grande proportion de jeunes (environ 25 %) dans les demandeurs d'emploi sur les catégories Environnement explique les « poussées » d'inscriptions à l'ANPE à l'automne (jeunes diplômés) dont le volume se résorbe en cours d'année pour atteindre un point bas en juin. Les anciennetés au chômage montrent une proportion de près de 75 % d'inscrits depuis moins d'un an.

L'influence des SME sur les offres « cadre »

L'analyse des offres de l'Apec fait apparaître quatre domaines prépondérants depuis 1997 : l'eau, les déchets, le management environnemental et le secteur risque-sécurité. Ces deux derniers ont émergé fortement dans les deux dernières années, au point de dépasser les deux premiers (traditionnellement très porteurs, et qui continuent de se développer). Ils correspondent à des postes mixtes, où la compétence et la responsabilité Environnement s'ajoutent à d'autres, comme la qualité ou l'hygiène.

Pour ces fonctions, on demande surtout des cadres confirmés, qui bénéficient du fort développement de la norme ISO 14001 dans les entreprises (359 nouveaux sites certifiés en 2000, 802 sites

Les acteurs de l'ingénierie, des études et du conseil

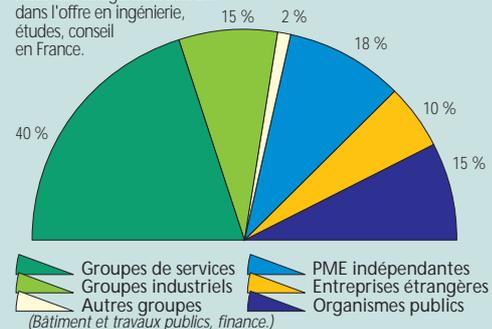
Les filiales des groupes de services sont le premier employeur en matière d'ingénierie, d'étude et de conseil. Elles devancent nettement les PME indépendantes et les filiales des groupes industriels.

Le tissu des PME indépendantes est très éclaté dans le domaine de l'ingénierie et des études en environnement. Elles sont très peu nombreuses à franchir la barre des dix millions d'euros de chiffre d'affaires dans ce domaine. Cette fragilité structurelle se traduit par un rôle limité à l'international, contrairement aux ingénieries indépendantes d'autres pays comme le Royaume-Uni, les Pays-Bas ou les États-Unis.

L'ingénierie est avec la fourniture de produits industriels, l'une des activités où le rôle des entreprises étrangères est le plus fort en France sur les marchés de l'environnement.

Les catégories d'acteurs sur le marché français

Place des catégories d'acteurs dans l'offre en ingénierie, études, conseil en France.

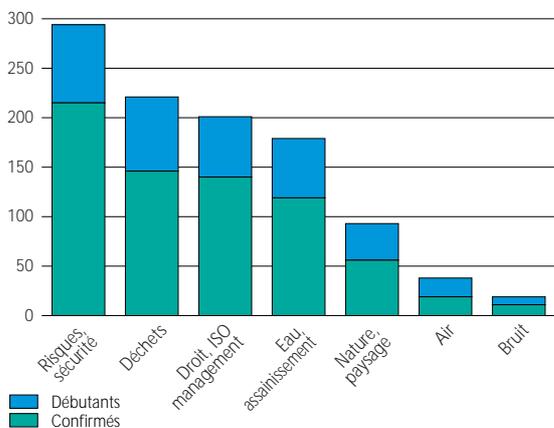


Source : d'après Drouet D., in « L'industrie de l'environnement en France », A. Colin, 1997 (données actualisées).

27.08

Les offres d'emploi de cadres par domaine

Répartition des offres d'emploi de cadres en environnement de l'Apec dans les principaux domaines de l'environnement en 2000.



Source : Apec, Ifen.

27.07

certifiés au total fin 2000). Cette « norme internationale de management environnemental » vise à mettre en place dans les établissements un management de l'environnement [3]. En 2000, 201 offres d'emploi étaient concernées (30 offres en 1996) [III.07].

Cependant, il ne s'agit que de quelques dizaines d'emplois. Une étude récente de l'Ademe, sur l'influence de la mise en place de la norme ISO 14001 sur la politique et la vie sociale de l'entreprise, tempère en effet l'analyse des données brutes : près de 60 % des personnes responsables d'un système de management environnemental (SME) viennent de la promotion interne de l'entreprise ; la mise en place du SME est réalisée par 30 % d'ingénieurs ou techniciens en contrat à

3 - Voir le chapitre « L'industrie ».

durée indéterminée, le reste est constitué par des contrats à durée déterminée (40 %) et des stagiaires (30 %). Le nombre de diplômés que les grandes écoles et l'Éducation nationale mettront à disposition du marché de l'emploi à court terme dépassera très probablement la demande en recrutements sur la période 2000-2005, pour les ingénieurs comme pour les techniciens.

La prédominance des postes d'études et de recherche

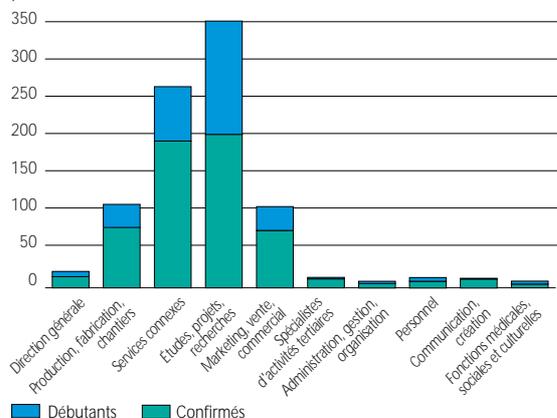
La fonction « Études, recherche et projets », en 2000 comme les années précédentes, est la fonction dominante dans les offres cadre Environnement de l'Apec (près de 45 %) ; en particulier, des postes d'ingénieurs d'étude comprenant des activités de mesure, d'analyse, de suivi des dossiers et de conseil technique. Ils sont souvent situés dans des sociétés de conseil et de services, des bureaux d'ingénierie, des organismes de vérification et de contrôle. Ces offres sont en forte augmentation par rapport à 1999 (près de 60 %). Ce phénomène semble être en rapport avec la reprise économique générale de 1999. Plus de 30 % de ces offres s'adressent à de jeunes diplômés, ce qui est supérieur à la répartition moyenne débutants/confirmés, située aux alentours de 25 % de débutants [III.09].

