

II. CARACTERISATION DES EMPLOIS PAR PONDERATION DES GRANDES ACTIVITES

1. Présentation de la typologie des emplois identifiés

Comme nous l'avons exposé dans la présentation de la méthode, le questionnement des salariés a porté sur des activités qu'ils exerçaient, en précisant la nature des tâches, le degré de responsabilité et d'autonomie qui y étaient associés. Cette analyse a porté sur 32 postes. Par ailleurs, ces informations ont été complétées par des entretiens auprès des responsables de structures (25 employeurs). Nous nous sommes également attachés à évaluer le poids respectif de chacune des activités dans les combinaisons que comportaient les emplois observés.

S'appuyant sur les travaux antérieurs conduits sur les emplois repères par la Cellule nationale, notre analyse a porté sur cinq activités :

- **l'entretien et l'aménagement de l'espace** : entretien de l'espace naturel ou urbain des parcs et jardins, aménagement, rénovation, tant du patrimoine bâti que le renforcement des berges (étangs, rivières) ou la remise en valeur de sites naturels laissés en friche.
- **les activités d'accueil, d'animation, de communication** : selon les emplois, l'accent est porté sur l'information administrative, la sensibilisation sur des thèmes liés à l'écologie, la conception de séquences d'animation ou de supports de communication.
- **la réalisation d'inventaires ou de suivis scientifiques** : ils concernent les écosystèmes, la faune, la flore, la qualité de l'eau, les pollutions.
- **les activités de gardiennage et de surveillance** : assurer le respect des réglementations par les usagers d'espaces publics, la sécurité des lieux par la présence sur les sites, la surveillance de l'état des milieux.
- **les activités de gestion et de coordination** : champs diversifiés d'actions, allant de la gestion simple (suivi de planning ou de petits chantiers avec un degré d'autonomie et de responsabilité limités), jusqu'à des actions de coordination et de suivi de projets d'envergure.

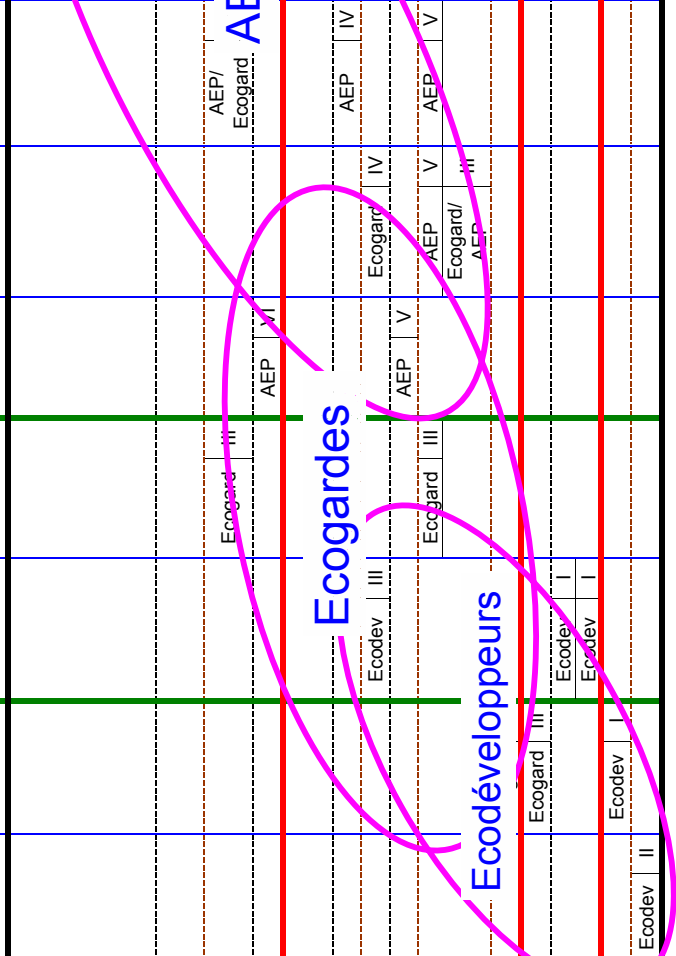
Pour évaluer le poids de chaque activité composant ces emplois, une grille en 4 points a été retenue : activité absente, occasionnelle, importante, prépondérante.

