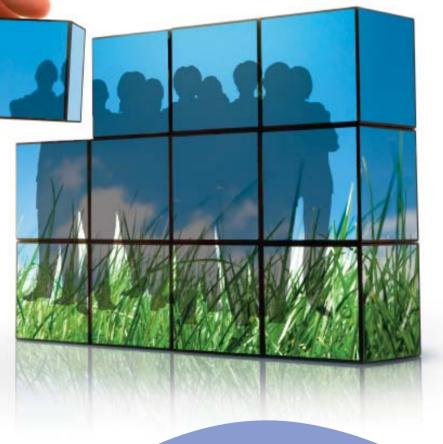


L'emploi dans les associations de l'environnement



avec le soutien de :







Le CNAR environnement remercie les personnes qui ont bien voulu témoigner de leur connaissance sur l'emploi associatif dans l'environnement et de leur expérience dans ce secteur.

Le CNAR environnement remercie particulièrement Vivianne Tchernonog, chargée de recherche au CNRS - Matisse Centre d'économie de l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne Laboratoire d'économie sociale, qui a bien voulu nous faire partager ses précieuses connaissances et données sur l'emploi associatif, enrichissant ainsi cette étude.

Qu'elle soit aussi remerciée pour sa relecture avisée de ce rapport.



Édition: CNAR environnement. Décembre 2008

Coordination et relecture: Union nationale des CPIE - Brigitte GIRAUD - Jean-Charles COLIN - contact@uncpie.org - www.uncpie.org

Étude et rédaction : Marisie Moine, consultante en développement territorial - marisie@marisie.org

Maquette et réalisation : Gzadam - www.gzadam.com

S O M M A I R E

| Enjeux, objectifs et méthodologie | 4 |
|---|----------------------|
| Un enjeu de connaissance mais un sujet difficile à cadrer | 4 |
| • Les objectifs de l'étude | |
| Méthodologie: un essai de consolidation à partir de ressources rares et disparates | 4 |
| Quelques éléments de contexte | 5 |
| | |
| Les associations de l'environnement : identification et organisation en réseaux | 7 |
| • Une estimation du nombre global d'associations de l'environnement dans l'enquête CNRS | 7 |
| • Les 5 réseaux associatifs nationaux membres du CNAR environnement | |
| Quelle proportion d'associations employeuses ? | 9 |
| | |
| Caractéristiques des emplois | 11 |
| • Le développement de l'emploi | |
| Des estimations du nombre total d'emplois | |
| • Les formes d'emploi | |
| Types de contrats des salariés | |
| Les emplois aidés | |
| Niveau de formation des salariés | |
| Qualification des postes | |
| • Le genre : l'environnement moins feminisé que d'autres secteurs associatifs | |
| Des postes qui se renouvellent et des salariés jeunes | |
| • Les salaires | |
| • Les métiers | |
| • Les référentiels existants | |
| Répartition des postes par fonction au sein des associations des réseaux du CNARE. L'animation et l'éducation à l'environnement, le métier « phare » des associations. | |
| L'expertise / accompagnement | |
| L'encadrement et l'administration. | |
| Les métiers techniques | |
| La polyvalence des tâches | |
| • Les domaines d'intervention | |
| | |
| • Quelle gestion de l'emploi dans les associations de l'environnement ? | 19 |
| • État des lieux | 19 |
| Un constat : des emplois attractifs | 19 |
| •Mais un turnover des salariés : la fuite des cerveaux | 20 |
| La question du management | 20 |
| L'adaptation des compétences | 21 |
| L'élargissement des domaines d'intervention | 21 |
| L'élargissement des publics usagers et des modalités d'intervention | |
| L'évolution des métiers | 22 |
| • La professionnalisation jusqu'où ? | |
| | |
| Que devient le bénévolat dans les associations professionnalisées ? | |
| • La création d'association comme support à la création de « son » emploi | 22 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP | |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences | 24 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences Les besoins en formation continue | 24 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences | 24 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences Les besoins en formation continue Vers une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ? | 24 25 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences Les besoins en formation continue Vers une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ? Conclusion | 24 25 26 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences Les besoins en formation continue Vers une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences? | 24 25 26 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences Les besoins en formation continue Vers une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ? Conclusion | 24 25 26 |
| La création d'association comme support à la création de « son » emploi La tentation d'évoluer vers des statuts SCIC ou SCOP Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences Les besoins en formation continue Vers une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences? Conclusion Table des figures | 24 25 26 27 |

ENJEUX, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Un enjeu de connaissance mais un sujet difficile à cadrer

Il n'existe pas en France de nomenclature officielle à laquelle se référer pour définir les secteurs d'activité des associations. Chacun définit le champ et le périmètre de ses actions, et le secteur de l'environnement, très récent, n'échappe pas à cette difficulté.

En 2006, un rapport commun de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale de l'environnement (IGE), « L'emploi dans le domaine de l'environnement et les dispositifs d'aide à l'emploi », fait la synthèse des données disponibles et montre les limites de la démarche, du fait du manque (ou d'écarts) de définitions de concepts, en premier lieu desquels l'identification du champ même de l' « environnement ».

Les données sur la professionnalisation des structures associatives de l'environnement et l'emploi dans ce secteur sont donc partielles, éparses, et difficiles à produire.

En 2007, le CNAR Environnement fait les constats suivants :

- Le manque de définition conventionnelle nationale du champ de l'environnement
- Une stagnation du développement de l'emploi associatif environnemental après la période « Nouveaux services - Emplois jeunes »
- L'augmentation de l'intérêt de la sensibilité des acteurs socio-économiques pour le développement durable et l'environnement avec le constat du potentiel et de capacité des associations à produire de l'expérience, de l'expérimentation et de l'action concrète sur les territoires (réactivité/créativité)
- L'augmentation de la commande publique spécialisée, collectivités territoriales et plus généralement de leur budget environnemental
- La difficulté de la comptabilisation des emplois environnementaux associatifs: 4 000 à 10 000 emplois suivant les sources
- Le manque d'information sur l'évolution qualitative de l'emploi



Le CNAR Environnement a donc pris l'initiative d'apporter - à son échelle - une contribution à la connaissance des réseaux associatifs de l'environnement qu'il représente.

1.2 Les objectifs de l'étude

Ce travail s'est attaché à rassembler des données quantitatives et qualitatives concernant l'emploi dans le secteur associatif de l'environnement. Cette synthèse a pour objectif d'apporter un élément de connaissance à ce domaine peu exploré.

On prendra toutes les précautions nécessaires à l'interprétation de données aux champs, échantillonnages, méthodologies... différents. La mise en perspective permet cependant d'apporter un éclairage sur l'histoire, la situation actuelle et les évolutions de ce secteur.

1.3 Méthodologie : un essai de consolidation à partir de ressources rares et disparates

Les informations mobilisées proviennent de sources variées, pour l'essentiel de quatre ordres :

- Des données internes aux réseaux membres du CNAR Environnement
- Des données régionales
- Des données universitaires
- Des données publiées ou collectées à l'occasion de l'étude

► Les données provenant des réseaux membres du CNAR Environnement :

- Union nationale des CPIE: données intégrales sur 80 associations labellisées CPIE, et 904 emplois (chiffres 2007)
- FNE : enquête de l'ANACT 2006 en vue de la mise en œuvre d'un plan de professionnalisation pour les salariés des APNE adhérentes à FNE - exploitation d'un échantillon de 52 associations adhérentes ayant répondu à l'enquête - (chiffres 2006)
- CLER: Base de données interne CLER données intégrales concernant 80 associations sur 150 structures adhérentes - (chiffres 2007)
- **REN** : Données régionales d'Alsace, de Bretagne et du département de l'Hérault
- TEE : Outils et données internes

Les données régionales :