La fonction « Services connexes à la production » (qualité, contrôle, entretien, expertise, certification, etc.) est la deuxième fonction la plus demandée.

Les offres de la fonction « Production, fabrication, chantiers » s'adressent à des cadres confirmés, capables d'installer ou de gérer des équipements de traitement des pollutions (déchets et eau principalement).

Les offres d'emploi de cadres par fonction

Répartition des offres d'emploi de cadres en environnement de l'Apec par fonction en 2000.



Source : Apec, Ifen.

27.09

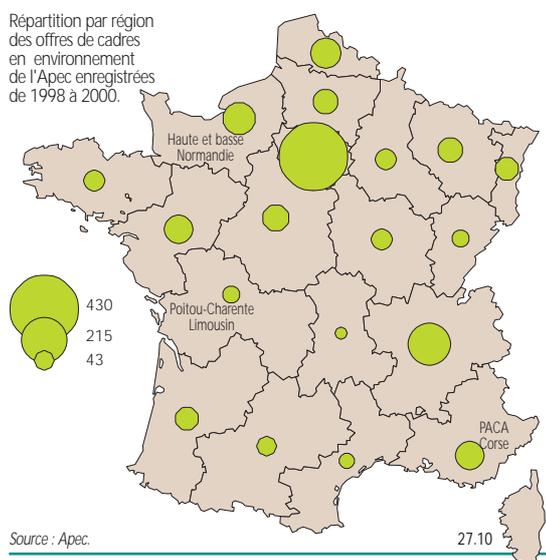
La fonction « Marketing, commercial, vente » correspond à des profils de technico-commerciaux pour les éco-industries, et de responsables d'agences de services aux collectivités (eau, déchets, énergie...).

L'attraction des sièges d'entreprises

La répartition géographique des offres d'emploi cadre [III.10], montre sur trois ans la prééminence des régions peuplées et industrialisées : l'environnement est surtout une affaire de traitement des pollutions et des nuisances, et non de gestion de l'environnement entendu au sens de la nature. Par exemple, l'Île-de-France est sur-représentée : les offres de cette région représentent près de 25 % des offres Environnement, alors que sa population active occupée représente 20,6 % de celle de la France. Deux hypothèses au moins expliquent cette différence : de nombreuses offres de conseil, qui s'adressent plutôt aux sièges des entreprises (souvent installés dans la région capitale) et la concentration particulièrement forte de problèmes environnementaux de cette région.

Les offres de cadres en environnement de l'Apec

Répartition par région des offres de cadres en environnement de l'Apec enregistrées de 1998 à 2000.



Source : Apec.

27.10

Les recrutements dans l'environnement

Une enquête auprès des employeurs

Pour compléter et affiner les renseignements fournis par la base de données de l'Apec, l'Ifen a commandé fin 2000 à l'Institut de sondage Lavalie (ISL) une enquête d'opinion auprès de plus de 1 000 employeurs potentiels dans l'environnement : collectivités territoriales, grandes entreprises de plus de 500 salariés, PME, bureaux d'études en environnement. Cette enquête permet de prendre en compte les spécificités des recrutements des collectivités locales, qui apparaissent peu dans les activités de l'Apec.

Les collectivités locales sont les plus nombreuses à déclarer avoir des emplois liés directement à l'environnement. Elles devancent désormais les bureaux d'études en environnement, en tête lors du précédent sondage de 1992. Les PME, bien qu'à un niveau modeste, sont près du double à abriter désormais un ou plusieurs emplois Environnement. Mais les grandes entreprises ne sont plus que 34 %, contre 54 % en 1992.

Lors de l'enquête, les structures ont implicitement défini ce qu'elles considéraient comme un emploi « dont la fonction et les responsabilités sont directement liées aux questions d'environnement ». L'enquête montre que les recruteurs potentiels appréhendent les emplois à des niveaux élevés (technicien et ingénieur), ce qui n'est pas forcément la caractéristique principale des emplois de l'environnement en général, comme nous l'avons vu.

À chacun ses motivations d'embauche

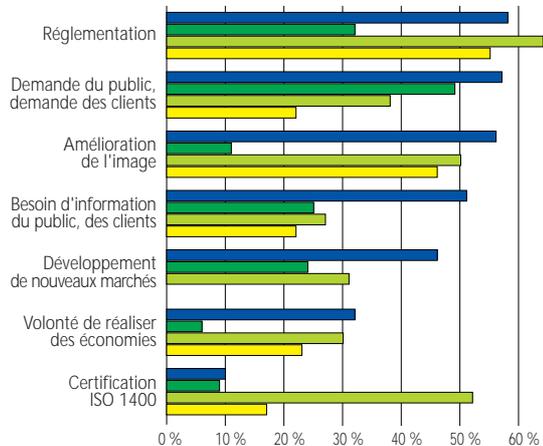
La pression réglementaire et l'amélioration de l'image sont les raisons les plus largement citées par les employeurs [ill. 11]. Mais chaque acteur a des motivations spécifiques : la certification ISO 14001 pour 52 % des grandes entreprises, la demande et le besoin d'information du public pour 51 % des collectivités, la demande du marché et des clients pour les bureaux d'études (46 % et 49 %).

Les modalités : rapidité et moindre coût

Les recrutements ont été effectués en externe à 83 % pour les bureaux d'études et à 65 % pour les collectivités locales [ill. 12]. Les grandes entreprises sont 46 % à déclarer avoir choisi une personne en interne (38 % en externe et 15 % les deux). Les PME

Les motivations de création d'emploi

« Quelles sont les motivations qui vous ont poussé à créer ces emplois ? »



N.B. : Les totaux sont supérieurs à 100 % car chaque employeur a pu citer plusieurs réponses.

■ Collectivités locales ■ Bureaux d'études ■ Grandes entreprises ■ PME

Source : Ifen, ISL, 2001.

