

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

Février 2003



SOMMAIRE

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

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. PRESENTATION DE L'ETUDE

1. Les objectifs de l'étude

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

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

Les objectifs fixés pour cette étude sont les suivants :

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

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

2. le champ de l'étude

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

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

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

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

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

La définition de l'échantillon en mai

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

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

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

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

Elaboration des grilles d'entretien en juin

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

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

Réalisation des entretiens de fin juin à début octobre

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

Elaboration et remplissage des grilles d'analyse courant septembre

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

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

Analyse croisée des résultats courant octobre

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

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

La participation des partenaires tout au long de l'étude

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

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

4. Les structures rencontrées

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

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

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

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

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

II. CARACTERISATION DES EMPLOIS PAR PONDERATION DES GRANDES ACTIVITES

1. Présentation de la typologie des emplois identifiés

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

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

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

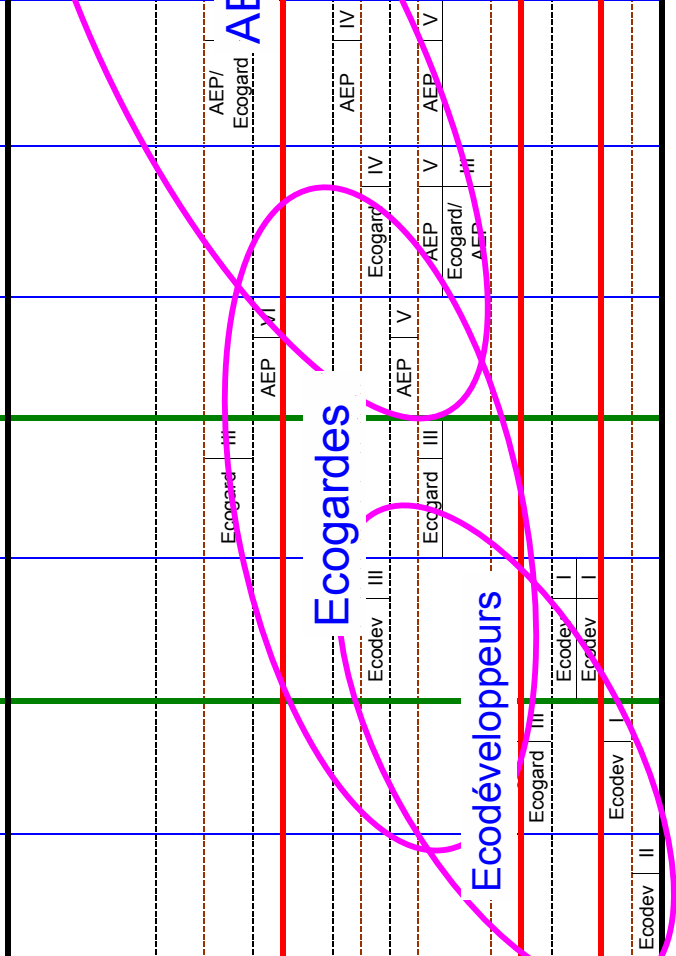
Pour évaluer le poids de chaque activité composant ces emplois, une grille en 4 points a été retenue : activité absente, occasionnelle, importante, prépondérante.

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

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

Tableau synthétique

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Les formations initiales des jeunes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Les profils d'emplois et la formation initiale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Les formations continues suivies

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

≠ 6 OEEV sur 7 déclarent travailler de manière très encadrée à partir de consignes précises qui leur sont données. L'entretien simple des espaces verts qui prédomine dans ce type d'emploi renvoie bien à un travail d'exécution.

≠ A l'autre extrémité du tableau, les Ecodéveloppeurs et des Ecogardes déclarent disposer d'une marge de décision dans leurs activités. Ce pouvoir de décision est une des dimensions de l'activité « gestion-coordination », dont le poids est relativement présent dans ce type d'emplois.

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

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

LE DÉVELOPPEMENT DE CONTACTS PROFESSIONNELS SELON LES ACTIVITÉS EXERCÉES

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

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

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

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

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

6. Conclusion

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

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

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

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

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

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

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

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

III. MISE EN ŒUVRE DES PROJETS

Nous exposons ci-après les conditions de mise en œuvre des différents projets et les facteurs dont on a pu observer qu'ils structurent et orientent la nature et la plus value des activités développées. Nous traiterons entre autres de l'influence sur le service rendu de : l'utilisation du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes, de l'existence de partenariats scientifiques et techniques, de la compétence de l'encadrement et des jeunes.

La finalité principale des services développés est l'entretien des espaces naturels ou dits "verts". Afin de qualifier ce service 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 tels qu'on la pratique communément pour l'entretien des parcs et jardins et celle plus proche du génie écologique 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, cela 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 gestions comme novateurs et tout du moins apportant une plus value écologique.

1. Nature du service développé

≠ Nous nous sommes intéressés à l'évolution de la nature du service et du type d'activités mis en œuvre grâce au programme Nouveaux Services Emplois Jeunes. Nous regardons dans un premier temps l'évolution du mode de gestion de l'espace.

Evolution du service	Typologie emplois	
Pas de gestion écologique	11 4 OEEV 6 AEP	10 structures
Mise en place d'une gestion écologique	5 3 AEP 1 AEP/Ecogarde 1 Ecogarde/AEP	5 structures
Abandon de la gestion écologique	2 1 OEEV 1 AEP	2 structures
Renforcement de la gestion écologique	15 5 AEP 6 Ecogardes 4 Ecodéveloppeurs	8 structures
Total	32 emplois	25 structures

≈ 10 structures sur 25 ont continué avec le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes à appliquer une gestion de type espace vert, sans innovation particulière sur le plan écologique. Les structures concernées sont surtout des communes.

Pour ces 10 structures, on remarque une certaine cohérence entre la typologie des emplois concernés et le mode de gestion de l'espace :

- ≈# Ouvriers d'Entretien d'Espaces Verts (OEEV) : ils exercent des activités de gestion classique des espaces verts.
- ≈# Agents d'Environnement de Proximité (AEP) : Ces 6 AEP embauchés ont des profils très proches des OEEV si ce n'est qu'ils réalisent quelques activités en plus telles que surveillance, gardiennage et accueil animation dans une faible mesure.

Il existe une part d'innovation dans ces postes car ils réalisent quelques activités supplémentaires même si celles-ci ne correspondent pas à la nature du service rendu.

Ces six emplois d'AEP présentent tout de même une moins grande diversité dans leurs activités que les autres emplois d'AEP.

≈ 5 structures sur 25 ont profité du programme NSEJ pour mettre en place des modes de gestion de type écologique. On remarque que parmi les emplois concernés il n'y a aucun OEEV. Les emplois rencontrés sont des AEP et des Ecogardes.

On peut citer l'exemple d'une commune de notre échantillon pour laquelle le programme NSEJ a permis la création de trois postes Emplois Jeunes affectés à la gestion écologique d'un parc. Ces jeunes, à côté de l'équipe d'agents titulaires appliquant une gestion classique des espaces verts de la ville, rendent un service innovant désormais reconnu par la population.

≈ 8 structures sur 25 ont continué à appliquer une gestion de type écologique avec l'arrivée du programme NSEJ. Il s'agit des structures dont la gestion écologique des milieux est la vocation même (associations et Parcs Naturels Régionaux principalement).

≈ 2 employeurs sur 25 ont abandonné les modes de gestion écologique qu'ils avaient mis en place pour des raisons de changement d'équipe de direction et suite à la tempête de 99 après laquelle des besoins de main d'œuvre ont réorienté le projet.

Pour la moitié des structures rencontrées, le programme NSEJ et les dispositifs d'insertion concernant quelques associations de notre échantillon ont permis l'évolution vers une gestion écologique ou le renforcement de ces pratiques novatrices. Le dispositif a par ailleurs souvent permis de structurer ce service novateur avec trois niveaux de postes : Eco-développeurs, Ecogardes et Agent d'environnement de proximité. C'est par exemple le cas dans une association qui a concomitamment mis en place ces trois types d'emplois pour structurer son service rendu à plusieurs collectivités locales.

≠ Nous avons cherché à savoir si, en plus de l'évolution des modes de gestion des espaces d'autres activités innovantes avaient été mise en place avec les mêmes salariés.

Evolution du mode d'entretien	Evolution vers des activités d'animation				Total
	Pas de mission d'animation	Mise en place de missions d'animation	Abandon des missions d'animation	Renforcement des missions d'animation	
Pas de gestion écologique	7 6 Collectv 1 Interco	2 2 Collectv		1 1 Asso	10
Mise en place d'une gestion écologique	3 3 Collectv	2 1 Collectv 1 Asso			5
Abandon de la gestion écologique	1 1 Interco		1 1 Collectv		2
Renforcement de la gestion écologique	3 1 Interco 2 Asso	2 2 Asso		3 3 Collectv	8
Total	14	6	1	4	25 structures

On a pu observer que la moitié des structures ayant mis en place des modes de gestion écologiques des espaces ont concomitamment mis en place une mission d'animation sur ces mêmes postes. C'est une illustration de la "polycompétence" de ces emplois.

En effet, comme l'a montré l'analyse des activités des salariés en postes, les AEP, Ecogardes et Eco-développeurs dont le "cœur de métier" reste l'entretien et l'aménagement de l'espace, ces salariés peuvent intervenir également sur les champs de l'animation, de la surveillance, des inventaires... Chacun de ces champs d'intervention réclame des compétences professionnelles propres. L'identité de ces emplois réside donc dans la combinaison de ces compétences. Nous avons ainsi qualifié ces emplois de "polycompétents".

A titre d'exemple, une des associations que nous avons rencontrées et travaillant en collaboration avec un Parc Naturel Régional a mis en place des missions de gestion écologique auxquelles s'ajoutent des missions de sensibilisation à l'environnement en partenariat avec les acteurs locaux.

2. Mode de gestion de l'espace et localisation géographique

Compte tenu de la diversité des contextes géographiques franciliens, il nous a semblé important de mettre en regard le mode de gestion de l'espace en fonction de la localisation géographique des structures concernées. Nous avons retenu trois contextes géographiques : urbain, périurbain, rural.

Mode gestion de l'espace	Localisation géographique			
	Urbaine	Périurbaine	Rurale	Total
Gestion classique	11 8 Collectiv 2 Interco 1 Asso	1 1 Collectiv	1 1 Asso	13
Gestion de type écologique	1 1 Collectiv	3 1 Collectiv 1 Interco 1 Asso	8 5 Collectiv 3 Asso	12
Total	12	4	9	25 structures

Le mode de gestion écologique des espaces a été mis en place en majorité par des structures rurales. Il s'agit d'une part de structures dont c'est la vocation (des Parcs Naturels Régionaux (PNR) et associations) à vocation écologique et d'autre part de communes rurales à faibles moyens. Ces structures interviennent majoritairement sur des espaces naturels autres que des parcs et jardins.

Par ailleurs on constate l'émergence ou le renforcement à l'occasion du dispositif emplois jeunes de quatre projets de gestion écologique des espaces naturels urbains ou périurbains dont 3 collectivités et intercommunalité et une association oeuvrant en gestion déléguée pour plusieurs communes urbaines.

Bien que trouvant son origine dans la gestion des espaces naturels en milieu rural, la gestion écologique des espaces s'étend aux territoires urbains et notamment grâce au dispositif emplois jeunes.

3. Conduite interne du projet

PARTENARIATS ET POLITIQUES ENVIRONNEMENTALES

é Les engagements politiques en faveur de l'environnement

≠ Au même titre que la localisation géographique, l'influence d'une politique volontariste en faveur de l'environnement au sein des structures a été analysée. On entend par politique volontariste en faveur de l'environnement, soit pour les collectivités : une charte d'environnement, un agenda 21, un engagement en conseil municipal, soit l'inscription de ce volontarisme dans l'objet social des associations.

Mode de gestion de l'espace	Existence d'une politique environnement au sein de la structure		
	Non	Oui	Total
Gestion classique	10 6 Collectv 2 Interco 2 Asso	3 3 Collectv	13
Gestion de type écologique	2 2 Collectv	10 5 Collectv 1 interco 4 Asso	12
Total	12	13	25 structures

L'existence d'engagements politiques volontaristes en faveur de l'environnement favorise la mise en place de modes de gestion écologique des espaces.

De plus, on s'aperçoit que les types d'emplois créés l'ont été en cohérence avec les types de gestion mis en place par ces structures : les 10 structures appliquant une gestion écologique ont embauché des AEP, Eco-gardes et Ecodéveloppeurs à l'exclusion des OEEV.