- **Région Alsace**: Tableau de bord ARIENA échantillon de 35 associations ayant renseigné le tableau de bord, sur 50 structures adhérentes (chiffres 2007)
- Région Bretagne : « Recensement des besoins en formation des éducateurs à l'environnement » -REEB (chiffres 2007)
- Région Basse-Normandie: « Diagnostic des structures d'éducation au développement durable en Basse-Normandie » MC2 Consultants Conseil régional de Basse-Normandie Enquête et entretiens auprès d'un échantillon d'opérateurs (chiffres 2006)
- Région Rhône-Alpes: « L'emploi au sein des structures "Environnement" sous statut Economie Sociale et Solidaire implantées en Rhône-Alpes » CNAR Environnement C2RA CRESS Rhône-Alpes Enquête auprès de 172 structures, dont 159 associations (chiffres 2007)
- Département de l'Hérault : Enquête « Emploi et professionnalisation en éducation à l'environnement vers un développement durable » COOPERE 34 échantillon de 37 associations d'éducation à l'environnement enquêtées sur 47 structures adhérentes (chiffres 2006)

Les données universitaires :

Pour tenter une consolidation, ces données ont été confrontées aux travaux du laboratoire MATISSE CNRS / Université Paris 1, en particulier ceux de Viviane Tchernonog qui a apporté sa précieuse contribution, en faisant, pour le CNAR environnement, l'extraction de sa base de données d'un échantillon d'associations de l'environnement, celles-ci étant incluses dans le secteur d'activité « Défense des droits et des causes » dans ses précédentes publications ¹. Cet échantillon ² porte sur 271 questionnaires exploitables, représentant de l'ordre de 3% de l'échantillon global (de 9 265 associations) qui constitue la base de données du laboratoire.

Les données publiées ou collectées à l'occasion de l'étude

Les données précédentes sont enrichies qualitativement par la référence à différents travaux publiés (voir références dans le texte et bibliographie en fin de document) et par une dizaine d'entretiens (cités de façon anonyme et numérotés de « E.1 » à « E.10 ») réalisés auprès :

- des directeurs et des chargés de mission des réseaux du CNAR Environnement.
- d'acteurs de terrain, responsables d'associations locales (CPIE Atelier urbain Montpellier-Mèze, GRAINE Languedoc-Roussillon, Écologistes de l'Euzière, DIFED, Oxalis association et Oxalis SCOOP).
- De personnes qualifiées.

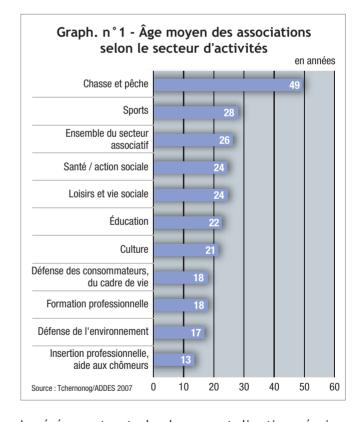
Ces travaux et entretiens permettant d'illustrer les tendances par des témoignages vécus.

1.4 Quelques éléments de contexte

C'est à partir de la fin des années 60 qu'une série d'excès en matière d'aménagement du territoire (remembrement, assèchement des zones humides, urbanisation, équipement de la montagne...) et l'émergence d'une sensibilité nouvelle à « l'écologie », vont donner naissance à des mouvements de protection de la nature.

Pendant plus de 30 années, c'est le mouvement associatif « écologiste » qui porte cette sensibilité, soutenu par le ministère de l'environnement (le 1er a été constitué en 1971) qui s'est largement appuyé sur les associations, en leur donnant des moyens financiers et juridiques.

Le mouvement associatif de l'environnement est donc relativement récent dans le paysage associatif français, comme le fait apparaître le tableau ci-contre, extrait de la publication de l'ADDES de Viviane Tchernonog.



Les événements actuels, changement climatique, épuisement des ressources fossiles (pétrole), menaces sur la biodiversité, raréfaction de la ressource en eau, coût des matières alimentaires... changent la perspective : l'environnement devient un des enjeux majeurs des sociétés, à l'échelle mondiale.

^{1. «} Le paysage associatif français, mesures et évolutions » - Viviane Tchernonog - Juris associations Dalloz - 2007 - et « Les associations en France, poids, profils et évolutions » - ADDES -2007

^{2.} Les données de cet échantillon seront référencées dans les graphiques par la mention "Tchernonog CNRS 2008"

L'intégration plus poussée de la protection de l'environnement dans le processus économique se traduit par :

- Une progression des dépenses liées à l'environnement : selon l'Institut Français de l'Environnement (IFEN), elles augmentent en moyenne de 6 % par an depuis 1990 et représentent 2 % du PIB.
- Une augmentation du nombre d'emplois dans le secteur, estimé par l'IFEN à 375 900 ETP en 2006, en augmentation depuis 10 ans.
- La constitution d'un corpus réglementaire par l'Etat et l'Union Européenne.
- Un élargissement de l'approche environnementale à tous les domaines de la vie.
- La mobilisation générale en France au sein du «
 Grenelle de l'environnement » qui a permis à tous
 les acteurs y compris le secteur associatif une
 réflexion fondatrice de politiques nouvelles.

Les associations environnementales doivent se repositionner et évoluer dans ce contexte nouveau, chargé d'opportunités et de menaces.

Et comme l'ensemble des associations, elles doivent aussi se repositionner - et se consolider - dans leurs relations aux collectivités ou partenaires publics (décentralisation, réforme de l'Etat, modification des règles financières...).



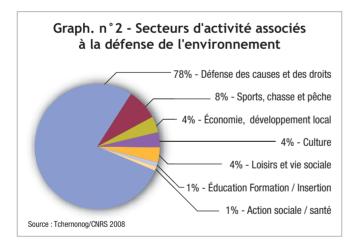
LES ASSOCIATIONS DE L'ENVIRONNEMENT : IDENTIFICATION ET ORGANISATION EN RESEAUX

2.1 Une estimation du nombre global d'associations de l'environnement dans l'enquête CNRS

Dans le questionnaire de l'enquête réalisée par Viviane Tchernonog en 2005 ¹, les association ont été amenées à identifier leur (ou leurs) activité(s), au sein de grands secteurs pré-identifiés. La « Défense de l'environnement, écologie, connaissance de la nature, défense et connaissance du patrimoine naturel » est intégrée au secteur « Opinion, expression, défense des droits, défense des causes, des intérêts ». Il était donc difficile d'y repérer des données spécifiques aux associations environnementales.

► Définition du champ d'activité « environnement »

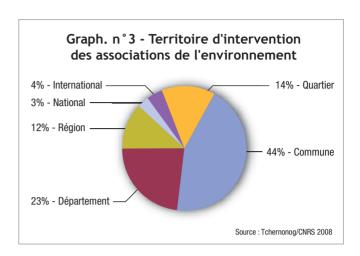
Dans l'échantillon spécifique extrait de la base de données par Viviane Tchernonog pour l'étude, elle a pris le parti de retenir les associations qui ont identifié « l'environnement » comme leur objet « principal » ou « secondaire ». Leur activité « environnement » se combine donc avec d'autres approches sectorielles.



► Territoire d'intervention des associations

Le tableau suivant - qui concerne le territoire d'intervention - montre que l'échantillon « associations de l'environnement » de Viviane Tchernonog, comprend une majorité de très petites associations.

On constate en effet que près de 60 % des associations agissent à l'échelle du quartier ou de la commune. L'échelon intercommunal (communautés de communes) ou des « pays » n'a pas été proposé dans la grille d'enquête. Il y a donc une majorité de petites structures à vocation très locale.



► Estimation du nombre d'associations de l'environnement

Sur cette base d'identification du secteur, Viviane Tchernonog propose une estimation globale du nombre d'associations :

« Le nombre d'associations qui ont pour projet la défense de l'environnement ou la connaissance du patrimoine naturel, à titre principal ou secondaire, représente environ 3% du nombre total d'associations. On peut donc évaluer leur nombre à environ 33 000 (sur un total de 1 100 000 associations en France) ».