La combinatoire des activités, croisée avec la pondération, nous a permis ainsi de créer une typologie empirique des emplois analysés.

Cette typologie apparaît de manière synthétique dans le tableau ci-joint.

Tableau synthétique

| | | Absent | | Occasionnel | | Important | | | Predominant | | Entretien aménagé |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--|
| | | Absent | Occasionnel | Occasionnel | Important | Absent | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | Accueil animal ^o communict ^o |
| Absent | Absent | Absent | Occasionnel | Occasionnel | Important | Absent | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Important | Occasionnel | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | |
| Occasionnel | Absent | Absent | Occasionnel | Occasionnel | Important | Absent | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Important | Occasionnel | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | |
| Important | Absent | Absent | Occasionnel | Occasionnel | Important | Absent | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Important | Occasionnel | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | |
| Predominant | Absent | Absent | Occasionnel | Occasionnel | Important | Absent | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Important | Occasionnel | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | |
| Gest ^o coordinat ^o | Absent | Absent | Occasionnel | Occasionnel | Important | Absent | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Occasionnel | Important | Occasionnel | Occasionnel | Important | Predominant | Absent | |
| | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | Important | |



1ÈRE CATÉGORIE D'EMPLOIS : OUVRIER D'ENTRETIEN D'ESPACES VERTS - NIVEAU VI, V (5 EMPLOIS SUR 32 SOIT 16%)

L'activité prépondérante est l'entretien et l'aménagement pour l'ensemble de ces emplois ; pour 3 emplois, c'est la seule activité exercée, pour les deux autres on repère des activités occasionnelles de gardiennage ou de suivi.

Les activités décrites par les salariés sont ainsi la tonte des pelouses, la taille des arbustes, le désherbage, le nettoyage et déblayage, l'entretien et l'implantation de décorations florales. Nous sommes pour ces 5 emplois devant les définitions des emplois répertoriés classiquement sous les appellations d'ouvriers d'entretien d'espaces verts, jardiniers ou ouvriers paysagistes.

2ÈME CATÉGORIE D'EMPLOIS : AGENT D'ENVIRONNEMENT DE PROXIMITÉ NIVEAU V-IV (14 EMPLOIS SUR 32 SOIT 44%)

Dans ce sous-ensemble qui représente presque la moitié de notre échantillon, on constate que les actions liées à l'entretien et à l'aménagement sont prépondérantes pour 8 salariés sur 14.

- Parmi ces huit emplois, cinq salariés exercent de façon occasionnelle des actions liées à l'animation, la surveillance ou au suivi et au gardiennage.

Ces salariés se voient confier des actions de petite communication ou médiation en direction du public, dans le but d'informer, de sensibiliser ou de faire respecter des règles.

- En ce qui concerne les six autres emplois, nous constatons une plus grande dispersion dans le poids respectif des différentes activités exercées : quand la part de l'entretien diminue, on voit que selon les structures employeuses, l'accent va être plus ou moins porté sur les autres activités. Certains salariés exercent ainsi des actions importantes voire prépondérantes d'accueil et d'animation, pour d'autres, l'activité se déplace vers la surveillance et le gardiennage pour veiller et prévenir des dégradations éventuelles.

Dans cette combinatoire d'activités, les agents d'environnement de proximité conservent comme cœur de métier des tâches d'entretien et d'aménagement. D'autres tâches viennent s'ajouter dans une logique d'amélioration de la qualité des actions, renforçant ainsi la mise en valeur des espaces, initiant la sensibilisation des publics accueillis au respect des lieux et à une meilleure connaissance de milieux écologiques spécifiques.

Parmi ces six salariés, une plus grande polyvalence est observée. Elle correspond à un niveau de formation initiale supérieur. Ces emplois se situent entre les 2 catégories « agent d'environnement de proximité » et « Ecogardes ». Ce chevauchement s'explique selon les projets soit par la mise en place de projets innovants en terme de politique environnementale, soit par une définition de poste trop large, voire imprécise.