Deux des structures auditionnées nous fournissent une bonne illustration de l'influence des engagements politiques volontaristes. Il s'agit de Parcs Naturels Régionaux. Leurs attributions sont entre autres la gestion des espaces et milieux naturels, ce qui est également une des responsabilités des services espaces verts, voirie ou techniques des collectivités. Or, si dans le second cas, ce sont des modes d'entretien classiques qui sont majoritairement développés, les PNR appliquent des techniques de génie végétal et/ou de gestion différenciée. On voit donc que l'existence d'une volonté ou d'engagements politiques forts peut modifier le mode d'entretien mis en place sur une zone géographique.

é L'ancrage locale et le développement d'un partenariat local

≠ La plupart des structures ne travaillent pas de façon isolée, mais elles établissent des relations professionnelles avec d'autres. Il peut s'agir de collaborations régulières ou de participations à des groupes de travail ponctuels. L'intérêt est la transmission de bonnes pratiques, de techniques innovantes et le partage d'un savoir-faire. Nous les qualifions ici de partenariat technique et scientifique. Ces partenariats peuvent être ou non formalisés par un document contractuel.

Mode de gestion de l'espace	Partenariats techniques et scientifiques développés par la structure			
	Aucun	Quelques relations partenariales	Fort partenariat	Total
Gestion classique	9 7 Collectv 1 Interco 1 Asso	3 1 Collectv 1 Interco 1 Asso	1 1 Collectv	13
Gestion de type écologique	2 2 Collectv	4 3 Collectv 1 Asso	6 2 Collectv 1 Interco 3 Asso	12
Total	11	7	7	25 structures

On remarque à la lumière de ce tableau, une corrélation entre le développement par la structure d'un partenariat technique et scientifique et la mise en place de modes de gestion écologique des espaces. Par contre, les structures qui mettent en oeuvre une gestion classique des espaces ont très peu de partenariats scientifiques et techniques.

La collaboration entre structures favorise la transmission des bonnes pratiques et des compétences.

L'exemple d'une commune au sein de notre échantillon illustre parfaitement ce constat : les activités de gestion des espaces y sont confiées aux services techniques dont les agents titulaires appliquent des méthodes classiques.

Le dispositif NSEJ avait permis en 1998 la création de sept postes Emplois Jeunes au sein de ce service. Le directeur du service, qui fait preuve un fort intérêt pour l'environnement mais qui possède une formation initiale relative à la gestion classique des espaces verts, s'est rapproché du Muséum d'Histoire Naturelle, de diverses associations à vocation écologique et de nombreux scientifiques pointus (sic) en écologie en participant à des commissions. Il a établi des relations régulières avec ces acteurs, relations que désormais les jeunes en poste entretiennent afin d'enrichir leurs compétences scientifiques et techniques. La gestion différenciée mise en place sur les espaces dont les EJ ont la charge est d'ailleurs reconnue régionalement pour sa qualité.

La comparaison entre le service rendu par les agents titulaires et par les jeunes met en lumière l'influence de relations partenariales que n'ont pas les titulaires sur des activités classiques. En plus d'un engagement volontariste du directeur, ces partenariats ont permis la réalisation concrète d'activités innovantes.

COMPÉTENCES DE L'ENCADREMENT

≠ L'encadrement est défini ici comme étant soit un chef de service pour les collectivités, le directeur pour les petites associations, ... ou toute personne ayant la responsabilité du service rendu (et non le service administratif) et ayant un pouvoir d'orientation sur celui-ci.

Il est raisonnable de penser que les compétences de l'encadrement en matière de gestion de l'espace sont déterminantes dans la nature des activités mises en place. Le tableau ci-après a permis de le vérifier.

Mode de gestion de l'espace	Compétences de l'encadrement en matière de gestion de l'espace				Total
	Autre	Gestion classique	Quelques compétences en écologie	Compétences en gestion différenciée	
Gestion classique	5 4 AEP 1 OEEV	7 4 OEEV 3 AEP	1 1 AEP		13
Gestion de type écologique	3 1 Ecogard/AEP 1 Ecodev 1 Ecogard	1 1 AEP	4 1 AEP 1 Ecodev 2 Ecogard	11 2 Ecodev 3 Ecogard 5 AEP 1 AEP/Ecogard	19
Total	8	8	5	11	32 emplois

On observe une nette corrélation entre la présence de compétences de l'encadrement en écologie et le type de gestion mis en place : les compétences de l'encadrement sont déterminantes pour ce qui concerne les pratiques de gestion de l'espace.

Tous les AEP en poste sur des missions de gestion écologique des espaces ont un encadrement qualifié dans ce domaine.

A titre d'exemple, nous pouvons citer les structures d'insertion mettant en place des modes de gestion écologique. En effet, les personnes employées sont non qualifiées, mais elles mettent en œuvre des techniques de gestion différenciée ou de génie végétal sous la conduite d'un encadrant, chef de chantier qui, lui, est qualifié en sciences de l'environnement.

≠ Certaines structures dans le tableau ci-dessus semblent contredire le point développé : structures mettant en œuvre des modes de gestion écologique mais dont l'encadrement n'est pas qualifié en écologie (deux premières colonnes). En vérifiant les autres informations dont nous disposons sur celles-ci, on s'aperçoit qu'elles avaient toutes initié une politique environnementale.

COMPÉTENCES DES JEUNES

∄ Dans cette partie qui reprend nombre d'éléments exposés dans la partie concernant les typologies d'emploi, nous rappelons les points essentiels à la structuration des projets : contenu de la formation initiale des jeunes en poste, niveau de qualification et formations continues suivies.

Pour mettre en place une gestion écologique des espaces, les structures ont employé des jeunes de plus haut niveau de qualification que dans le cas d'une gestion classique des espaces verts et qui ont une formation initiale en rapport avec l'écologie.

Ces compétences techniques et un certain niveau de qualification sont nécessaires à la mise en place d'activités demandant une certaine "polycompétence" dans une optique de gestion écologique des espaces.

A titre d'exemple : un des deux PNR a été créé en 1999 afin de mettre en valeur les spécificités culturelles et naturelles du territoire sur lequel il est implanté. Sa directrice a une formation universitaire en géographie. Les premiers chargés de mission ont été embauchés en 1999 et recrutés pour leurs compétences spécifiques en écologie (niveau bac + 5) apportant ainsi les compétences techniques nécessaires aux missions du PNR.

∄ Toutefois, pour quelques structures (en majorité des collectivités territoriales à l'exception structure d'insertion), les critères de recrutement n'étaient pas un premier niveau de qualification, mais elles ont déclaré avoir embauché les jeunes sans emploi de la ville. Elles ont déclaré vouloir "insérer" ces jeunes et leur procurer une première expérience professionnelle. Il est à noter que les jeunes concernés sont de niveau VI et V (certains sont titulaires d'un CAP BEP).

Ces mêmes structures ont souvent été amenées à modifier leur recrutement en raison du profil "difficile" de nombre de ces jeunes : absentéisme, problèmes disciplinaires, gros manque de motivation... Les critères de personnalité et de motivation sont alors rentrés en compte dans le recrutement des jeunes.

DES ACTIONS DE FORMATION CONTINUE SUIVIES PAR LES JEUNES

∄ Tous les jeunes rencontrés dans le cadre de cette étude ont suivi des formations continues. Ces formations ne concernent pas toujours le cœur de l'activité exercée : formations en informatique par exemple ou à la gestion de conflits.

∄ Les AEP, Ecogardes et Ecodéveloppeurs employés sur des missions de gestion écologique des espaces ont en majorité suivi des formations continues en rapport avec l'écologie. Formations aux coûts de gestion des milieux naturels, à des analyses de sols, à une meilleure connaissance d'une faune et flore spécifique,... sont autant d'actions de formation continue mises en place par les structures mettant en œuvre un projet de gestion écologique des espaces.

∄ De la même manière, les jeunes employés sur des missions de gestion classique des espaces verts ont suivi des formations continues en rapport avec leurs missions (ex: taille des arbustes, élagage,...).

Les actions de formation continue sont un facteur de consolidation des projets mis en place. Les jeunes ont suivi des formations renforçant les compétences nécessaires à leurs missions.

4. Conclusion

Une des caractéristiques des missions de gestion écologique des espaces est que ces activités sont très souvent concomitantes d'autres activités innovantes comme l'éducation ou la sensibilisation à l'environnement. C'est d'ailleurs cette diversité des missions autour du cœur de métier qu'est l'entretien et l'aménagement de l'espace qui forge l'identité des emplois d'Agent d'Environnement de Proximité, Ecogardes et Eco-développeurs.

On constate, également, que le mode d'entretien écologique des espaces a été principalement mis en œuvre par des structures rurales et périurbaines.

L'un des éléments déterminants en faveur de pratiques respectueuses de l'environnement est l'existence d'une politique environnementale (agenda 21, charte environnement pour les collectivités, objet social pour les associations,...) ou d'une volonté politique forte de la part d'élus locaux, dirigeants de structures ou chefs de service. L'instauration d'un cadre fort en faveur de l'écologie est dynamisante.

Les compétences et la mise en œuvre des bonnes pratiques en interne constituent un autre facteur essentiel du développement de services à plus value écologique. Ces compétences peuvent être acquises par les structures au travers de partenariats scientifiques et techniques mais également être apportées par les jeunes (formations initiales) ou leur encadrement. Les actions de formation continue dispensées aux jeunes viennent renforcer ces compétences.

IV. QUELLE PERCEPTION ET MESURE DE L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DES ACTIVITES ?

L'un des objectifs des entretiens réalisés auprès des employeurs était de mettre en évidence l'impact des activités développées en terme social et environnemental au travers de leur perception (ce qu'ils en pensent) et au travers de leur pratique d'évaluation. En effet, la démonstration de l'utilité de ces activités innovantes est fondamentale pour assurer les conditions de leur pérennité.

1. La perception qu'ont les structures de l'utilité de leurs activités

DES ÉLÉMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL

Toutes les structures sont convaincues de l'utilité sociale et environnementale de leurs activités.

Pour la majorité d'entre elles, les activités développées s'inscrivent dans des missions de service public.

Quasiment tous les employeurs déclarent que l'activité est en adéquation avec les besoins identifiés.

Ils pensent dans l'ensemble que leur activité est bien repérée par la population, et que lorsqu'il existe, le service rendu est bien identifié par les destinataires.

Il leur semble que les destinataires de l'activité ont été préalablement plutôt bien repérés.

Sur les 25 structures rencontrées, 11 estiment que les destinataires ont augmenté en nombre. Seules deux d'entre elles ont le sentiment que les destinataires se sont diversifiés.

La satisfaction des destinataires est appréhendée par le « bouche-à-oreille » pour 13 structures, et par l'augmentation de la fréquentation des sites pour huit structures (sans pour autant que cette fréquentation soit mesurée).

Seules trois structures (deux associations et un syndicat) quantifient le nombre d'usagers du service rendu et mesurent leur évolution dans le temps. Parmi elles une seule mesure la satisfaction de ces destinataires.

CARACTÉRISATION PAR LES STRUCTURES DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE CES ACTIVITÉS

Il a été demandé à chaque employeur d'identifier la plus value des activités mises en œuvre et notamment leur impact environnemental, tout en qualifiant le niveau de cet impact (important ou faible).

Nous avons retenu pour l'analyse les réponses qui nous semblaient les plus significatives, c'est-à-dire, celles concernant les impacts qualifiés d'importants. En effet, ce qui est mis en avant par les employeurs est davantage assimilable à un sentiment plutôt qu'à une réalité vérifiée.

Les réponses concernant les impacts qualifiés d'importants les plus fréquemment cités sont :

- ## **L'amélioration du paysage et du cadre de vie**
Cet impact a été cité 10 fois, majoritairement par des collectivités territoriales.

- # **L'amélioration de la qualité des milieux**
Huit structures dont la moitié sont des associations considèrent que leur activité a un impact important en terme d'amélioration de la qualité des milieux.
- # **L'amélioration des compétences environnementales des structures**
Le développement de l'activité a entraîné pour six structures dont trois collectivités territoriales, une amélioration conséquente des compétences internes en environnement.
- # **L'amélioration de l'image**
Pour six collectivités territoriales, l'activité a favorisé l'amélioration de l'image de la collectivité.
- # **Développement de l'écocitoyenneté du public**
L'activité participe au développement de l'écocitoyenneté pour cinq structures qui sont toutes des collectivités territoriales.

LES IMPACTS PERÇUS SONT-ILS EN COHÉRENCE AVEC LA NATURE DES SERVICES DÉVELOPPÉS ?

Les déclarations des employeurs ont été analysées à la lumière des finalités des activités développées : gestion écologique de l'espace et développement de l'écocitoyenneté.