2.2 Les 5 réseaux associatifs nationaux membres du CNAR Environnement

- Le Centre national d'appui et de ressources en environnement (CNAR Environnement)
 - **▶** www.cnarenvironnement.org

Le CNAR Environnement a pour objet d'appuyer les opérateurs du dispositif local d'accompagnement (DLA), dans leur mission d'accompagnement des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) « Environnement ».

Il comprend cinq fédérations et réseaux associatifs environnement nationaux. Ces acteurs ont une fonction opérationnelle : ils conçoivent et réalisent le programme d'action du CNAR Environnement.

Le CNAR Environnement n'est pas exclusif de tous les réseaux agissant dans le secteur. Il a été constitué dans le prolongement du groupe de travail « nouveaux services-emplois jeunes » animé par le ministère de l'écologie, dans le cadre du dispositif DLA créé en 2003.

Les réseaux nationaux membres du CNAR Environnement rassemblent de « grandes familles » d'associations environnementales, mais la classification est relative, tant les frontières sont poreuses, et les superpositions nombreuses.

Selon Vivianne Tchernonog, 60 % des associations de l'environnement adhèrent à un réseau (local, régional ou national), ce pourcentage passe à 70 % pour les associations employeuses.

La pratique de la multi-adhésion est courante : par exemple, selon l'enquête de l'ANACT interne à FNE, 43 % des associations adhérentes à ce réseau ont une autre affiliation : 57 % au GRAINE (régional), 29 % au Réseau École & Nature, 2 % à l'Union nationale des CPIE.

Par rapport à l'échantillon et aux analyses de Viviane Tchernonog, il faut noter que les associations membres de ces réseaux ont l'environnement pour objet principal - voire exclusif - ce qui explique des écarts de données ou d'analyses.

France Nature Environnement (FNE)www.fne.asso.fr

► Militantisme et défense

FNE, créée en 1968, fédère au plan national des associations de protection de la nature et de l'environnement (APNE). FNE a été reconnue d'utilité publique en 1976.

L'objet commun des associations membres, qualifiées de « militantes », est l'animation du débat public environnemental. Le mouvement est organisé en fédérations régionales, elles-mêmes fédérant des structures départementales (fédératives ou non) ou plus locales. FNE déclare recenser entre 2000 et 3000 associations adhérentes sur tout le territoire national (y compris DOM-TOM). Ces associations sont très ancrées localement.

Le Réseau « École & Nature » (REN)► www.ecole-et-nature.org

► Éducation à l'environnement vers un développement durable - Pédagogie

Le REN, créé en 1983, est le réseau national des acteurs de l'éducation à l'environnement vers un développement durable (EEDD).

L'objet est de promouvoir et développer l'EEDD à travers la mise en réseau des acteurs, les rencontres, la formation, la diffusion et la valorisation de l'information, la conception collective et mise en œuvre de dispositifs pédagogiques, l'appui aux projets associatifs et activités d'EEDD et la représentation. Le réseau est organisé aux échelles départementales, régionales (GRAINE, ARIENA, REEB) et à l'échelle nationale (REN). Le REN rassemble plus de 1000 structures dont 860 associations. Les associations adhérentes sont très diverses, associations entièrement bénévoles et structures très professionnalisées avec une majorité de « petits employeurs ».

- L'union nationale des centres permanents d'initiatives pour l'environnement (Union nationale des CPIE)
 - **►** www.cpie.fr
- Éducation à l'environnement et accompagnement des territoires en faveur du développement durable

L'Union nationale des CPIE, constituée en 1977, gère et anime le label « CPIE » (créé en 1972 sur une initiative interministérielle), qui est attribué à des associations. L'Union nationale des CPIE a été reconnue d'utilité publique en 1994.

Les CPIE agissent sur leurs territoires d'implantation. Ils se positionnent sur l'entrée environnementale du développement durable. Leurs domaines d'intervention sont l'éducation à l'environnement et l'accompagnement des territoires. Ils agissent dans trois directions : la recherche, le développement et la transmission des savoirs auprès des acteurs locaux : élus et collectivités, scolaires et établissements éducatifs, habitants des territoires et acteurs socioprofessionnels. En 2008, fort de ses 82 centres, le réseau des CPIE est présent dans 21 régions (dont une Outre-Mer) et dans une soixantaine de départements.

Le Comité de liaison énergies renouvelables (CLER)► www.cler.org

➤ Appropriation de techniques spécialisées : énergies renouvelables

Le Comité de Liaison Énergies Renouvelables (CLER) est une association loi 1901 créée en 1984, regroupant plus de 150 professionnels (Industriels, bureaux d'études, centres de formation, agences...) répartis sur tout le territoire national, dont 80 associations.

Ces professionnels représentent l'ensemble des filières des énergies renouvelables. Spécialistes ou généralistes, les adhérents du CLER sont complémentaires et fonctionnent en réseau. Ils assurent un travail de terrain au cœur des territoires pour le développement des énergies renouvelables et les économies d'énergie.

L'équipe permanente du CLER réalise ces actions en veillant à favoriser les synergies entre les adhérents et les différents partenaires. Le CLER représente les professionnels de la filière auprès des institutions nationales et européennes.

Les réseaux « Territoires Environnent Emplois » (TEE)

▶ www.reseau-tee.net

► L'emploi environnemental

Accompagnés par le ministère de l'écologie et le ministère du travail, les réseaux TEE ont été créés en 2000. En partenariat étroit avec les DIREN, l'ADEME, les agences de l'eau et les conseils régionaux, ils facilitent la mise en réseau des opérateurs travaillant sur la problématique des métiers et des emplois de l'environnement.

Les Réseaux TEE ne proposent pas d'adhésions.

Aujourd'hui, sept régions ont développé un réseau régional de ressource : Aquitaine, Bourgogne, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes.

Un site portail référence pour l'emploi en environnement : pour accompagner les internautes dans leurs recherches, le portail TEE propose une liste de plus de 1100 sites web spécialisés en environnement (emploi, formation, métiers), un forum (conseils pour trouver un emploi ou une formation en environnement, petites annonces & échange d'expériences) ainsi que toute une série d'infos pratiques : bases de données, guides, fiches métiers, articles, enquêtes, concours de la fonction publique, diaporamas, agenda... Une newsletter permet de se tenir informé des nouveautés du site (6 300 abonnés).

Estimation du nombre d'adhésions et du nombre d'associations adhérentes au CNAR environnement

Les 4 réseaux nationaux fédératifs membres du CNAR Environnement totalisent en 2007 environ 3000 adhésions. Ce chiffre n'est pas « parfaitement » exact du fait, en particulier au sein de FNE ou du REN, d'adhésion de fédérations régionales, et donc d'un système d'adhésion « à double étage ».



Graph n°4 - Nombres d'associations adhérentes aux réseaux du CNAR environnement 2500 En nombre d'associations 2000 2000 1500 1000 860 500 80 80 0 -**CPIE FNE CLER** REN Source : CNAR environnement 2008

Pour approcher le nombre d'associations concernées, il faut tenir compte de la pratique de la double, voire de la triple adhésion. Si on retient (selon les approches dont on dispose) le pourcentage de 40 % d'associations « doublement » ou « triplement » adhérentes aux 4 réseaux nationaux, on peut estimer l'échantillon représenté par les 4 réseaux à environ 2 000 associations.

On peut donc estimer que les 4 réseaux du CNAR Environnement représentent de l'ordre de 6 % de l'ensemble du secteur (sur 33 000 associations environnementales estimées par Viviane Tchernonog).

2.3 Quelle proportion d'associations employeuses ?

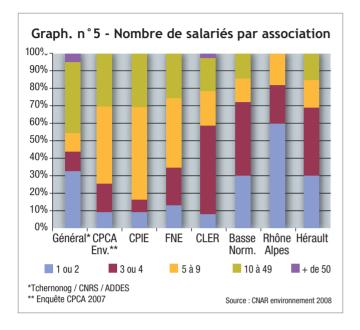
Viviane Tchernonog indique que dans son échantillon, le taux des associations environnementales employeuses est de 8 % du total, alors que la moyenne des associations est de 16 %. Leur nombre serait donc de l'ordre de 2640 (sur 33 000).