3ÈME CATÉGORIE D'EMPLOIS : LES TECHNICIENS ÉCOGARDES - NIVEAU III (5 EMPLOIS SUR 32 SOIT 16%)

Nous observons que l'activité concernant l'entretien est soit occasionnelle, soit absente de ces emplois d'Ecogarde (hormis pour un salarié). En effet, ces salariés, dont le niveau de formation initiale est de niveau III, ont des activités tournées vers l'animation, l'organisation de séquences d'information, ce qui représente pour certains une activité importante, associée à des actions de surveillance et de veille scientifique sur l'état des milieux. Ces salariés sont amenés également à exercer des activités de suivi de chantiers et de coordination d'actions. La « polycompétence » qui apparaît dans ces emplois met en exergue leur dimension novatrice, qui vise la valorisation du patrimoine et de l'espace naturel.

4ÈME CATÉGORIE D'EMPLOIS : LES ÉCODÉVELOPPEURS - NIVEAU II, I (5 EMPLOIS SUR 32 SOIT 16%)

Le tableau nous montre que nous avons glissé d'emplois où l'activité prépondérante était l'entretien et l'aménagement des sites, à des emplois où les salariés sont sur des fonctions de chef de projet. Ils exercent alors des activités d'études, de coordination de travaux avec des partenaires divers.

Ces emplois peu représentés dans notre échantillon sont tenus par des spécialistes d'un niveau de technicien supérieur ou plus.

2. Les formations initiales des jeunes

Nous avons croisé ci après les informations concernant le niveau de formation initiale des jeunes en poste avec celles concernant le contenu de cette même formation initiale.

| Niveau de formation | Contenu de la formation Initiale | | | Total |
|---------------------------|----------------------------------|------------|---------------------------------|-----------|
| | Autre | EV | Eco | |
| VI | 3 2 OEEV 1 AEP | 1 1 AEP | | 4 |
| V CAP / BEP | 11 8 AEP 3 OEEV | 3 3 AEP | | 14 |
| IV BAC / Brevet Technique | | 1 1 AEP | 1 1 Ecogard | 2 |
| III BTS / DUT / DEUG | 2 1 AEP 1 Ecogard | | 6 4 Ecogard 2 AEP/Ecogard | 8 |
| II Licence / Maîtrise | | | 1 1 Ecodev | 1 |
| I BAC+5 / Ingénieur | 1 1 Ecodev | | 2 2 Ecodev | 3 |
| Total | 17 | 5 | 10 | 32 |

- Pour 14 postes sur 32, les employeurs ont recherché chez les candidats un premier niveau de formation, sans exigence sur une spécialité liée aux espaces verts ou à l'environnement.

Sur ces recrutements, les jeunes ont très majoritairement un niveau de formation correspondant au CAP ou BEP. Quatre autres jeunes sont sans aucune formation professionnelle.

Certains employeurs nous ont dit avoir modifié dans le temps leur profil de recrutement, réalisant qu'un minimum de connaissances en espaces verts était nécessaire par rapport aux activités prévues dans le poste à tenir.

Pour certains emplois de notre échantillon, une certaine logique de recrutement apparaît : le développement de services sans plus-value environnementale amène les employeurs à s'assurer d'un premier niveau de formation chez les jeunes recrutés, sans qu'une spécialité en environnement soit nécessaire. On peut alors parler d'une gestion de ressources humaines « classique », autour d'une activité de maintien ou développement des espaces verts.

- Les formations spécialisées dans les espaces verts concernent 5 postes, correspondant dans notre typologie à des emplois d'AEP. Pour ces salariés, le cœur du métier consiste en des activités d'entretien et d'aménagement, auxquelles viennent s'ajouter des activités d'accueil et d'animation.