é L'amélioration de la qualité des milieux

Pour cet impact, nous avons souhaité observer dans quelle mesure les structures qui pensent améliorer la qualité des milieux ont mis en place une gestion écologique de leurs espaces plutôt qu'une gestion de type classique.

MODE DE GESTION DE L'ESPACE	PERCEPTION PAR LA STRUCTURE D'UNE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES MILIEUX			
	NON	PEU	BEAUCOUP	Total
GESTION CLASSIQUE	8 6 collectivités 1 association 1 intercommunalité	5 3 collectivités 1 association 1 intercommunalité		13
GESTION DE TYPE ECOLOGIQUE		4 3 collectivités 1 intercommunalité	8 4 collectivités 4 associations	12
Total	8	9	8	25 structures

Ce tableau nous indique le nombre et le type de structures qui considèrent que leur activité améliore la qualité des milieux, réparties en fonction du mode de gestion de l'espace mis en œuvre.

Ces résultats mettent en évidence que toutes les structures ayant déclaré que cet impact était important (en l'occurrence huit structures) ont mis en place une gestion écologique de leurs espaces. Les déclarations des structures sont donc cohérentes dans la mesure où le mode de gestion de l'espace influe sur la qualité des milieux.

Pour sept de ces structures, un croisement complémentaire a permis de montrer que le personnel d'encadrement a des compétences techniques soit dans l'environnement soit en gestion écologique.

Il s'avère plus délicat d'analyser les réponses des structures déclarant avoir un impact faible en terme d'amélioration de la qualité des milieux. En effet, la répartition est sensiblement équivalente entre structures utilisant un mode de gestion classique ou écologique.

Par ailleurs, cinq structures estiment améliorer la qualité des milieux tout en étant positionnées sur des activités de type traditionnel. Ces déclarations semblent d'autant plus discutables que pour trois de ces structures, les emplois créés correspondent à des emplois d'ouvriers espaces verts.

é L'amélioration des compétences environnementales de la structure

Pour vérifier l'impact de l'activité en terme d'amélioration des compétences en environnement des structures, un croisement a été réalisé pour mettre en évidence l'influence de l'évolution du mode de gestion sur les compétences internes.

EVOLUTION VERS UNE GESTION ÉCOLO- GIQUE	PERCEPTION PAR LA STRUCTURE D'UNE AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES ENVI- RONNEMENTALES			Total
	NON	PEU	BEAUCOUP	
PAS DE GESTION ÉCOLOGIQUE	7 5 collectivités 2 intercommunalités	2 2 collectivités	1 collectivité	10
MISE EN PLACE D'UNE GESTION ÉCOLOGIQUE		3 2 collectivités 1 association	2 collectivités	5
ABANDON DE LA GESTION ÉCOLO- GIQUE	2 1 collectivité 1 intercommunalité			2
RENFORCEMENT DE LA GESTION ÉCOLOGIQUE	2 associations	3 1 collectivité 1 intercommunalité 1 association	3 2 intercommuni- tés 1 association	8
Total	11	8	6	25 structu- res

Sur les six structures ayant déclaré avoir amélioré de façon importante les compétences environnementales en interne suite au développement de l'activité, une seule n'a pas mis en place une gestion écologique de ses espaces.

En ajoutant à ces résultats les déclarations des structures qui considèrent avoir amélioré faiblement leurs compétences, on observe que plus de la moitié des structures (14 sur 25) estiment agir sur leurs compétences en environnement.

La perception des structures semble cohérente (à trois exceptions près), puisqu'elles ont toutes évolué vers une gestion écologique ou renforcé celle-ci. Cette évolution s'est accompagnée du développement des compétences internes par le recrutement ou la formation.

é Développement de l'écocitoyenneté

Il s'agit d'observer dans quelle mesure les structures qui pensent améliorer l'écocitoyenneté du public, ont développé une activité dont la finalité est l'éducation à l'environnement.

FINALITÉ DE L'ACTIVITÉ : ÉDUCATION À L'ENVIRONNEMENT	PERCEPTION PAR LA STRUCTURE D'UNE AMÉLIORATION DE L'ÉCOCITOYENNETÉ			
	NON	PEU	BEAUCOUP	Total
OUI	1 collectivité	4 3 collectivité 1 association	3 2 collectivités 1 association	8
NON	11 6 collectivités 3 associations 2 intercommunalités	4 2 collectivités 1 association 1 intercommunalité	2 collectivités	17
Total	12	8	5	25 structures

Parmi les cinq structures qui déclarent avoir un impact important en terme d'amélioration de l'écocitoyenneté, seules trois mettent en œuvre des actions spécifiques en lien avec l'éducation à l'environnement ; c'est une des finalités de leur activité.

Pour les deux autres, l'amélioration de l'écocitoyenneté est liée à l'activité d'entretien des espaces qui induit des effets sur le comportement des usagers des sites (ils sont plus respectueux de leur environnement). Cette observation ne s'applique cependant pas aux quatre autres structures qui pensent améliorer faiblement l'écocitoyenneté de la population.

2. La mesure des impacts

Cette partie a pour objectif d'identifier les pratiques des structures en termes de mesure et de suivi des impacts de leurs activités, c'est-à-dire en terme d'évaluation.

LA DÉFINITION D'INDICATEURS ET D'OUTILS DE MESURE

Les observations qui suivent ont été établies à partir de l'analyse des réponses aux questions suivantes : Quels indicateurs avez-vous identifié pour suivre cet impact ? Quels outils de mesure utilisez-vous ?

13 structures sur 25 rencontrées (dont huit collectivités territoriales et quatre associations) ont défini des indicateurs ; 10 d'entre elles utilisent des outils de mesure. Quatre autres structures utilisent des outils de mesure sans avoir défini d'indicateurs préalablement.

Les indicateurs les plus souvent cités sont :

- ≠# L'indice de satisfaction (9 fois)
- ≠# Les listes d'espèces (5 fois)
- ≠# Le nombre de bénéficiaires (5 fois) : il est intéressant de comparer ce résultat au nombre de structures qui déclarent quantifier le nombre d'usagers du service rendu qui sont au nombre de trois.

Les outils de mesure les plus souvent cités sont :

- ≠# Les mains courantes (9 fois) : elles sont tenues à jour mais rarement exploitées
- ≠# Les inventaires (5 fois)

L'EXISTENCE DE LA PRATIQUE D'ÉVALUATION EST LIÉE À LA NATURE DU SERVICE RENDU

Un premier croisement nous permet de constater que ce sont majoritairement les structures intervenant dans la gestion écologique des espaces qui ont mis en place une démarche d'évaluation.

MODE DE GESTION DE L'ESPACE	Existence d'outils de mesure		
	NON	OUI	Total
GESTION CLASSIQUE	9 5 collectivités 3 intercommunalités 1 association	4 collectivités	13
GESTION DE TYPE ECOLOGIQUE	2 1 collectivité 1 intercommunalité	10 4 collectivités 2 intercommunalités 4 associations	12
Total	11	14	25 structures

Sur les 14 structures ayant établi des outils de mesure, on constate que 10 d'entre elles gèrent de façon écologique leurs espaces. Comme le montre ce tableau, le suivi de l'impact n'est cependant pas l'exclusivité des structures qui mettent en oeuvre une gestion écologique.

Pour compléter ce résultat nous avons vérifié que les structures ayant déclaré améliorer la qualité des milieux ont toutes mis en place des outils de mesure de l'impact.

Le tableau ci-dessous nous présente donc une répartition des structures sur la base d'un croisement entre l'existence ou non d'outils de mesure et les déclarations d'amélioration de la qualité des milieux.

EXISTENCE D'OUTILS DE MESURE	PERCEPTION PAR LA STRUCTURE D'UNE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES MILIEUX			
	NON	PEU	BEAUCOUP	Total
OUI	3 collectivités	4 4 collectivités	7 3 collectivités 4 associations	14
NON	5 3 collectivités 1 association 1 intercommunalité	5 2 collectivités 1 association 2 intercommunalités	1 collectivité	11
Total	8	9	8	25 structures

Les huit structures ayant déclaré améliorer de façon conséquente la qualité des milieux ont toutes mis en place des outils de mesure à l'exception d'une qui déclare cependant avoir défini des indicateurs.

Les outils de mesure utilisés par ces structures sont les suivants :

- ## Réalisation d'inventaires d'espèces,
- ## Réalisation de campagnes de mesure,
- ## Réalisation de mains courantes.

L'utilisation de ces outils est en cohérence avec l'activité développée.

Nous constatons également que six structures déclarent améliorer la qualité des milieux sans pour autant avoir mis en place une mesure de cet impact.

Le partenariat peut également constituer un facteur décisif pour l'évaluation. Cependant, aucun lien systématique n'a été mis en évidence entre le fait que les structures aient établi des partenariats techniques et scientifiques et qu'en parallèle, elles aient défini des outils de mesure.

3. L'évaluation : une démarche à développer

Il ressort de notre analyse des entretiens réalisés auprès des 25 structures que plus de la moitié d'entre elles n'ont pas mis en place les moyens nécessaires pour évaluer et suivre l'impact environnemental et social de leurs activités.

Par ailleurs, les résultats ont mis en évidence que l'utilisation d'outils de mesure est étroitement liée au développement d'une gestion écologique des espaces. Dans les structures concernées, ces pratiques restent encore à approfondir et à généraliser.

Nous avons pu constater également que sur les 19 structures qui déclarent vouloir pérenniser leur activité, huit d'entre elles ne sont pas en mesure d'apporter des éléments permettant de mettre en avant l'utilité environnementale et sociale de ces activités. Aucun indicateur, ni outil n'a été défini.

Les structures souhaitant se lancer dans une démarche d'évaluation sont peu nombreuses. Huit ont déclaré vouloir poursuivre leur démarche et une seule pour l'instant a déclaré vouloir mettre en place une évaluation de ses activités. Il est donc important que les pratiques en la matière évoluent.

Cependant, le fait que les employeurs reconnaissent l'utilité des activités créées, même si elle n'est pas mesurée, constitue une première étape dans la construction d'un argumentaire pour pérenniser ces activités.

V. PERENNISATION DES ACTIVITES

Rappelons que pour les activités que nous étudions, la majeure partie des postes créés dans le cadre NSEJ l'ont été en 1998 et par des collectivités. La fin de l'aide financière liée au dispositif NSEJ interviendra en 2003 pour les collectivités locales et selon les cas en 2003 ou d'ici 2006 pour les associations. La question de la pérennisation de ces services est donc posée. Nous avons cherché à identifier avec les porteurs de projets, quelques éléments structurant de cette pérennisation.

1. Contexte économique de l'activité

Lors des entrevues avec les structures, il leur a été demandé leur opinion quant à la solvabilité du service mis en place après la fin des aides NSEJ (ou pour les postes financés par l'insertion : leur solvabilité en dehors de ces aides).

Solvabilité estimée de l'activité	Nombre de structures
NC	5 2 Asso 2 Collctv 1 Interco
Non solvable	14 11 Collctv 1 Interco 2 Asso
Solvable à terme	4 2 Asso 1 Collctv 1 Interco
Solvable	2 2 Collctv
Total	25 structures

La majeure partie d'entre elles considère que l'activité n'est pas solvable (14 sur 20 réponses). Ceci est cohérent avec l'affirmation également majoritaire que ces services relèvent de l'utilité publique.

Bien que n'ayant pas approfondi cette question économique lors de cette étude, on peut évoquer plusieurs pistes de réflexions suggérées par les porteurs de projets sur cette question centrale.

La responsabilité de cette mission de service public incombe à un grand nombre d'acteurs selon la nature de l'espace considéré (berges de rivières, espace naturel de valeur, délaissé routier, parcs et jardins ...). Ceci contribue à brouiller les responsabilités quant à leur financement.

Par ailleurs, ces services peuvent également être financés par des fonds dédiés à l'insertion par l'activité économique.

Par ailleurs, s'il est relativement aisé de calculer le coût direct de ces services, certaines dépenses qu'ils contribuent à éviter ne sont pas défalqués de ce prix de revient. En effet, les services de gestion écologique de l'espace contribuent, par une gestion durable du territoire, à éviter des dysfonctionnements coûteux de l'environnement. Ces coûts évités ne sont pas pris en compte dans le calcul du coût réel du service.

Une clarification du coût et des bénéfices de ces services reste donc indispensable.