Les associations de l'environnement seraient donc globalement moins professionnalisées que la moyenne. Cela s'explique sans doute par la dynamique de constitution de « petites » associations locales.

Les données internes aux réseaux du CNAR Environnement donnent une répartition très différente, les réseaux nationaux rassemblant très majoritairement des associations employeuses : 100 % à l'Union nationale des CPIE, 96 % au CLER, 90 % à FNE.

Si on retient la moyenne de 95 % d'associations employeuses dans les réseaux du CNAR Environnement, leur nombre serait de 1900, soit 70 % du total d'associations d'environnement employeuses (sur 2640).

Le tableau ci-dessous permet d'approcher la taille des associations employeuses (nombre de salariés par structure), d'après les données citées des réseaux du CNAR Environnement, et en comparaison avec les données générales de Viviane Tchernonog et des données environnementales collectées par la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA) 1.



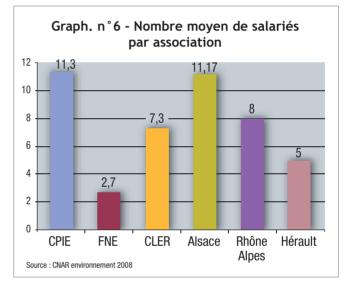
Le tableau montre la diversité du secteur quant à la taille des associations employeuses :

- Les approches régionales font apparaître une très grande majorité de « petites » associations, comprenant moins de 4 salariés.
- Par contre, au sein des grandes fédérations, la proportion d'associations « moyennes » augmente (en particulier à l'Union nationale des CPIE et dans l'échantillon

- d'enquête CPCA secteur environnement), indiquant un niveau de structuration plus important.
- Globalement, en comparaison avec les chiffres moyens de Viviane Tchernonog (toutes associations), le secteur de l'environnement est moins concentré (la part de grosses associations employeuses est moins importante).

L'enquête COOPERE 34 fait par ailleurs apparaître une tendance d'évolution : il y est noté, entre 2005 et 2006, « l'évolution positive des associations employant de « 3 à 5 » et de « 6 à 9 » salariés, et le recul du nombre de structures avec 1 à 2 salariés, ce qui traduit un « grossissement » des structures ».

Le tableau suivant présente le nombre moyen de salariés par association (données internes aux réseaux du CNAR Environnement).



CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS

3.1 Le développement de l'emploi

Dans les années 1970/80, les animateurs / éducateurs à l'environnement étaient souvent bénévoles, ou bien employés par des associations militantes - souvent en postes FONJEP, en tant qu'objecteurs de conscience, en « contrats verts ». Dans les années 90, ces associations se sont appuyées sur les dispositifs d'aide à l'emploi et à l'insertion (CES / CEC). Puis c'est l'apparition du dispositif « Nouveaux Services - Emplois Jeunes » qui a contribué au développement rapide de l'emploi dans ce secteur, tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

« On cite souvent l'exemple de la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) qui avait 3000 membres et 12 salariés à la fin des années 80, qui compte aujourd'hui 43 000 membres et 120 salariés. Une énorme progression en 25 ans, tant du point de vue de l'adhésion de bénévoles que du point de vue des emplois. » (E.2)

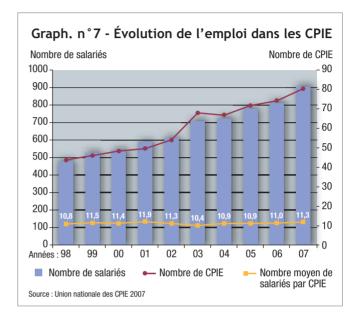
L'importance du dispositif « Emplois jeunes »

Dans le processus de professionnalisation, on s'accorde à considérer l'importance du dispositif « Emplois jeunes » (50 000 emplois jeunes créés dans les associations de l'environnement, soit 20 % du secteur associatif), ainsi que l'importance de la structuration en réseaux.

Le tableau ci-dessous, extrait de la base de données de l'Union nationale des CPIE, montre l'évolution de l'emploi dans le réseau sur les 10 dernières années. Il faut l'interpréter en tenant compte de l'évolution du nombre de CPIE labellisés qui augmente pendant la même période.



Les deux courbes d'évolution sont proches, mais on remarque un « pic » de la progression de l'emploi en 2003 qui correspond à la pleine période du dispositif « emplois jeunes ».



On constate aussi que le nombre de salariés moyen par structure (ligne jaune) - autour de 11 salariés - est remarquablement stable, et n'indique pas de progression importante des effectifs par association.

3.2 Des estimations du nombre total d'emplois

Les estimations globales pour le secteur associatif de l'environnement

Le rapport commun IGAS / IGE de 2006 ¹, évoque - à côté des analyses de l'emploi du secteur privé et des collectivités locales - l'emploi dans les associations, en citant les chiffres publiés par la CPCA ².

« Les emplois des structures associatives sont mal cernés par les comptes de dépense. Dans le rapport « Emploi et environnement » publié par la CCEE, ils sont estimés en 2000 à environ 4 400... Leur nombre serait aujourd'hui de l'ordre de 10 000 emplois, avec un nombre significatif d'emplois jeunes encore en poste ».

- 1. L'emploi dans le domaine de l'environnement et les dispositifs d'aide à l'emploi IGAS/IGE 2006
- 2. « L'emploi dans les associations » La Vie associative N° 7 CPCA 2005

Les chiffres de Viviane Tchernonog confirment cette approche : elle estime pour sa part que les associations de l'environnement représentent 1 % du nombre d'emplois associatifs, soit de l'ordre de 10 500 emplois sur un total estimé de 1 045 800.

Si on rapproche ce chiffre du nombre d'emplois total du secteur de l'environnement estimé par l'IFEN 1, soit pour 2005 : 373 500 emplois, le secteur associatif pèserait environ 3 % de l'emploi dans l'environnement (tous employeurs confondus).

Les estimations au sein des réseaux du CNAR Environnement

On ne peut à ce jour n'avoir qu'une approche approximative du nombre d'emplois dans les associations des réseaux membres du CNAR Environnement, en fonction des sources internes.

En 2007, la CPCA ² donne des indications concernant le réseau FNE :

« Les 3000 associations affiliées FNE sont de petite taille (4 à 6 salariés en moyenne, 20% ont un seul salarié), elles sont administrées par des bénévoles. À l'échelle du réseau, on comptabilise près de 1000 salariés permanents (dont environ 50% issus du dispositif « emplois jeunes » et dont 30 à 50 % seront supprimés ou gravement menacés d'ici 2007). »

Le tableau ci-dessous tente une approche comparative des données collectées à l'occasion de cette étude au regard des chiffres estimés par les réseaux. Les résultats donnent une fourchette située entre 4 400 et 6 000 emplois.

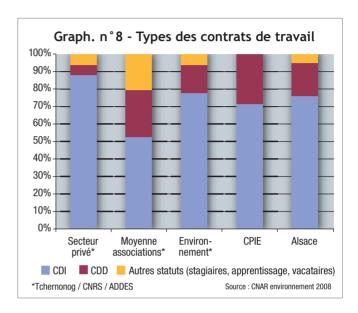
Les réseaux membres du CNAR Environnement représentant environ 70 % des associations employeuses du secteur de l'environnement, on peut considérer que les ordres de grandeur concernant le nombre de salariés sont cohérents.

| RESEAUX | Nombre d'adhésions | Nombre d'associa- tions em- ployeuses | Ratio Nb moyen salariés / association | Estimation du nombre des salariés | Estimations internes annoncées |
|---|-----------------------|--|--|---|--------------------------------------|
| CPIE | 80 | 80 | 11,3 | 904 | 900 |
| FNE | 2000 | 1600 | 3 | 4800 | 1000 |
| CLER | 80 | 80 | 7,3 | 584 | 500 |
| REN | 860 | 774 | 2,5 | 2150 | 2000 |
| TOTAL | 2645 | 2534 | | 8438 | 4400 |
| Correction 40% (multi- adhésions) | 1889 | 1810 | | 6027 | |

3.3 Les formes d'emploi

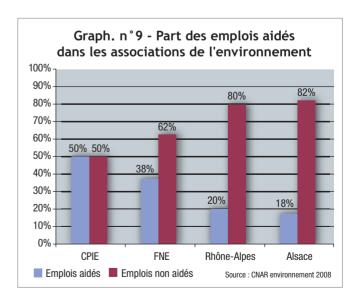
Types de contrats des salariés

Le tableau ci-dessous permet de comparer les données générales de Viviane Tchernonog issues de ses publications avec son échantillon « associations de l'environnement » extrait pour cette étude et avec les données des tableaux de bord de l'Union nationale des CPIE et du REN / ARIENA.