27.11

recourent aux deux modes à quasi-égalité. Mais la préférence des grandes entreprises pour l'interne s'estompe (65 % en 1992).

Pour le recrutement en externe, rapidité et caractère informel sont privilégiés : les candidatures spontanées, le bouche à oreille, la recommandation, arrivent en tête, sauf pour les PME qui déclarent avoir peu recours aux candidatures spontanées. Les bureaux d'étude en environnement sont les plus impliqués dans cette stratégie rapide et peu coûteuse. Ils font peu appel aux cabinets de recrutement et aux annonces dans la presse généraliste, méthodes plus onéreuses. L'ANPE recueille en moyenne 25 % de citations. L'Internet reste encore peu utilisé malgré sa rapidité et son faible coût, peut-être à cause de son caractère peu ciblé.

Le recrutement externe

« De quelle manière ont été pourvus les postes en recrutement externe ? »

	Collectivités locales	Bureaux d'études	Grandes entreprises	PME
Par candidature spontanée	40 %	45 %	40 %	9 %
Par le bouche à oreille, la recommandation d'un ami, d'une relation professionnelle	16 %	42 %	25 %	30 %
Par annonce de l'ANPE	41 %	19 %	13 %	28 %
Par la presse généraliste	30 %	6 %	33 %	26 %
Par la presse spécialisée environnement	34 %	13 %	13 %	2 %
Par annonce de l'Apec	3 %	17 %	15 %	10 %
Par un cabinet de recrutement	3 %	5 %	17 %	13 %
Par Internet	3 %	7 %	8 %	-
Par concours	32 %	1 %	-	-
Autres moyens	7 %	9 %	8 %	19 %

N.B. : Les totaux sont supérieurs à 100 % car chaque employeur a pu citer plusieurs manières de recruter.

Source : Ifen-ISL, 2001.

27.12

Diversité des missions, diversité des profils

Chaque type d'employeur privilégie des profils différents :

- les bureaux d'études déclarent avoir recruté des candidats plutôt jeunes (25-35 ans), dont c'est souvent le premier emploi (38%). S'ils ont exercé auparavant, leur fonction était déjà attachée à l'environnement ou à la recherche-développement. Les recrutements se font surtout au niveau bac + 5, de préférence des ingénieurs. Les formations universitaires spécialisées viennent en deuxième position ;
- pour les PME, les profils sont moins tranchés. Ce sont souvent des personnes jeunes (25-35 ans à 46%), dont le niveau de formation est compris entre bac et bac + 5, sans qu'un niveau particulier se dégage nettement. Les personnes recrutées sont souvent issues de fonctions de technicien ou de cadre de production, de sécurité-risque ou d'administration-gestion ;
- dans les grandes entreprises, le recrutement (interne le plus souvent) concerne des personnes confirmées (35-45 ans) issues de fonctions de production (50 % des citations), sécurité-risque (30 %) ou hygiène-santé (17 %). La personne retenue est souvent un technicien, le niveau de formation le plus courant est bac + 2 (50 %), devant le bac + 5 et bac + 4. La connaissance du processus de production et de la culture d'entreprise semble donc être un atout certain ;
- les collectivités locales font état de profils plus variés, allant de l'employé à l'ingénieur. Cela reflète bien la diversité de leurs emplois et missions. Les fonctions Environnement sont les plus nombreuses dans les collectivités locales, et vont du personnel de gestion des équipements Environnement (stations d'épuration, unités de traitement des déchets) aux ingénieurs territoriaux responsables des politiques générales d'environnement (déplacements urbains, gestion des nuisances, etc.).

Le domaine des déchets en tête des recrutements futurs

Lorsqu'on interroge les employeurs sur leur intention de créer de nouveaux postes dans un futur proche et sur quels profils, les réponses diffèrent. La moitié des bureaux d'étude répond qu'elle créera de nouveaux postes (un poste dans plus de 40 % des cas). Les profils considérés ne diffèrent pas des recrutements actuels (ingénieurs, bac + 5) et les canaux de recrutement non plus. Les collectivités locales donnent 35 % de réponses positives, prioritairement sur des postes de techniciens, notamment

dans le domaine des déchets. C'est également le profil et le domaine prévus par les PME, mais elles ne sont que 19 % à prévoir l'ouverture d'un nouveau poste dans les années qui viennent. Pour les grandes entreprises, seules 25 % d'entre elles envisagent de créer des postes, mais elles déclarent vouloir recruter majoritairement en externe, à des niveaux bac + 5 / ingénieur, ce qui semble annoncer un changement de comportement.

Les formations en environnement

Une inadéquation entre formation et offres d'emploi

Si l'on connaît mieux depuis quelques années le marché du travail dans l'environnement, ses tendances et ses évolutions, une facette des métiers de l'environnement reste assez mal connue : la relation formation-emploi. Comment les jeunes diplômés de l'environnement s'insèrent-ils sur le marché du travail ? Ont-ils plus de difficultés que dans d'autres secteurs à trouver un emploi ? Le volume d'étudiants formés à l'environnement est-il trop élevé ?

Dès 1993, l'Ifen avait attiré l'attention sur la différence de structure entre un marché de l'emploi dominé par des offres qui se rapportaient au traitement des pollutions et des nuisances et des formations initiales supérieures surtout centrées sur la gestion et la protection du patrimoine naturel.

Les difficultés des jeunes formés à l'environnement semblent bien réelles : d'après les demandes d'emploi en environnement enregistrées par l'ANPE, les jeunes de moins de 25 ans représentent près d'un quart des demandes en juin 2000 (la proportion nationale de demandeurs d'emplois de moins de 25 ans est de 15 %).

Les formations initiales en environnement de qualité mais un problème de répartition des étudiants

On compte aujourd'hui environ 480 formations en environnement, du CAP au master spécialisé (bac + 6), dont 30 % orientées vers la gestion et la protection de la nature. Les formations les plus nombreuses se situent à bac + 5 dans les universités : les seuls DEA et DESS représentent plus d'une centaine

Les formations

Les formations explicitement demandées dans les offres d'emploi de l'Apec en environnement en 2000.