Nous basant sur l'expérience des structures rencontrées nous avons cherché à identifier l'influence de "l'ancrage local" du service et/ou de la structure sur le financement du projet. Nous avons évalué l'ancrage local sur la base du nombre de partenariats locaux autres que financiers tissés autour du projet :

Nombre de partenaires Financiers	Partenariat local			Total
	Inexistant	Faible	Fort	
0	11 8 Collctv. 2 Interco. 1 Asso.	1 Asso.	1 Collctv.	13
1		2 Collctv.		2
2	1 Collctv.		6 4 Collctv. 1 Interco. 1 Asso.	7
3 et +		1 Asso.	2 Asso.	3
Total	12	4	9	25

On constate une bonne corrélation entre le développement de partenariats financiers et de partenariats locaux tissés autour du service. En effet, les structures qui ont développé un fort partenariat local autour de l'activité sont également celles qui ont le plus de financeurs pour cette activité.

Si l'on met en regard les partenariats locaux et financiers et les métiers mis en jeu, on constate que les partenariats forts et financements multiples sont tissés autour des activités d'Ecogardes et Ecodéveloppeurs et dans une moindre mesure autour des AEP. Ces postes de niveau 1 à 3 sont donc soit moteurs de ces partenariats, soit ils en sont la conséquence et sans doute un peu les deux.

2. Pérennisation de l'activité et intégration des jeunes

Nous nous sommes intéressés à la volonté de pérennisation des activités et des postes et, le cas échéant, aux stratégies choisies par les structures.

Intention déclarée par l'employeur de pérenniser les activités			Total
NC	NON	OUI	
3 Collctv.	3 Collctv.	19 10 Collctv. 3 Interco. 6 Asso.	25
3	3	19	25

Au regard de ces données, on voit que la majeure partie des structures enquêtées veut pérenniser les activités (19 sur 25). De même, la majorité d'entre elles désire pérenniser les postes.

Cependant, il faut relativiser ces données puisque sur les 43 structures initialement retenues dans l'échantillon, 25 seulement nous ont reçus. Or parmi les autres, quelques unes avaient déjà abandonné le service développé et supprimé les postes Emplois Jeunes correspondant. Par ailleurs, pour les 25 structures enquêtées, il y avait plus de postes conventionnés que de postes constatés au moment de l'enquête. On voit que plusieurs structures avaient anticipé la fin du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes en supprimant

ces postes.

Nous avons cherché à connaître les stratégies choisies par les employeurs pour pérenniser ces postes et ces activités.

Les associations (de droit privé) n'ont d'autre choix que l'intégration directe. On note que toutes les associations (sauf une) qui veulent pérenniser l'activité ont opté pour l'épargne consolidée du dispositif emplois jeunes. Il est difficile d'interpréter ce choix, mais il se traduira nécessairement par une recherche de financements de remplacement à très court terme.

Types d'employeurs	Mode d'intégration des jeunes choisi par l'employeur				Total
	NC	Directe	Concours FPT ou directe	concours FPT	
Association		12 6 AEP 3 Ecogard. 2 Ecodev. 1 Encadrant AEP			12
Collectivité	2 1 OEEV 1 Ecog./AEV		4 1 AEP 2 Ecogard. 1 Ecodev.	11 3 OEEV 6 AEP 1 Ecogard. 1 Ecog./AEV	17
Intercommunalité		1 AEP		2 1 OEEV 1 Ecodev.	3
Total	2	13	4	13	32

Les collectivités prévoient essentiellement d'intégrer les jeunes via le concours de la Fonction Publique Territoriale (FPT) alors que l'intégration directe est possible au niveau C de la FPT pour les ouvriers d'entretien d'espaces verts et les agents d'environnement de proximité. Dans ce cas, le concours est une sélection non nécessaire.

Par contre, pour les activités d'Ecogardes et d'écodéveloppeurs qui correspondent essentiellement à des grades de techniciens territoriaux et d'ingénieurs subdivisionnaires, la question du concours d'accès à la fonction publique territoriale est posée.

Ni les cadre d'emplois, ni les concours d'accès à la FPT ne sont aujourd'hui adaptés à l'intégration des jeunes et à l'exercice de ces activités nouvelles. Les concours existants constitueront donc un obstacle important à l'intégration de ces jeunes sachant par ailleurs qu'aucun concours dit de troisième voie n'est ouvert pour ce type de postes. De même les cadres d'emplois existants ne permettent pas de garantir la nature du service mise en oeuvre.

Ces questions sont posées au niveau national en particulier par les Eco-Maires.

3. Les demandes d'accompagnement exprimées par les structures

L'un des objectifs de cette étude est d'analyser les besoins d'accompagnement des structures employeuses dans une optique de pérennisation des activités.

Au cours des entretiens, il leur a été demandé d'exprimer leurs besoins pour être en mesure de pérenniser dans de bonnes conditions.

Les demandes d'accompagnement concernent en priorité :

- €# Une aide méthodologique (9 structures)
- €# Une aide financière (8 structures)
- €# Une aide à la formation des jeunes (8 structures)
- €# Une aide pour la mise en oeuvre d'outils d'évaluation et de mesure (6 structures)

Dans une moindre mesure, les structures demandent :

- €# Des contacts techniques via les réseaux (3 structures)
- €# Une aide au management (3 structures)
- €# Une aide à la formation de l'encadrement (3 structures)
- €# Des conseils en matière commerciale (2 structures)

La hiérarchie de ces demandes est une indication sur l'accompagnement que pourront mettre en oeuvre les promoteurs et accompagnateurs de ces services innovants.

Au delà de l'accompagnement que pourront apporter les partenaires de cette étude action et les autres acteurs publics et privés, deux chantiers importants restent ouverts pour la pérennisation de ces activités et des services rendus :

- €# À moyen terme, il conviendrait de clarifier le mode de financement des services rendus au regard des différentes responsabilités publiques en matière d'entretien et de valorisation du territoire. Il pourrait s'avérer nécessaire pour cela de tenir compte du coût réel de ces services qui devrait intégrer les coûts qu'ils permettent d'éviter.
- €# Dans le cadre des collectivités locales, l'adaptation des concours d'accès et des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale reste une question ouverte.

CONCLUSION

Au regard des structures rencontrées, le programme Nouveaux Services - Emplois Jeunes a permis l'émergence ou la consolidation de services de gestion et valorisation de l'espace innovants en particulier parce qu'ils s'appuient sur des professionnels "polycompétents" dans les trois champs d'intervention suivants : l'entretien écologique des espaces, la sensibilisation et l'éducation au respect de l'environnement, et selon les niveaux, la surveillance, les inventaires ou la coordination.

Notre étude a porté sur les conditions de mise en place et de réussite de ces services de gestion de l'espace innovants. Ces procédés novateurs sont en particulier assis sur des pratiques écologiques rénovant la gestion classique des espaces verts.

Nous avons pu identifier trois facteurs principaux favorisant la mise en place d'un service innovant :

- ## La volonté politique pour impulser le service,
- ## La compétence des salariés et des encadrants,
- ## L'existence d'un partenariat technique et scientifique pour accompagner ce professionnalisme.

Par ailleurs on constate que ces activités innovantes émergent principalement en milieu rural.

Nous avons également remarqué que les structures qui développent un service de gestion écologique des territoires s'engagent par la même dans un cercle vertueux qui les conduit concomitamment à favoriser l'écocitoyenneté et à s'engager vers l'évaluation de la qualité des services rendus.

On a également pu identifier que les outils d'évaluation de la plus value environnementale et sociale de ces services sont peu développés et utilisés. L'évaluation de cette plus value constitue pourtant une première étape dans la construction d'un argumentaire pour justifier le coût du service et pérenniser ces activités.

Ces services de gestion durable et de valorisation des espaces de proximité sont déclarés par tous les acteurs comme relevant de l'utilité publique. Cependant, bien que répondant à une forte demande sociale pour un environnement de proximité de qualité, ces services peinent à trouver des financements pérennes.

La présente étude a permis de mettre en lumière l'émergence en Ile-de-France d'une filière professionnelle au service de la gestion durable des territoires qui comporte trois niveaux de qualification : les agents d'environnement de proximité, les techniciens Ecogardes et les chefs de projet en écodéveloppement.

Cette étude n'a pas abordé dans le détail les données économiques structurant ces services, on peut cependant évoquer plusieurs pistes de réflexions sur cette question centrale pour leur pérennisation.

La responsabilité de cette mission de service public qu'est la gestion des espaces de proximité, incombe à un grand nombre d'acteurs selon la nature de l'espace considéré (berge, espace naturel de valeur, délaissé routier, ...). Ceci contribue à diluer les responsabilités quant à leur financement.

Par ailleurs, ces services peuvent aussi être financés par des fonds dédiés à l'insertion par l'activité économique.

Ils contribuent également, par une gestion durable du territoire, à éviter des dysfonctionnements coûteux de l'environnement. Ces coûts évités ne sont pas pris en compte dans le calcul du coût réel du service.

Une clarification du coût et des bénéfices de ces services reste donc indispensable.

Ces premières conclusions de l'étude-action incitent à poursuivre l'action dans plusieurs directions :

- €# 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,
- €# L'adaptation des cadres d'emplois à ces missions dans la fonction publique territoriale.

Enfin, il est nécessaire de mener une réflexion régionale et nationale sur les sources de financement et l'organisation territoriale de ces services au regard des responsabilités respectives des acteurs impliqués localement dans la gestion de l'espace.

ANNEXES

Annexe 1: Echantillon des structures	p 41
Annexe 2: Grilles d'entretien	p 43
Annexe 3: Grilles d'analyse	p56
Annexe 4: Structuration de la base de données	p64
Annexe 5: Exemple de monographie	p65

Annexe 1

Échantillon des structures

D É N O M I N A T I O N STRUCTURE	Mbre RESE	STATUT	DÉPT	RÉSULTATS PRISE DE CONTACT
BRIE COMTE ROBERT	Non	Commune	77	Entretien
PNR GATINAIS	Non	Syndicat mixte	91	Entretien
LUZARCHES	Non	Commune	95	Entretien
SAINT FARGEAU PON- THIERRY	Oui	Commune	77	Entretien
PNR VEXIN Français	Oui	Syndicat mixte	95	Entretien
VIE VERT	Oui	Autres	95	Entretien
FRATERNITE SAINT JEAN	Oui	Association	95	Entretien
MAIRIE DE CORBREUSE	Oui	Commune	91	Entretien téléphonique
COM D AUBERVILLIERS	Non	Commune	93	Entretien téléphonique
CONSEIL GÉNÉRAL DES HAUTS DE SEINE CONSEIL GENERAL	Oui	Autre collectivité terri- toriale	92	Non abouti
NOISY LE GRAND	Non	Commune	93	Entretien
RUEIL MALMAISON	Non	Commune	92	Entretien
SARCELLES	Non	Commune	95	Entretien
BOULOGNE BILLANCOURT	Non	Commune	92	Entretien
SAN DE CERGY PONTOISE	Non	Syndicat	95	Entretien
ATHIS MONS	Oui	Commune	91	Entretien téléphonique
BPAL DE DRAVEIL	Non	Syndicat	91	Entretien
CHELLES	Oui	Commune	77	Entretien téléphonique
MEAUX	Non	Commune	77	Entretien
NEUILLY SUR MARNE	Non	Commune	93	Entretien
SAN D EVRY	Non	Syndicat	91	Non abouti
FICEVY	Non	Association	78	Entretien
CONSEIL GÉNÉRAL DE L'ESSONNE	Oui	Autre collectivité terri- toriale	91	Entretien
BOBIGNY	Non	Commune	93	Non abouti

D É N O M I N A T I O N STRUCTURE	Mbre RESE	STATUT	DÉPT	RÉSULTATS PRISE DE CONTACT
FED POUR LA PECHE ET LA PROTECTION DU MI- LIEU AQUATIQUE	Non	Association	95	Entretien
BAGNOLET	Non	Commune	93	Entretien
LIMEIL BREVANNES	Non	Commune	94	Entretien
YERRES	Non	Commune	91	Non abouti
REGIE DE QUARTIER DE VERNOUILLET	Non	Association	78	Non abouti
SYNDICAT INTERDEPAR- TEMENTAL DU PARC DES SPORTS	Non	Syndicat	94	Non abouti
BONDY	Non	Commune	93	Non abouti
ESPACES	Oui	Association	92	Entretien
YVELINES ENVIRONNE- MENT	Oui	Association	78	Entretien téléphonique - plus d'AEP
COMBS LA VILLE	Non	Commune	77	Entretien
CRETEIL	Non	Commune	94	Entretien téléphonique - plus d'AEP
OPHLM DE BONDY	Non	Etablissement public administratif	93	Entretien
MONTREUIL	Non	Commune	93	Entretien
CLICHY LA GARENNE	Non	Commune	92	Non abouti
MORSANG SUR ORGE	Non	Commune	91	Entretien téléphonique - plus d'AEP
SAN DE SENART	Oui	Syndicat	77	Entretien
LES AMIS NATURALISTES DES COTEAUX D AVRON	Oui	Association	93	Entretien téléphonique - plus d'AEP
MONTEREAU FAULT YONNE	Oui	Commune	77	Entretien téléphonique - plus d'AEP
ILE SAINT DENIS	Non	Commune	93	Entretien téléphonique - plus d'AEP