Par rapport au secteur privé, l'emploi dans les associations en général est plus précaire (la part des CDD et « autre statut » atteignant presque 50 % contre 10 %). Dans les associations de l'environnement, le % de CDI est sensiblement supérieur à la moyenne des associations, ce qui indique une bonne consolidation de l'emploi.

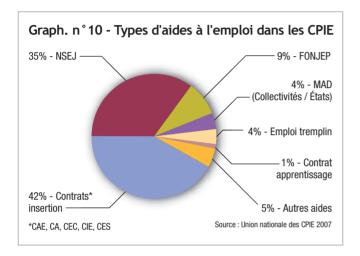
Les emplois aidés



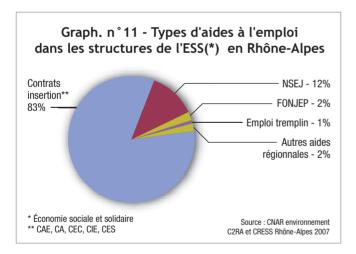
- 1. « La feuille de l'Orme n° 46 » lettre sur l'emploi de l'Institut Français de l'Environnement 2007
- 2. « L'économie sociale des associations » Etudes et documents 3 CPCA 2007

Les chiffres comprennent encore en 2007 des « emplois jeunes » qui ont bénéficié de l'aide supplémentaire de 3 ans « épargne consolidée ». Selon les chiffres DARES (Ministère du travail), un peu plus de 50 % des postes « Emplois jeunes » ont été pérennisés dans les associations, mais presque 75 % grâce à l'aide supplémentaire de 3 ans. Il faudra donc attendre la fin du dispositif « épargne consolidée » pour faire un bilan définitif.

D'autres formes d'aides existaient ou ont pris le relais : FONJEP, Contrats Emploi Consolidé (CEC), Contrats Emploi Solidarité (CES), Contrats d'Avenir (CA), contrats d'accompagnement Emploi (CAE), Emplois tremplins, Emplois « verts » et autres dispositifs régionaux.



En 2007, les contrats aidés « emplois jeunes » (NSEJ) représentent encore 35 %.



Les emplois aidés par l'État restent très majoritaires (de l'ordre de 97 %) par rapport aux contrats aidés par la région (3 %). La part des contrats d'insertion est énorme (83 %) et les emplois jeunes représentent encore 12 %.

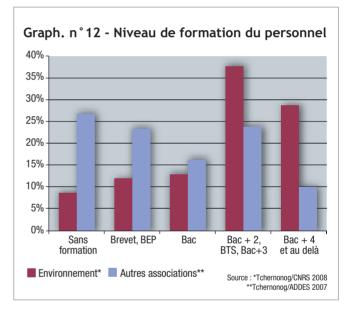
Les dispositifs régionaux sont peu utilisés car les critères ne correspondent pas aux besoins des associations (le niveau de qualification des salariés visés par ces dispositifs ne répond pas aux besoins de leurs interventions).

Les données con<mark>cernant l'évolution des contrats aidés indiquent toutes une baisse sensible :</mark>

Dans l'enquête COOPERE 34 1 sur l'emploi et la professionnalisation, il est noté une diminution de 43% des contrats aidés entre 2005 et 2006. Les associations continuent cependant à embaucher : sur ces 2 années, l'emploi a progressé de 7 % (solde positif de + 12 emplois : 25 emplois créés et 13 perdus).

Niveau de formation des salariés

Le tableau ci-dessous établit une comparaison entre le niveau de formation du personnel dans les associations tous secteurs confondus et celui du personnel des associations de l'environnement.



Ce tableau indique que le niveau de qualification du personnel des associations de l'environnement est très supérieur à la moyenne.

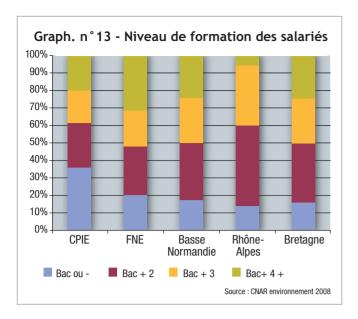
Les données internes aux réseaux du CNAR Environnement ou régionales (Basse-Normandie 2006 ², Rhône-Alpes 2005 ³, Bretagne 2007 ⁴) confirment que les associations de l'environnement disposent d'un personnel hautement qualifié : les Bac + 3 et BAC + 4 ou 5 représentent presque 50 % du personnel.

^{1. «} Emploi et professionnalisation en éducation à l'environnement vers un développement durable dans le département de l'Hérault » - COOPERE 34 - 2006

^{2.} Diagnostic des structures d'EEDD en Basse-Normandie, MC2 consultant - Conseil régional - 2006

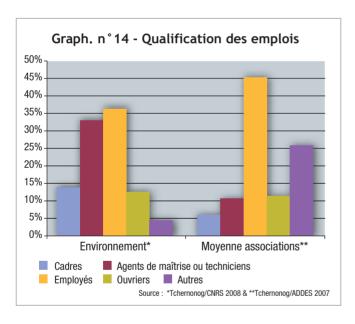
^{3. «} Contribution à l'analyse du fonctionnement des associations employant des professionnels de l'animation et de l'éducation à l'environnement » - GRAINE/FRAPNA - Rhône-Alpes - 2005

^{4. «} Recensement des besoins en formation des éducateurs à l'environnement » REN / REE Bretagne - 2007



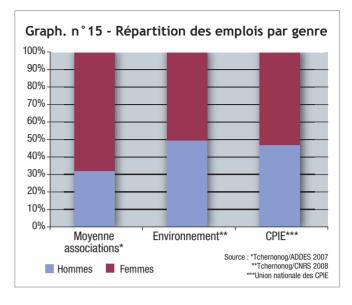
Qualification des postes

La comparaison des données moyennes des associations (tous secteurs confondus) de Viviane Tchernonog avec l'échantillon spécifique « environnement » montre que le niveau de formation élevé se traduit par une qualification des postes :

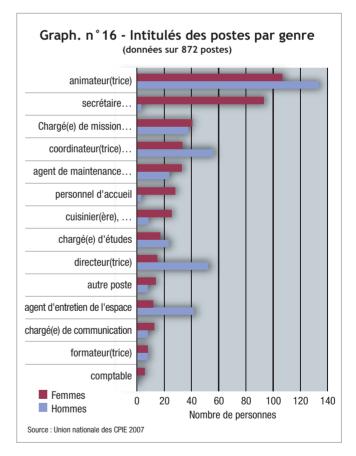




Le genre : l'environnement moins féminisé que d'autres secteurs associatifs



La base de données interne aux CPIE permet d'affiner l'approche par genre en fonction des postes occupés.



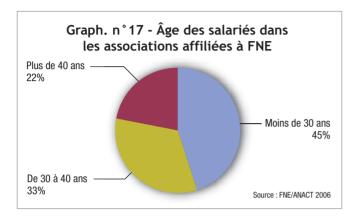
L'observation détaillée de la répartition par sexe des emplois dans les CPIE, indique :

- Une surreprésentation des femmes dans les emplois de secrétariat, accueil, comptabilité, communication, maintenance des locaux, cuisine.
- La parité sur les postes « intermédiaires » de chargé de mission, chargé d'étude et formateur.