	Débutants		Confirmés	
Bac + 5 (ingénieur, DESS, DEA)	248	80,0 %	460	74,2 %
Bac + 4 (maîtrise, MST...)	31	10,0 %	41	6,6 %
Bac + 2	41	13,2 %	88	14,2 %
Formation environnement	84	27,1 %	101	16,3 %

N.B. : Totaux supérieurs à 100, une offre pouvant présenter plusieurs caractéristiques à la fois.
Source : Apec, Ifen. 27.13

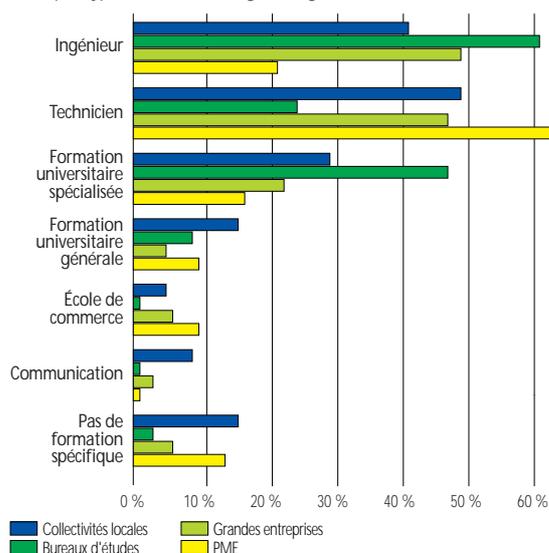
de formations. Les BTS agricoles sont près de 80 ; viennent ensuite les licences et les maîtrises (respectivement 60 et 55 formations). L'offre de formation semble donc très importante par rapport au marché de l'emploi, et très orientée vers la gestion et la protection de la nature, alors que les offres tendent à se concentrer sur la gestion et le traitement des pollutions. Pour autant, les formations à l'environnement ne sont pas inutiles, mais il faut rationaliser davantage cette offre, foisonnante et mal orientée.

Quelques éléments sont encourageants. Depuis 1999, la part des offres d'emploi de l'Apec qui demandent explicitement une formation en environnement a notablement augmenté. Environ 30 % des offres pour débutants en font mention, alors que 15 % à 20 % des offres pour cadres « confirmés » y font référence.

Les formations initiales supérieures en environnement sont donc de mieux en mieux reconnues. Le

Les types de formation

« De quel type de formation s'agit-il en général ? »



N.B. : Les totaux sont supérieurs à 100 % car chaque employeur a pu citer plusieurs réponses.
Source : Ifen, ISL, 2001. 27.14

sondage Ifen-ISL le confirme : 50 % des PME et 68 % des grandes entreprises pensent que les formations à l'environnement existantes correspondent à leurs besoins. 96 % des collectivités locales et 90 % des bureaux d'études considèrent d'ailleurs qu'il est assez important ou très important que les personnes occupant un emploi lié à l'environnement soient spécifiquement formées. Respectivement 74 % et 72 % d'entre eux pensent que les personnes qui occupent effectivement les postes d'environnement ont acquis une formation spécifique. Le problème de la relation formation-emploi semble donc se situer davantage dans le volume d'étudiants formés et dans la répartition des spécialités enseignées que dans la qualité des formations.

Par ailleurs, l'intérêt des jeunes pour l'environnement ne se dément pas : 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 les nouvelles technologies et l'industrie, loin devant la santé, la banque et les assurances, le BTP ou le sport [4]. Cet intérêt se répercute sur le nombre d'étudiants.

La formation continue : du nouveau avec la création de l'Ifore

Elle est plus difficile à identifier et à recenser que les formations initiales, du fait de sa grande disparité en durée (de quelques heures à plusieurs mois) et en contenu. Il faut cependant signaler la création en juillet 2001 de l'Institut de formation à l'environnement (Ifore) au sein du ministère chargé de l'Environnement. Il a pour mission de concevoir et organiser la formation initiale des agents techniques et techniciens de l'environnement (gardes-chasse, gardes-pêche, techniciens des parcs nationaux) et d'assurer la formation continue des agents du ministère et des établissements publics. La filière environnementale entre ainsi au sein de la fonction publique d'État, avec des formations spécifiques pour les fonctionnaires issus de corps extérieurs à l'environnement.

4 - Source : sondage Sofres 2001 pour Le Monde - Le Train de l'emploi.

L'environnement : de nouveaux métiers ?

L'environnement est un domaine professionnel relativement nouveau, en voie de maturation. Pour autant, peut-on parler de « nouveaux métiers », ou bien l'environnement intègre-t-il des métiers existants ? Les deux mouvements se produisent conjointement, même si la constitution de « nouveaux métiers » est relativement peu courante. Par ailleurs, de nombreux métiers du secteur de l'environnement résultent de la transformation de métiers traditionnels. Le cas du secteur des déchets illustre bien : les chiffonniers existaient déjà au XVIII^e siècle, appelés aussi « pattiers », « peillarots » ou « biffins », achetant et vendant vaisselle, verre, vieux outils, métaux, os, étoffes usagées et peaux de lapin. Ils préfigurent ainsi les activités de réemploi et de recyclage actuelles.

L'introduction de l'environnement dans les postes existants

Les données de l'APEC montrent depuis deux ans le fort développement des offres où l'environnement est une composante des postes proposés, aux côtés de la qualité, l'hygiène, la sécurité... Dans le sondage Ifen-ISL réalisé en 2000, certaines réponses déclarent des temps partiels sur des postes Environnement. Des expérimentations de développement de l'emploi dans l'environnement vont dans le même sens : l'association Orée tente de promouvoir la « fonction Environnement partagée » entre plusieurs entreprises qui n'éprouvent pas le besoin de recruter sur un poste entier. Mais le développement de ce type de poste est très lent (difficultés administratives et réticences des recruteurs potentiels face aux éventuels problèmes de confidentialité).

