

Actes

de la journée du 19 mars 2003

Forum de Grenelle

Rencontre régionale des métiers de l'environnement

**Quels emplois, quels services pour la gestion
durable et la valorisation des territoires?**

Journée organisée par:



Quels emplois, quels services pour la gestion durable et la valorisation des territoires?

Actes de la rencontre régionale
du 19 mars 2003

qui s'est déroulée au forum de Grenelle.

Clôturée par Michel Vampouille, vice-président du Conseil Régional d'Ile-de-France

sommaire

Allocution d'ouverture	p4
Le contexte francilien	p6
Diagnostic et gestion des espaces naturels non bâtis	p6
Résultats de l'étude action pour la pérennisation des activités et des emplois de la gestion et de la valorisation de l'espace	p8
Table ronde: Mise en perspective des résultats de l'étude action autour des questions de la structuration des professions, de la qualité environnementale des services et de la professionnalisation	p14
Les métiers de l'environnement en Bourgogne	p14
Les nouveaux métiers liés au dispositif Nouveau Emplois Nouveaux Services	p15
Les métiers liés à l'environnement dans les associations	p16
La Fonction Publique Territoriale	p16
L'étude action dans le cadre de la Plateforme Régionale de Professionnalisation	p19
Quelles solutions pour quelles animations territoriales?	p20
Les Eco gardes du Nord Pas de Calais	p20
Le Parc Naturel du Vexin et l'association VIE VERT	p22
L'association ESPACES	p25
Table ronde: Quel essaimage? Quelles consolidations?	p28
L'Agence de l'Eau Seine Normandie	p28
Le Conseil Régional d'Ile de France	p29
La Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	p29
La Caisse des Dépôts et Consignations	p30
Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale	p31
La Direction Régionale de l'Environnement	p32
Synthèse	p33
Allocution de clôture	p34
Annexes	p35

Accueil des participants et présentation du déroulement de la journée par M. Bassin Carlier, Directeur de l'ARENE.

ALLOCUTION D'OUVERTURE

M. POUYE, chef de Service Economie de l'Environnement en Milieu Urbain de la DIREN Ile-de-France.

Je tiens avant tout à remercier les participants et les organisateurs que sont l'ARENE et TEE et à excuser Alain Pialat, Directeur de l'environnement, qui a été retenu au dernier moment.

J'évoquerai notre réseau commun « Territoires Environnement Emplois » qui travaille sur les emplois de l'environnement et du développement durable, créé grâce à une collaboration inter-institutionnelle, qui devient une référence en temps que telle, et désormais en place au niveau de 8 Régions.

TEE cherche à réunir trois problématiques :

celle des territoires, de l'environnement et de l'emploi. Trois domaines de recherche-action en ce qui concerne l'environnement urbain. Les rencontres comme celles-ci sont donc utiles car nous sommes tous dans des démarches d'apprentissage.

La réalité de l'aménagement du territoire, les lois et les règlements qui nous gouvernent, l'ensemble des pressions à la fois sociales, économiques et politiques auxquelles nous sommes soumis actuellement supposent une adaptabilité permanente et la capacité de comprendre les grands enjeux non seulement en termes réglementaires mais fondamentalement en termes socio économiques.

Alors que l'on considère notre métropole comme l'archétype de la ville, l'Histoire l'a structurée, en ce qui concerne l'environnement, essentiellement autour de l'Etat. Celui-ci a exercé une prééminence énorme sur l'organisation des politiques mises en place sur l'agglomération parisienne, ceci jusqu'en 1977, date à laquelle Paris est devenu une collectivité locale de plein exercice.

Je citerai pour exemple l'organisation de la collecte des déchets, l'organisation de l'assainissement au sein du SIAAP (Syndicat Intercommunal d'Assainissement de l'Agglomération Parisienne), de la distribution d'électricité avec le SIPPAREC, et bien sûr des transports. On a à la fois une organisation très forte de l'ensemble des services urbains et, depuis quelques années, en face, une faiblesse relative de l'organisation politique de l'agglomération.

Concernant les caractéristiques physiques et non plus organisationnelles de la région, et malgré toutes les méthodes de planification que l'on a essayé d'appliquer, Paris croit comme Chicago autour des grands axes de transport : cela se voit dans la morphologie urbaine.

Dans la dernière période, la DIREN a élaboré le Schéma des Services Collectifs des Espaces Naturels et Ruraux (SSCENR) dont le principal objectif n'est pas de plaquer une réglementation de plus sur l'ensemble des réglementations cadrant la gestion des milieux naturels mais de donner un objectif, une ambition par rapport à la ville : Ne plus rien consommer en terme d'espace. La question est comment s'organiser pour le faire ?

Le second objectif est de protéger fortement de nombreux espaces classés au titre de la loi. Il faut réussir à faire comprendre l'intérêt vital est de protéger les espaces naturels pour pouvoir continuer à vivre une vie vivable.

En regardant la carte, vous vous rendez compte qu'il existe une proximité relative à l'intérieur de l'agglomération entre les espaces naturels et urbains.

Du point de vue technique, il nous est apparu que l'espace devait être géré dans un contexte de crise agricole. Il reste 11500 agriculteurs en Ile de France sur 11 millions d'habitants. Si notre référence est que c'est collectivement que nous arriverons à définir des projets qui nous permettent de vivre correctement ensemble, nous devons nous intéresser à ces 11500 agriculteurs en les protégeant et en faisant en sorte de diminuer la pollution des rivières et des sols.

On voit donc qu'il y a une notion de gestion de l'espace à mettre en avant. Cela correspond à des procédures bien connues et répondant aux questions que faire ? et comment le faire ? et permettant de mobiliser les moyens financiers et en personnel.

Le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes a servi de manière massive à essayer dans un certain nombre de métiers comme Agent d'Environnement, Ecogarde, Animateur Nature... de pallier les carences du service public pour la gestion de son espace.

L'Etat ne peut financer à long terme directement les emplois.

La plate-forme régionale de professionnalisation à laquelle participe la DIREN doit donc faire comprendre aux collectivités l'intérêt de ces services et faire en sorte qu'elles se les approprient pour que l'ensemble de cet espace qui se définit de plus en plus comme public soit "correctement" géré. Voici la problématique exposée en introduction : comment arriver à marier projets de territoires et développement durable.

LE CONTEXTE FRANCILIEN

Diagnostic et gestion des espaces naturels non bâtis

Agnès Baule, Directrice du Cabinet Alisea

Le cabinet Alisea est issu d'une structure que certains d'entre vous connaissent: BECA Environnement. Alisea est spécialisé dans l'expertise et le conseil en gestion écologique.

Je vais vous présenter un travail réalisé depuis quelques années avec le Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable: il s'agit sur les 60% d'espaces non bâtis ou protégés du territoire francilien (chiffre valable à l'échelle nationale) d'aider les gestionnaires à mettre en place une gestion écologique lorsque ceux ci ne sont pas classés en réserve naturelle, forêt domaniale ni gérés par le conservatoire du littoral par exemple. En effet, ces espaces exceptionnels bénéficient de plans de gestion et de structures d'intervention précis. Il s'agissait donc de voir comment aider les gestionnaires de sites qui sont en général plus des gestionnaires administratifs et financiers.

Cette étude a été menée à travers quelques exemples types de terrains d'où a été tiré une méthodologie. Cette méthodologie a été soumise à un groupe technique d'experts: des écologues, des géographes, paysagistes qui a validé un guide: "Espaces naturels non bâtis, diagnostic et gestion écologiques" *Agnès Baule, 2000*.

Ce guide constitue une bonne base mais n'est pas toujours suffisant. Pour le compléter, il a donc été mis en place un module de formation pour les gestionnaires de sites en collaboration avec le groupe d'experts. Ce module a fait l'objet d'une mallette pédagogique à destination des formateurs, experts qui vont former les gestionnaires de sites. Cette mallette permet de mettre en place un module de formation à deux niveaux: un premier à destination des gestionnaires, un second à destination des équipes techniques, leurs préoccupations étant différentes.

Le guide comprend quelques notions de base: la première partie est surtout faite de définitions qui permettent de retrouver ce qu'on entend par environnement. Ces définitions peuvent vous être utiles pour convaincre vos interlocuteurs. Le guide rappelle donc que l'environnement est complexe, implique de nombreux éléments, articule le vivant et le non vivant, comprend l'être humain, intègre des notions d'échelle et de temps. Le guide présente la définition d'autres termes de base. La définition d'espace naturel, par exemple, qui nous occupe aujourd'hui part du principe que la nature vierge n'existe plus, que l'Homme intervient partout et qu'il subsiste des éléments naturels vivants ou physiques.

Aujourd'hui un milieu naturel est un espace dominé par des espèces spontanées présentes selon leur distribution géographique naturelle. Donc nous et les experts considérons qu'un champ de maïs n'est pas naturel du tout. Par contre, une friche sur un terrain vague qui se développe suite à un abandon est naturelle de par la présence d'espèces spontanées.

Que recouvrent les espaces publics non bâtis? La mallette comme le guide comprennent quelques exemples très diversifiés qui ont servi de base de travail pour construire le guide et la méthode. Il peut s'agir d'abord de monuments historiques, d'abord de grands ouvrages qui sont entourés de nombreux espaces délaissés, d'espaces entourant des bâtiments comme des lycées ou de coulées vertes urbaines qui renferment une faune et flore très riche et intéressante.

Vous trouverez ensuite d'autres définitions notamment la définition de la gestion écologique: c'est une gestion respecte les lois de l'écologie, la biodiversité, les évolutions dans le temps, les différents types de milieux... c'est une gestion durable prenant en compte la gestion des ressources naturelles, les attentes et besoins des usagers. On est bien dans la logique du développement durable. Cette gestion sera économe en ressources naturelles et énergétiques, réduira les pollutions et nuisances, recyclera les déchets, maintiendra et améliorera

la biodiversité, veillera aux conditions nécessaires à la santé humaine et préservera et améliorera la qualité des milieux.

Un des bénéfices d'une gestion écologique réside dans le fait d'avoir un site en bonne santé ce qui facilite sa revente. Ce critère commence à être pris en compte par les acheteurs, les assurances, lors de négociations et diverses procédures.

Une gestion écologique évite les intrants, emploi de l'eau non potable pour l'irrigation et donc permet de réelles économies financières.

Elle permet également de répondre aux exigences de la loi et peut permettre d'éviter des conflits de voisinage. Enfin mener une telle démarche c'est agir dans l'intérêt des générations actuelles et futures.

A partir de ces principes, une démarche en quatre phases a été formalisée. Elle n'est pas très originale pour des personnes pratiquant la gestion écologique mais elle donne un bon phasage s'adaptant à tous types d'interlocuteurs. Ceux-ci sont en majorité des gestionnaires pas très au fait des questions d'environnement et réticents à s'engager dans des démarches très coûteuses. Il fallait donc un outil pour aborder la démarche par étapes.

Ces quatre phases sont:

- un repérage environnemental,
- un diagnostic écologique préalable
- une prise de décision sur des objectifs de gestion
- un plan et un suivi de gestion

Le repérage environnemental est une phase rapide de quelques journées de travail: le gestionnaire appuyé par un expert au sein de son équipe ou en externe va préparer la phase clef qui est le diagnostic. Le diagnostic a pour objet d'évaluer l'état de santé du site, ses atouts et problèmes afin de faire un bilan de l'environnement du site avant d'engager toute action. Le diagnostic étant très lourd, le repérage préalable permet de le préparer: identifier les données existantes, définir le cahier des charges précis des études qui vont s'avérer nécessaires au vu de ce repérage. Vous trouverez dans le guide tous les points sur lesquels il faut se pencher : ce repérage permet d'identifier les points sur lesquels un approfondissement est nécessaire.

Après ce repérage et le point sur les différents acteurs qui interviennent, le gestionnaire peut lancer le diagnostic écologique préalable en connaissant sa durée, son coût à l'avance, les études qu'il faudra entreprendre dont celles qui interviendront à long terme comme le suivi de l'avifaune par exemple. Cette phase prend de six mois à un an.

Après ce diagnostic nous donnant l'état du site, le gestionnaire peut définir des objectifs de gestion à court, moyen et long terme et donc de définir les orientations à prendre, donc de faire un premier plan de gestion rapide.

Il est donc ensuite possible de mettre en place un véritable plan de gestion et de suivi sur plusieurs années qui permettra à la fois de continuer à affiner le diagnostic et de réorienter au fil du temps la gestion en fonction des évolutions constatées. Nous sommes sur des sites qui évoluent en permanence même sans intervention, d'où la nécessité d'en faire un suivi à l'aide d'indicateurs.