• Les femmes sont minoritaires dans les postes de direction, coordination, animation et entretien de l'espace.

Des postes qui se renouvellent et des salariés jeunes

L'enquête interne de FNE ¹ souligne la jeunesse des salariés des associations de protection de la nature.



Les salaires

On dispose de peu de données sur ce sujet. Selon les chiffres de Philippe Kaminski ², en 2002, le coût moyen, d'un salaire ETP dans les associations de l'environnement est de 25 000 €, soit proche de la moyenne du secteur associatif.

Si on met en perspective ce coût salarial avec la qualification élevée des salariés, on peut noter que les salaires ne sont pas au niveau des qualifications.

3.4 Les métiers

Les référentiels existants

Il n'existe pas à proprement parler de référentiel des métiers associatifs de l'environnement.

Le rapport IGAS / IGE ³ pointe les difficultés méthodologiques de la définition de l'emploi environnemental et fait un point exhaustif des référentiels existants.

Parmi ceux-ci, on rappellera le travail réalisé depuis le début des années 2000 dans le cadre du GIP ATEN (Atelier

technique des espaces naturels) qui a permis d'établir le référentiel des métiers de gestion des espaces naturels 4.

L'IFORE ⁵ a mis en ligne une base de données de 70 métiers de l'environnement, dans 24 secteurs d'activité.

Le CNFPT ⁶ a identifié 40 métiers exercés au sein des collectivités locales.

Dans les champs d'activité qui nous occupent, le travail le plus abouti concerne le référentiel des métiers de l'Education à l'Environnement et au Développement Durable (EEDD), réalisé sous l'égide du CNAR Environnement et du Réseau Ecole & Nature 7.

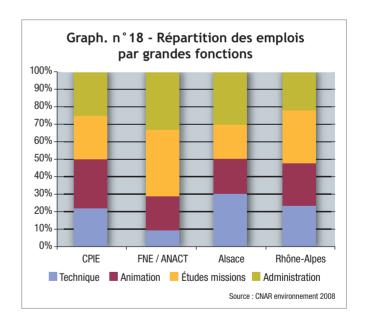
Le travail spécifique sur les métiers de l'animation liés à l'environnement a été soutenu par le Ministère de la Jeunesse et des Sports, qui a publié ses résultats ⁸.

Le réseau des TEE (Territoires Emploi Environnement) a reçu pour mission de définir et cadrer l'emploi environnemental - pas exclusivement associatif -.

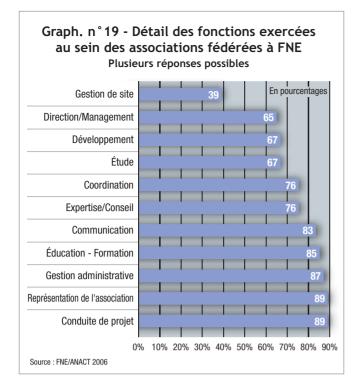
On se reportera au site portail www.reseau-tee.net pour la nomenclature et la description complète des emplois du domaine de l'environnement.

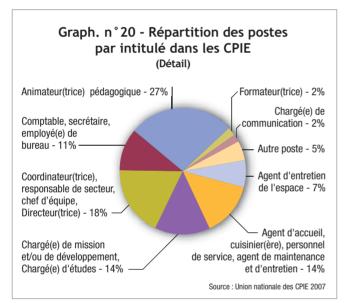
Répartition des postes par fonction au sein des associations des réseaux du CNAR Environnement

Les données internes aux réseaux permettent une approche par grandes fonctions : Administration / Etudes missions / Animation / métiers techniques.



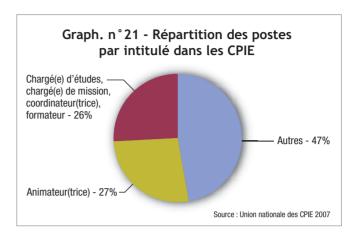
- 1. Enquête de l'ANACT 2006
- 2. « La Vie associative » N° 9 CPCA 2007
- 3. Rapport cité
- 4. Voir l'article « la nature pour métier » dans « Espaces Naturels » N° 24 Octobre 2008
- 5. Institut de formation de l'environnement
- 6. Centre national de la fonction publique territoriale
- 7. « Perspectives pour le secteur de l'environnement » Carnet de pratiques en accompagnement CNAR Environnement 2007
- 8. « Les métiers de l'animation liés à l'environnement » ONMAS Observatoire national des métiers de l'animation et du sport CPIE Bresse du Jura 2004

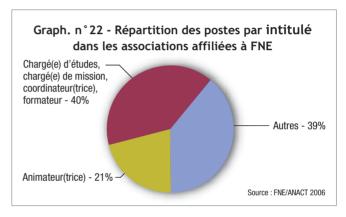






Les tableaux ci-dessous précisent la part des postes « animation, études, mission » dans l'emploi total. Les « autres emplois » correspondent aux emplois administratifs et techniques. Ils peuvent être liés à la gestion de sites ou d'hébergements (en particulier dans les CPIE).





L'animation et l'éducation à l'environnement, le métier « phare » des associations

Pour mener leur mission, les associations de l'environnement ont créé et développé les métiers de « l'Education à l'Environnement et au Développement Durable » (EEDD) qui demeurent leur savoir-faire original.

Une synthèse de l'évolution de ces métiers a fait l'objet d'une publication par AVISE 1.

Quatre types de métiers sont identifiés :

- Animateur/trice nature environnement : élaboration d'animations simples - conduite de programmes pédagogiques en grande partie paramétrés.
- 2. Éducateur/trice nature environnement : conception de projets pédagogiques coordination d'actions socio-éducatives encadrement direct.
- 3. Formateur/trice spécialisé responsable pédagogique conseil accompagnement médiation.
- 4. Ingénierie de formation ingénierie éducative : conception du projet éducatif global de la structure ou du service direction, gestion de structure.

Une fiche réalisée par le réseau TEE décrit, en annexe, le métier d'animateur environnement.

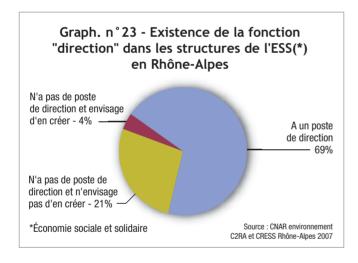
L'expertise / accompagnement

À un niveau de responsabilité, ou avec une spécialisation plus « pointue », le métier évolue vers le conseil, l'ingénierie, l'expertise. Ce sont des postes tels que « Chargé d'études », « Conseiller », « Formateur ». Par exemple :

- Conseiller en énergies renouvelables
- Animateur ou chargé de mission de projet de développement local ou de territoire
- Animateur chargé de mission d'un programme ou projet lié à l'environnement

L'encadrement et l'administration

On constate que le seuil de création d'une fonction de coordination / direction se situe à partir d'une équipe de 4 salariés : c'est le cas dans les CPIE (91 % emploient un directeur, soit les CPIE de + de 4 salariés) ainsi que dans les APNE fédérées à FNE (57 %), ratio confirmé par les études Rhône-Alpes 2005 et 2007.



Les postes de direction représentent 8 % des emplois des réseaux CPIE et FNE.

On notera que la quasi-totalité des directeurs « sont du sérail » : eux-mêmes militants engagés, « on ne voit pas qu'il puisse en être autrement ». À quelques exceptions près.

Les métiers techniques

Les métiers plus techniques de l'environnement se sont davantage développés au sein des collectivités locales (gestion de l'eau, des déchets, aménagement du territoire...) et des entreprises (production de bien et de services). On notera la part prise par les associations d'insertion dans ces services techniques (gestion des déchets, entretien de l'espace...).