L'apparition de « nouveaux métiers »

Elle reste à l'ordre du jour, surtout dans le cadre du dispositif « Nouveaux services, emplois jeunes » : « ambassadeurs du tri » (ou « animateurs de la collecte sélective ») dans les collectivités locales, chargés de sensibiliser la population à l'importance du tri des déchets et du recyclage, « économes de flux », qui incitent les ménages ou les collectivités aux économies d'énergie et aux économies d'eau, par la promotion de gestes simples et de petits équipements rapidement rentables (ampoules basse consommation, réducteurs de pression, etc.). On peut également trouver dans le document « Le cycle de l'eau en

Du garde champêtre à l'éco-garde

Une grande partie des métiers de l'environnement ne date pas d'hier. Les gardes champêtres, par exemple, furent créés en 1369 par Charles V pour conserver les récoltes. Ils devinrent en 1791 les « gardes messiers », puis les « sergents de verdure ».

Aujourd'hui, les 3 800 gardes champêtres en activité interviennent en matière de police rurale : police de la chasse, de la pêche, de la circulation, contraventions au règlement sanitaire départemental, etc. L'impossibilité de recruter des gardes champêtres intercommunaux vient d'être levée par la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité. Les établissements publics de coopération intercommunale peuvent désormais s'en doter, ce qui devrait marquer le renouveau de ce métier.

Il existait une exception dans les collectivités où le droit d'Alsace-Moselle s'applique. Par exemple les 56 gardes de la brigade Verte du syndicat mixte des gardes champêtres intercommunaux du Haut-Rhin patrouillent à cheval sur le territoire de 264 communes. Ils constituent une véritable brigade d'éco-gardes, métier en plein développement dans les collectivités territoriales.

Avec des statuts différents de celui de garde champêtre, de nombreuses collectivités avaient déjà sauté le pas : association des brigades Vertes en Basse-Normandie, syndicat mixte des éco-gardes du Nord-Pas-de-Calais, éco-gardes du parc naturel régional du Vexin français... Au-delà de leurs modes de déplacement (cheval, VTT, motos, motoneiges...), ils ont tous en commun des fonctions d'observation, de surveillance des milieux et des activités humaines, de soutien aux techniciens et d'accueil du public.



Parc national des Écrins

32 métiers » [5] quelques métiers récents en développement : le « garde du littoral », chargé de gérer les terrains acquis par le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres, et d'accueillir le public (35 gardes en 1985, 135 en 1999), les « animateurs de SAGE », dont la principale responsabilité est d'organiser la concertation sur tous les usages de l'eau autour de la réalisation et de l'animation d'un schéma d'aménagement et de gestion des eaux (SAGE).

Les politiques emploi-environnement

Des TUC et des CES aux « Nouveaux services, emplois jeunes »

L'environnement a souvent servi de support à des politiques nationales de création d'emplois. En France comme dans de nombreux pays d'Europe, ce type d'actions a été mis en œuvre depuis le début des années quatre-vingts.

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, établissements publics, associations, etc.). De 1984 à 1987, on compte plus de 700 000 TUC, dont environ 150 000 concernent l'environnement. En équivalent année pleine, l'environnement a occupé 60 000 stagiaires, principalement dans les régions Rhône-Alpes, Bretagne et Alsace.

Quelques années après, la loi du 19 décembre 1989, « favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle », unifiait et transformait le statut des personnes effectuant des activités d'intérêt général, et créait les contrats emploi solidarité (CES). Là encore, une partie des emplois ont été créés dans l'environnement : réhabilitation et entretien des rivières, gestion des déchets, préservation des habitats naturels...

Ce mouvement a été renforcé par la mise en place en février 1994 par le ministère chargé de l'Environnement du programme « emplois Verts », favorisant l'émergence d'activités environnementales difficilement solvables. Ce programme mettait en place des incitations financières à la création d'emplois. Les projets étaient mis en œuvre par les

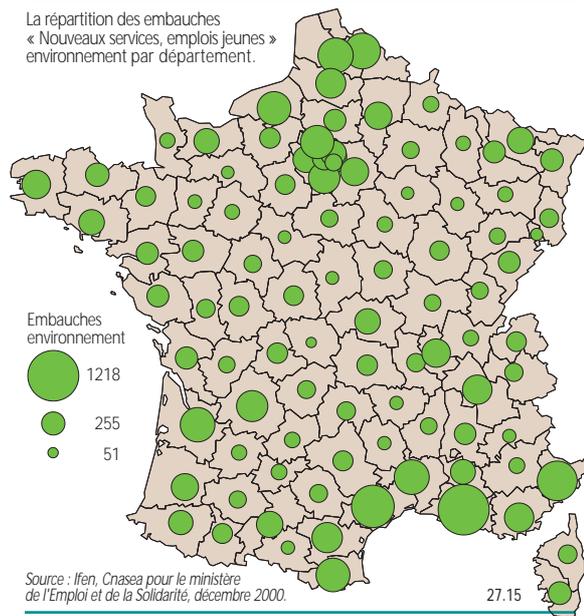
collectivités locales et les associations. Les structures bénéficiant de ce programme se sont largement appuyées sur des personnels en contrats d'insertion (CES, contrat emploi consolidé, contrat de retour à l'emploi, etc.). La mesure a été l'occasion d'une large mobilisation des directions régionales de l'Environnement (Diren), qui ont géré la dotation annuelle et organisé des partenariats avec les conseils régionaux, dont la participation financière a été sollicitée.

Enfin, le 16 octobre 1997, fut votée la loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, correspondant au programme « Nouveaux services, emplois jeunes » (programme NSEJ) : elle offre aux porteurs de projets innovants dans plusieurs domaines, dont l'environnement, une aide à l'emploi de jeunes (subvention annuelle de l'État de plus de 15 245 euros). Les emplois doivent répondre à des besoins émergents ou non satisfaits, et présenter un caractère d'utilité sociale. Les jeunes embauchés doivent avoir moins de 26 ans, ou moins de 30 ans s'ils ne bénéficient pas de l'assurance chômage.

Dans l'environnement, on comptait, fin décembre 2000, plus de 24 000 embauches, soit un peu plus de 13 % des embauches du programme (hors programmes spécifiques de l'Éducation nationale et de la Police nationale). À la demande du ministère chargé de l'Environnement, l'Ifen a dégagé fin 2000 les premiers éléments d'évaluation du programme NSEJ dans l'environnement.