Un autre point important est que cette démarche doit se faire de manière concertée tout au long des quatre phases. Quelques éléments vous sont donnés dans le guide pour mener cette concertation. Celle-ci doit être menée très tôt avec les acteurs qui possèdent la connaissance du site (experts et "voisins") qui ont un regard en permanence sur le site et donc vont aider à la mise en place du plan de gestion et au suivi de la qualité du site. Cela constitue une aide pour le directeur. Le guide vous donne une liste de ces acteurs que nous préconisons: syndicats intercommunaux, les services de l'Etat, les différents services publics et bien évidemment les associations aussi bien celles de défense de l'environnement et de protection de la nature que celles d'usagers

(chasseurs, pêcheurs, randonneurs, de quartier,...).

Voici en résumé ce que contient le guide où vous trouverez la liste d'experts évoquée. Vous pouvez donc soit mener vous même la démarche ou solliciter des experts.

Résultats de l'étude-action pour la pérennisation des activités et des emplois de gestion et valorisation de l'espace

Christelle Insergueix, chargée de mission emploi environnement à l'ARENE IdF

Cette étude a été réalisée conjointement par Mathias ADER et Gabriel CALVOZ de Territoires Environnement Emplois Ile-de-France, Marie Hélène RAMBAUD, Marianne BERCEOT et Ava NAMIAS de l'AFPA Ile-de-France et moi-même de l'ARENE Ile-de-France.

Ce travail a fait l'objet d'un rapport d'étude disponible sur demande et qui est téléchargeable sur les sites Internet de l'ARENE IdF (www.arenidf.com) et de TEE IdF (www.tee-idf.net). Vous pouvez disposer d'une synthèse en 4 pages de ce travail.

Rappelons tout d'abord le contexte:

- Les emplois de la gestion et valorisation des territoires sont ceux qui ont été les plus développés dans le domaine de l'environnement dans le cadre du dispositif NSEJ : ils représentent plus de 1000 postes soit plus de 50 % des postes créés dans l'environnement. Les employeurs étant très majoritairement des collectivités territoriales.
- La fin du dispositif pose plusieurs questions au rang desquelles celle des conditions du devenir de ces activités et emplois, et de l'adaptabilité des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale à ces services.
- Le développement et la pérennisation de ces métiers dans le respect de leur spécificité est étroitement lié à 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 important d'étudier les conditions d'accompagnement et de professionnalisation de ces nouvelles activités, pour favoriser leur structuration et leur reconnaissance.

Cette étude action menée dans le cadre de la plateforme régionale de professionnalisation pérennisation des Emplois Jeunes avait plusieurs objectifs:

- Mieux connaître les activités de gestion et de valorisation de l'espace en confrontant nos connaissances sur ces métiers et leur déclinaison sur le terrain.
- Identifier les facteurs de professionnalisation : encadrement, tutorat, système d'évaluation, formations.
- Analyser les difficultés et les besoins des structures en vue de la pérennisation des activités.

La finalité principale des services développés et que nous avons analysé 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 catégories :

- Ceux qui mettent en œuvre une gestion des espaces verts telle qu'on la pratique communément pour l'entretien des parcs et jardins ;
- Ceux qui mettent en œuvre une gestion des espaces plus proche du génie écologique favorisant les pratiques respectueuses des écosystèmes et de l'environnement.

Le rapport d'étude présente la méthodologie et le déroulement de l'étude de façon précise ; les outils comme les grilles d'entretien et grille d'analyse sont présentés en annexe.

L'ensemble des partenaires institutionnels présents au sein de la Plate forme régionale de professionnalisation des emplois jeunes a été associé ; les différentes étapes de l'étude ayant fait l'objet d'une présentation en réunion du sous-groupe « protection et valorisation de l'environnement » du groupe ancrage territorial des nouveaux services.

Une réunion de restitution des résultats a eu lieu le 19/12 réunissant ces partenaires et les structures rencontrées.

Un échantillon de structures a été sélectionné à partir de plusieurs critères (statut, taille des structures, localisation géographique, nombre et type de postes créés, etc.); 43 structures ont été retenues parmi 340 repérées (70 % des employeurs sont des collectivités territoriales).

- Des entretiens téléphoniques ont été menés avec 10 d'entre elles : disparition de l'activité, existence d'activités sans lien avec l'étude, absorption du service par une structure à vocation intercommunale, etc.
- 8 contacts n'ont pas abouti : difficultés pour trouver une personne en charge du dossier, changement de responsable du dossier.
- 25 structures rencontrées avec une majorité de collectivités territoriales puisque on a : 5 associations, 14 collectivités territoriales, 2 PNR, 2 SAN, 1 OPHLM et 1 base de loisirs.
- Cela nous a permis d'analyser 32 emplois.

Marie-Hélène Rambaud, ingénieur de formation à l'AFPA IdF

Notre travail a consisté à étudier ces emplois au travers de la proportion relative de cinq activités principales mises en œuvre: nous avons procédé à l'analyse du poids respectif de ces activités en terme de temps dédié à ces activités, ou selon les cas le degré de complexification de l'activité concernée:

Entretien et aménagement des sites: actions d'entretien des milieux naturels: tonte des pelouses, taille des végétaux, mise en place d'aménagement végétaux,...

Accueil du public et animation: il s'agit des tâches d'accueil de groupes, de réponse aux sollicitations la population, de conception de séquences d'animation...

Réalisation d'inventaires et de suivis scientifiques: il s'agit des tâches de veille scientifique sur l'état des milieux naturels, de recensement d'espèces animales et végétales, de suivi des pollutions,...

Gardiennage et surveillance: ce sont les tâches liées à la sécurisation des lieux en question, veiller au respect des réglementations par le public,...

Gestion et coordination: ce sont les activités liées aux aspects de gestion de projets, suivi financier, relations avec les partenaires, programmation et suivi des travaux d'entretien,...

L'analyse de la pondération de ces activités au sein des différents emplois que nous avons étudiés, nous a permis d'identifier 4 types d'emplois:

Ouvrier d'Entretien des Espaces Verts (niveau VI, V): Ces salariés font essentiellement des travaux de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces verts, c'est le profil du jardinier, de l'ouvrier paysagiste. Les activités de tonte des pelouses, de taille des arbustes et entretien des décorations florales, nettoyage composent l'emploi.

Agent d'Environnement de Proximité (niveau V, IV): Les 3 activités principales sont l'entretien, l'aménagement, l'accueil et l'animation et surveillance gardiennage. Dans cette catégorie, l'activité principale reste l'entretien.

Toutefois un accent particulier est porté sur la valorisation et la remise en état d'espaces naturels. Concernant l'accueil et l'animation, ils participent à des actions d'informations auprès du public. Les activités de surveillance consistent à assurer par leur présence, leur intervention la sécurité du lieu et des personnes. Selon les employeurs, l'accent sera plus ou moins porté sur les actions de surveillance ou d'accueil animation.

On constate une contribution par ces nouvelles activités à la mise en valeur des espaces, la sensibilisation à la connaissance de milieux écologiques spécifiques (connaissances de la flore ou faune de forêts, d'étangs etc ..)

Technicien Eco Garde (niveau III): L'activité d'entretien est absente ou occasionnelle. Les activités techniques mettant en jeu des actions de surveillance, d'observation des milieux et de réalisations d'inventaires scientifiques sont réalisées dans ces emplois. Des actions d'animation, sensibilisation sont également conçues et réalisées pour des partenaires demandeurs ou impulsées par les structures, selon les cas.

Des actions liées à la gestion de projets et de suivis de chantiers sont présentes de manière occasionnelle ou importante dans ces emplois.

Ces emplois sont moins représentés dans notre échantillon (ce qui est cohérent par rapport à l'objet de l'étude)

Eco Développeur (niveau II, I): Les activités principales déployées dans ces emplois sont des actions de coordination et de suivi de projets, d'études et inventaires à vocation scientifique et écologique. Les actions d'entretien ont disparu (ou sont exercées à la marge) en fonction des projets des structures.

Ces postes, peu représentés dans notre échantillon, correspondent, en effet, à des emplois d'un niveau de qualification de spécialiste de haut niveau.

L'étude qualitative portait sur des emplois nommés initialement AEP AME pour lesquels se posait la question du sens des écarts importants concernant les niveaux de formation initiale des salariés embauchés. De cette confusion apparente, une logique de création d'emplois à re-nommer émerge véritablement à partir de l'analyse de ces 32 emplois.

Les jeunes n'occupent pas les mêmes emplois: une logique de qualification en filière apparaît : les emplois agent d'environnement de proximité, premier niveau de qualification, les techniciens éco garde, les chefs de projet d'éco-développement.

Nous nous sommes intéressés aux conditions de mise en œuvre des services que nous avons étudiés et nous avons cherché à savoir quelles étaient les conditions de réussite des services innovants.

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.

Le croisement de ces informations avec les conditions de mise en œuvre des services rendus nous a permis de dégager plusieurs facteurs permettant que le service mis en place soit innovant:

Une volonté politique pour impulser le service: nous entendons par volonté politique soit une charte d'environnement, un agenda 21 pour les collectivités territoriales ou l'objet social pour les associations. L'existence d'une volonté politique forte favorise la mise en place de modes de gestion écologiques. Même sans compétences techniques des modes de gestion de type écologique sont possibles.

La compétence professionnelle des salariés et des encadrants: sont déterminantes pour ce qui concerne les pratiques de gestion de l'espace. En effet, tous les AEP en poste sur des missions de gestion écologique des espaces ont un encadrement qualifié dans ce domaine. Lorsqu'il y a gestion écologique des espaces et que l'encadrement n'est pas compétent en environnement, les structures avaient initié une politique environnementale.

L'existence d'un partenariat technique et scientifique pour accompagner ce professionnalisme: les structures qui ont mis en place une gestion écologique des espaces ont presque toutes développé des relations partenariales fortes, en effet, celles-ci favorisent la transmission des bonnes pratiques et des compétences.

Une autre de nos constatations est que la mise en place d'un service innovant sur le plan technique (en terme de gestion de l'espace) était concomitante de la mise en place d'autres activités qui n'apparaissent pas dans les structures mettant en œuvre des modes de gestion classiques.

La mise en place d'un service innovant de gestion écologique des espaces engage les structures dans un cercle vertueux : on voit en effet se mettre en place:

Un développement de l'écocitoyenneté

La pratique de l'évaluation

Le dernier des points abordés dans cette étude est l'aspect pérennisation des activités. La majeure partie des structures veut pérenniser les activités et les postes. Toutes les associations qui veulent pérenniser l'activité (sauf une) ont opté pour l'épargne consolidée. Les collectivités prévoient essentiellement d'intégrer les jeunes

via le concours de la FPT alors que l'intégration directe est possible pour les OEEV et les AEP.

On observe un accord sur le caractère d'utilité publique du service et de sa plus value environnementale et sociale. En conséquence, Il semble nécessaire d'objectiver cette plus value en l'évaluant.

On constate également le besoin de clarifier les responsabilités de la maîtrise d'ouvrage et les sources de financements.

Pour pérenniser ces services dans les collectivités territoriales, il semble nécessaire de faire évoluer les cadres d'emploi et/ou les concours de la fonction publique territoriale

En conclusion, dans une optique de maintien des activités développées par le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes, nous avons identifié plusieurs pistes d'action:

La création et la diffusion des outils d'évaluation de la plus value environnementale et sociale de ces services.

L'accompagnement des porteurs de projets d'un point de vue technique pour la mutualisation et la diffusion des bonnes pratiques,

La professionnalisation tant de l'encadrement que des personnels mettant en œuvre les services.

Dans le cadre des collectivités locales, l'adaptation des concours d'accès et des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale à ces nouvelles activités.

Questions de la salle

Emmanuel LEGUY, consultant urbaniste environnementaliste

Les profils professionnels que vous décrivez concernent-ils tous des emplois jeunes ? Existe-t-il une grille de salaire cohérente les concernant ?

Mathias ADER

Le dispositif emploi jeune ne prévoit pas de niveau de rémunération. Les postes sont en outre souvent cofinancés par l'Agence de l'eau qui ne limite pas son aide financière.

Par ailleurs, les niveaux de rémunération n'ont certes pas été précisément étudiés dans le cadre de ce rapport, mais ils ne sont pas uniformes. Il n'existe pas encore de grille de salaire cohérente.

Je précise enfin que la convention collective de l'animation socioculturelle est en train de s'appliquer aux associations en charge de gestion de l'environnement.

Sarah BONDOUX, Centre national de la fonction publique territoriale

Les emplois jeunes étant sous statut privé, chaque collectivité territoriale peut choisir leur niveau de salaire dans les limites du cadre légal. Les niveaux de salaire peuvent donc être très différents.

Sophie CREUSOT, Présidente de NaturEssonne

La pérennisation de l'activité des emplois jeunes repose est en très grande partie liée à leur financement. Les associations doivent en effet compenser la fin de l'aide de l'Etat et de l'Agence de l'eau.

Yann FRADIN, Directeur de l'Association Espaces

Quelle serait la prochaine étape vers la reconnaissance du métier d'agent d'environnement de proximité ? Un certificat de formation professionnelle ou un CAPA pourrait-il être créé ?