Annexe 2 Grilles d'entretien

GUIDE D'ENTRETIEN
Structures

Date de saisie de la fiche :

Saisie faite par :

IDENTIFICATION DE L'ORGANISME

Contact :	
Nom de la structure :	
Nom du responsable de la structure :	personne rencontrée :
Fonction :	fonction :
Adresse :	
Tel:	Fax: e-mail:
Forme juridique de la structure, statut :	
Date de création :	
Situation géographique : <input type="checkbox"/> Urbaine <input type="checkbox"/> Périurbaine <input type="checkbox"/> Rurale	
Territoire d'intervention :	
<input type="checkbox"/> Communale <input type="checkbox"/> Intercommunale <input type="checkbox"/> Départementale <input type="checkbox"/> Régionale <input type="checkbox"/> Autre :	
Communes concernées :	
Domaine d'activité de la structure (ou du service de l'administration)	
<input type="checkbox"/> Education, sensibilisation à l'environnement, à l'éco-citoyenneté	<input type="checkbox"/> Habitat, logement
<input type="checkbox"/> Gestion des espaces et milieu naturels de vie	<input type="checkbox"/> Aménagement transport, cadre
<input type="checkbox"/> Tourisme	<input type="checkbox"/> Entretien, gestion espaces verts
<input type="checkbox"/> Animation, loisirs	<input type="checkbox"/> Emploi, insertion, formation
<input type="checkbox"/> Autre :	
Nombre de salariés de la structure (du service pour les administrations) en équivalent Temps Plein	
Nombre total :	
Dont emplois jeunes :	Dont AEP/AME :
Personnes en insertion (CES, CEC) :	Dont AEP/AME :
Nombre de bénévoles :	
Budget annuel de la structure (du service pour les administrations)	
<input type="checkbox"/> Moins de 30 000 Euros (~200 KF)	<input type="checkbox"/> Entre 30 000 et 76 000 Euros (~500 KF)
<input type="checkbox"/> Entre 76 000 Euros et 150 000 Euros (~1000 KF)	<input type="checkbox"/> Plus de 150 000 Euros
SOURCES DE FINANCEMENT (À PRÉCISER)	
<input type="checkbox"/> Financements européens :	
<input type="checkbox"/> Etat :	
<input type="checkbox"/> Etablissements publics :	
<input type="checkbox"/> Collectivités territoriales :	
<input type="checkbox"/> Fondations :	
<input type="checkbox"/> Autres :	

I. IMPLICATION ENVIRONNEMENTALE DE LA STRUCTURE

Comment et quand une politique en faveur de l'environnement a vu le jour au sein de votre structure ?

Comment a-t-elle été déclinée en actions ?

Est-ce que ces missions et activités s'inscrivent dans une démarche environnementale volontaire ?

Charte d'environnement Plan Environnement Collectivité Autre
Agenda 21 Aucune

Disposez vous d'agrément (si association) ? Si oui, précisez :

Déclaration organisme de formation
Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable
Reconnaissance d'utilité publique
Non assujettie à la TVA
Autre, précisez :

Comment la structure est-elle organisée du point de vue de l'environnement ?

Service environnement indépendant
Service environnement rattaché à un autre service, précisez
Pas de service environnement
Autre cas, précisez

Quel est le nombre de salariés rattachés à cette mission environnement ?

Quelles sont les missions principales de la structure ou du service ?

Quelle est l'étendue territoriale de ces activités ?

Communale Cantonale Arrondissement Micro local
Intercommunale Départementale Régionale Autre

Quels sont vos domaines d'intervention prioritaires dans l'environnement ? Précisez l'activité

Gestion durable des ressources
Production d'aménité et de cadre de vie de qualité
Sensibilisation Education au développement durable
Valorisation du patrimoine et des aménités
Autres

Avez-vous établi des partenariats ou collaborations de travail avec d'autres structures intervenant dans l'environnement ? Si oui, précisez.

Votre structure est-elle intégrée au sein d'un réseau de structures ayant des activités dans le domaine de l'environnement ? Si oui, précisez

II. LES PROJETS DE CREATION D'ACTIVITES

ORIGINE, CONCEPTION ET CONSTRUCTION DES PROJETS

Quel était votre projet initial ?

De quand date-t-il ?

Quelles raisons vous ont amené à ce projet ?

- Economique
- Social
- Réglementaire
- Géographique
- Image
- Ecologique
- Besoins identifiés
- Autres :

Précisez en quoi ces arguments ont été décisifs ?

Quels objectifs concrets vous étiez vous fixés ?

- Créer une nouvelle activité ou rendre un nouveau service
- Développement d'activité existante
- Trouver une réponse à un besoin
- Créer des emplois
- Apporter de nouvelles compétences
- Autres

Quels étaient les principaux destinataires de l'activité, du service ?

- Population
- Services publics, institutions
- Acteurs associatifs
- Acteurs économiques
- Autre

Quel dispositif avez-vous choisi pour réaliser votre projet ?

- Nouveaux Services Emplois Jeunes,
- Chantiers d'insertion, chantiers écoles
- Les deux articulés
- Autres :

Quel a été le rôle ou l'appui joué par les partenaires locaux dans la construction du projet ?

Avez-vous lancé une campagne d'informations à propos de ce projet ?

- En interne (précisez les services et directions concernés)
- Après de la population
- Après de partenaires extérieurs techniques
- Après de partenaires financiers
- Aucune information

MOYENS HUMAINS ET ORGANISATIONNELS

Quand les postes ont-ils été créés ?

Les personnes ont-elles été embauchées sur des postes déjà existants ou nouvellement créés ?

Quel était le contenu des fiches de poste ? (les demander)

Quels ont été vos critères de recrutement ?

- Compétences spécifiques (à préciser)
- Niveau de qualification (à préciser)
- Age
- Connaissances particulières
- Autres :

Aviez-vous prévu une réorganisation du service concerné ou de la structure en accompagnement de ces embau-

ches ?

- Formation du personnel
- Affectation de nouveaux moyens humains
- Affectation de moyens matériels:
- Création d'un nouveau service
- Autres :

III. LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Typologie des jeunes embauchés

Nombre total d'emplois jeunes embauchés

- Tout secteur confondu :
- Dans l'environnement :
- En tant qu'AME :
- En tant qu'AEP :

Nombre de personnes en insertion embauchées

- Tout secteur confondu :
- Dans l'environnement :
- En tant qu'AME :
- En tant qu'AEP :

Age Moyen des salariés emploi jeune :

en insertion :

Ratio homme / femme :

Niveau de qualification :

Formation initiale :

ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ ET ENCADREMENT

A quel service avez-vous rattaché les personnes recrutées ?

- Environnement
- Ressources humaines
- Services techniques
- Aucun
- Autre :

Qui réalise le suivi de l'activité des jeunes ?

- Tuteur
- Responsable de service
- Directeur
- Encadrant chef de chantier
- Autre :

Quelles sont les compétences en environnement ou en écologie de l'encadrant et/ou du service concerné ?

Quelles conséquences le développement du service a-t-il induit sur le fonctionnement de votre structure ?

- Modification de l'organigramme
- Application d'une convention collective
- Evolution des salaires
- Délocalisation
- Autre :

Formation des personnes

Avez-vous prévu des formations pour ces salariés ?

Dans quel(s) domaine(s) ?

- Environnement (approche généraliste)
- Espaces verts
- Sécurité :
- Animation:
- Elagage, bûcheronnage, forestage
- Informatique
- Autre :
- Aucune

Quelle est la durée de cette formation ?

Quel organisme délivre cette formation ?

Est-ce que cela s'intègre dans un plan de formation pluriannuel ?

LES ACTIVITÉS

Dans le cadre de leurs missions, avec qui les jeunes sont-ils amenés à travailler ?

Quelle est la fréquence de ces contacts ?

Incitez-vous les personnes à prendre des initiatives et jusqu'à quel point la personne est-elle autonome ?

Fixez-vous des objectifs de résultats ?

Si oui, comment les mesurez-vous ?

Quels sont les moyens mis à disposition des jeunes pour remplir leur mission, en termes de :

Locaux :

Matériel informatique :

Moyen de transport :

Autre matériel :

Ces moyens leur permettent-ils de remplir toutes leurs missions ?

Description des activités

1. Entretien et aménagement d'un site :

Pouvez-vous décrire l'activité des personnes en hiérarchisant les tâches en fonction de leur priorité ou de leur importance en volume ?

Quelles techniques nouvelles ou identifiées comme étant respectueuses de l'environnement utilisent les employés ?

œ Amendements organiques à la place d'engrais chimiques

œ Prise en compte de l'écologie des espèces dans l'aménagement des milieux

œ Utilisation de moyens de transport non ou peu polluants

œ Autre:

Travaux : pose d'équipements, plantations, interventions forestières, création et aménagement (sentier, talus...)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien de l'espace, milieu naturel, nettoyage, ramassage	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien des équipements	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien matériel	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien du patrimoine bâti ou naturel	œ beaucoup œ peu œ jamais
Soins aux animaux	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

2. Surveillance et gardiennage :

Pouvez-vous décrire l'activité des personnes en hiérarchisant les tâches en fonction de leur priorité ou de leur importance en volume ?

Surveillance du ou des site(s)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Constatations d'infractions	œ beaucoup œ peu œ jamais
Veille de l'état des milieux (dégradations, sécurité du public)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Sécurité du lieu et des personnes	œ beaucoup œ peu œ jamais

3. Inventaires et suivis :

Observations ou suivi photographiques, topographiques...	œ beaucoup œ peu œ jamais
Inventaires biologiques	œ beaucoup œ peu œ jamais
Inventaires du petit patrimoine bâti	œ beaucoup œ peu œ jamais
Suivi qualitatif et quantitatif dans le domaine de l'eau	œ beaucoup œ peu œ jamais
Suivi des pollutions	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

4. Accueil du public animation communication :

Information du public en cas d'événement particulier	œ beaucoup œ peu œ jamais
Conception d'animations	œ beaucoup œ peu œ jamais
Animations accompagnement de groupes	œ beaucoup œ peu œ jamais
Promotion communication	œ beaucoup œ peu œ jamais
Commercialisation (boutique, publicité...)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

5. Gestion et coordination :

Suivi de l'entretien des sites	œ beaucoup œ peu œ jamais
Planification, organisation, coordination de chantiers	œ beaucoup œ peu œ jamais
Etudes	œ beaucoup œ peu œ jamais
Coordination et suivi des projets en interne et auprès des partenaires	œ beaucoup œ peu œ jamais
Organisation, animation et compte rendu de réunions	œ beaucoup œ peu œ jamais
Suivi budgétaire et financier	œ beaucoup œ peu œ jamais
Encadrement du personnel	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

IV. MESURE DE L'UTILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Ces postes correspondent-ils à des missions de service public ?

Ces activités ont-elles répondu aux besoins identifiés au moment de l'état des lieux ? Précisez.

A quelle utilité sociale répondent les activités des postes en emploi jeune ou d'insertion ?

Quelle est la plus value des activités mises en œuvre ?

- Réalisation d'économies
- Diminution de la fiscalité locale
- Réalisation d'économies d'échelle
- Amélioration de l'image
- Développement d'un réseau
- Création de lien social
- Autre

Quel est l'impact environnemental de ces activités ?

- Amélioration de la qualité des milieux
- Amélioration du paysage
- Elargissement des compétences environnementales du ou des services
- Amélioration de la sécurité des personnes et des lieux
- Développement de l'éco-citoyenneté du public:
- Autre :

Quels indicateurs avez-vous identifié pour suivre cet impact ?

- Chiffre d'affaire réalisé
- Nombre de nouveaux clients ou interlocuteurs
- Nombre de bénéficiaires
- Taux de pollution
- Listes d'espèces
- Indice de satisfaction
- Autre :

Quels outils de mesure utilisez-vous ?

- Inventaires d'espèces:
- Appels téléphoniques
- Campagnes de mesure
- Main courante des infractions.
- Procès verbaux
- Photographie
- Autre :

Les destinataires de cette activité ont-ils évolué depuis sa mise en œuvre en nature ou en taille ?

Comment apprécient-ils ce service ?

Quels d'éléments vous permettent d'estimer la satisfaction des destinataires et usagers de l'activité ?

- Sondages
- Fréquentation du site sur les sites importants
- Bouche-à-oreille
- Autre

V. STRATEGIE DE PERENNISATION ET DE SOLVABILISATION

PÉRENNISATION DES ACTIVITÉS

Souhaitez-vous pérenniser les activités ? Pourquoi ?