« Nouveaux services, emplois jeunes »

La répartition des embauches « Nouveaux services, emplois jeunes » environnement par département.



5 - Agences de l'Eau - Ifen, 1999.

Le recrutement des jeunes

Les vingt libellés les plus fréquemment déclarés pour désigner le poste pour lequel le jeune a été recruté.

Rang	Libellé désignant le poste	Fréquence
1	Agent d'environnement	492
2	Ambassadeur du tri	439
3	Agent d'entretien des espaces naturels	297
4	Animateur de collecte sélective	248
5	Conseiller et animateur environnement	204
6	Animateur environnement	187
7	Animateur nature	185
8	Médiateur de l'environnement	134
9	Agent d'intervention urgence environnement	112
10	Agent de valorisation des espaces naturels	101
11	Agent de veille écologique	86
12	Agent d'environnement de proximité	64
13	Agent d'entretien des rivières	63
14	Eco-garde	61
15	Gestionnaire de l'environnement	61
16	Messenger du tri	56
17	Agent de protection de l'environnement	56
18	Agent de valorisation	55
19	Agent de traitement des pollutions	52
20	Agent de valorisation de l'environnement	52

Source : Ifen/Cnasea pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, fin décembre 2000. 27.16

Les « emplois jeunes » en environnement : l'animation et le conseil dans les collectivités locales

Les projets déposés dans le domaine de l'environnement ont émergé plus rapidement que dans les autres domaines (pour ensuite se ralentir). Ce sont les collectivités territoriales qui ont le plus embauché : la part d'employeurs est élevée chez elles (plus de 65 %), en particulier dans les structures intercommunales. La part de l'intercommunalité dans l'environnement est deux fois plus importante que leur représentation dans l'ensemble du dispositif (26 % des emplois contre 13,5 %). Les collectivités locales ont rapidement créé de nombreux postes, surtout d'entretien des espaces naturels et collectifs ; mais d'autres structures ont aussi créé des emplois, quoique moins nombreux et plus spécialisés.

La majeure partie des activités peut être divisée schématiquement en deux groupes : l'entretien des espaces et l'animation et le conseil. L'activité d'entretien peut s'appliquer à toutes sortes d'espaces, du plus protégé et naturel (réserves naturelles par exemple) au plus artificialisé et urbain. Selon les projets, cette activité engage des compétences plus ou moins élaborées.

Pour l'animation (ce terme général fait ici référence également aux activités de médiation, d'éducation, de conseil, etc.), l'activité peut aussi s'appliquer à de nombreux objets et être orientée vers des publics diversifiés : diffusion auprès des usagers et des agriculteurs de bonnes pratiques environnementales, sensibilisation des scolaires à l'environnement, conseil

aux particuliers en matière d'économies d'eau ou d'énergie, communication vers les particuliers, les professionnels et les élus sur le tri et la collecte sélective des déchets et des effluents toxiques... On peut penser que l'abondance de ces postes est révélatrice d'une nécessité : celle de dépasser les problématiques environnementales strictement techniques pour recréer un lien social, et répondre à des besoins d'information et d'accompagnement.

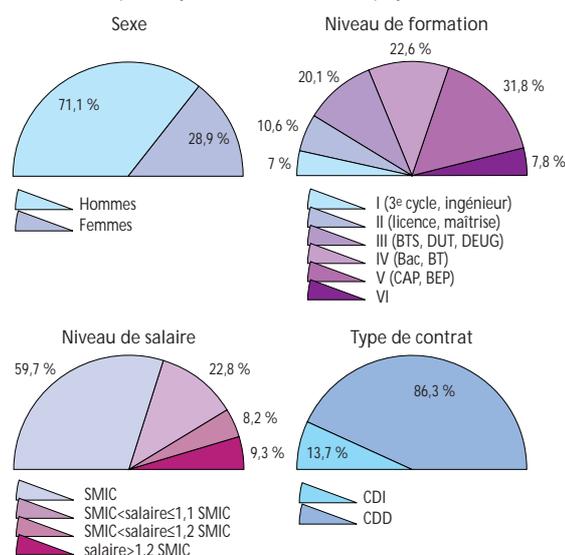
Les deux groupes d'activités (entretien et animation) peuvent cohabiter dans un même poste ou un même projet, par exemple la mise en place d'une gestion de berges de rivières, en assurant à la fois l'entretien, la mise en valeur et la sensibilisation des riverains à la protection des milieux aquatiques. Les postes sont d'ailleurs le plus souvent caractérisés par une grande polyvalence, issue de la recombinaison d'activités, ce qui pourra parfois poser problème pour la professionnalisation des jeunes.

Des hommes, en CDD, payés au Smic...

De manière générale, les postes sont très masculins, surtout les postes d'entretien où la proportion de jeunes hommes atteint environ 90 %. La proportion de jeunes femmes s'élève à mesure que les postes requièrent des qualifications plus élevées. Le niveau de formation initiale (autour du niveau V – CAP, BEP) est en général plus faible que celui de l'ensemble des emplois du dispositif. Là encore, la grande masse des postes centrés sur l'entretien tire vers le bas les nou-

Les jeunes embauchés

Les caractéristiques des jeunes embauchés sur des projets environnement.



Source : Cnasea pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, fin décembre 2000. 27.17

veaux services Environnement, car les autres types d'emplois sont occupés par des jeunes de qualifications souvent plus élevées : par exemple niveau bac à bac + 2 pour les jeunes occupant des postes d'animation. On trouve pour l'environnement une proportion double de jeunes de niveau I (bac + 5), et à ce niveau, les jeunes filles sont majoritaires.