- Une dizaine d'emplois se distinguent par un autre type d'articulation entre la formation initiale et les activités exercées. En effet, notre tableau montre la présence de jeunes diplômés en environnement sur des profils d'emploi correspondant dans notre typologie aux activités d'Ecogarde et d'Ecodéveloppeur. De manière logique, la mise en œuvre de ces activités nécessite un niveau de qualification supérieure, qui va du technicien jusqu'à l'ingénieur.

Il y a donc bien un rapport entre des profils d'emplois qui montrent la présence d'une politique environnementale dans la structure employeuse, et des spécialités de formation liées à la protection de l'environnement.

- Enfin, les trois emplois situés dans le bas du tableau à gauche montrent un écart entre les champs d'intervention

des salariés et le type de formation acquis. Il s'agit de postes pour lesquels sont embauchés des jeunes de formation supérieure sans rapport avec les fonctions qu'ils exercent, fonctions pour partie liées à la gestion écologique de l'espace.

3. Les profils d'emplois et la formation initiale

Nous avons croisé la typologie des emplois identifiés avec le niveau de formation initiale des jeunes en poste.

| Typologie des emplois | Niveau de formation initiale du jeune | | | | | | Total |
|--|---------------------------------------|---|-------------------|------------------------------|-----------|--|-----------|
| | VI | V | IV | III | II | I | |
| Emplois hors sujet (autre) | | 1 1 Collectiv. | 1 1 Collectiv. | 1 1 Collectiv. | | | 3 |
| Ouvrier entretien espaces verts (OEEV) | 2 2 Collectiv. | 3 2 Collectiv. 1 Interco | | | | | 5 |
| Agent d'environnement de proximité (AEP) | 2 2 Collectiv. | 11 5 Asso. 5 Collectiv. 1 Interco. | 1 Asso | 1 Asso (Encadrant) | | | 15 |
| AEP/Ecogarde | | | | 2 2 Collectiv. | | | 2 |
| Ecogarde (Ecogard) | | | 1 Collectiv. | 5 3 Collectiv. 2 Asso. | | | 6 |
| Ecodéveloppeur (Ecodev) | | | | | 1 Asso | 3 1 Asso. 1 Collectiv. 1 Interco. | 4 |
| Total | 4 | 15 | 3 | 9 | 1 | 3 | 35 |

On retrouve pour les profils d'emplois une cohérence avec le niveau de formation possédé par les jeunes.

- Ainsi, pour 14 postes sur 20, les emplois d'OEEV et d'AEP sont surtout tenus par des jeunes ayant un niveau de formation CAP-BEP, qui correspond bien au niveau requis pour exercer l'emploi.

4 emplois d'OEEV et d'AEP sont tenus par des jeunes n'ayant aucune formation professionnelle. Ce décalage entre le niveau de formation requis et le niveau de formation réel peut, selon les structures, être compensé par un fort encadrement des jeunes sur le poste de travail ou par la mise en place d'un parcours de formation.

- C'est sur le profil des AEP qu'on remarque le plus de dispersion dans les niveaux de formation, même si la majorité d'entre eux possède de manière logique un niveau de formation CAP-BEP.

Pour 4 postes sur les 17, on repère des niveaux de formation IV et III. Cette « surqualification » renvoie à des contenus d'activité relativement disparates, allant par exemple de la simple exécution (tonte de bords de chemin) à la planification d'un projet d'aménagement par exemple. Cette analyse complète celle issue de la pondération des activités exercées.

- Par contre, le profil d'Ecogarde concerne de manière logique et homogène des jeunes ayant un niveau de formation bac + 2, un seul étant au niveau bac. Il y a bien là une correspondance entre les exigences du poste et le niveau de formation des jeunes.

- Les profils d'Ecodéveloppeurs concernent également de manière cohérente des jeunes ayant un niveau de formation bac + 4 et bac + 5.

