



**ETUDE ACTION
POUR LA PERENNISATION
DES
ACTIVITES ET DES EMPLOIS
DE LA GESTION
ET VALORISATION
DE L'ESPACE**

Février 2003



SOMMAIRE

<u>I. PRESENTATION DE L'ETUDE</u>	p5
1. Les objectifs de l'étude	p5
2. Le champ de l'étude	p5
3. La méthode utilisée et le déroulement de l'étude	p6
4. Les structures rencontrées	p7
<u>II. CARACTERISATION DES EMPLOIS PAR PONDERATION DES GRANDES ACTIVITES</u>	p9
1. Présentation de la typologie des emplois identifiés	p9
2. Les formations initiales des jeunes	p12
3. Les profils d'emplois et la formation initiale	p13
4. Les formations continues suivies	p14
5. Les conditions d'exercice de l'activité: des éléments qui viennent confirmer la structuration des emplois selon la typologie proposée	p15
6. Conclusion	p17
<u>III. MISE EN ŒUVRE DES PROJETS</u>	p18
1. La nature du service développé	p18
2. Mode de gestion de l'espace et localisation géographique	p21
3. Conduite interne du projet	p22
4. Conclusion	p26
<u>IV. QUELLE PERCEPTION ET MESURE DE L'UTILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DES ACTIVITES?</u>	p27
1. La perception qu'ont les structures de l'utilité de leurs activités	p27
2. La mesure des impacts	p31
3. L'évaluation: une démarche à développer	p33
<u>V. PERENNISATION DES ACTIVITES</u>	p34
1. Contexte économique de l'activité	p34
2. Pérennisation de l'activité et intégration des jeunes	p35
3. Les demandes d'accompagnement exprimée par les structures	p36
CONCLUSION	p38
ANNEXES	p40

INTRODUCTION

Différents constats réalisés dans le cadre des missions d'accompagnement des porteurs de projets tant du réseau Territoires Environnement Emplois que du Réseau économie sociale et environnement animé par l'ARENE, sont à l'origine d'une volonté commune de réaliser cette étude sur les activités et emplois de la gestion et valorisation de l'espace.

En premier lieu, les emplois d'agents d'environnement de proximité et de médiation de l'environnement sont ceux qui ont été les plus développés dans le domaine de l'environnement dans le cadre du programme Nouveaux Services – Emplois Jeunes. En Ile-de-France 1060 postes ont été créés depuis le début du dispositif majoritairement par des communes, représentant plus de 50 % des postes environnement.

Ces activités sont également développées par des structures associatives, parfois en complément des postes créés suite au dispositif Emplois Jeunes, dans le cadre de chantier d'insertion pour des emplois nécessitant peu ou pas de qualification.

Plusieurs travaux antérieurs conduits sur les emplois repères, notamment par la Cellule Nationale de Professionnalisation et le Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable, sur lesquels nous nous sommes appuyés, ont permis d'identifier ces activités.

Alors que l'activité d'agent d'environnement de proximité est plutôt bien repérée, celle d'agent de médiation reste encore mal définie, et ce d'autant plus que les deux activités étant proches, certaines missions plus ou moins similaires peuvent être à l'origine de confusion.

La création de ces emplois, bien souvent en réponse à une demande sociale pour un environnement de qualité, témoigne d'une volonté de modification des pratiques. Cependant, la fin du dispositif et l'arrêt des aides aux collectivités territoriales pose la question du devenir de ces postes et services, ceci d'autant plus que l'année 2003 sera marquée par une sortie massive du dispositif Emplois Jeunes. Se pose également la question de l'adaptabilité des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale à ces services.

Par ailleurs, le développement et la pérennisation de ces métiers dans le respect de leur spécificité est étroitement lié à la professionnalisation des structures dans ces domaines, ainsi qu'à la mise en évidence de leur plus value environnementale et sociale.

Au regard de ces enjeux, il semblait donc important d'étudier les conditions d'accompagnement et de professionnalisation de ces nouvelles activités.