Compte tenu de la difficile relation formation-emploi dans l'environnement, le programme NSEJ a pu être considéré, à l'origine, comme une manière d'offrir une première expérience professionnelle à de jeunes diplômés. Cependant, quelques indices laissent penser que cet effet de « nouveau débouché » s'est peu produit : à la question « le fait que l'emploi corresponde à votre formation a-t-il beaucoup compté quand vous avez accepté le poste ? », 63 % des jeunes bénéficiaires ont répondu beaucoup ou assez, mais cette réponse arrive loin derrière l'intérêt ou les conditions de travail (100 % et 95 %) [6]. Du côté des employeurs, les réponses sont encore plus marquantes : même sur des postes qualifiés, ils ont d'abord privilégié la motivation : « motivation des candidats » (59 %), « niveau de diplôme » (37 %), « connaissance de l'environnement » (29 %). Mais le niveau de diplôme est un important facteur de recrutement : l'analyse montre en effet une véritable surenchère entre le niveau prévu du poste et le niveau effectif du jeune embauché (+ 187 % entre le nombre de postes prévus à bac + 5, et le nombre de jeunes de ce niveau embauchés, par exemple).

Une motivation mal récompensée

Les jeunes ont dans l'ensemble une bonne opinion de leurs postes et de leur travail : 97 % jugent tout à fait ou assez satisfaisant l'intérêt de leur travail. On constate chez la plupart une grande motivation pour l'environnement, qu'ils soient arrivés à un poste Environnement par défaut ou que leur motivation ait été présente dès leur formation initiale. Le principal sujet de mécontentement concerne le salaire : à l'embauche, il y a progressivité des salaires par rapport au niveau de formation, mais cette progressivité n'est pas suffisante pour les plus diplômés.

Les « emplois jeunes » en environnement : des effets positifs pour les milieux

L'embauche de plus de 24 000 jeunes dans le domaine de l'environnement ne peut avoir un effet négligeable, les effectifs ayant crû de près de 10 %. Mais il est extrêmement complexe de mesurer l'effet de ces embauches sur la qualité de l'environnement.

Pour l'instant, aucune approche par accumulation d'études de cas n'a été faite. Le seul outil disponible est la base de données Roméo constituée par les agences de l'Eau. Fin 1999, celles-ci ont interrogé sur les actions entreprises et les résultats obtenus 2 700 employeurs (concernant potentiellement près de 5 000 jeunes), impliqués dans les activités qu'elles cofinancent. Bien que les données obtenues soient fondées sur une base déclarative et non exhaustive (1 701 jeunes concernés sur un potentiel de 2 675), l'ampleur des résultats est d'un grand intérêt.

Pour l'assainissement collectif, par exemple, les contrôles de conformité de plus de 40 000 branchements de particuliers ont mis en évidence un taux de 41 % de branchements défectueux ou non réalisés, dont 7 %, pour l'instant, ont été mis en conformité (activités de 273 jeunes).

Pour l'eau potable, près de 1 000 captages ont été visités et inspectés par 127 jeunes, dont un tiers a fait l'objet d'un entretien régulier.

En ce qui concerne l'agriculture, 135 jeunes ont pratiqué un suivi individuel des pratiques phytosanitaires auprès de 2 600 agriculteurs, et effectué 2 700 visites de contrôle de matériels [7].

Une étroite collaboration entre les administrations de l'Emploi et de l'Environnement

Là encore, le programme a des effets positifs. L'administration de l'Environnement (administration centrale, Diren et établissements publics) s'est fortement mobilisée – avec certes des différences selon les régions – en faveur du programme, malgré ses effectifs relativement réduits et l'absence de relais propres au niveau départemental. Des liens ont été tissés ou renforcés avec les services du ministère chargé de l'Emploi, les plates-formes régionales de professionnalisation, les conseils régionaux, et des partenaires comme les centres permanents d'initiatives pour l'environnement (CPIE), les parcs naturels régionaux, les réseaux associatifs, les chambres consulaires ou les structures professionnelles.

Le ministère chargé de l'Environnement a renforcé depuis 1999 son dispositif d'accompagnement en mettant en place, avec le soutien du ministère de l'Emploi et de la Solidarité et l'appui de l'Ademe et des agences de l'Eau, les réseaux TEE (territoires -

6 - Source : sondage CSA pour le ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement, décembre 1999.

7 - Source : agences de l'Eau, ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement (direction de l'Eau), fin 1999.

environnement - emplois) dans huit régions pilotes : Aquitaine, Bourgogne, Île-de-France, Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes. Leurs missions concernent trois activités principales : la « veille active » des personnes et des structures ressource, c'est-à-dire leur identification précise et leur activation pour l'appui aux initiatives locales (techniciens, financeurs, décideurs...), le soutien et la coordination des acteurs porteurs de projets (mise en place de groupes de travail et d'échanges, géographiques ou thématiques, sectoriels ou transversaux) et la circulation et le partage d'informations relatives à la création d'activités dans le champ de l'environnement (bulletins régionaux et nationaux d'information, sites Internet).

Dès le début du programme, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et le ministère chargé de l'Environnement ont signé des accords-cadres avec les grands acteurs et les réseaux potentiellement impliqués dans le dispositif. Les objectifs quantitatifs ont été ou sont en voie d'être atteints (nombre d'emplois créés). Ces accords-cadres ont permis aux têtes de réseaux d'aider et de soutenir efficacement l'émergence des projets.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité a mis en place à l'automne 2001 un plan gouvernemental de consolidation des activités et de professionnalisation des emplois créés par le programme. Il concerne dans un premier temps les emplois associatifs créés entre 1997 et 2000 et les emplois des collectivités territoriales créés en 1997 et 1998.

Les associations se voient proposer la possibilité d'opter pour une mesure d'« épargne consolidée » (aide financière dégressive) ou de signer une convention pluri-annuelle de trois ans. L'épargne consolidée permet d'étaler et de prolonger de trois ans l'aide initiale de l'État. Elle rend possible une sortie plus en douceur du dispositif pour les associations qui disposent d'un réel potentiel de solvabilisation de leur activité, sans pour autant l'avoir encore réalisé. La convention de trois ans est destinée aux associations qui ne pourront pas solvabiliser leur activité, dans un contexte où l'utilité sociale des emplois créés est forte (nature des activités, lieu où elles s'exercent, publics visés...).

Pour les collectivités locales, cinq cadres d'emploi de la fonction publique territoriale de catégorie C et B ont déjà été modifiés (postes d'animation notamment) pour pouvoir intégrer certains jeunes. D'autres transformations sont prévues, ainsi que des

concours de « troisième voie ». Certaines activités pourront également continuer à être financées par l'État, selon des critères précis : qualité du projet, territoire concerné, publics visés.