Enfin, de qui dépendent ces postes de gestion dans la mesure où se situent entre les métiers de la filière agricole et les métiers du service ?

Claude BASSIN-CARLIER, Directeur de l'ARENE

Vos questions seront abordées lors du débat ultérieur sur la mise en perspective des résultats de l'étude.

Emmanuel DOLLET, Association française des éco-conseillers

Les éco-développeurs identifiés dans l'étude sont-ils plutôt des spécialistes ou des généralistes ? Les éco-conseillers estiment pour leur part que si l'approche territoriale fait partie du développement durable, une démarche généraliste est également indispensable afin de coordonner les différentes activités.

Le concours d'accès à la fonction publique a par ailleurs été évoqué comme voie de pérennisation des nouvelles activités liées à l'environnement. Les concours ingénieurs catégorie A sont pourtant fermés aux généralistes et réservés aux techniciens et aux ingénieurs.

Mathias ADER

Les Eco Maires organiseront un colloque sur des problématiques similaires à celle de la présente rencontre au Sénat. Ce colloque concernera spécifiquement les fonctions publiques territoriales et répondra certainement à votre question. Sarah Bondoux nous éclairera également à cet égard lors de la prochaine table ronde.

Par ailleurs, les éco-développeurs que nous avons identifiés gèrent certes l'espace, mais leur travail ne couvre pas la totalité du champ du développement durable. Intervenant sur du vivant, ils ont ainsi besoin de connaissances spécifiques. Un élargissement de leur fonction vers des activités de développement durable nécessiterait en revanche le recours à des généralistes.

Marie-Hélène RAMBAUD

Le document qui vous a été distribué comporte une coquille que je vous invite à corriger. En page 2, les agents d'environnement de proximité sont de niveaux 5 et 4. Les éco-développeurs étant de niveaux 2 et 1 et non 5 et 4.

Pour répondre à Yann Fradin, nous essayons de susciter la création de diplômes avec l'aide du Ministère de l'Environnement. J'ignore cependant si le Ministère de l'Education nationale est prêt à cet égard. Enfin, les décisions du Ministère chargé de l'emploi ne dépendent pas de notre travail d'analyse.

Christelle INSERGUEIX

Concernant la question de Sophie Creusot, l'enjeu du financement sera abordé lors de la seconde table ronde qui traitera de la consolidation.

TABLE RONDE

Mise en perspective des résultats de l'étude autour des questions de la structuration des professions, de la qualité environnementale des services et de la professionnalisation

La table ronde est animée par Mathias ADER, TEE

Mathias ADER, coordinateur régional du réseau TEE IdF

J'invite Dominique Larue à nous présenter l'étude réalisée en Bourgogne sur les métiers de l'environnement.

Dominique LARUE, Chargé de mission, CPIE du Pays de l'Autunois

Les emplois liés à l'environnement ont acquis une très grande importance en Bourgogne grâce au dispositif emploi jeune. 1/3 des emplois créés en Bourgogne relève ainsi de la gestion de l'espace. Les intitulés de ces emplois sont très divers. Ce sont par exemple des agents chargés de la qualité de la vie, des agents de veille écologique ou des agents polyvalents de l'environnement. Notre étude a révélé que tous ces agents remplissent le métier de cantonnier traditionnel du monde rural. Ils sont chargés de trois types d'activité : la gestion du patrimoine végétal, le nettoyage et l'entretien ainsi que la gestion du matériel et des locaux afférents. Notre étude a essentiellement concerné le métier d'agents d'entretien. C'est en effet ce métier que le dispositif emploi jeune a permis de créer en plus grand nombre.

Outre ces trois types d'activité qui constituent le cœur de leur métier, les agents d'entretien mènent des activités périphériques. Il s'agit notamment d'activités de management et d'organisation très variables selon le cadre d'intervention du salarié (selon par exemple qu'il soit ou non dépendant du service technique d'une collectivité). L'entretien du patrimoine bâti constitue un autre ensemble d'activités périphériques. Il s'agit de travaux de peinture, de réfection de mur ou de pose de carrelage. Ces actions, très éloignées de l'écologie, concernent davantage l'amélioration du cadre de vie. Enfin, une troisième activité périphérique consiste en la sensibilisation du public. Il semble cependant que cette sensibilisation du public soit surtout due à l'initiative et au savoir-faire de l'intéressé qui ne dispose ni de ressources ni d'une stratégie explicite de l'employeur à cet égard.

Nous avons évalué les plus-values apportées par ces métiers pour le territoire bourguignon.

En premier lieu, l'amélioration du cadre de vie est évidente grâce à la requalification de certains espaces. Les élus sont très intéressés par cette amélioration de l'esthétique des bourgs car elle leur ouvre des perspectives en termes de qualité de vie et de valorisation du territoire grâce au tourisme.

L'espace naturel bénéficie ensuite d'une gestion même si cette dernière se résume au nettoyage. La disparition des décharges du cadre naturel constitue ainsi déjà un progrès.

Enfin, les agents de l'environnement pourraient introduire de nouveaux modes d'intervention sur le milieu. Leurs techniques d'intervention restent cependant souvent traditionnelles, voire nocives pour l'environnement. L'amélioration des techniques relève généralement davantage de la conviction et du savoir-faire de l'agent que d'une stratégie délibérée de l'employeur.

Ce dispositif d'emploi jeune répond en tout cas à satisfaire une demande réelle. Le métier d'agent de l'environnement peut devenir un réel emploi doté de formations et faisant l'objet d'une stratégie de l'employeur. Jusqu'à

présent, cet emploi relève essentiellement des financements de l'insertion même s'il existe des politiques sectorielles menées par exemple par les Agences de l'eau. La limitation des sources financières disponibles pour les emplois de l'environnement constitue ainsi un réel problème pour les pérenniser. Il conviendrait ainsi d'élaborer une politique nationale permettant d'accéder à des fonds destinés à gérer l'espace d'une part et à des activités d'insertion d'autre part. Nous avons par exemple initié la création dans le Pays de l'Autunois d'une régie d'entretien de l'espace rural afin de trouver une échelle de territoire économiquement réaliste pour financer les services liés à l'environnement. Les premiers contacts avec les élus locaux ont cependant été sans espoirs car ces collectivités ont commencé à créer des ateliers d'insertion destinés à continuer à gérer leur espace.

Mathias ADER

Les principaux enjeux que vous avez identifiés sur le territoire bourguignon sont identiques à ceux de l'Ile-de-France. Il s'agit notamment du lien entre la gestion de l'espace, l'amélioration du cadre de vie et les perspectives touristiques ainsi que des risques liés à des pratiques professionnelles non écologiques sans formation professionnelle adaptée.

Olivier Dargnies effectuera une présentation plus globale de ces nouveaux métiers liés au dispositif emploi jeune.

Olivier DARGNIES, Chargé de mission au Bureau du verdissement et de l'emploi solidaire du MEDD

Les travaux du MEDD sur les nouveaux emplois de l'environnement liés au dispositif emploi jeune ont été réalisés en concertation avec le Ministère de l'Emploi, l'AFPA et l'ensemble des acteurs associatifs et des collectivités.

Quatre finalités sociales ont été définies dans ce cadre :

la gestion durable des ressources (elle concerne notamment les déchets, l'eau potable ou les flux) ;

la production d'aménités et de cadre de vie de qualité ;

la valorisation des patrimoines et des aménités ;

la sensibilisation et l'éducation au développement durable.

Le tableau élaboré par le MEDD est évolutif et sera modifié en fonction des remarques des employeurs et de tous les organismes qui ont contribué à la mise en œuvre de ces nouveaux services. Les emplois recensés dans ce tableau correspondent d'ores et déjà largement aux métiers décrits précédemment (agents d'environnement, éco-gardes ou éco-développeurs).

L'utilité environnementale et sociale de ces emplois, d'abord pressentie, a été confirmée par cette étude. La notion de filière qui n'allait pas de soi a priori a également été validée. Le caractère innovant de ces activités a en outre été attesté en matière d'exigence environnementale. Enfin, il s'agit bel et bien de métiers de proximité. Le programme « Nouveaux Services Emplois Jeunes » nous a par ailleurs permis de changer de méthodologie. Nous avons en effet travaillé en réseau avec des partenaires très diversifiés comme les DIREN ou le réseau TEE.

Plusieurs perspectives peuvent être tracées à l'issue de cette étude. Concernant la reconnaissance et la validation des métiers, de nombreux efforts restent à accomplir avec les ministères qui valident les parcours de formation. Il s'agit du Ministère de l'Emploi, du Ministère de l'Education nationale, du Ministère de l'Agriculture et du Ministère du Sport. Les arguments tirés notamment de l'étude-action nous permettront certainement de faire progresser cette reconnaissance. Le MEDD travaille par ailleurs en concertation avec le CNFPT et la Direction générale des collectivités locales qui décide des modifications du contenu des cadres d'emploi, de leur évolution ou de leur création. Le colloque organisé par les Eco Maires permettra également de faire de la reconnaissance de ces métiers une problématique nationale.

Le programme Nouveaux Services étant en œuvre depuis cinq années, nous sommes actuellement à un moment charnière puisque nous disposons désormais des éléments nécessaires pour justifier une demande de reconnaissance des métiers nouveaux liés à l'environnement auprès des institutions nationales.

Mathias ADER

Le dispositif emploi jeune a en effet permis de créer de nouvelles activités et de favoriser la coopération institutionnelle.

Olivier GABORY, Chargé de mission, CPIE Loire et Mayes

Je travaille dans l'une des 60 associations labellisées CPIE (Centre permanent d'initiatives pour l'environnement). Ces structures envisagent l'environnement comme facteur de développement des territoires. Territoire, environnement et emploi sont également des mots clés dans nos associations. L'étude que nous avons réalisée utilise une méthode empirique et un échantillonnage comparable à ceux de l'ARENE, de l'AFPA et du TEE. Notre étude est toutefois spécifique car elle se concentre sur les métiers liés à l'environnement dans les associations.

Nous avons débuté nos activités par la publication d'un guide d'animation territoriale destiné à favoriser l'émergence de nouvelles activités. Constatant que ces nouvelles activités répondaient réellement à des besoins, nous nous sommes ensuite intéressés à leur pérennisation. Nous avons notamment conclu que ces activités devaient changer d'échelle géographique pour devenir durables. Cette réflexion menée parallèlement à la création de pays et de communautés de communes concernait également le type de compétence nécessaire à chaque niveau territorial.

Nous avons ensuite étudié la probable rentabilité de ces nouvelles activités. Cette réflexion n'a cependant pas abouti car si une rentabilité est fondée sur des critères économiques, il convient également de mesurer l'impact d'une activité sur l'image de marque ou la structuration d'un réseau. L'ancrage local, le lien avec les collectivités territoriales sont notamment des paramètres essentiels, mais ils ne se mesurent pas économiquement.

Notre réflexion porte actuellement sur l'élaboration d'un argumentaire de plus-value sociale et environnementale. Ces nouveaux services répondent en effet à des besoins, mais en quoi sont-ils réellement utiles et comment mesurer cette utilité ? Certains CPIE recherchent ainsi des indicateurs de mesure pertinents dans le champ social et environnemental. A cet égard, s'il faut veiller à ne pas se perdre dans des considérations méthodologiques trop longues, il convient de trouver, outre les indicateurs quantitatifs, les indicateurs les plus pertinents concernant l'environnement. Le nombre d'enfants ayant été sensibilisés aux enjeux environnementaux est par exemple important à mesurer, mais il reste insuffisant. Comment évaluer en effet l'impact de ces animations ? Peut-on notamment établir une relation de cause à effet entre la sensibilisation des enfants d'un bassin versant et les économies en matière de consommation d'eau potable ou l'amélioration de la qualité de l'eau ? Nous souhaitons enfin travailler sur l'ancrage territorial de ces nouvelles activités. Ces dernières répondent certes à un besoin et constituent un service d'intérêt public, mais elles ne sont pas rentables. Il convient donc notamment de trouver des formes de collaboration avec les collectivités locales et territoriales pour éduquer le public scolaire à l'environnement.

Mathias ADER

Nous espérons tous avec beaucoup d'intérêt les conclusions de votre étude. Sarah Bondoux, de nombreuses questions ont été posées sur la fonction publique territoriale. Sans doute allez-vous nous apporter des éclairages sur les logiques et les réalisations à cet égard.

Sarah BONDOUX, Chef du service pédagogique au CNFPT Première Couronne

J'interviens au nom de la Délégation Première Couronne du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), organe de formation des collectivités territoriales. Avec des activités de formation, de promotion de

l'emploi territorial, d'observation et d'analyse, le CNFPT est en lien avec l'ensemble des collectivités territoriales sur le plan national à l'exception de la Ville de Paris.