Les métiers techniques sont divers et varient en fonction des activités des gestionnaires des associations :

- « agent d'entretien de l'espace naturel»,
- « agent technique »,
- « agent de maintenance »,
- « cuisinier » ...

La polyvalence des tâches

On peut évoquer les « animateurs polyvalents », situations professionnelles vécues, en particulier dans les associations de petite taille, au sein desquelles la polyvalence est extrême. Les animateurs eux-mêmes revendiquent la polyvalence, qui leur permet de « souffler »un peu entre des séances d'animation face au public, qui sont exigeantes mentalement et physiquement.

Le tableau suivant, extrait de la base de données de l'Union nationale des CPIE, permet de croiser les postes et les fonctions exercées. On remarque que l'animation, qui représente 54 % de l'activité, est exercée par d'autres que les « animateurs » qui ne sont que 27 % des employés. De même l'administration, à laquelle 22 % des salariés sont dédiés, représente 33 % du volume d'activité. 35 % des salariés se déclarent polyvalents sur 2, 3 ou 4 secteurs d'activité.

| Type de postes | | Tâches effectuées (plusieurs réponses possibles) | |
|----------------------------------|------|--|------|
| Animateur(trice) pédagogique | 27 % | Animation, sensibilisation | 54 % |
| Directeur(trice) | 8 % | Administration | 33 % |
| Comptable, secrétaire, | 14 % | Etudes, développement | 18 % |
| chargé de communication | | | |
| Chargé d'études | 5 % | Formation, insertion | 6 % |
| Chargé(e) de mission et/ou | 9 % | Communication | 3 % |
| de développement | | | |
| Coordinateur(trice), | 7 % | Maintenance et entretien | 6 % |
| responsable de secteur | | des locaux | |
| Agent d'entretien de l'espace | 10 % | Entretien et gestion de l'espace | 13 % |
| Agent d'accueil, cuisinier(ère), | 14% | Accueil et hébergement | 10 % |
| personnel de service | | | |
| Autre poste | 6 % | Autres activités | 6 % |

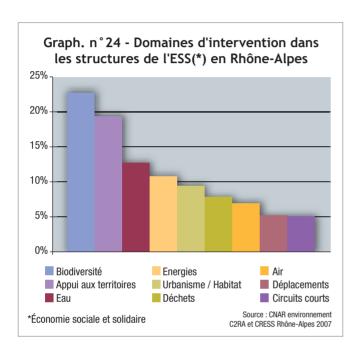
3.5 Les domaines d'intervention

L'identification des domaines d'intervention des associations de l'environnement n'est pas aisé, tant les domaines sont vastes et les situations contrastées.

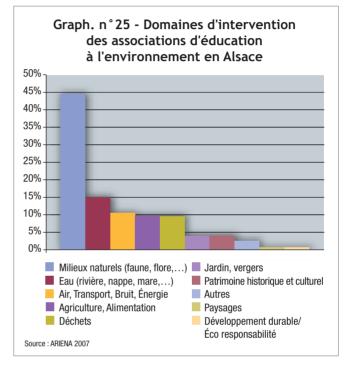
On peut retenir la nomenclature utilisée en Rhône-Alpes, qui identifie 9 domaines d'intervention, et les résultats de l'enquête réalisée dans cette région en 2007 ¹.

Nomenclature utilisée

- **D1** Préservation de la biodiversité (espaces naturels, corridors écologiques, zones humides, protection des espèces...)
- D2 Gestion économe et équilibre des usages de la ressource en eau
- D3 Urbanisme et habitat respectueux de l'environnement
- D4 Lutte contre l'effet de serre et qualité de l'air
- **D5** Maîtrise des déchets
- D6 Economies d'énergies et énergies renouvelables
- **D7** Optimisation des déplacements domicile / travail et déplacements doux
- **D8** Circuits courts
- D9 Appui au développement des territoires



On notera les aléas de développement des activités dans certains secteurs très sensibles à la conjoncture internationale et/ou aux politiques publiques, comme le domaine des énergies renouvelables animé par le CLER. Après une période de sous-activité liée au « contre choc pétrolier », le secteur est aujourd'hui en plein développement. Mais le CLER note que « les opportunités sont peu claires ».



QUELLE GESTION DE L'EMPLOI DANS LES ASSOCIATIONS DE L'ENVIRONNEMENT ?

• 4.1 État des lieux

Un constat : des emplois attractifs

Les postes dans les associations sont très attractifs : les associations qui recrutent reçoivent pléthore de candidatures, ce qui les amène souvent à des procédures de recrutement confidentielles, au sein de stagiaires ou collaborateurs occasionnels pré-identifiés.

La CPCA 1 a fait la liste des motivations positives du personnel associatif: « faire le travail qui me plait », « le faire avec passion, engagement », « dans un cadre moins hiérarchique, sans violence institutionnelle ou pesanteur administrative », « en équipe, en partageant des valeurs ». ... Avec des bémols ... sur « le statut des emplois et la rémunération ».

Au-delà de l'attractivité du travail, les associations employeuses de l'environnement bénéficient d'un réservoir de candidats surdimensionné. Une offre de formation pléthorique en environnement s'est développée, pas toujours en phase avec les débouchés professionnels. Cette offre de formation a amené sur le marché des compétences dont les associations ont pu bénéficier pour leurs recrutements. On est passé peu à peu de l'embauche de militants au recrutement de professionnels.

Le décalage quantitatif est encore renforcé par un critère d'attractivité des métiers : les secteurs techniques, qui touchent au domaine industriel et sont créateurs d'emploi attirent moins que les thèmes « nature, milieux et équilibres écologiques ».



Le constat est fait par l'Ifen ² en 2008 : « Pour apprécier l'adéquation entre l'offre de formation et le marché du travail, trois domaines environnementaux ont été identifiés : « pollutions, nuisances et risques » ; « hygiène,

santé, sécurité » ; « nature, milieux et équilibres écologiques ». Sur ces trois domaines, on compare l'évolution des formations environnementales à celle des demandes et offres d'emploi de l'ANPE pour les métiers environnementaux du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome).

Pour l'ensemble des trois domaines environnementaux, les inscrits en formations initiales ont augmenté de 9 % entre 1997 et 2005. Parallèlement, les offres d'emploi ont été multipliées par trois, ce qui s'explique par une évolution très dynamique de l'emploi environnemental au cours de cette période. Cela n'a cependant pas suffi pour absorber tous les nouveaux formés.

Les effectifs des formations environnementales sont essentiellement inscrits dans les formations du domaine « nature, milieux et équilibres écologiques ». En revanche, les offres d'emploi sont concentrées dans les métiers relatifs au domaine « pollutions, nuisances et risques ». Un décalage apparaît ainsi entre cursus de formation suivi par de nombreux étudiants et offres d'emploi sur le marché du travail. »

Portrait robot du (de la) demandeur (euse) d'emploi type en environnement

(Établi par le réseau TEE à partir de ses données internes)

Une chargée de mission âgée de 25 à 29 ans, qui vit en Île-de-France, possède un bac+5 et a peu ou pas du tout d'expérience. On ne note aucune variation majeure par rapport aux années précédentes.

- Les femmes sont plus représentées : 58,15% pour 41,85% de candidats hommes.
- Ce sont majoritairement des chargés de mission (21%) et des Ingénieurs (18%).
- Ils sont très diplômés (83% ont un diplôme égal ou supérieur à bac+3).
- Ils vivent en Île-de-France (19%), en Rhône-Alpes (11%), en Pays-de-la-Loire (6,5%), en PACA (6%)...
- Ils sont inscrits majoritairement dans les thématiques suivantes : environnement en général (25,5%) ; espaces naturels, faune, flore (17%) ; développement local / développement durable (12%).
- La majorité est composée de "Jeunes diplômés débutants" (52%) ou avec 1 à 3 ans d'expérience (29%).
- Ils ont entre 25 et 29 ans (17%) ; 10,5 % ont moins de 25 ans.