4. Les formations continues suivies

Nous avons analysé la typologie des emplois au regard des formations continues suivies.

| Typologie emplois | Type de formations suivies dans le cadre NSEJ | | | Total |
|--------------------|---|------------------------------------|------------------------------------|-----------|
| | Formation autre | Formation ECO | Formation EV | |
| OEEV | 3 3 Collectiv.. | | 4 3 Collectv. 1 Asso. | 7 |
| AEP | 12 7 Asso. 4 Collectv. 1 Interco. | 7 5 Asso. 2 Collectv. | 7 5 Asso. 2 Collectv. | 26 |
| AEP/Ecogard | 1 1 Collectv. | 2 2 Collectv. | 2 2 Collectv. | 5 |
| Ecogarde | 6 3 Asso. 3 Collectv. | 5 3 Collectv. 2 Asso. | | 11 |
| Ecodev | 4 2 Asso. 1 Collectv. 1 Interco. | 3 2 Asso. 1 Collectv. | | 7 |
| Total | 26 | 17 | 13 | 56 |

Des actions de formation de courte durée en général ont été proposées aux salariés par leurs employeurs.

- Sur 56 actions de formation suivies par les jeunes, 26 l'ont été dans des domaines sans rapport avec les espaces verts ou la protection de l'environnement.

Dans ces formations « autres », il s'agit de formations de courte durée concernant par exemple la bureautique, l'animation auprès d'enfants ou de jeunes, les techniques de médiation. On mesure donc l'importance de ces formations qui concernent des domaines très divers, plus liés à chaque contexte de travail et au profil du jeune, qu'à une dimension environnementale. Ces formations ont concerné tous les profils d'emploi.

- 17 actions de formation continue ont néanmoins concerné le domaine de la protection de l'environnement. Pour les jeunes et les employeurs, c'est une volonté de développer une politique environnementale qui s'affiche dans la gestion des ressources humaines. Ces formations ont concerné tous les types d'emplois sauf les OEEV.

Les formations continues liées aux espaces verts sont beaucoup moins nombreuses ; grâce à elles cependant, quelques jeunes ont pu bénéficier d'une formation complète pour obtenir un CAP ou un BEP dans le domaine des espaces verts. Pour la majorité des emplois proches de la gestion des espaces verts, les employeurs ont utilisé les compétences possédées au départ par les jeunes en poste ; seuls quelques-uns d'entre eux ont choisi de développer ces compétences, politique qui renvoie à une gestion traditionnelle de l'environnement.

5. Les conditions d'exercice de l'activité: des éléments qui viennent confirmer la structuration des emplois selon la typologie proposée

LE DEGRÉ D'AUTONOMIE DANS L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

Nous avons apprécié le degré d'autonomie dont disposaient les jeunes dans leurs activités, selon trois critères : exécution de consignes, prise d'initiative, prise de décision.

| Degré d'autonomie | Le degré d'autonomie dans l'exercice de l'activité | | | |
|-------------------|--|--|---|-----------|
| | Exécution de consignes | Prise d'initiatives | Prise de décisions | Total |
| PROFILS D'EMPLOIS | 10 4 AEP 6 OEEV | 15 8 AEP 3 écogardes 1 OEEV 1 Ecogarde/ AEP 1 encadrant/ AEP 1 écodéveloppeur | 7 3 écodéveloppeurs 3 écogardes 1AEP/écogarde | 32 |

Dans le tableau ci-dessus, deux distinctions nettes apparaissent :

- 6 OEEV sur 7 déclarent travailler de manière très encadrée à partir de consignes précises qui leur sont données. L'entretien simple des espaces verts qui prédomine dans ce type d'emploi renvoie bien à un travail d'exécution.
- A l'autre extrémité du tableau, les Ecodéveloppeurs et des Ecogardes déclarent disposer d'une marge de décision dans leurs activités. Ce pouvoir de décision est une des dimensions de l'activité « gestion-coordination », dont le poids est relativement présent dans ce type d'emplois.

La prise d'initiative est présente dans une majorité d'emplois :

- Elle concerne des profils divers, mais surtout des AEP et des Ecogardes ; les activités exercées par ces jeunes dépassent le simple travail d'exécution, avec la présence d'un encadrement qui laisse la place à l'initiative puisque le contenu de l'emploi le requiert. En effet, les activités d'information-communication, de surveillance-gardiennage, ou d'inventaire, demandent à chaque fois une adaptation à un contexte de travail particulier, et donc la prise d'initiative.