Quelle est la stratégie que vous souhaitez mettre en place ?

- œ Intégration des personnes dans les cadres d'emploi de FPT existants ou nouveaux
- œ Maintien de l'activité dans l'organigramme (au sein du même service ou dans un autre)
- œ Développement de l'activité avec création de nouveaux postes
- œ Externalisation de l'activité dans le tissu social
- œ Autre

Les principaux destinataires de cette activité ont-ils évolué ?

- œ En augmentation
- œ Diversification
- œ Diminution
- œ Autre

L'activité a-t-elle évolué depuis sa création ? Dans quelle mesure et comment ?

Selon vous, l'activité est :

- œ Pérenne et rapidement solvable
- œ Sans utilité et vouée à disparaître
- œ Pas encore pérenne mais solvable dans quelques années
- œ Utile socialement mais pas solvable
- œ Utile d'un point de vue environnemental mais pas solvable
- œ Autre :

Avez-vous estimé la concurrence en présence (privée, publique, parapublique) ?

Quel est le coût de cette activité (ou le budget) ?

Le service rendu est-il facturé ?

Y a-t-il émergence ou positionnement de votre activité sur le secteur marchand ?

Etes-vous à l'équilibre financier ?

Quels partenaires participent financièrement à votre projet ?

- œ Agence de l'eau
- œ État (DIREN)
- œ Collectivités territoriales (communes, départements, région)
- œ ADEME
- œ Fondations
- œ Entreprises
- œ Fonds européens
- œ Autre :

Ces partenaires financiers ont-ils évolué en nombre ?

Les montants de leur participation financière ont-ils évolué ?

Avez-vous pensé à mutualiser cette activité avec d'autres structures (au sein d'une structure intercommunale ou d'un groupement d'employeurs) ?

Intégration des personnes dans la structure

Avez-vous évoqué avec les personnes leur devenir à l'issue de leur contrat ?

Comptez-vous intégrer les personnes à la fin de leur contrat ? Si oui,

- œAu sein du même service sur même poste
- œAu sein du même service sur poste différent
- œDans un service différent

Avez-vous prévu de les préparer aux concours de la Fonction Publique Territoriale ?

Incitez-vous les jeunes à postuler sur des diplômes ou titres à finalité professionnelle, ou à faire valider leurs acquis professionnels ?

Y a-t-il un turn-over important ? Pourquoi ? Quelle en est la fréquence ?

Les personnes sont-elles remplacées ? Sur les mêmes postes ?

Si elles ne sont pas remplacées, pourquoi ?

PERSPECTIVES D'ACCOMPAGNEMENT PAR LES RESEAUX ET INSTITUTIONS

De quel type de soutien avez-vous le plus besoin pour la pérennisation de ces postes ?

- œConseils méthodologiques
- œContacts auprès de réseaux
- œOutils de mesure ou d'évaluation
- œInformations techniques
- œAide management
- œAide financière
- œConseils en matière commerciale
- œFormation de l'encadrement
- œFormation des jeunes
- œAutre :

GUIDE D'ENTRETIEN

Les employés

Date de saisie de la fiche :

Saisie faite par :

IDENTITE DE LA PERSONNE

Salarié		
Nom :	Prénom :	Age :
Date d'embauche : / /	Type de contrat :	
Nom du tuteur :		
Nom de l'encadrant :		
Nom du supérieur hiérarchique :		
Fonction du tuteur :		
Nom de l'encadrant :		
Nom du supérieur hiérarchique :		
Intitulé du poste :		
Date de création du poste :		
Salaire :		
Niveau d'études :		
Expériences professionnelles antérieures :		

DESCRIPTION DES MISSIONS ET ACTIVITES

Pour quelles missions avez-vous été embauché(e) ? intitulé de l'annonce

Connaissez-vous le contenu de votre fiche de poste ? Quel est-il ?

IMPACT ET PLACE DE L'ACTIVITÉ DANS LA STRUCTURE

A quel service êtes-vous rattaché ?

Environnement Ressources humaines Services techniques Aucun Autre :

Qui réalise le suivi de votre activité ?

Tuteur Responsable de service Directeur Encadrant chef de chantier
 Autre :

Quelles sont les compétences en environnement ou en écologie de l'encadrant et/ou du service concerné ?

Votre employeur communique-t-il sur vos activités ? Auprès de qui ?

En interne Auprès des partenaires Auprès du public Autre

PERCEPTION DU SALARIÉ AU SUJET DE SON ACTIVITÉ

En quoi vos missions constituent une nouvelle activité ou non ?

Pensez-vous apporter des compétences nouvelles à votre employeur ? Lesquelles ?

Vos missions ont-elles évolué et dans quelle mesure ?

Connaissez-vous les acteurs de l'environnement ?

Etes-vous bien intégré dans votre structure ?

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail ?

Qu'est-ce que vous aimez particulièrement dans votre travail ?

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS

Sur quel territoire exercez-vous vos fonctions ?

Dans le cadre de vos missions, avec qui êtes-vous amené à travailler ?

Quelle est la fréquence de ces contacts ?

Etes-vous autonome dans votre travail ?

Quels sont les moyens mis à votre disposition pour remplir vos missions ?

Locaux :

Matériel informatique :

Moyen de transport :

Autre matériel :

Ces moyens sont-ils suffisants ?

1. Entretien et aménagement d'un site :

Pouvez-vous décrire votre activité en hiérarchisant les tâches en fonction de leur priorité ou de leur importance en volume ?

Quelles techniques nouvelles ou identifiées comme étant respectueuses de l'environnement utilisez-vous ?

œ Amendements organiques à la place d'engrais chimiques

œ Prise en compte de l'écologie des espèces dans l'aménagement des milieux

œ Utilisation de moyens de transport non ou peu polluants

œ Autre

Travaux : pose d'équipements, plantations, interventions forestières, création et aménagement (sentier, talus...)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien de l'espace, milieu naturel, nettoyage, ramassage	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien des équipements	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien matériel	œ beaucoup œ peu œ jamais
Entretien du patrimoine bâti ou naturel	œ beaucoup œ peu œ jamais
Soins aux animaux	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

2. Surveillance et gardiennage :

Surveillance du ou des site(s)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Constatations d'infractions	œ beaucoup œ peu œ jamais
Veille de l'état des milieux (dégradations, sécurité du public)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Sécurité du lieu et des personnes	œ beaucoup œ peu œ jamais

3. Inventaires et suivis :

Observations ou suivi photographiques, topographiques...	œ beaucoup œ peu œ jamais
Inventaires biologiques	œ beaucoup œ peu œ jamais
Inventaires du petit patrimoine bâti	œ beaucoup œ peu œ jamais
Suivi qualitatif et quantitatif dans le domaine de l'eau	œ beaucoup œ peu œ jamais
Suivi des pollutions	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

4. Accueil du public animation communication :

Information du public en cas d'événement particulier	œ beaucoup œ peu œ jamais
Conception d'animations	œ beaucoup œ peu œ jamais
Animations accompagnement de groupes	œ beaucoup œ peu œ jamais
Promotion communication	œ beaucoup œ peu œ jamais
Commercialisation (boutique, publicité...)	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

5. Gestion et coordination :

Suivi de l'entretien des sites	œ beaucoup œ peu œ jamais
Planification, organisation, coordination de chantiers	œ beaucoup œ peu œ jamais
Etudes	œ beaucoup œ peu œ jamais
Coordination et suivi des projets en interne et auprès des partenaires	œ beaucoup œ peu œ jamais
Organisation, animation et compte rendu de réunions	œ beaucoup œ peu œ jamais
Suivi budgétaire et financier	œ beaucoup œ peu œ jamais
Encadrement du personnel	œ beaucoup œ peu œ jamais
Autre :	œ beaucoup œ peu œ jamais

L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION

L'accompagnement

Qui vous confie le travail à effectuer ?

Qui vérifie ce travail ?

Des réunions d'équipes sont-elles organisées ? à quelle fréquence ?

Manquez-vous d'informations ?

œAu niveau de votre travail

œConcernant le fonctionnement de la structure

œAutre

Quelles sont les relations de travail avec vos collègues en général ?

Avec les personnes qui ont le même contrat de travail que vous ?

La formation

Avez-vous déjà suivi une ou des formations depuis votre embauche ?

En avez-vous fait la demande ou était-ce prévu au moment de votre arrivée ?

Si vous n'avez pas suivi de formation, quelles en sont les raisons ?

Qui a dispensé la formation que vous avez reçu ?

Quelle était sa durée ?

Quels étaient le thème et le contenu de cette formation ?

Qu'avez-vous pensé de cette formation ?

Avez-vous besoin d'une formation complémentaire par rapport à votre travail ou par rapport à votre projet professionnel ?

QUEL AVENIR PROFESSIONNEL ?

Comment voyez-vous votre avenir professionnel ?

Avez-vous des projets ? Lesquels ?

Quels sont les apports positifs de cet emploi pour votre projet professionnel ?

Quelles en sont les contraintes ?

Votre employeur vous a-t-il parlé de votre avenir au sein de la structure ?

Vous a-t-il proposé de vous embaucher ou de vous intégrer à la fin de votre contrat ? Le souhaitez-vous ?

S'agirait-il d'un emploi sur le même poste ou sur un autre poste ? dans le même service ou non ?

Votre employeur désire-t-il pérenniser l'activité ?

Souhaitez-vous passer les concours de la fonction publique ? Votre employeur vous a-t-il proposé de vous faire suivre une préparation à ces concours ?

Envisagez-vous de postuler à des diplômes ou titres à finalité professionnelle, ou de faire valider vos acquis professionnels ?

Annexe 3 Grilles d'analyse

PROFIL DES SALARIÉS

EMPLOIS	1	2
Niveau VI		
Niveau V environnement		
Niveau V autre secteur		
Niveau IV environnement		
Niveau IV autre secteur		
Niveau III environnement		
Niveau III autre secteur		
Niveau II environnement		
Niveau II autre secteur		
Niveau I environnement		
Niveau I autre secteur		

EMPLOIS	1	2
FORMATIONS QUALIFIANTES DIPLOMANTES		
CAP Espaces verts		
CAP Paysagiste		
CAP Maintenance polyvalente		
PERFECTIONNEMENTS PROFESSIONNELS		
ENTRETIEN ET AMÉNAGEMENT DES ESPACES VERTS		
TAILLE		
Elagage, bûcheronnage et/ou forestage		
Parasitologie		
Connaissance des végétaux, botanique, faune		
Horticulture		
Maçonnerie paysagère		
Sécurité (AFPS)		
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)		
Gestes et postures de travail		
SURVEILLANCE ET GARDIENNAGE		
Loi sur la protection de la nature		
Surveillance et réglementation		
INVENTAIRES ET SUIVIS		
Découverte d'insectes		
Invertébrés aquatiques		
Piégeage et pêche des poissons		
Analyse de l'eau		
Méthode de recensement des animaux domestiques		
Connaissance des végétaux, botanique		

EMPLOIS	1	2
ACCUEIL, ANIMATION, COMMUNICATION		
Animation, communication, gestion des conflits		
GESTION, COORDINATION		
Montage et conduite d'un projet de création d'espaces verts		
Encadrement du personnel		
Planification des chantiers		
Gestion de projet		
Autres		
Bureautique		
Connaissance des collectivités territoriales		
Environnement et collecte sélective		
Permis (de conduire, de chasse ou de piégeage)		
Préparation au concours FPT		

CONTENU DES EMPLOIS

Finalité du nouveau service

	1	2
EMPLOIS		
Améliorer l'entretien et la gestion des espaces et milieux naturels		
Produire des aménités et un cadre de vie de qualité		
Eduquer, sensibiliser à l'environnement, à l'éco-citoyenneté		
Valoriser le patrimoine et les aménités		
Communiquer, promouvoir, animer		
Insérer les jeunes		
Mettre en œuvre une charte-qualité		
Gérer les problèmes liés à la présence des animaux		
INSTAURER UNE POLITIQUE DE GESTION ÉCOLOGIQUE		
METTRE EN PLACE LE TRI SÉLECTIF		

ACTIVITES	EMPLOIS	
	1	2
ENTRETIEN ET AMÉNAGEMENT DU SITE (SUITE)		
Entretien des chemins		
Entretien du patrimoine bâti		
Renforcement des berges		
Travaux de voirie		
Soin aux animaux		
Utilisation de techniques particulières :		
brûlage		
fascinage		
clayonnage		
génie végétal		
enrochements		
amendements organiques		
prise en compte de l'écologie dans l'aménagement des milieux		
Autre : pose de petits ouvrages (maçonnerie, clôtures...)		
Autre : préparation des festivités (montage/démontage des décors, nettoyage des cuves...)		