Au-delà des deux réseaux initiateurs, l'ensemble des partenaires institutionnels regroupés au sein de la Plate-forme de professionnalisation des emplois jeunes, a validé l'opportunité de cette étude pour établir les bases d'une action de valorisation de ces activités en vue de leur pérennisation, et de la professionnalisation des structures et emplois. La validation par la Plate-forme de professionnalisation a permis d'associer à ce travail l'AFPA Ile-de-France comme partie prenante de l'étude.

I. PRESENTATION DE L'ETUDE

1. Les objectifs de l'étude

Face aux constats et enjeux présentés en introduction, l'étude action souhaite contribuer à la reconnaissance de ces nouveaux métiers, sans laquelle ils seront assimilés et dénaturés par les métiers existants, et favoriser la professionnalisation à la fois des personnes en poste et de leur encadrement.

Dans ce cadre, un état des lieux s'avérait nécessaire comme support préalable à des actions spécifiques d'accompagnement des structures et de valorisation de ces métiers.

Les objectifs fixés pour cette étude sont les suivants :

- La confrontation de nos connaissances concernant les activités d'Agent d'environnement de proximité et d'Agent de médiation de l'environnement et de leur déclinaison concrète sur le terrain.
- L'identification des difficultés et des besoins des structures pour analyser les facteurs de professionnalisation et les conditions de pérennisation de ces activités : encadrement, tutorat, système d'évaluation, formations, etc.
- Le repérage des conditions d'exercice des employés, et la perception de leur avenir professionnel pour mettre en évidence les facteurs de pérennisation de leur emploi.

Au vu de ces objectifs, il était indispensable de mener une étude de type qualitatif sur la base d'une série d'entretiens à la fois auprès des employeurs et des employés.

2. le champ de l'étude

La finalité principale des services développés est l'entretien des espaces naturels ou dits "verts". Afin de qualifier ces services au regard des préoccupations environnementales nous avons choisi de regrouper les projets en deux classes principales. Ceux qui mettent en œuvre une gestion des espaces verts (EV) telle qu'on la pratique communément pour l'entretien des parcs et jardins et celle plus proche du génie écologique (ECO) favorisant des pratiques respectueuses des écosystèmes et de l'environnement.

En effet, la pratique classique de gestion des espaces verts a recours de manière importante à la mécanisation et aux intrants (pesticides, engrais) ce qui contribue à polluer notamment la ressource en eau, appauvrit également les milieux naturels et perturbe les équilibres écologiques.

La gestion écologique des espaces s'appuyant sur les avancées du génie écologique (génie végétal, gestion différenciée des espaces, élagage doux...) contribue par des pratiques novatrices à un meilleur respect de l'environnement. Nous avons donc considéré ces techniques et ces modes de gestion comme novateurs et tout du moins apportant une plus value écologique.

3. La méthode utilisée et le déroulement de l'étude

L'étude a été réalisée de mai à novembre 2002.

La définition de l'échantillon en mai

La première étape du travail a consisté à définir un échantillon pertinent de structures à auditionner. Cette sélection a été réalisée à partir de la base de données de TEE et de la liste des structures membres du Réseau économie sociale et environnement (RESE) intervenant dans la gestion des espaces, ce qui représentait au total 331 structures réparties ainsi :

- Le réseau TEE a identifié 307 employeurs en Ile-de-France d'agents d'environnement et/ou d'agents de médiation de l'environnement dans le cadre du dispositif Emplois Jeunes ;
- Au sein du RESE, 37 structures interviennent dans la gestion des espaces ; 13 d'entre elles font également partie du fichier de TEE.

L'échantillon a été défini sur la base des critères de sélection suivants :

- Le statut (collectivité territoriale, association, syndicats intercommunaux)
- La localisation géographique (milieu rural, urbain, péri-urbain)
- La taille des structures (nombre d'employés)
- Le nombre de postes créés pour ces activités
- Le type de postes créés : agent d'environnement, agent de médiation ou des deux.
- L'existence d'une politique publique de l'environnement.