L'enjeu pour les salariés sous contrat emploi jeune qui travaillent dans les collectivités territoriales consiste aujourd'hui à passer d'un emploi temporaire et sous statut privé à une intégration pérenne dans la fonction publique. A ce moment précis du dispositif, leur choix se tourne vers un employeur spécifique, la fonction publique, avec ses valeurs et son cadre réglementaire. Une fois l'intégration effectuée, ils devront trouver l'emploi qui correspond aux compétences qu'ils ont acquises.

Il existe plusieurs moyens d'intégrer la fonction publique territoriale : des contrats à durée déterminée destinés à remplir une fonction précise qui n'existe pas dans la fonction publique, l'intégration directe sur la grille des emplois non qualifiés ou l'entrée par la « voie royale », qui implique de passer un concours. Ces concours sont destinés non pas à prouver les capacités du candidat à exercer un métier précis mais à attester de son niveau au moment du recrutement.

Actuellement, les concours de la fonction publique évoluent pour se rapprocher des métiers. Mais une trop grande spécialisation de ces concours conduirait à confiner les lauréats dans des emplois et des filières tellement étroits qu'il leur deviendrait difficile de changer de métier au cours de leur carrière. Or, ces possibilités d'évolution fonctionnelle représentent un des grands avantages de la fonction publique.

Cela dit, les concours ont été renouvelés à l'occasion du dispositif emploi jeune notamment dans la filière animation où ils proposent aujourd'hui une option médiation. Enfin, la quasi totalité des concours présente à présent une modalité dite « troisième concours » qui permet aux candidats de faire valoir leur expérience professionnelle au moment de la constitution de leur dossier de candidature. Les emplois jeunes peuvent tout à fait utiliser cette opportunité.

Pour conclure, je rappelle qu'au delà de ces modalités d'accès dont il faut bien avoir intégré la logique, la Fonction Publique Territoriale présente au long d'une vie professionnelle des avantages très appréciables qui sont, outre la sécurité de l'emploi, la possibilité de mobilité fonctionnelle et géographique.

Mathias ADER

Votre intervention nous permet de bénéficier d'un premier cadrage. La table-ronde de cet après-midi nous permettra de revenir sur la fonction publique territoriale. Je note en particulier le risque d'enfermement dans une filière qui n'offrirait pas toutes les opportunités d'évolution de carrière.

Pierre JAKUBOWSKI, Responsable de la Plateforme Régionale de Professionnalisation

Depuis le début du programme Nouveaux Services Emploi Jeune, la Plateforme Régionale Ile de France de Professionnalisation et de pérennisation regroupe des partenaires institutionnels comme la Direction Régionale du travail, l'ANPE, le conseil régional, le CARIF, l'AFPA, et les réseaux professionnels dont le TEE et l'ARENE. La Plateforme a participé à l'étude-action présentée au cours de cette rencontre.

Le premier enseignement de cette étude-action est de constater la disparition du terme de médiateur de l'environnement. La médiation existe certes dans le champ social, mais elle ne suffit pas à fonder un métier dans l'environnement. La fonction d'interprétariat du milieu – selon la terminologie québécoise – qui subsiste dans les métiers d'agent d'environnement de proximité et d'éco-garde.

Le deuxième enseignement est la mise en évidence d'une filière professionnelle. Une continuité professionnelle existe ainsi même si je suis relativement mesuré à cet égard. En effet, ces métiers étant jeunes, nous ignorons encore les modalités de passage d'un emploi à l'autre. Par ailleurs, l'échantillon d'agents d'environnement de proximité considéré par l'étude n'est pas suffisant. Enfin, la polycompétence de ces agents est peut-être recherchée, mais elle peut également signifier que les tâches que les autres ne souhaitaient pas réaliser leur ont été confiées. Il serait intéressant d'étudier cette question.

En troisième lieu, l'étude-action montre deux modes distincts de pérennisation des activités dans l'environnement. D'une part, le mode innovant développe une gestion écologique, mobilise des partenaires, élève les compétences des intéressés et les engage dans un cercle vertueux. D'autre part, le mode traditionnel pérennise moins les activités, domestique la nature plus qu'elle ne l'accompagne ou détruit quelquefois le milieu naturel. Par ailleurs, l'évaluation des projets en environnement ou plus généralement dans le secteur de l'innovation sociale reste un chantier de travail même si des progrès ont été réalisés. De nombreuses questions restent en effet en suspens. Notamment, à qui profite les projets environnementaux et les coûts évités ? Comment déterminer la consolidation économique ? Cette dernière impose de trouver des acheteurs de la valeur sociale et écologique développée par ces métiers. Si tous semblent cependant convenir que les métiers de l'environnement sont socialement utiles, ils ne sont pas encore aussi indéniables que les services d'Etat civil dans une mairie par exemple. Il convient par conséquent d'aider les porteurs de projet à valoriser économiquement leurs prestations auprès des services publics.

L'étude-action suscite enfin un certain nombre d'interrogations. Je me demande notamment si les concours d'accès à la fonction publique ne permettent pas simplement aux collectivités territoriales de différer l'intégration des emplois jeunes. Ces derniers pourraient en effet bénéficier des voies directes d'accès.

Ensuite, les collectivités territoriales affirment vouloir aider les emplois jeunes à passer les concours. Il n'existe pourtant pas d'indices mesurant l'ouverture des postes aux concours.

S'agissant de la professionnalisation nécessaire à la pérennisation, des formations existent pour aider les porteurs de projets. Des cabinets conseils conventionnés par l'Etat peuvent également les assister. Le mode de professionnalisation développé par Bertrand Schwartz constitue en outre une modalité intéressante. Ainsi, en utilisant le réseau des professionnels de l'environnement, en demandant aux salariés et aux employeurs d'élaborer des critères d'appréciation de leurs activités, ou de mettre en évidence de l'utilité sociale de leurs propres activités, le réseau peut se renforcer, la compétence de ses membres est élevée, les ressources rares sont mutualisées. Les réseaux peuvent ainsi se professionnaliser et argumenter auprès des financeurs.

Questions de la salle

Jean-Bernard FOURMY, Chargé de mission FCE-CFD

Olivier Gabory a évoqué la non-rentabilité de certains emplois. Mais qu'est-ce donc que la rentabilité ? Les pompiers d'entreprise dans les raffineries ne sont par exemple pas considérés comme rentables par le MEDEF. La différence de coûts est pourtant évidente lorsqu'un accident survient dans une entreprise disposant de pompiers d'entreprise d'une part et les entreprises qui n'en disposent pas d'autre part. Les emplois de l'environnement peuvent a priori sembler inutiles et coûter cher mais la rentabilité et l'impact de la prise de conscience du public sont très importants à terme.

Olivier GABORY

J'en conviens tout à fait. Les activités environnementales sont souvent considérées en fonction de leur rentabilité immédiate. L'enjeu du développement durable est pourtant de tenir compte à la fois des aspects économiques, sociaux et environnementaux. Une activité peut ainsi être coûteuse et indispensable car elle répond aux critères sociaux et environnementaux du développement durable.

Mathias ADER

Il restera encore beaucoup d'efforts à réaliser avant d'identifier les responsabilités en matière de gestion de l'espace comme en cas d'accident dans une entreprise. Les bénéfices d'une gestion de l'espace reste par ailleurs à analyser.

Sophie CREUSOT

Concernant la pérennisation du financement des emplois jeunes, les associations doivent passer d'une subvention de fonctionnement étatique à des subventions liées à chaque projet nécessitant des montages financiers plus complexes et des partenaires multiples. Dans ce cadre, les associations risquent de subir des pressions et d'être partiellement instrumentalisées par les bailleurs de fonds.

Pierre JAKUBOWSKI

Le pouvoir public finance en effet certains projets en vue de répondre à ses objectifs. Parallèlement, les associations peuvent heureusement valoriser leurs prestations vis-à-vis d'une multitude de partenaires.

Il existe par ailleurs une volonté explicite de simplifier les démarches en matière de montages financiers. La préfecture de région simplifie par exemple les modalités d'accès des petites associations aux fonds sociaux européens.

Dominique LARUE

La problématique soulevée par Sophie Creusot révèle un paradoxe du monde associatif. Animé par sa force de conviction, ce dernier souhaite se pérenniser en offrant des prestations à certains partenaires, mais sans accorder de contrepartie à ces derniers. Une association ne peut pourtant s'engager dans la pérennisation sans adopter une démarche marketing destinée à comprendre les attentes des potentiels financeurs. La déontologie associative et la survie des associations se joueront entre les orientations politiques des financeurs et les convictions des acteurs associatifs.

La définition des plus-values des métiers et des activités de l'environnement doit par ailleurs tenir compte des critères d'appréciation des potentiels partenaires. La connaissance de ces critères permettra d'évaluer ce qui, dans l'activité de l'association, devra être davantage valorisé.

QUELLES SOLUTIONS POUR QUELLES ANIMATIONS TERRITORIALES?

Présentation de trois retours d'expériences sur la structuration du service sur le territoire: les métiers et les compétences développées, le montage financier, la plus value des activités et les liens entre insertion et environnement.

Le débat est animé par Anne-Marie SARDON, DIREN IdF.

Anne-Marie SARDON, chargée de mission emploi à la DIREN IdF

Trois expériences seront présentées et permettront d'évaluer les enjeux :

- de la structuration du service sur un territoire ;
- des métiers et des compétences développés ;
- du montage financier et de la viabilité économique des projets environnementaux ;
- de la plus-value sociale et environnementale des projets ;
- des liens entre insertion et environnement.

Les Ecogardes du Nord Pas de Calais

Christophe Boulangé, Directeur technique adjoint Syndicat mixte de gestion des éco-gardes du Nord-pas-de-Calais

Une présentation concernant la création et les activités des éco-gardes du Nord-pas-de-Calais est projetée.

La disparition progressive des espaces naturels dans le Nord-pas-de-Calais a conduit le Conseil régional à développer une politique environnementale appropriée. En 1995, le Conseil régional a ainsi décidé de créer le dispositif expérimental éco-gardes sur deux territoires : le parc régional Scarpe-Lescaut dans le Nord et la Communauté de Guiry dans le Pas-de-Calais.

Les missions des éco-gardes

Les éco-gardes ont pour vocation de relayer les politiques d'intérêt local, départemental, régional et national en s'impliquant dans des opérations menées en partenariat avec les institutions territoriales et les administrations déconcentrées de l'Etat.

Par ailleurs, les éco-gardes identifient des besoins, proposent des solutions et assurent l'encadrement et le suivi des chantiers. En 1999, l'intérêt avéré de ce dispositif a décidé le Conseil régional de le renforcer à travers la création du Syndicat mixte de gestion des éco-gardes du Nord-pas-de-Calais. Ce dernier réunit le Conseil régional, le Parc naturel régional Scarpe-Lescaut, le Parc de la Deule, la communauté d'agglomérations de Lens-Liévain ainsi que la Communauté du Gruery.

Recrutés à un niveau minimum de technicien supérieur de l'environnement, les éco-gardes ont trois rôles majeurs :

effectuer des missions de prévoyance et d'alerte ;

participer à l'accueil et à l'information du public ;

garantir les travaux techniques d'intervention sur le terrain.

Les éco-gardes possèdent une connaissance fine de leur territoire qu'ils parcourent selon des moyens de locomotion divers. Ils effectuent des patrouilles dans les milieux ruraux, urbains, périurbains, les sites naturels et les friches industrielles et assurent une permanence quotidienne de service afin de garantir une présence maximale.

Ils sont des agents ressource et relais : toute observation représentant une atteinte à l'environnement ou potentiellement nuisible est transmise aux administrations compétentes. Ces remarques concernent notamment les dépôts sauvages, les fossés obstrués ou les arbres dangereux pour les usagers et sont accompagnées de propositions adaptées. Présents lors des travaux techniques d'intervention sur le terrain, les éco-gardes ont non seulement une action directe sur l'environnement, mais ils contribuent également à la formation des salariés des entreprises travaillant sur ces chantiers. Ces derniers adoptent en effet de nouvelles manières de travailler en matière notamment de protection de boisement ou de reconnaissance d'espèces végétales.

Grâce à leurs compétences techniques, à leur connaissance du terrain et à leur polyvalence, les éco-gardes participent par ailleurs à la réalisation d'inventaires faunistiques et floristiques.

Les éco-gardes animent également en partenariat avec les chargés de mission du Parc, des opérations locales et variées concernant l'aménagement du territoire, le boisement ou la gestion de l'eau. Ils peuvent promouvoir les initiatives des territoires et également en susciter de nouvelles.

Anne-Marie SARDON

La mission des éco-gardes est réellement exaltante. Qu'en est-il des partenariats, des montages financiers et des emplois créés dans le cadre de ce dispositif ?