Contenu des emplois

ACTIVITES	EMPLOIS	
	1	2
ENTRETIEN ET AMÉNAGEMENT DU SITE (%)		
Travail du sol		
Multiplication par bouturage, semis ou greffage de végétaux		
Elevage de jeunes plants : repiquage, repotage		
Implantations d'arbres, de massifs, de haies...		
Détermination et apport d'engrais selon les cultures		
Respect des programmes de culture		
Soins aux végétaux : parasites et maladies		
Entretien et rénovation de décorations végétales		
Entretien des espaces naturels		
Aménagement des espaces naturels		
Entretien des espaces aménagés		
Aménagement des espaces communaux		
Désherbage, débroussaillage		
Elagage, bûcheronnage		
Nettoyage du terrain, évacuation des déchets, ramassage		
Entretien des équipements		
Mise en œuvre du matériel motorisé		
Entretien du matériel		
Tonte et taille		

ACTIVITES	EMPLOIS	
	1	2
SURVEILLANCE ET GARDIENNAGE (%)		
Surveillance du site		
Préparation et réalisation d'une tournée		
Repérage des anomalies		
Constatation/relevé des infractions		
Veille de l'état des milieux (dégradations)		
Sécurité du lieu et des personnes		
Contrôle des permis		
Contrôle du respect des réglementations		
INVENTAIRES ET SUIVIS (%)		
Observations ou suivi photographiques, topographiques		
Inventaires biologiques		
Inventaires du petit patrimoine bâti		
Suivi qualitatif dans le domaine de l'eau		
Suivi quantitatif dans le domaine de l'eau		
Suivi des pollutions		
Suivi écologique		
Contrôle des rejets intempestifs		
Vérification du bon écoulement des eaux		

EMPLOIS	1	2
ACTIVITES		
Accueil du public, animation, communication (%)		
Accueil régulier du public : permanence...		
Accueil du public lors d'un événement particulier		
Information du public		
Recherche et organisation des informations		
Conception d'animations (besoins, programmes, organisation)		
Mobilisation, négociation des partenariats		
Rédaction des messages de communication		
Création de supports de communication		
Participation à des projets pédagogiques		
Animation, accompagnement de groupes		
Commercialisation (boutique, publicité...)		
Instauration du dialogue avec les usagers		
Sensibilisation, éducation à l'éco-citoyenneté		
Organisation de parcours de découverte		
Organisation de parcours de découverte		
Formation aux permis (chasse, piégeage...)		
Aide aux démarches administratives		

EMPLOIS	1	2
ACTIVITES		
Gestion et coordination (%)		
Suivi de l'entretien des sites		
Planification, organisation, coordination de chantiers		
Conduite d'études		
Coordination et suivi des projets en interne		
Coordination et suivi des projets auprès des partenaires		
Organisation de réunions		
Animation de réunions		
Rédaction de notes, comptes-rendus...		
Recherche de prestataires		
Suivi budgétaire et financier		
Encadrement du personnel		

CONDITIONS D'EXERCICE DES EMPLOIS

Organisation du travail et degré d'autonomie

EMPLOIS	1	2
TRAVAIL INDIVIDUEL		
Travail effectué sur la base des consignes		
Travail avec une marge d'initiative personnelle (en terme d'organisation)		
Travail avec un pouvoir d'orientation sur l'activité		
TRAVAIL D'ÉQUIPE		
Travail effectué sur la base des consignes		
Travail avec une marge d'initiative personnelle (en terme d'organisation)		
Travail avec un pouvoir d'orientation sur l'activité		

Outils, moyens matériels

EMPLOIS	1	2
Moyens de transport (minibus, camionnette...):		
Matériel de jardinage		
Matériel à moteur		
ENGINS AGRICOLES (TRACTEUR)		
VTT		
TÉLÉPHONE PORTABLE		
Ordinateur		
MATÉRIEL OPTIQUE		
MATÉRIEL ET/OU PRODUITS DE NETTOYAGE		
LABORATOIRE		
OUTILLAGES		

Type d'employeur

EMPLOIS	1	2
Mairie		
Autre collectivité territoriale (CG)		
Association (Fed. des chasseurs)		
Structure intercommunale (SAN,PNR)		
Syndicat mixte, éta. public		

Contacts professionnels

EMPLOIS	1	2
INTERNE		
co-équipiers		
agent de maîtrise de proximité		
encadrement		
autres services		
EXTERNE		
Population : adultes		
Scolaires		
Partenaires institutionnels techniques		
Partenariats institutionnels financiers		
Autres partenaires (associations, adhérents...)		
Entreprises		
Elus		
Comité des fêtes		
Agriculteurs, forestiers, pêcheurs		

Zone d'intervention

EMPLOIS	1	2
PARC LOCATIF		
COMMUNALE		
Espaces verts aménagés		
Espaces naturels (y compris milieux aquatiques)		
Voirie		
INTERCOMMUNALE		
Espaces verts		
Espaces naturels (y compris milieux aquatiques)		
Zones d'activités		
DÉPARTEMENTALE		
Espaces verts aménagés		
Espaces naturels (y compris milieux aquatiques)		
AUTRE : FERME PÉDAGOGIQUE		

MISE EN ŒUVRE DES PROJETS

EMPLOYEUR		
ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	1	2
POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DE GESTION DE L'ESPACE		
ACTIVITÉS CLASSIQUES D'ENTRETIEN DES ESPACES VERTS		
ACTIVITÉS INNOVANTES - TECHNIQUES		
Activités innovantes - animation		
COMPÉTENCES DE L'ENCADREMENT		
(EV; ECO; ECO+; Autre)		
PARTENARIATS DANS LE DOMAINE DE L'ENVIRONNEMENT (-; +; ++)		
PARTENARIATS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES		
PARTENARIATS FINANCIERS		
PAS DE PARTENARIAT		
ANCRAGE LOCAL		
PARTENAIRES DIVERSIFIÉS ASSOCIÉS À L'ACTIVITÉ		
PEU DE PARTENAIRES ASSOCIÉS À L'ACTIVITÉ		
PAS DE PARTENAIRES ASSOCIÉS À L'ACTIVITÉ		
CONTENU INITIAL ET ACTUEL DU SERVICE		
Activités classiques d'entretien des espaces verts		
Gestion écologique des espaces verts		
Création de lien social		
Développement de l'écocitoyenneté		
Activités d'animation		

EMPLOYEUR		
ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	1	2
FORMATIONS CONTINUES DES JEUNES		
Pas de formation suivie		
Formation en rapport avec la gestion classique des espaces verts		
Formation en rapport avec l'écologie ou les pratiques douces		
Formation dans un autre domaine		
ENCADREMENT DES JEUNES		
Présence d'un tuteur et d'un chef d'équipe (supérieur hiérarchique)		
Présence d'un chef d'équipe seulement		
Degré d'autonomie des jeunes		
Investissement humain (%)		
(nbre de postes créés/10 000 habitants)		
Investissement humain		
(nb postes créés)		
rotation sur les postes (%)		
(taux de renouvellement des salariés= (jeunes embauchés - postes créés)/(postes créés))		
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JEUNES		
Création de nouveaux postes		
Non remplacement des jeunes partant		
Remplacement des jeunes partant		

MESURE DE L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DES ACTIVITÉS

STRUCTURE	1	2
PERCEPTION DE L'IMPACT DE L'ACTIVITÉ		
MISSION DE SERVICE PUBLIC		
ADÉQUATION DE L'ACTIVITÉ AUX BESOINS IDENTIFIÉS		
IDENTIFICATION DU SERVICE RENDU PAR LES USAGERS		
Identification de l'activité par la population		
IDENTIFICATION DES DESTINATAIRES DE L'ACTIVITÉ PAR LA STRUCTURE		
IDENTIFICATION DE LA SATISFACTION DES DESTINATAIRES : Bouche à oreille Augmentation de la fréquentation des sites		
EVOLUTION DES DESTINATAIRES : Augmentation Diminution Diversification		
PERCEPTION DE L'UTILITÉ SOCIALE DE L'ACTIVITÉ PAR LA STRUCTURE		
PERCEPTION DE L'UTILITÉ ENVIRONNEMENTALE DE L'ACTIVITÉ PAR LA STRUCTURE		

STRUCTURE	1	2
PERCEPTION DE L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DE L'ACTIVITÉ		
DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCO-CITOYENNETÉ DU PUBLIC		
CRÉATION OU AMÉLIORATION DU LIEN SOCIAL		
Amélioration de la qualité des milieux		
Amélioration du paysage, cadre de vie		
Amélioration des compétences environnementales de la structure		
Amélioration de la sécurité des lieux et des personnes		
Amélioration de l'image de la structure		
Réalisation d'économies		
Autres :		
Réalisation d'économies d'échelles		
Meilleure connaissance des sites		
Développement d'un réseau		
Diminution de la fiscalité locale		
Gestion rationnelle des ressources (stocks de poissons)		

STRUCTURE	1	2
MESURE DE L'IMPACT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL		
Quantification du nombre d'usagers du service rendu		
Mesure de l'évolution des destinataires		
Mesure de la satisfaction des destinataires		
Définition d'indicateurs pour le suivi des impacts : Chiffre d'affaire réalisé Nombre de nouveaux clients ou interlocuteurs Nombre de bénéficiaires Nombre d'adhérents Taux de pollution Listes d'espèces Indice de satisfaction Tonnage des déchets		
Utilisation d'outils de mesure spécifiques : Inventaires d'espèces Appels téléphoniques Sondages (questionnaire d'enquête) Campagnes de mesure Main courante Procès verbaux Photographie Audit		
Existence d'outils de mesure potentiellement utilisables		
Volonté de mettre en place un dispositif d'évaluation de l'activité		

PÉRENNISATION DU PROJET

Intégration des activités et des personnes

EMPLOYEUR	1	2
SOUHAIT DE L'EMPLOYEUR DE PÉRENNISER LES ACTIVITÉS (OUI, NON)		
SOUHAIT DE L'EMPLOYEUR DE PÉRENNISER LES POSTES (OUI, NON)		
FINALITÉ DE L'ACTIVITÉ		
Gestion des espaces verts		
Insertion sociale		
Education à l'écocitoyenneté		
Création ou amélioration du lien social		
Amélioration de la qualité écologique des milieux		
MAINTIEN DE LA NOUVELLE ACTIVITÉ		
Oui		
Non		
DILUTION DU NOUVEAU SERVICE DANS L'ACTIVITÉ		
Oui		
Non		
VOLONTE D'INTÉGRATION DES PERSONNES		
Oui		
Non		
En cours		
Personnes déjà intégrées (Nb personnes intégrées/nb personnes concernées)		
STRATÉGIE D'INTÉGRATION DES JEUNES		
Embauche		
Recrutement direct		
Concours de la Fonction Publique Territoriale		
Mutualisation de l'activité avec d'autres employeurs		

Perspectives de pérennisation des activités

ÉVOLUTION DES DESTINATAIRES DE L'ACTIVITÉ		
AUGMENTATION DU NOMBRE DE DESTINATAIRES		
DIMINUTION DU NOMBRE DE DESTINATAIRES		
DIVERSIFICATION DES DESTINATAIRES		
AUCUNE ÉVOLUTION		
CLIENTS/DESTINATAIRES		
Collectivités territoriales		
Organismes publics, administrations		
Secteur privé		
Population		
Secteur associatif		

Dimension économique du projet

Épargne consolidée		
Positionnement sur le secteur marchand		
Faible présence de la concurrence		
Forte présence de la concurrence		
Facturation du service		
Équilibre financier		
Mutualisation de l'activité avec d'autres structures		

Dimension budgétaire du projet

PARTENAIRES FINANCIERS SOUTENANT LE PROJET		
Agence de l'Eau		
Etat		
Collectivité territoriales		
ADEME		
Fondations		
Entreprises		
Fonds européens		
Autre		
EVOLUTION DU NOMBRE DE PARTENAIRES		
En augmentation		
En diminution		
Sans évolution		
MONTANT GLOBAL DE LEUR CONTRIBUTIONS		
En augmentation		
En diminution		
Sans évolution		
Budget du service/budget global (en %)		

APPRECIATION DE LA PERENNITE DE L'ACTIVITE		
Activité pérenne et rapidement solvable		
Activité sans utilité et vouée à disparaître		
Pas encore pérenne mais solvable dans quelques années		
Utile socialement mais pas solvable		
Utile d'un point de vue environnemental mais pas solvable		
Utile socialement et environnementalement mais non solvable		
Activité normale de service public donc non solvable		
Autre		
BESOIN DE SOUTIEN EXPRIMÉ PAR L'EMPLOYEUR		
Conseils méthodologiques		
Contacts auprès de réseaux		
Outils de mesure ou d'évaluation		
Informations techniques		
Aide au management		
Aide financière		
Conseils en matière commerciale		
Formation de l'encadrement		
Formation des jeunes		
Autre		