Elaboration des grilles d'entretien en juin

Deux grilles d'entretien ont été réalisées, une pour les employés et une pour les structures, sur le modèle des grilles réalisées par l'AFPA, et en tenant compte de l'auto diagnostic élaboré dans le cadre du dispositif Emplois Jeunes utilisé par les Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ces deux grilles figurent en annexe 2.

Seule la partie concernant la description des activités est commune aux deux grilles. Les employeurs comme les employés devaient décrire les tâches à réaliser par ordre de priorité ou d'importance pour chacune des cinq grandes missions suivantes : entretien et aménagement des sites, surveillance et gardiennage, inventaires et suivis, accueil du public et animation, gestion et coordination. Les deux grilles ont été testées lors de deux entretiens « test ».

Réalisation des entretiens de fin juin à début octobre

L'échantillon de structures a été réparti entre les trois partenaires AFPA, ARENE, TEE, afin que chacun puisse mener une partie des entretiens. A la suite de chaque entretien un compte rendu détaillé a été réalisé. Quelques monographies ont également été rédigées ; l'une d'entre elles est présentée en annexe.

Elaboration et remplissage des grilles d'analyse courant septembre

Pour traiter l'information issue des compte-rendus d'entretiens, quatre grilles d'analyse différentes ont été créées pour chacun des thèmes suivants (annexe 3) : mise en œuvre du projet, contenu des emplois, utilité sociale et environnementale des activités et pérennisation des projets.

Une même grille d'analyse a été remplie par une même personne pour l'ensemble des structures rencontrées.

Analyse croisée des résultats courant octobre

Une base de données sous Access a été créée pour affiner l'analyse en croisant de multiples informations. Ainsi, une série de croisements a été effectuée ; les résultats sont présentés sous forme de tableaux tout au long de ce document. La structure logique de la base de données sous Access est présentée en annexe 4.

Analyse globale des résultats de l'étude courant novembre début décembre

La participation des partenaires tout au long de l'étude

Compte tenu de l'ambition et des enjeux relatifs au projet, la contribution à ces travaux d'autres acteurs du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes était nécessaire. Dans ce cadre, les membres du sous-groupe « protection et valorisation de l'environnement » du groupe ancrage territorial des nouveaux services de la Plate-forme régionale de professionnalisation ont été associés à cette étude. Les réunions du sous-groupe étaient l'occasion pour l'ensemble des partenaires de suivre chacune des étapes de l'étude et d'apporter des commentaires.

Une réunion de restitution des résultats de l'étude a été organisée le 19 décembre 2002, réunissant l'ensemble des partenaires de la Plate-forme et les structures rencontrées dans le cadre de cette étude.

4. Les structures rencontrées

L'échantillon retenu était constitué de 43 structures. 18 structures n'ont pu être rencontrées pour différentes raisons :

- Des entretiens téléphoniques ont été menés avec 10 d'entre elles mettant en avant : la disparition de l'activité (avec ou sans conservation des postes), l'absorption du service par une structure à vocation intercommunale, l'existence d'activités sans lien avec l'étude (emplois d'ambassadeurs du tri, surveillants de parcs, etc.).

- Huit autres contacts n'ont pas abouti en raison de difficultés à trouver une personne en charge du dossier Emplois Jeunes au sein des collectivités dans les délais impartis, ou en raison d'un changement de responsable du dossier.

Les 25 structures qui ont été rencontrées, se répartissent ainsi : cinq associations, 13 communes et un conseil général, deux Parcs Naturels Régionaux, deux syndicats d'agglomérations nouvelles, un OPHLM, une base de loisirs. La liste de ces structures est présentée en annexe 1.

Les entretiens réalisés avec elles nous ont permis d'analyser 32 emplois, certaines structures ayant créé plusieurs types d'emplois.