Christophe BOULANGE

Des partenariats techniques ont été créés à l'échelle du territoire notamment avec les universités pour constituer une base de données ou avec le milieu associatif dans le cadre de la réalisation de chantiers d'insertion. Nous essayons de créer des partenariats de manière transversale. Nous associons par exemple la DDE, une école, éventuellement une association d'insertion et le CSP dans pour requalifier un site.

Les partenariats sont à la fois financiers et techniques puisque les éco-gardes relaient les politiques des territoires à l'échelle locale, départementale, régionale ou nationale.

Concernant le financement, le budget 2003-2004 sera sensiblement identique à celui de 2002. La cotisation des territoires adhérents devrait toutefois progresser et représenter 25 % du budget. Le budget prévisionnel 2005 prévoit par ailleurs un déficit de 40 % du fait de l'achèvement du dispositif emploi jeune. Les éco-gardes ont certes été créés en 1996 sans aide de l'Etat. Nous trouverons donc certainement une solution avant 2005, mais il est indispensable, avant de réaliser de nouveaux projets, de trouver des financements pérennes.

Concernant l'effectif du Syndicat mixte, les emplois sont très divers. Certains employés sont de membres de la fonction publique territoriale, des secrétaires travaillent en contrat emploi consolidé et les éco-gardes ont soit des CDD soit des contrats emploi jeune. Ces emplois jeunes ont un salaire identique aux CDD et sont tous inscrits au concours de techniciens de la fonction publique territoriale. L'objectif du Syndicat étant de conserver les éco-gardes qu'il a formés durant cinq années, les postes seront fermés si ces derniers ne réussissent pas le

concours. Les postes seront de nouveau ouverts lors d'une prochaine session de concours.

Anne-Marie SARDON

Vous conseillez aux porteurs de projet d'envisager un financement pérenne dès la création du projet. Le temps du développement des services innovants s'oppose pourtant à celui des procédures administratives. La conviction et la motivation sont certainement essentielles dans ce contexte.

Christophe BOULANGE

Je ne suis pas inquiet concernant la prise en compte de l'importance de la qualité environnementale de notre milieu ni du rattachement de cette filière émergente à la fonction publique technique ou à une filière environnement. Je suis surtout préoccupé par les échéanciers financiers. Nous devons en effet trouver une solution à cet enjeu avant la fin de l'année 2004.

Le Parc Naturel du Vexin et l'association VIE VERT

Le Parc naturel régional du Vexin

Françoise ROUX, Responsable Environnement, Parc Naturel régional du Vexin Français

Le Parc naturel régional du Vexin se situe au Nord-Ouest de la Région Ile-de-France. Il est limité au Sud par la Seine, au Nord par le département du Val d'Oise, à l'Est par la vallée de l'Oise et à l'Ouest par la région Normandie. Ces 65 000 hectares rassemblent 94 communes.

Les objectifs principaux du parc inscrits dans sa charte sont : la contribution au développement économique et sociale du territoire ainsi que la gestion et la protection de l'environnement et des milieux naturels riches et sensibles comme les coteaux calcaires, les zones humides ou les espaces boisés.

Dans ce cadre, le Parc travaille à la fois avec l'Association Vie Vert et des éco-gardes.

Les éco-gardes

Catherine BALLEUX, Eco-garde PNR du Vexin Français

Les quatre éco-gardes recrutés sous statut emploi jeune en juillet 1998 ont pour mission de surveiller le territoire, de constater tout ce qui peut porter atteinte à l'environnement afin de prévenir les communes le plus rapidement possible. Leur mission de surveillance est particulièrement difficile puisque les éco-gardes ne sont que quatre pour un territoire de 65 000 hectares.

La deuxième mission a trait à l'information des habitants concernant le Parc et ses potentialités. Des animations scolaires sont en outre organisées. Les éco-gardes sont ainsi devenus les médiateurs entre les habitants et les chargés de mission du parc.

La troisième mission, technique, est devenue la plus importante. Le suivi de la qualité des huit cours d'eau est notamment une fonction essentielle des éco-gardes. Des prélèvements à divers endroits permettent d'analyser la pollution, les indices biologiques et le débit. Cette mission technique recouvre également des inventaires de la faune et de la flore sur les sites aménagés du parc avec le chargé d'études du parc. Les éco-gardes y assurent également le suivi de la fréquentation touristique via l'installation d'éco-compteurs afin, le cas échéant, de préconiser l'installation d'aménagements. Enfin, les éco-gardes mènent avec succès depuis quatre années l'opération haie champêtre auprès des particuliers.

Les associations Vie et Vie Vert

Marc-Olivier LAMBERT, Directeur adjoint Association Vie Vert

L'Association Vie (Vexin Insertion Emploi) œuvre sur le territoire du Parc naturel, dans la zone rurale du Val d'Oise et est à l'origine de la création de l'Association Vie Vert. Elle permet à des personnes en difficulté de travailler auprès des entreprises, des particuliers ou des collectivités locales. L'Association Vie est en outre chargée de suivre les dossiers RMI sur ce territoire.

Françoise ROUX

Le Parc et l'Association Vie ont décidé en 1998 de créer un chantier école « cantonniers de rivière » d'un an pour former des jeunes en insertion à des travaux dans le milieu naturel. Tandis que l'Association Vie gère l'embauche et le suivi des stagiaires, le Parc assure leur formation (à travers le cabinet BECA - Environnement) et le suivi des chantiers via les éco-gardes. Ces derniers ont assuré un complément d'encadrement des chantiers et en ont garanti le respect des précautions environnementales.

Le chantier école a permis de constater en premier lieu que les communes du parc ont besoin de cantonniers ou d'éco-cantonniers. La disparition des gardes champêtres et des cantonniers ne permet en effet plus de gérer des espaces ruraux de petite superficie qui n'intéressent pas les entreprises. Il a en outre été constaté que des compétences spécifiques et un matériel adapté sont nécessaires pour gérer ces milieux sensibles. Le Parc a certes recouru à des entreprises pour des travaux importants, mais ces dernières ne sont pas outillées pour gérer par exemple des problèmes spécifiques liés aux pentes des coteaux. Enfin, les stagiaires, l'Association Vie et le Parc ont souhaité poursuivre cette expérience. L'Association Vie Vert a ainsi été créée. L'Association Vie Vert est composée de six collaborateurs dont des techniciens bénéficiant de contrats aidés selon différents dispositifs. Cette équipe a progressivement été professionnalisée.

Les communes bénéficient ainsi d'une équipe réactive. Le Parc peut également faire appel à une équipe professionnelle capable de gérer des milieux naturels sensibles de manière autonome.

Une convention cadre a été signée entre l'Association Vie Vert et le Parc. Une convention pluriannuelle d'entretien des sites naturels gérés par le Parc a également été signée. Le Parc a par ailleurs acquis un matériel spécifique qui sera mis à la disposition de l'Association Vie Vert. Enfin, si les éco-gardes n'interviennent plus systématiquement sur les chantiers de l'Association, l'information mutuelle perdure.

Marc-Olivier LAMBERT

L'Association Vie Vert travaille également pour les communes situées sur le Parc naturel. Un tiers de nos prestations est destiné aux communes, un tiers aux syndicats intercommunaux et un tiers au Parc naturel. L'Association tend à s'autofinancer tout en ayant encore besoin de financement extérieur. A cet égard, nous sommes également inquiets de la fin du dispositif emploi jeune.

Françoise ROUX

Cette expérimentation et ce partenariat entre le Parc, les éco-gardes et l'Association Vie Vert a permis de :

répondre aux attentes des communes rurales ;

favoriser et valoriser l'émergence d'un nouveau métier ;

créer des compétences spécifiques permettant de répondre aux besoins des milieux naturels sensibles.

Le principal obstacle concerne les difficultés de financement du dispositif.

Questions de la salle

De la salle

Le premier chantier école était-il un chantier d'insertion sous statut CES ou un chantier école dépendant de la formation professionnelle ?

Françoise ROUX

Il s'agissait d'un chantier d'insertion sous contrat CES.

Michel ARNOULD, AFPA Rhône-Alpes

Les stagiaires qui ont participé au chantier école ont-ils réussi à s'insérer dans une autre structure professionnelle ? Le cas échéant, de quelle qualification ont-ils disposé ?

Françoise ROUX

Un seul des dix stagiaires du chantier école travaille actuellement dans l'équipe permanente. Je n'ai pas suivi le parcours de tous ces stagiaires, mais 30 % environ sont effectivement insérés dans d'autres structures. L'Association Vie les a longtemps suivis. Certains stagiaires ont repris une formation.

Marc-Olivier LAMBERT

Les stagiaires restés dans l'Association ont bénéficié de CES. Ils ont ainsi pu approfondir les enseignements déjà reçus. Le travail dont nous sommes chargés étant un peu plus technique que la gestion d'espaces verts, il nécessite davantage de temps. Par la suite, les intéressés travaillant dans la gestion d'espaces verts ont ainsi pu apporter une plus-value écologique à leur travail. Nous ne disposons certes pas de statistiques précises concernant ces stagiaires, mais j'estime que la formation dont ils ont bénéficié est valorisante et qualifiante.

De la salle

Qu'a prévu le Parc pour la pérennisation des emplois jeunes d'éco-gardes ?

Françoise ROUX

Nous nous sommes engagés à pérenniser ces emplois, mais nous recherchons encore les moyens de les financer. Les missions des éco-gardes évolueront certainement en fonction des sources de financement. Les missions de surveillance risquent notamment de disparaître.

De la salle

L'un des objectifs du parc étant de développer les activités économiques sur son territoire, les éco-gardes et les salariés de l'association ont-ils l'opportunité de proposer des idées aux chargés de mission du Parc à cet égard ?

Par ailleurs, quels rapports le Parc entretient-il avec les pays et les communautés d'agglomérations avoisinantes qui sont en cours de création ?

Françoise ROUX

Les éco-gardes peuvent en effet transmettre des propositions aux chargés de mission du parc. Nous avons tenu à maintenir un lien entre les éco-gardes et ces derniers.

Par ailleurs, deux communautés de communes viennent d'être créées dans le Vexin. Le Parc souhaite effectivement établir des partenariats avec ces dernières.

Catherine BALLEUX

Nous travaillons en effet avec toute l'équipe du parc. Nos relations sont plus étroites avec le pôle environnement, mais nous travaillons également avec l'architecte du parc ou les membres du service de communication.

Anne-Marie SARDON

Les objectifs de développement économique et social d'une part et de préservation de l'environnement d'autre part incitent les responsables du parc à dépasser les vieilles oppositions public-privé ou secteur marchand et non marchand. L'offre de prestations vis-à-vis notamment de l'Agence de l'eau constitue un moyen de remplir votre mission.

L'association ESPACES

Yann Fradin, Directeur de l'Association Espaces

L'Association Espaces créée en 1994 est issue au départ d'une association militante écologiste et regroupe des habitants. L'Association a pour vocation de construire une logique de gestion de l'environnement urbain et naturel via la création d'emplois nouveaux notamment dans une dynamique d'insertion. L'Association a d'abord fonctionné dans le cadre du dispositif « contrat vert » du Ministère de l'Environnement relayé par le Conseil régional d'Ile-de-France. Notre activité concerne le Val de Seine, un site de qualité environnementale exceptionnelle et un territoire en mutation du fait de la désindustrialisation. Ce site est considéré comme un pays en construction.

L'Association a une fonction de "prestataire de services" en matière d'entretien et de gestion des espaces naturels et des espaces délaissés. Ces derniers espaces sont destinés à devenir des espaces naturels à travers une gestion différenciée.

L'Association intervient ainsi à l'articulation de quatre axes : la mission environnementale, l'insertion sociale et professionnelle, la création d'emplois (Espaces étudie le contenu de ses emplois, veille à leur professionnalisation et à l'établissement de passerelles avec des emplois classiques) ainsi que l'animation. La demande des habitants et des collectivités est d'ailleurs de plus en plus importante en matière de tourisme durable local. Des topoguides publiés par des bénévoles de l'Association se vendent par exemple très bien.

Partenariats et financements

De nombreux partenariats ont été créés à travers notamment des conventions d'objectifs de trois ou cinq ans. Ces conventions sont systématiquement établies avec tous nos partenaires financiers et opérationnels : les collectivités locales, les conseils généraux des Hauts-de-Seine et de Paris mais également les grands établissements publics comme la SNCF ou l'Agence de l'eau Seine-Normandie. Un comité de pilotage se réunit très régulièrement avec chaque partenaire ou par chantier. Des comités de suivi plus techniques sont également réunis avec les collectivités concernées.

Nos partenaires agissent à la fois dans une logique de contrôle et de guide ainsi que de délégation de service publique dans la mesure où l'Association bénéficie d'une très grande autonomie sur le terrain. Nous intervenons en effet sur des terrains en devenir pour lesquels les collectivités ne disposent pas d'expertise particulière. Nous « co-construisons » ainsi les modalités d'intervention.