Annexe 4

Structuration de la Base de Données

Annexe 5

Exemple de Monographie

Forme juridique de la structure : association
Date de création :
Situation géographique : <input type="checkbox"/> Urbaine <input type="checkbox"/> Périurbaine <input checked="" type="checkbox"/> Rurale
Territoire d'intervention :
<input type="checkbox"/> Communale <input type="checkbox"/> Intercommunale <input checked="" type="checkbox"/> Départementale <input type="checkbox"/> Régionale <input type="checkbox"/> Autre :
Communes ou territoires concernés :
Domaine d'intervention prioritaire dans l'environnement
<input checked="" type="checkbox"/> Gestion durable des ressources <input type="checkbox"/> Production d'aménités et de cadre de vie de qualité <input type="checkbox"/> Sensibilisation et éducation au développement durable <input type="checkbox"/> Valorisation du patrimoine et des aménités <input type="checkbox"/> Autre :
Nombre de salariés de la structure (du service pour les administrations) en équivalent Temps Plein
Nombre total : 7 Dont emplois jeunes : 4 Dont AEP/AME : 4 Personnes en insertion (CES, CEC) : Dont AEP/AME : Nombre de bénévoles :
AGRÈMENTS DONT DISPOSE L'ASSOCIATION
<input type="checkbox"/> Déclaration organisme de formation <input type="checkbox"/> Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable <input type="checkbox"/> Reconnaissance d'utilité publique <input type="checkbox"/> Non assujettie à la TVA <input checked="" type="checkbox"/> Autre : protection du milieu du milieu aquatique et assermentation des EJ (police de la pêche).
I. CONTEXTE ET PROJETS DE CREATION D'ACTIVITES

Contexte et origine du projet

Quand ? Pourquoi ? Objectifs ?

Ils sont partis du constat d'une situation dégradée de l'environnement et des cours d'eau en particuliers. Leurs projets tournent autour de la remise en état des sites aquatiques pour tendre vers un fonctionnement naturel des cours d'eau, renaturation des cours d'eau. Ils travaillent sur des étangs du département et quelques cours d'eau dépendant des fédérations de pêche ainsi que les cours d'eau fréquentés par des associations de pêche. Ils ont démarré avec quelques réalisations "spectaculaires" et pédagogiques. Ces résultats les ont amenés à se faire référencer et reconnaître comme interlocuteurs auprès de communes, syndicats de rivières qui font désormais appel à eux plutôt qu'aux entreprises auxquelles ils faisaient appel auparavant (moyens mécaniques lourds). Les missions sont surtout l'aménagement et l'entretien de rivières et étangs, veille de l'état du milieu et conception d'animations, sensibilisation auprès du grand public et des scolaires.

Le directeur travaille depuis 30 ans dans l'environnement et est ingénieur agricole.

Ils ont l'agrément protection du milieu aquatique.

Instauration d'une politique en faveur de l'environnement

Quand ? Pourquoi ? Comment ? Démarche volontaire particulière ?

Organisation interne de la structure par rapport à l'environnement

Création d'un service ? effectifs ? Missions principales ? Territoire d'intervention ?

Les missions sont surtout l'aménagement et l'entretien de rivières et étangs, veille de l'état du milieu et conception d'animations, sensibilisation auprès du grand public et des scolaires, dialogue avec les associations de pêche pour gestion pondérée des ressources. La structure est trop petite pour être organisée en services.

Partenariats spécifiques dans le domaine de l'environnement

Collaboration de travail ? Adhésion réseaux ?

Collaborent souvent et étroitement avec la DDE, Direction Départementale de la Forêt, le Conseil Général, l'Agence de l'Eau Seine-Normandie et diverses associations environnement (réseau informel) et quelques associations de pêcheurs (au sein d'un réseau formalisé). Partenaires de l'INRA et du Muséum pour la réalisation d'études. Ils occupent d'anciens locaux commerciaux qui ne rapportent plus rien à la mairie en terme de taxe professionnelle et donc ils collaborent avec la commune dans la gestion de leurs milieux aquatiques.

Les partenaires financiers sont l'Agence de l'Eau et le Conseil Supérieur de la Pêche.

Sa conception

Dispositif ? Partenariats locaux ? Campagne d'informations ?

Le dispositif a permis l'embauche de plus de personnes qu'il n'aurait été possible. Ils avaient auparavant embauché des CES qui n'avaient pas les compétences nécessaires mais qui ont trouvé des embauches ailleurs. Ils communiquent de façon systématique sur leurs actions dans la presse locale et ont presque à chaque fois un article, ont eu un article dans le parisien et même un reportage sur France 3 régionale. Ils participent aussi à des colloques organisés par la mairie ou le conseil général. Ils communiquent auprès du grand public et des partenaires techniques et financiers.

Les moyens humains

Création de postes ? Quand ? Fiches de poste ? Critères de recrutement ?

TYPLOGIE DES PERSONNES EMBAUCHÉES

Nombre ? Contrat ? Age moyen ? Formation initiale ? Compétences particulières ?

Deux personnes ont repris des postes et deux ont été embauchées sur des créations de postes. Les critères de recrutement étaient les capacités d'adaptation des candidats ainsi que le niveau de qualification. Ont rencontré les candidats par relation: 3 étaient en stage là bas et le dernier connaissait une des personnes EJ en poste.

Deux des jeunes ont un niveau Bac + 5 (l'un des deux a un DEA de géographie physique), les deux autres ont un niveau V (Brevet Technicien Agricole gestion faune sauvage, BEPA aménagement des espaces en travaux forestiers). Les contrats sont des CDI EJ.

Organisation du service et/ou de la structure

Affectation de nouveaux moyens ?

II. LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Encadrement

Service concerné ? Suivi réalisé ? Compétences disponibles ?

Les jeunes travaillent de façon autonome et s'auto-organisent pour les dossiers qui leur sont confiés.

Les deux jeunes de niveau bac + 5 ont l'entière responsabilité des dossiers d'aménagement de cours d'eau qui leur sont confiés depuis la conception des aménagements jusqu'aux plans de financement et le suivi des relations avec les partenaires.

Les deux autres EJ réalisent quant à eux les aménagements en question de façon autonome également.

Le directeur est ingénieur agricole et travaille depuis 30 ans dans l'environnement.

FORMATION DES PERSONNES

Domaine ? Durée ? Organisme ? Plan de formation annuel ?

Des formations leur sont proposées en permanence qu'ils peuvent accepter ou non, ils peuvent également pro-

poser des formations qu'ils souhaiteraient suivre. Il n'y a pas de plan de formation à proprement parler mais la directeur les incite à en suivre et souhaite qu'ils suivent au minimum une formation par an en rapport avec leur poste. Ils ont suivi des formations qui durent en général une semaine, assurées par des organismes de formation privés ou public comme le Conseil Supérieur de la Pêche: en sciences naturelles, en informatique, animation et accompagnement de groupes, formation aux premiers secours...

Les activités

Conditions de travail des jeunes ? (moyens, autonomie, intégration, objectifs de résultat)

Les deux jeunes de niveau bac + 5 ont l'entière responsabilité des dossiers d'aménagement de cours d'eau qui leur sont confiés depuis la conception des aménagements jusqu'aux plans de financement et le suivi des relations avec les partenaires.

Les deux autres EJ réalisent quant à eux les aménagements en question de façon autonome également. Ils ont des missions de police depuis fin 2000 début 2001 date de leur assermentation par la police de la pêche (ont d'ailleurs des uniformes) sur tous les plans ou cours d'eau de la fédération de pêche.

Ils assurent également tous les quatre des études sur l'état des milieux, des inventaires biologiques, de la veille sur l'état des écosystèmes, des animations à destination des scolaires ainsi que du dialogue et sensibilisation auprès du public fréquentant les cours d'eau ou étangs et surtout les pêcheurs.

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS

Entretien et aménagement d'un site

Travaux : pose d'équipements, plantations, interventions forestières, création et aménagement (sentier, talus...), Entretien de l'espace, milieu naturel, nettoyage, ramassage, Entretien des équipements, Entretien matériel,

Surveillance et gardiennage

Surveillance du ou des site(s), Constatations d'infractions (deux des jeunes sont assermentés pour signaler les infractions), Veille de l'état des milieux (dégradations, sécurité du public), Sécurité du lieu et des personnes.

Inventaires et suivis

Observations ou suivi photographiques, topographiques..., Inventaires biologiques, Suivi qualitatif et quantitatif dans le domaine de l'eau, Suivi des pollutions,

Accueil du public animation communication

Conception d'animations à destination des scolaires, Information du public en cas d'événement particulier, Gestion et coordination

Suivi de l'entretien des sites, Planification, organisation, coordination de chantiers, Etudes, Coordination et suivi des projets en interne et auprès des partenaires, Organisation, animation et compte rendu de réunions, Suivi budgétaire et financier, Encadrement du personnel.

III. MESURE DE L'UTILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

SATISFACTION DES BESOINS IDENTIFIÉS

Appréciation des destinataires ? Evolution de l'activité ou des destinataires ?

Réalisation d'économies d'échelle en terme de gestion des milieu par les propriétaires (mairie, fédé de pêche), la fréquentation des sites a augmenté. Leurs résultats les ont amenés à se faire référencer et reconnaître comme interlocuteurs privilégiés auprès de communes, syndicats de rivières qui font désormais appel à eux plutôt qu'aux entreprises auxquelles ils faisaient appel auparavant (moyens mécaniques lourds).

IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES ACTIVITÉS

Définition ? Indicateurs de suivi et outils de mesure ?

Développement durable car il y a un dialogue avec les associations de pêcheurs quant à la gestion des ressources. Amélioration de la qualité des milieux et du paysage amélioration de la sécurité des personnes et des lieux. Les indicateurs sont multiples car maîtrisent des compétences scientifiques: Chiffre d'affaire réalisé, nombre de nouveaux clients ou interlocuteurs, nombre de bénéficiaires, taux de pollution, listes d'espèces indices biologi-

que généralisé IBGN, indice de satisfaction.

UTILITÉ SOCIALE DES ACTIVITÉS

Plus value des activités ?

Création de lien social, développement de l'écocitoyenneté du public: volume de déchets diminue.

IV. STRATEGIE DE PERENNISATION ET DE SOLVABILISATION

Pérennisation des activités

Raisons ? Stratégie ? Conditions de pérennisation ?

Il y a volonté de pérenniser les activités car elles ont une réelle utilité. Le dispositif leur a permis de gagner du temps. Ils ont choisi l'épargne consolidée. L'activité se situe sur le secteur marchand, les "clients" (municipalités, syndicats de rivières) étant en augmentation mais ils sont soumis à la concurrence d'entreprises privées qui n'ont pas les mêmes compétences mais les mêmes cibles en termes de clients. Ces entreprises employant des moyens mécaniques lourds, l'association reste 20% moins chère (ils facturent au prix coûtant mais veulent augmenter les recettes issues des facturations). Ils ne facturent pas les prestations vis à vis des associations environnement mais cherchent des financements alternatifs si le travail est trop long. L'équilibre financier est atteint grâce aux aides institutionnelles.

Mais ils fonctionnent avec des contrats d'objectifs, souhaitent passer des conventions pluriannuelles.

INTÉGRATION DES PERSONNES DANS LA STRUCTURE

Conditions ? Information des personnes ? Préparation ?

La direction désire intégrer les personnes sur les mêmes postes. Les deux jeunes de niveau bac + 5 envisagent de passer des concours de catégorie A, les deux autres celui d'agent technique de l'environnement.

V. PERSPECTIVES D'ACCOMPAGNEMENT PAR LES RE- SEAUX ET INSTITUTIONS

Besoin de soutien et d'aide pour la pérennisation des postes et activités

Ils manquent de conseils en matière commerciale, en matière de formation de l'encadrement et des jeunes et déplorent le manque de clarté des démarches administratives, les procédures et les interlocuteurs leur sont mal connus.

Nous remercions tout particulièrement les personnes qui nous ont accueilli
au sein de leur structure au cours des entretiens.

Ont participé à la réalisation de cette étude:

ARENE IdF
Christelle Insergueix

AFPA IdF
Marie Hélène Rambaud
Marianne Berceot
Ava Namias

TEE IdF
Mathias Ader
Gabriel Calvoz

Etude réalisée avec le concours financier du Fond Social Européen



Fonds social européen

Les membres du Comité de Pilotage de TEE Ile-de-France