LE DÉVELOPPEMENT DE CONTACTS PROFESSIONNELS SELON LES ACTIVITÉS EXERCÉES

Selon les différents types d'emplois, les contacts avec la population ou avec des partenaires techniques ou financiers sont différenciés.

| Partenaires Population | Contact avec les partenaires | | | | Total |
|------------------------|------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------|-----------|
| | Sans contact | Contacts occasionnels | Contacts réguliers | Contacts journaliers | |
| Sans contact | 10 4 OEEV 6 AEP | 2 1 AEP 1 OEEV | 2 2 écodév | | 14 |
| Contacts occasionnels | 3 3 AEP | 3 2 AEP 1 encadrant/ AEP | 2 1 écodév 1 écogarde | | 8 |
| Contacts réguliers | 1 1 AEP | 1 1 AEP/ écogarde | 5 1 écodev 4 écogardes | 1 1 écogarde | 8 |
| Contacts journaliers | 1 1 AEP | | | | 1 |
| Total | 15 | 6 | 9 | 1 | 31 |

En effet, les Ecogardes et les Ecodéveloppeurs, tout en étant en contact régulier avec la population, ont tous besoin pour mener à bien leurs activités, de négocier et de communiquer avec des partenaires techniques ou financiers.

A l'inverse, aucun des OEEV n'a de contact avec la population pour mener à bien ses activités les liens avec les partenaires techniques ou financiers sont évidemment absents de leur cadre d'emploi (à l'exception d'un OEEV).

Les AEP, dont on a vu la relative disparité des activités, apparaissent également dispersés dans ce tableau. Certains déclarent avoir des contacts avec la population et occasionnellement avec d'autres partenaires. D'autres ne développent aucun type de contact lors de leurs activités quotidiennes. Cette diversité nous renvoie donc bien à la relative hétérogénéité de ce profil d'emploi, mais surtout à l'importance du contexte de travail qui peut expliquer le développement ou non de contacts professionnels dans les activités exercées.

6. Conclusion

Les résultats de cette analyse nous montrent que les dénominations d'AEP et d'AME ne correspondent pas à des contenus d'emploi différents. La distinction apparaît plutôt à travers une combinaison d'activités.

La typologie empirique que nous avons dégagée fait ainsi apparaître quatre types d'emplois. Ils sont issus d'une combinatoire d'activités, où chacune d'entre elles a un poids relatif.

Nous pouvons alors avancer l'hypothèse d'une filière professionnelle, qui met en évidence l'évolution des emplois et des pratiques dans une perspective de gestion plus écologique de l'espace.

D'un côté nous observons des emplois d'exécution pour la valorisation et l'entretien de l'espace naturel ou urbain, enrichis d'activités liées à l'accueil et la sensibilisation écologique. Par ailleurs, on repère des emplois plus qualifiés de technicien supérieur, qui font appel à une connaissance approfondie des milieux et des techniques liées au maintien des milieux. Enfin, des emplois de chef de projet sont tenus par des spécialistes de haut niveau.

Les analyses portant sur les niveaux de formations initiales sont en cohérence avec les profils d'emplois tenus. Plus de la moitié des salariés de notre échantillon a une formation initiale de niveau V et IV. La majorité d'entre eux a une formation initiale sans lien avec la gestion et la valorisation de l'espace. D'autre part, une minorité a une spécialité de formation en espaces verts.

Par ailleurs, une grande majorité des salariés de niveau de formation supérieure (III à I) a suivi des cursus en lien avec les problématiques environnementales, tandis qu'une petite minorité a suivi un cursus sans rapport direct avec la gestion écologique de l'espace.

Nous avons également observé qu'un nombre non négligeable d'actions de formation continue a concerné la gestion et la valorisation de l'espace ; des salariés quels que soient leur profils d'emplois ont bénéficié de ces formations.

Ces résultats sont en congruence avec une volonté des structures de développer une politique environnementale.