L'Association bénéficie de différents types de financement. Un effort très important doit encore être réalisé pour

compléter le financement par les prestations de service et les subventions de fonctionnement. La maîtrise du fonctionnement du Code des marchés publics constitue notamment un enjeu essentiel car les associations disposent dans ce cadre d'une marge de manœuvre importante malgré les progrès de la logique libérale tendant à favoriser les appels d'offres. Cette période est très intéressante car les débats sont possibles.

Par ailleurs, la dimension d'expérimentation et d'innovation peut difficilement s'intégrer dans des logiques d'appels d'offres. Nous espérons par conséquent que les appels à projets innovants financés par le département, l'Etat ou l'Europe se développent.

Les emplois de l'Association

L'effectif de l'Association Espaces représente 53 équivalent temps plein dont 20 emplois permanents. Huit de ces emplois sont en cours de consolidation (six emplois jeunes et deux CEC qui travaillent dans le cadre d'un CDI). Par ailleurs, 53 agents d'environnement interviennent dans le cadre de chantiers d'insertion (dont 1/3 de CEC et 2/3 de CES). Ces agents d'environnement travaillent en moyenne une année au sein de l'Association.

Concernant les métiers permanents au sein de l'Association, outre le pôle administratif, nous avons défini trois cadres d'emploi liés aux chantiers : le responsable de chantier, l'encadrant de chantier et l'adjoint d'encadrement. Il existe en outre deux postes d'agent de veille écologique et de coordinateur en environnement chargé des berges. Ces deux derniers postes sont des emplois jeunes dont la structuration et le financement restent encore problématiques. Enfin, les postes d'éco-cantonniers et d'agents d'environnement sont davantage des postes d'exécution. Ces derniers agents d'environnement de proximité sont recrutés en CES ou en CEC dans les associations alors qu'ils sont recrutés en emploi-jeune dans les collectivités locales. Par ailleurs, je ne suis pas tout à fait d'accord avec la présentation des quatre postes de l'environnement effectuée précédemment. La distinction entre agents d'espace vert et les agents d'environnement de proximité me semble trop manichéenne.

L'Association analyse par ailleurs la problématique de l'intégration entre domaines de l'insertion et de l'environnement. Cette combinaison des deux domaines est expérimentée localement à travers le comité technique d'animation organisé avec l'ANPE dans le Val de Seine. Ce dernier étudie les potentialités en matière de métier de l'environnement dans ce territoire et la structuration de la filière. Membre de l'ensemble des commissions environnement, emploi, insertion ou politique de la ville dans chaque commune, l'Association Espaces bénéficie d'une analyse transversale. Enfin, il me semble intéressant de poursuivre le travail entamé avec le Ministère de l'Environnement concernant la création de régies de territoire.

Anne-Marie SARDON

Nous prenons note de vos remarques concernant l'étude-action. Des biais ont pu apparaître du fait du choix du panel de 32 emplois étudiés.

Marie-Hélène RAMBAUD, ingénieur de formation à l'AFPA IdF

Je précise que l'étude ne souligne pas de hiérarchie entre les métiers d'agents ou d'ouvriers d'entretien traditionnels et d'agents d'environnement. La présentation était surtout destinée à montrer que l'activité quotidienne des agents d'entretien n'apportait pas de plus-value environnementale.

Corinne LAURENT, particulier

Quelles sont généralement les actions mises en œuvre pour assurer la pérennité des structures présentées et des éco-gardes ?

Yann FRADIN

L'Association Espaces est financée par environ 30 partenaires. 2 à 2,5 salariés à temps plein doivent ainsi gérer quotidiennement la cinquantaine de conventions de l'Association. Nous réfléchissons donc régulièrement à l'évolution de ces financements.

Ma crainte concerne moins l'enjeu du financement qu'un éventuel manque d'intérêt des collectivités publiques par rapport aux axes de réflexions abordés. L'Association gère à la fois des délégations de service public global et les prestations de service classiques. Nous « co-construisons » à la fois la demande et la réponse avec les collectivités territoriales. Nous « co-construisons » ainsi à la fois un territoire institutionnel et des espaces naturels. Nous gérons par exemple les berges de Seine grâce à un financement des collectivités publiques et non des Voies navigables de France qui sont les principales intéressées. « Nous co-construisons » ainsi une nouvelle approche de la gestion de ces territoires, approche qui sera ou non adoptée par d'autres communes selon les caractéristiques de leur territoire.

Olivier DARGNIES, Chargé de mission au Bureau du verdissement et de l'emploi solidaire du MEDD

Le Ministère de l'Environnement a en effet analysé l'enjeu des régies de territoire dans le cadre du dispositif emploi jeune avec ses partenaires. Cette stratégie ne semble cependant pas être d'actualité. Je pense néanmoins qu'il s'agit d'un thème qu'il conviendra d'aborder de nouveau de manière bilatérale ou multilatérale.

Anne-Marie SARDON

Les partenariats ont largement été évoqués. La notion de « co-construction » me semble importante à cet égard. L'alliance d'acteurs autour de valeurs communes pour l'amélioration de l'environnement et du cadre de vie dans un esprit de solidarité économique et sociale est également essentielle. Les structures que vous représentez sont porteuses d'un enjeu primordial d'avenir et de la vie des territoires.

TABLE RONDE

Quel essaimage? Quelles consolidations?

La table ronde est animée par Claude Bassin-Carlier, Directeur de l'ARENE

Claude BASSIN-CARLIER, Directeur de l'ARENE

L'Agence de l'eau Seine Normandie a été citée plusieurs fois. J'invite Richard Dartout à nous présenter le point de vue de l'Agence de l'eau concernant l'environnement et l'avenir de l'emploi.

Richard DARTOUT, Chargé de mission Agence de l'eau Seine Normandie

Je précise que l'Agence de l'eau ne s'occupe ni de formation ni d'emploi.

Comme établissement public, les Agences de l'eau ont été associées au dispositif Nouveaux Services et ont contribué à l'émergence de plus de 8 000 emplois jeunes dans le domaine de l'environnement.

L'Agence de l'eau Seine Normandie a clairement exprimé sa volonté de contribuer avec l'Etat à trouver le moyen de pérenniser les services qui nous intéressent dans le cadre de la politique de l'eau. Les Agences de l'eau ont entamé le huitième programme d'intervention financière en janvier 2003. Nous identifions actuellement les services nécessaires à notre nouvelle politique et étudions le mode de financement de ces services. Nous nous situons donc dans une logique précise de service et non de soutien à l'emploi même si nous financerons indirectement des emplois.

Dans ce cadre, l'Agence de l'eau Seine Normandie - qui recouvre l'Île de France - a décidé d'aider les structures employeuses à répondre à nos besoins. Nous leur proposerons de les aider à bâtir un business plan et de co-construire un programme d'action doté d'un budget. L'Agence de l'eau ne financera d'activités que sous réserve de l'élaboration de ce programme d'action et de la mise en place d'une organisation technique et financière idoine. Une première version d'un cahier des charges standard sera ainsi précisée en juin. Il sera ensuite décliné par secteurs d'activité pour être présenté aux différentes structures intervenant dans le domaine de l'environnement. La trame du cahier des charges sera communiquée aux associations dès le mois de septembre. Nous étudierons le financement des activités à la fin de l'année 2003 et au début de l'année 2004. L'Agence de l'eau utilisera ainsi des ressources relativement importantes pour financer des prestations d'aménagement et éventuellement des cellules d'animation locale.

Les activités susceptibles d'être prises en charge par l'Agence de l'eau concernent notamment :

l'assainissement à travers la mise en conformité des réseaux ou les études de zonage des schémas directeurs ;

l'agriculture via par exemple l'accompagnement à la parcelle de nouvelles pratiques de fertilisation raisonnée ou le soutien à l'irrigation économe ;

l'eau potable par la réalisation de protections de captage ou l'information du citoyen sur la consommation de l'eau en milieu urbain ;

l'éducation à l'environnement pour laquelle les associations pourront jouer un rôle important dans l'information du public imposée par une directive européenne ;

le soutien aux politiques territoriales à travers notamment le lancement et le management de schémas de gestion des eaux ;

la gestion des milieux aquatiques via par exemple les aménagements de cours d'eau.

Nous projetons par ailleurs d'associer l'ADEME aux programmes d'économie de flux.

Les six agences de l'eau ont adopté une stratégie identique en termes de choix de financement d'activités spécifiques.

Claude BASSIN-CARLIER

Ces futurs partenariats pourraient-ils également concerner des cabinets conseils ?

Richard DARTOUT

Nous nous adressons en priorité aux milieux associatifs et aux collectivités, mais les délégataires du service public - pour l'instant peu présents - pourraient également être concernés. Si une collectivité décide de travailler avec un cabinet conseil ou un délégataire de service public, l'Agence de l'eau ne pourrait s'opposer à la participation d'un prestataire privé. Cette situation ne s'est toutefois jamais présentée. L'Agence serait toutefois moins encline à travailler avec un prestataire privé qui ne contribue ni au maintien ni au développement d'emplois.

Claude BASSIN-CARLIER

Danielle Roche, quel essaimage et quelles consolidations prévoir pour les activités et les emplois liés à l'environnement ?

Danielle ROCHE, Chargée de mission DDEFP Conseil régional d'Ile de France

Je me réjouis de la teneur de la présente rencontre car elle conforte deux hypothèses de la Région. La première considère que les Nouveaux Services s'inscrivent dans un champ plus large que celui de l'insertion et la seconde favorise l'action commune par rapport à l'action individuelle.

Les débuts de la Plateforme Régionale de Professionnalisation ont été caractérisés par un débat sur la définition d'une formation aux Nouveaux Services. La tentation a été forte de répondre à des demandes à très court terme des jeunes et des employeurs. Nous avons été tentés de faire fonctionner ce dispositif comme un système d'insertion rapide et ponctuelle. Nous avons tous heureusement préféré construire un outil de formation qui contribuera à la pérennisation de l'activité à travers l'offre de services de qualité. Il convenait donc d'entamer en priorité une réflexion sur les activités. La Région a ainsi pris en charge l'animation d'un sous-groupe concernant la formation en s'appuyant d'abord sur le Caparif, les conseillers et tous les partenaires de la Plateforme. La constitution du réseau TEE a très vivement intéressé la Région. Nous souhaitons que ce réseau nous serve d'expert pour mettre en place les formations de préqualification ou de qualification dans le cadre de l'environnement. Le travail du TEE sera non seulement utile à la consolidation des emplois jeunes, mais sans doute également à la création d'autres emplois de l'environnement.

Claude BASSIN-CARLIER

Je vous remercie d'avoir ainsi reconnu le travail effectué par le réseau.

Marc BIEHLER, Directeur régional DRTEFP IdF

Cette rencontre régionale complète l'état des lieux que je réalise depuis mon arrivée en Ile de France .Elle me

stimule car je découvre des aspects très encourageants de l'action conduite dans cette région qui est le premier bassin d'emploi de toute l'Europe. Je découvre que les ambitions initiales du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes ont, ici, été concrétisées, dans le domaine de l'environnement. Les politiques d'emploi - constituées à la fois de politiques du marché du travail et de politiques d'insertion - ont, de ce point de vue, contribué à créer des territoires, c'est à dire une cohésion sociale et économique : le territoire peut et doit, me semble-t-il, être considéré comme un corps intermédiaire de type nouveau. Je souligne que ces résultats me paraissent bien caractériser l'action conduite dans ce domaine en Ile de France. Dans bien des cas, en effet, les emplois jeunes ont été gérés comme moyens de substitution.

Compte tenu des réalisations présentées au cours de cette rencontre, je ne crains pas trop les difficultés de financement. Les intervenants précédents n'ont pas fait part d'anxiété particulière à cet égard, ils ont surtout montré une logique ou une dynamique de territoire.

Je dois le signaler ici : bien que le financement des nouvelles activités de service ne doive pas dépendre, ce serait paradoxal, du niveau du chômage et du niveau de programmation des CES, l'effort du gouvernement est notable puisqu'il prévoit finalement 240 000 CES en 2003.

Ceci étant, les emplois jeunes étaient prévus pour cinq années. Le Gouvernement étudie un nouveau dispositif nommé CIVIS, qui sera d'abord un dispositif d'insertion de jeunes fragilisés. CIVIS regroupera l'ancien programme TRACE et l'ancien dispositif EDEN dans le cadre d'une collaboration entre l'Etat et la Région. Il convient donc de ne pas fonder d'espoirs excessifs quant à la continuité du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes à travers le CIVIS.

J'ai noté que les Nouveaux Services Emplois Jeunes ont permis de développer une ingénierie et d'implanter des services d'accompagnement dans les territoires. Par ailleurs, les passerelles avec le secteur marchand sont expérimentées à l'initiative des associations, alors que les collectivités locales ont créé 70 % des emplois dans ce domaine. Les collectivités pourraient s'inspirer des initiatives prises par les associations à cet égard.