Ces mesures s'accompagnent de possibilités de crédits d'ingénierie, de renouvellement d'accords-cadres au niveau national avec les têtes de réseau associatifs et de diagnostics (par les employeurs comme par les services de l'État) des activités par rapport à leur ancrage territorial [8].

Perspectives

Le suivi et l'observation des métiers et emplois de l'environnement sortent de leur phase exploratoire. Les grandes caractéristiques du secteur, qui évoluent lentement dans le temps, sont désormais connues. Il reste encore quelques zones à explorer de manière plus approfondie, comme la relation formation-emploi. Cela ne veut pas dire qu'après cette phase, l'étude des métiers et des emplois de l'environnement va perdre de son intérêt. Au contraire, un suivi plus fin des transformations en cours s'impose. Le besoin d'une approche davantage statistique a d'ailleurs conduit la Commission des comptes et de l'économie de l'environnement à commander un premier rapport sur cette question en 2002.

Durant les années de faible croissance, les emplois de l'environnement continuaient à progresser alors que nombre d'autres secteurs connaissaient des réductions d'effectifs. Dans une période de croissance, la progression des emplois de l'environnement a continué, marquée par un marché de l'emploi bien plus dynamique. Maintenant que l'activité économique générale ralentit, comment va réagir l'emploi dans l'environnement ? On peut penser qu'il poursuivra son augmentation régulière, qui amortit les effets – positifs ou négatifs – de la conjoncture. Mais sur un marché de l'emploi désormais plus mûr, va-t-on connaître des fluctuations plus marquées ?

La transformation des métiers existants ou l'avènement de nouveaux métiers devrait se faire dans la direction déjà observée, celle de la « médiation » entre les problématiques scientifiques et techniques de l'environnement et les réalités humaines dans lesquelles elles s'insèrent. L'intégration de

8 - Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité, délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, circulaire DGEFP n°2001-33 du 25 septembre 2001 relative au programme « Nouveaux services, emplois jeunes », texte non paru au Journal officiel.

l'environnement dans les métiers existants devrait se poursuivre, davantage que la création de « nouveaux métiers ».

Pour le programme « Nouveaux services, emplois jeunes », la pérennisation des activités s'envisage de façon diverse, le plus souvent en lien direct avec le statut de l'employeur. Le plan gouvernemental de consolidation est d'ailleurs le reflet de cette diversité. Par-delà les mesures qui visent à la pérennisation des postes, repoussent les échéances et préparent une sortie « en sifflet » du dispositif, se pose la question de « l'après » emplois jeunes sur le marché de l'emploi. Ne va-t-il pas connaître, dans les collectivités locales et les associations très mobilisées sur le programme « Nouveaux services, emplois jeunes », un « effet cliquet », après l'arrivée de très nombreux jeunes sur des nouveaux postes (plus de 25 000 emplois jeunes dans le domaine) ? Les structures qui ont embauché massivement depuis 1997 ne seront-elles pas tentées de limiter sévèrement les recrutements dans les années qui viennent ?

D'un autre côté, l'effet de masse du programme NSEJ ne va pas manquer d'accélérer la structuration des professions : adaptation des filières de la fonction publique territoriale, structuration plus rapide des métiers centrés sur l'animation et le conseil, définition ou redéfinition de conventions collectives, de référentiels métiers, etc.

Le suivi de ces transformations permettra de mieux informer toutes les personnes (jeunes, étudiants, employés et cadres en reconversion...) intéressées par ce domaine attirant et diversifié qu'est l'environnement. ■

Pour en savoir plus...

- Ademe, 2000. *L'influence du SME certifié ISO 14001 sur la politique et la vie sociale de l'entreprise*. Paris, Ademe, 120 p.
- Agences de l'Eau, Ifen/Orme, 1999. *Le cycle de l'eau en 32 métiers*. Orléans. 32 fiches.
- Apec, 2000. *Les métiers de l'environnement*. Paris, Apec, 120 p. (coll. Métiers).
- Cedag, 1998. *Une histoire d'avenir : opération environnement, formation, emploi*. Rennes, Cedag, 79 p.
- CSA, 1999. *Conditions de travail des emplois-jeunes dans le secteur de l'environnement*, 4 vols. Paris, Ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement.
- Drouet D., 1997. *L'industrie de l'environnement en France*. Paris, Armand Colin, 164 p.
- Ifen, 2001. *Emplois environnement : des stratégies différentes selon les employeurs*. 4 p. (coll. *Les données de l'environnement*, 64).
- Ifen, 2000. *Éléments d'évaluation du programme « Nouveaux services emplois jeunes » dans l'environnement*. Orléans, Ifen, 60 p. (coll. *Études et travaux*, 30).
- Ifen/Orme, Apec, 2000. *L'emploi dans l'environnement : un marché en croissance, des décalages entre l'offre et la demande*. Orléans, Ifen, 4 p. (coll. *Les données de l'environnement*, 60).
- Ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement, 2000. *Les emplois jeunes environnement - Rencontres d'Arles, 26-27 juin 1999*, 2 vols. Paris, 45 p.
- Ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement, 1999. *Nouveaux services, emplois jeunes : nouvelles activités - Guide pratique*. Paris, 64 p.

Sites Internet :

- Association pour l'emploi des cadres (Apec) : www.apec.asso.fr
Rubrique " Métiers " puis " Environnement ", description détaillée de 21 métiers de l'environnement au niveau cadre.
- Agences de l'Eau : www.eaufrance.tm.fr
Fiches sur les métiers de l'eau
- Dynamique interuniversitaire de formation sur l'environnement et le développement, Languedoc-Roussillon (Difed) : www.ecometiers.com
- Ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement, rubrique " Espace jeunes " : www.environnement.gouv.fr
Renseignements sur les métiers de l'environnement et sur le programme "Nouveaux services, emplois jeunes" dans l'environnement.
- Ifen, Observatoire et réseau des métiers et emplois de l'environnement (Orme) : www.ifen.fr
- Réseau " Territoires environnement emplois " : www.reseau-tee.net