Au delà de ce que j'ai pu constater en Poitou Charente et en Région Centre, je découvre ici une très forte implication du MEDD via la DIREN. La stratégie territoriale interministérielle inédite que cela traduit constitue une réelle voie d'avenir au regard des perspectives de décentralisation.

Je suis par ailleurs soucieux d'assurer, en collaboration avec le Conseil régional, un nouveau départ pour la plate-forme de professionnalisation. Cette dernière a, en effet, permis de capitaliser et de valoriser des pratiques exemplaires pour différents domaines du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes.

Je considère que le processus de contractualisation qui sera mis en place entre l'Agence de l'eau et les associations est remarquable. Cette démarche devrait être valorisée auprès de collectivités locales via les délégations de service public.

Enfin, comme représentant du préfet de région et gestionnaire des crédits du fonds social européen, je suis prêt à mobiliser les crédits communautaires pour accompagner les initiatives environnementales, notamment dans le cadre de la mesure 10B. Ceci est un appel à candidature

Claude BASSIN-CARLIER

Claudine Pierson, quel est le rôle de la Caisse des dépôts et de consignation (CDC) dans ce domaine ?

Claudine PIERSON, Chargée de développement, Caisse des dépôts et consignations

La CDC agit dans le cadre de ses missions d'intérêt général et à la demande de l'Etat pour l'accompagner dans la pérennisation des Nouveaux Services Emplois Jeunes. Un accord a ainsi été signé en novembre 2001 concernant l'appui au milieu associatif. Ni les collectivités locales ni les associations ayant des sources d'autofinancement suffisantes ne sont concernées.

Cet accord-cadre est mis en œuvre à travers un diagnostic territorial dont les objectifs sont triples. Il s'agit d'identifier les associations susceptibles d'évoluer vers le secteur marchand ou semi-marchand, de mener une étude de marché par filière pour déterminer les sources de financement et enfin d'impliquer les collectivités territoriales dans la pérennisation de ces emplois.

L'accord-cadre prévoit également d'identifier les structures locales idoines qui, dotées notamment de moyens par la CDC, accompagneront et expertiseront les projets des associations pour les aider à pérenniser leurs emplois.

Enfin, un centre de ressources et d'animation doit être déterminé dans chaque région. Ce centre sera à la fois un centre de capitalisation des expériences des structures relais et d'information pour les différentes filières.

Le chantier prévu avec l'Etat est relativement important. La CDC travaille par conséquent en étroite collaboration avec les directions départementales de l'emploi, les directions régionales et les collectivités locales. J'espère que nous réussirons à travers ce dispositif à accompagner le plus grand nombre d'associations.

Claude BASSIN-CARLIER

Le centre de ressources et d'animation n'est pas spécifique à l'environnement. Les deux premiers instruments évoqués couvrent-ils également plusieurs domaines ?

Claudine PIERSON

Ces instruments sont destinés à toutes les filières. Je souligne qu'un travail très important a déjà été réalisé en Ile de France en matière d'environnement, ce qui n'est pas le cas pour toutes les filières.

Claude BASSIN-CARLIER

Monsieur Hémon, quelles sont les activités actuelles ou prévues par les collectivités locales en matière d'essai-mage et de consolidation ?

Jean-Louis HEMON, Responsable des emplois jeunes CNFPT Grande Couronne

Les collectivités locales des quatre départements de la Grande Couronne de la région parisienne ont signé 4 700 contrats emplois jeunes dont 3 050 étaient toujours en vigueur au 1er janvier 2003. 1 600 emplois jeunes quitteront le dispositif en 2003. Le rythme de sortie de ce dispositif est donc extrêmement important. Nous ne pouvons identifier le nombre des emplois jeunes dont la mission est strictement environnementale. Nous estimons toutefois qu'environ 20 % d'entre eux travaillent dans une famille de métiers appelée « environnement et espace vert ».

Une part non négligeable des élus employeurs ont créé de nouveaux métiers notamment d'ambassadeurs du tri ou de chargés de mission Agenda 21. Une part minoritaire de ces employeurs a par ailleurs utilisé le dispositif comme un effet d'aubaine pour éviter de recruter un titulaire. D'autres employeurs ont enfin modifié le contenu de certains métiers en y introduisant une dimension de médiation et de communication. Cette dernière évolution aura certainement un impact important dans la pratique du service public local.

Les emplois jeunes travaillant dans les collectivités territoriales désirent souvent intégrer la fonction publique non seulement pour bénéficier de la sécurité de l'emploi, mais également parce qu'ils souhaitent continuer à être socialement utiles. Les voies d'accès sont : le concours, le recrutement direct ou l'emploi contractuel. Un contrat d'un an permet notamment de passer le concours une deuxième fois lorsque la collectivité accepte d'ouvrir un poste dans ces circonstances.

Le recrutement par concours est la voie d'accès la plus large à la fonction publique. Des concours de troisième voie ont en outre été créés pour une quinzaine de cadres d'emplois notamment dans toute les filières administrative, d'animation, une partie de la filière culturelle ainsi qu'agents techniques et contrôleurs des travaux. Le

concours de troisième voie est sans doute né grâce au dispositif emploi jeune et deviendra certainement un mode de recrutement de plus en plus important. Lorsqu'un troisième concours n'existe pas, les candidats peuvent bénéficier d'une aide pour passer le concours externe.

Par ailleurs, le recrutement direct est très largement utilisé pour pourvoir des postes situés au bas de la catégorie C. Ce recrutement permet de devenir fonctionnaire titulaire notamment comme agent administratif ou agent d'entretien pour passer le concours interne quatre années après, mais les salaires sont très peu élevés. Des emplois jeunes très qualifiés ont pourtant choisi cette voie en espérant passer les concours ultérieurement.

Enfin, les collectivités territoriales délèguent des services à des associations surtout dans le domaine du sport. Les anciens détenteurs d'emploi jeune peuvent ainsi intégrer ces associations.

Claude BASSIN-CARLIER

Je sollicite M. Jacques Pouyé, au titre de la DIREN, service déconcentré du Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable.

Jacques POUYE, Responsable du service SEEMU DIREN IdF

A la suite du circulaire du Ministère de l'Emploi de décembre 2002, le Ministère de l'Environnement a publié le 11 février une circulaire précisant des orientations vitales et reconnaissant le travail effectué. Les réseaux créés seront ainsi maintenus. Nous travaillons constamment en partenariat avec l'ARENE, le Conseil régional et les différents établissements publics. Je souligne à cet égard l'importance du travail de l'ADEME qui a notamment servi de relais aux orientations publiques en matière d'environnement et d'énergie.

Lorsque le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes a été créé, le Ministère de l'Environnement a souhaité créer de nouvelles activités répondant aux orientations du développement durable. Le principe de développement durable consiste à associer l'environnement à toutes les politiques publiques et à intégrer l'articulation entre le court terme et le long terme grâce à des politiques d'environnement. L'entretien voire la création de biens ou d'espaces publics peuvent ainsi être confiés de manière capitalistique à des entreprises qui interviennent ponctuellement ou, comme le souhaite le MEDD, selon une orientation à long terme et confiés à des structures veillant à la valorisation et à la préservation de l'environnement

Il convient de travailler de manière prospective et de s'affranchir des contingences. Nous devons déterminer et faire reconnaître les plus-values des services publics et de tous nos partenaires à travers des opérations de communication telles que l'ARENE organise avec succès.

TABLE RONDE

Synthèse des échanges

Claude Bassin-Carlier, Directeur de l'ARENE

La présente rencontre a permis de souligner les problématiques liées aux orientations des acteurs de l'environnement, à la définition des services et des missions des structures porteuses de projets. Les enjeux liés aux stratégies personnelles des titulaires d'emplois jeunes ont également été abordés. Pour les animateurs des réseaux, il s'agit de déterminer des orientations et de trouver les financements nécessaires au maintien des activités.

Nous avons également constaté la mobilisation de tous les acteurs pour envisager le maintien des emplois. Même si des débats d'experts ont eu lieu sur les intitulés des métiers, nous avons surtout observé que les métiers de l'environnement sont désormais reconnus et répondent bien à une demande sociale.

L'enjeu commun est désormais d'aller au-delà de cette reconnaissance et conforter solidement ces actions.

ALLOCUTION DE CLÔTURE

Michel Vampouille Vice-Président du Conseil Régional

Le Conseil régional est confronté à un certain nombre de difficultés. En premier lieu, la région n'a pas de compétence directe en matière d'environnement. Nous intervenons ainsi dans ce domaine *via* un soutien à d'autres collectivités ou au monde associatif. Ensuite, la Région Ile de France a encore pour principe de financer les investissements et non le fonctionnement des structures porteuses de projets. Cet héritage sera probablement appelé à évoluer au fur et à mesure de la décentralisation.

La Région intervient en matière d'aide aux contrats d'insertion environnement, mais cette aide est limitée dans le temps. La Région contribue également au soutien des territoires en finançant les parcs naturels régionaux qui, à leur tour, recrutent des emplois jeunes ou contractualisent avec des associations d'insertion pour entretenir des espaces sensibles. Des contrats de territoire permettent également de ne pas limiter nos financements à l'investissement. La Région apporte d'importants investissements à des projets environnementaux, sans pour autant financer des emplois qui permettraient une gestion plus écologique. Cette réticence et cette difficulté sont peut-être liées à la volonté de maîtriser le nombre de fonctionnaires. A cet égard, je ne souscris pas à l'idée de considérer la fonction publique comme le débouché systématique des emplois jeunes. La situation serait en effet rapidement difficile si l'on ne réussissait pas à gérer l'espace indépendamment de la fonction publique.

Une évolution est malgré tout perceptible au niveau de la Région puisque cinq ou six années auparavant, l'on n'y parlait quasiment pas de gestion de l'espace. Ces emplois liés à l'environnement et les compétences afférentes seront de plus en plus nécessaires. La Région ne financera par exemple des aménagements de berges que selon des techniques végétales, nous aurons donc besoin de compétences spécifiques en la matière. Nous avons par ailleurs suggéré le vote d'une charte de la biodiversité au Conseil régional. Cette charte sera proposée à la signature des collectivités locales ainsi qu'aux principaux opérateurs comme la SNCF ou les Voies Navigables de France. Les aménagements financés par la Région devront donc tenir compte de la biodiversité et faire appel à des compétences spécifiques.

La demande en projets environnementaux sera certainement de plus en plus forte, alimentée notamment par l'existence d'expériences réussies comme celle du Parc National régional du Vexin. En élaborant les budgets, nous devons garder à l'esprit que les emplois financés en matière d'environnement permettent d'éviter des dépenses ultérieures.

Le Conseil régional étudie par ailleurs la création d'un programme global pour l'emploi. Monsieur Brunel, Vice-Président chargé du développement économique, réalisera une communication à la fin du mois de mars à cet égard et présentera un plan emploi prévoyant un volet emploi jeune. Ce volet doit néanmoins être plus précisément défini car le Conseil régional ne peut se substituer à l'Etat dans le maintien de ces emplois jeunes. Je vous invite à envisager la constitution d'une délégation afin d'aller rencontrer Monsieur Brunel et de l'informer de l'enjeu les emplois jeunes liés à l'environnement.

ANNEXES

Annexe 1: Liste des intervenants

Annexe 2: Liste des participants

Annexe 3: Glossaire des sigles utilisés

ANNEXE 1

Liste des intervenants

Prénom	Nom	Structure	Adresse 1	Code postal	Ville	Téléphone	Mail
Olivier	DARGNIES	Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable	20, avenue de Ségur	75302	Paris 07 SP	01 42 19 16 68	olivier.dargnies@environnement.gouv.fr
Olivier	Gabory	CPIE Loire et Mauges	Carrefour des Mauges - Maison de pays la loge BP 25	49600	Beaupréau	02 41 71 77 30	cpie.loire-et-mauges.environnement@wanadoo.fr
Dominique	LARUE	TEE Bourgogne	CPIE Pays de l'Autunois	71360	Collonges la madeleine	03 85 82 12 27	cpie-autunois@wanadoo.fr
Pierre	JAKUBOWSKI	AFPA IdF	6/8, rue Georges et Maï Politzer	75012	Paris	01 53 46 14 85	pierre.jakubowski@afpa.fr
Sarah	BONDOUX	CNFPT Petite Couronne	145, avenue Jean Lolive	93695	Pantin Cedex	01 41 83 30 60	sarah.bondoux@cnfpt.fr
Richard	DARTOUT	Agence de l'Eau Seine Normandie	51, rue Salvador Allende	92025	NANTERRE Cedex	01 41 20 17 98	Dartout.richard@aesn.fr
Marc	BIEHLER	DRTEFP	66, rue Mouzaïa	75019	Paris Cedex 19	01 44 84 25 75	marc.biehler@dr-idf.travail.gouv.fr
Michel	VAMPOUILLE	CONSEIL REGIONAL D'ILE DE	6, rue Monsieur	75007	Paris	01 53 85 63 70	
Jean Louis	HEMON	CNFPT Grande Couronne	11, rue Boileau	78008	Versailles Cedex	01 39 49 64 37	jean-louis.hemon@cnfpt.fr
Jacques	POUYE	DIREN IdF	18, avenue Carnot	94234	Cachan		
Claudine	PIERSON	Caisse des dépôts et Consigna-	110, rue de l'Université	75343	PARIS 07		
Agnès	BAULE	Cabinet Alisea	6, rue Jules Simon	92100	Boulogne - Billancourt		
Danielle	ROCHE	CONSEIL REGIONAL D'ILE DE FRANCE	Tour Montparnasse, 45ème étage	75014	Paris		danielle.roche@ilede-france.fr

Annexe 1

Prénom	Nom	Structure	Adresse 1	Code postal	Ville	Téléphone	Mail
Christophe	BOU-LANGE	Syndicat Mixte de Gestion des Ecogardes du Nord-Pas-de-Calais	7, rue de la Pouillerie	59263	HOUPLIN-ANCOISNE		
Yann	FRADIN	Association ESPACES	37, route de Vaugirard	92190	MAUDON		
Françoise	ROUX	PNR du Vexin Français	Maison du Parc	95450	THEMERI-COURT		pnrvf@freesurf.fr
Catherine	BALLEUX	PNR du Vexin Français	Maison du Parc	95450	THEMERI-COURT		pnrvf@freesurf.fr
Marc Olivier	LAMBERT	Association VIE VERT	5, rue de Montgeroult	95830	CORMEILLES EN VEXIN		pnrvf@freesurf.fr

ANNEXE 2

Liste des participants

prénom	NOM	structure
Samir	ABBAB	Université Paris XII
Jean-Louis	ACHART	Association au fil de l'eau - A puissance 2
Mathias	ADER	TEE IdF
Michel	ARNOULD	AFPA Rhône Alpes
Françoise	ASENSIO	Synersoft
Sylvie	BANOUN	DIREN Ile-de-France
Claude	BASSIN-CARLIER	ARENE IdF
Dominique	BAUDOUIN	Jour de la Terre
Agnès	BAULE	Cabinet Alisea
Mathieu	BAZILE	BAZILE
Sylvie	BERNARDIN	Communauté d'Agglomération Plaine Commune
David	BESENGEZ	TEE Nord Pas de Calais
Djamila	BEZZAOUYA	DDTEFP 94
Marc	BIEHLER	DRTEFP
Saad	BOKHARI	
Sarah	BONDOUX	CNFPT Petite Couronne
Cyril	BONHOMME	
François	BONIS	Conseil Régional d'Ile de France
Laurence	BOTTELOUP	Mairie de paris
Franck	BOUCHAUD	SAN du Val d'Europe
Hélène	BOUILLON - DUPARC	Hexagone environnement
Christophe	BOULANGER	Syndicat Mixte de gestion des écogardes Nord-Pas-de-Calais
Marie-Danièle	CADOT	UNITE DE FORMATION ET D'ORIENTATION
Gabriel	CALVOZ	TEE IdF
Emmanuel	CANAT	Association au fil de l'eau - A puissance 2
Leïla	CHARLES	GRETA GEFORM 94
Marie-Loup	CHEVRIER	
Line	CHOKRON	Mairie d'Antony
Floriane	CLEMENT	CRCI Ile-de-France
Samuel	CLOCHARD	CHEP
Joël	COGAN	DDTEFP 93
Racheline	COHEN	Conseil Régional d'Ile de France
Eric	COURDERCHON	Conseil général 95
Sophie	CREUSOT	NATURESSONNE
Violaine	DAMGE	Federation Nationale de l'Artisanat Automobile
Olivier	DARGNIES	Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable
Richard	DARTOUT	Agence de l'Eau Seine Normandie
Hervé	DE PORTZAMPARC	CLCV Ile-de-France
Jean-Marie	DESHOUX	Conseil général 95

Annexe 2

prénom	NOM	structure
Bernard	DESMARIS	Lycée professionnel horticole Saint Philippe
Pierre - Gael	DESSAIR	Bulletin des élus locaux
Jean Philippe	DIETLIN	Lycée professionnel horticole Saint Philippe
Cécile	DISPAU	A la découverte de la ferme
Emmanuel	DOLLET	
Alain	DUCHAUFFOUR	Association l'Intercommunal
Yves	DUEZ	Agence de l'eau Artois Picardie
Patrick	DUPIN	Association "Le pain de l'espoir"
Guillemette	DUSSART	PLIE de Chanteloup-Rives de Seine
Annie	ERHARD-CASSEGRAIN	Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable
Amélie	ESSESSE	BATIR ET DEVELOPPER
Jacques	FAUBERT	AFPA
Jean Bernard	FOURMY	FCE CFDT
Thomas	FOURNIER	MISSION VILLE D'ACHERES
Yann	FRADIN	Association ESPACES
Patricia	FY	Acrinsertion
Olivier	GABORY	CPIE Loire et Mayenne
Jennifer	GAGNANT	Association l'Intercommunal
Nadège	GARCIN	Garcin
Stéphane	GOZLAN	Conseil général 91
Karine	GUERAND	SAN DE SENART
Ariane	GUINARD	Agence Régionale des Espaces Verts
Jehanne	HAMEL	Maison de l'emploi
Jean Louis	HEMON	CNFPT grande Crouronne
Thierry	HERDEWYN	Conseil général 92
Maurice	JAKUBOWICZ	AFPA
Pierre	JAKUBOWSKI	Plateforme régionale de professionnalisation - AFPA
Isabelle	JARRY	NATURESSONNE
Marie Hélène	JEANDIN	ESSIF
Christine Françoise	JEANNERET	YVELINES ENVIRONNEMENT
Marie Christine	JUNG	Conseil Municipal de Boulogne Billancourt
Nina	KONATE	Konate
Helen	KOTT	Comité 21
Alain	LAFON	YAKA-SOLUTIONS.COM
Marc-Olivier	LAMBERT	Association Vie Vert
Albert	LAMBERT	Syndicat Mixte de gestion des écogardes Nord-Pas-de-Calais
Dominique	LARUE	CPIE Pays de l'Autunois
Armelle	LAURENT	Agence Régionale des Espaces Verts
Corinne	LAURENT	
Valérie	LE COQ	TEE IdF

Annexe 2

prénom	NOM	structure
Chantal	LE VAILLANT	DRTEFP
François	LECOMTE	DDTEFP 95
Emmanuel	LEGUY	Leguy Emmanuel
François Pierre	LEROUX	Conseil Régional d'Ile de France
Jean-Philippe	LIARD	FCE CFDT
Franck	LOPEZ	DRTEFP
Christophe	LOWEZANIN	IFEN
Bruno	MACE	ASS ESPACES
François	MALAVAL	A.S.E.S
Julie	MARATRAT	Parc Naturel Régional du Gatinais Français
Marianne	MARGATE	Conseil Régional d'Ile de France
Albine	MASCHEIX -LEBLANC	ASSOCIATION STAND-UP
Anne	MATHIEU	COM D ACHERES
Carole	MERCIER	Association des Eco-maires
Gwenn	MOITY	CAPARIF
Pierre	MORISSE	COM DE MONTREUIL
Danielle	MOUTET	AFPA
Yvon	NICOLAS	Interface-Formation
Béatrix	ORBAICETA	Vivacites IdF
Claudine	PIERSON	Caisse des Dépôts et Consignations
Bruno	PIVOTTI	CHEP
Caroline	PLUCHET-BOYER	MAIRIE DE NANTERRE
Jacques	POUYE	DIREN IdF
Sabine	PRIEUR	DDTEFP 75
Franck	QUENAULT	COM DE MONTREUIL
Saïd	RABIA	PLIE de Gennevilliers
Anne-Marie	RENARD	Agence de l'Eau Seine Normandie
Nathalie	REPELLIN	Bergerie Nationale de Rambouillet
Jean-Paul	REYNAUD	FCE CFDT
Xavier	ROBERT	UNCPiE
Danielle	ROCHE	Conseil Régional d'Ile de France
Danielle	ROCHE	Conseil Régional d'Ile de France
Françoise	ROUX	Parc Naturel Régional du Vexin Français
Anne-Marie	SARDON	DIREN IdF
Emmanuelle	SCHÄFER	Mairie de Nogent sur Marne
Carine	SEGHIER	ACTU-ENVIRONNEMENT
Jean-François	SIMON	Association Ville Campagne Cergy Vexin
Jean-Pierre	SIVIGNON	Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable
Mylène	SOLIVEAU	Eco Emballages
Pierre	SOULARD	Les potagers de Marcoussis
Françoise	STAATH	COM DE VAUREAL
Antoine	SUBERVILLE	Antoine SUBERVILLE
Muriel	THIBAUT	Service 18

Annexe 2

prénom	NOM	structure
Mady	THOMAS	
Carole	TOSI-MORGADO	PLIE de Chanteloup-Rives de Seine
Michel	VAMPOUILLE	Conseil Régional d'Ile de France
Claire	VERDIER	
Audrey	ZERMATI	
Christelle	INSERGUEIX	ARENE IdF
Marie Hélène	RAMBAUD	AFPA IdF
Marianne	BERCEOT	AFPA IdF
Catherine	BALLEUX	Parc Naturel Régional du Vexin Français

Annexe 3

Glossaire des sigles utilisés

ADEME: Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie

AEP: Agent d'Environnement de Proximité

AESN: Agence de l'Eau Seine Normandie

AFPA: Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

AME: Agent de Médiation Environnement

ANPE: Agence Nationale Pour l'Emploi

ARENE: Agence Régionale de l'Environnement et des Nouvelles Energies

CAPA: Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole

CAPARIF: Centre d'Appui aux Programmes de Formation Professionnelle et d'Apprentissage en Région Ile-de-France

CARIF: Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations

CDC: Caisse des Dépôts et Consignations

CDD: Contrat à Durée Déterminée

CDI: Contrat à Durée Indéterminée

CEC: Contrat Emploi Consolidé

CES: Contrat Emploi Solidarité

CFDT: Confédération Française Démocratique du Travail

CHEP: Centre Horticole d'Enseignement et de Promotion

CIVIS: Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale

CLCV: Consommation Logement et Cadre de Vie

CNFPT: Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CPIE: Centre Permanent d'Initiatives pour l'Environnement

CRCI: Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie

CRIF: Conseil Régional Ile-de-France

CSP: Conseil Supérieur de la Pêche

DDE: Direction Départementale de l'Équipement

DDEFP: Direction du Développement Economique et de la Formation Professionnelle (CRIF)

DDTEFP: Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

EDEN: Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles

DGCL: Direction Générale des Collectivités Locales

DIREN: Direction Régionale de l'ENVironnement

DRTEFP: Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

FCE: Fédération Chimie Energie

FPT: Fonction Publique Territoriale

FSE: Fond Social Européen

GRETA: GRoupement d'ETablisements public locaux d'enseignement

IFEN: Institut Français de l'ENVironnement

MEDD: Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable

MEDEF: Mouvement des Entreprises de France

NSEJ: Nouveaux Services Emplois Jeunes

OEEV: Ouvrier d'Entretien des Esapces Verts

OPHLM: Office Public des HLM

PNR: Parcs Naturel Régional

RMI: Revenu Minimum d'Insertion

SAGE: Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux

SAN: Syndicat d'Agglomération Nouvelle

SEEMU: Service de l'Economie de l'Environnement en Milieu Urbain (DIREN)

SIAAP: Syndicat Intercommunal d'Assainissement de l'Agglomération Parisienne

SIPPEREC: Syndicat Intercommunal de la Périphérie de Paris pour l'Electricité et les Réseaux de Communication

SMGENPC: Syndicat Mixte de Gestion des Ecogardes du Nord-Pas-de-Calais

SNCF: Société nationale des Chemins de fer Français

SSCENR: Schéma des Services Collectifs des Espaces Naturels et Ruraux

TEE: Territoires Environnement Emplois

TRACE: Trajet d'Accès à l'Emploi

UNCPIE: Union Nationale des Centres Permanents d'Initiatives Pour l'Environnement

VIE: Vexin Insertion Emploi (Association)

VNF: Voies Navigables de France

Nous remercions les intervenants pour leur participation et la qualité des échanges.

Nous remercions Christophe Boulangé, Catherine Balleux, Marianne Berceot, Franck Lopez, Anne Marie Sardon, Yann Fradin et Marc Olivier Lambert pour leur participation à la préparation de cette rencontre régionale.

Nous remercions les membres du comité de pilotage de Territoires Environnement Ile-de-France



« Rencontre régionale des métiers de l'environnement

Quels emplois, quels services pour la gestion durable et la valorisation des territoires? »

Les institutions membres du comité de pilotage de Territoires Environnement Emplois Ile-de-France