^{1. «} L'emploi dans les associations » - la Vie associative - N° 7 - 2005

^{2. «} Le dynamisme des formations environnementales à l'épreuve du marché du travail » - Les 4 pages - Institut Français de l'Environnement - 2008

...Mais un turnover des salariés : la fuite des cerveaux

Mais il semble globalement que les associations de l'environnement soient victimes d'un phénomène de « turnover » du personnel salarié :

La rotation importante des personnels est constatée en région Basse-Normandie ¹.

Plusieurs témoignages vont dans ce sens :

« La FRAPNA est invitée dans plus de 1500 réunions officielles au niveau régional... Il faut que dans ces réunions, on ait des personnes capables... Il est important d'avoir une compétence et un personnel stable (pas renouvelé à 80 % par an !), ce qui est très difficile » (Pierre Beaudoin, Président de la FRAPNA, au congrès FNE 2008).

« On a des salariés qui sont jeunes, en démarrage de vie professionnelle, on n'a pas les moyens d'embaucher des personnes d'expérience, on a des salaires autour de 1 200 €, par rapport à leur qualification de Bac + 4 ou + 5. Ils ne restent pas longtemps... C'est une perte pour l'association, on perd souvent aussi les projets qu'ils avaient lancés, il faut toujours recommencer... » (E.4)

« J'ai capitalisé mon expérience, et aujourd'hui, je ne suis plus prêt à travailler pour rien, je me vends à un bon prix, si il y a du budget! » (E.4)

Les chiffres du Ministère du travail ² sur le de devenir des emplois jeunes semblent confirmer une instabilité de l'emploi associatif due au départ volontaire des jeunes : La moitié des jeunes qui ont quitté les associations l'ont fait à leur initiative, les trois raisons principales étant : « a trouvé un emploi lui convenant mieux », « a jugé les perspectives professionnelles insuffisantes », « la rémunération jugée insuffisante ». Ces jeunes étaient plutôt diplômés.

| | نبن | ites at | ions (e | ment |
|---|------------|-------------------------|----------|--------|
| | Collective | ites es Associati | Etablish | inent. |
| Restés chez le même employeur | 67,6 | 53,9 | - | 62.8 |
| sous contrat de droit commun | 67,6 | 14,3 | - | 45,2 |
| • sur aide complémentaire 3 ans Etat | 0 | 39,6 | - | 17,6 |
| (convention pluri annuelle) | | | | |
| Pas resté chez le même employeur | 32,4 | 46,1 | - | 37,2 |
| Contrat non reconduit | 17,3 | 16,1 | - | 16,8 |
| Rupture à l'initiative du jeune | 12,2 | 22,4 | - | 15,7 |
| • Rupture à l'initiative de l'employeur | 2,7 | 6,9 | - | 4,2 |
| • NSP | 0,3 | 0,7 | - | 0,4 |

Ce phénomène peut s'expliquer par la surqualification du personnel, un niveau de rémunération plutôt bas, peu de perspectives de carrière, et en face des opportunités de carrières plus attractives dans les collectivités locales ou les entreprises privées. Les revendications salariales sont une problématique qui « monte », de façon significative, dans les associations de l'environnement.

Les associations servent souvent de « tremplin » pour un 1er emploi qui ouvre ensuite d'autres perspectives.

Ce phénomène est sans doute plus sensible dans les petites associations où les emplois sont moins encadrés et consolidés.

Certains acceptent cette fonction « tremplin » dévolue aux associations : « C'est une dynamique d'entreprise associative, une contribution sociale et éducative. On n'est pas là pour gagner de l'argent » (E.2)



La question du management

Le secteur associatif de l'environnement applique majoritairement la convention collective de l'animation - CCNA - (JO du 23 avril 2003). D'après l'enquête interne, 96 % des associations fédérées à FNE l'appliquent.

En Alsace, selon le tableau de bord de l'ARIENA, 60 % des associations appliquent la convention collective de l'animation, 14 % une autre, et 26 % n'en appliquent aucune. Quelques associations (en particulier des CPIE qui gèrent une structure d'accueil) se référent à la convention collective du tourisme social et familial - CCNTSF -

On constate une sensibilisation récente au management, et sans doute encore beaucoup de chemin à parcourir dans ce domaine.

Au sein de FNE ³, 29% des associations déclarent avoir des pratiques d'intégration des nouveaux salariés (entretien d'accueil et tutorat) à relier à la présence d'un directeur. 50 % des associations déclarent pratiquer des entretiens professionnels.

/ x5

^{1.} Opus cité

^{2. «} Que sont devenus les emplois jeunes des collectivités locales, établissements publics et associations » DARES (Ministère du travail) - Premières Synthèses - Information 2006

^{3.} Enquête interne citée

Les directeurs (voir graph. n° 28) expriment des besoins plus urgents en matière de formation aux tâches financières et administratives ou stratégiques qu'à la gestion des ressources humaines qui arrive en dernière position de leurs préoccupations.

« Les besoins liés aux pratiques de management et de gestion des ressources humaines sont cités en dernier ».

L'Union nationale des CPIE a mis en place un plan de formation au management auquel la plupart des directeurs de structures a participé. Si le bilan est globalement satisfaisant, « après la période de professionnalisation, nous devons maintenant aller vers une meilleure structuration et développer la gestion de l'emploi, ... » (E.3) La question du management est plus cruciale dans les pe-

tites associations.

« Le management dans les associations est souvent exercé par des bénévoles....Les employeurs associatifs ont parfois du mal à assumer leur rôle de « patron ». Il est parfois difficile pour les associations employeur de concilier le projet avec une politique salariale volontariste » 1.



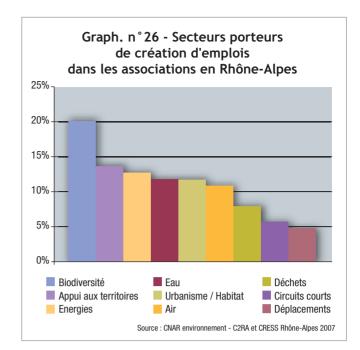
4.2 L'adaptation des compétences

L'élargissement des domaines d'intervention

Les domaines d'intervention dans les champs de l'environnement se diversifient et s'élargissent. Les demandes sont de plus en plus variées et techniques.

« Dans le domaine de l'environnement, on a des « besoins » monstrueux je ne dis pas « des capacités à... » » (E.1)

L'enquête Rhône-Alpes 2007 2 nous renseigne sur les domaines d'activité identifiés au sein des associations comme porteurs en termes de création d'emplois :



Si la biodiversité, domaine d'intervention privilégié des associations, reste porteur, on note que ce sont les approches sectorielles ou thématiques qui, proportionnellement à l'activité existante, offrent plus de perspectives de développement.

Certains autres domaines semblent monter en puissance dans la sensibilité sociale : la santé, le développement personnel, les relations familiales (relations enfants / parents...), la consommation de l'espace, l'agriculture et le « bio », le jardinage familial, la citoyenneté, les loisirs, les risques naturels... ne sont pas explicitement cités, mais sont sans doute des réservoirs d'actions.

L'intervention dans des domaines multiples pose la question des compétences, et de la formation continue.

L'élargissement des publics usagers et des modalités d'intervention

Les activités d'éducation à l'environnement ont été traditionnellement très largement orientées vers le public scolaire. Aujourd'hui, tout le monde s'accorde sur la montée de nouvelles demandes, pour des publics différents : les élus, les personnels des administrations, les professionnels (industriels, agriculteurs, artisans...), les urbains, des « groupes de projet »...

Dans l'étude de la région Basse Normandie ³, cette problématique est clairement posée :

« On fait ce qu'on sait faire, toujours pour les mêmes publics... Cela pose la question de l'adaptation et de la pertinence de l'offre et des ses outils (Thèmes, TIC...)».

- 1. « L'emploi dans les associations » La vie associative $\ensuremath{\text{N}}^{\circ}$ 7 2005 CPCA -
- 2. Enquête citée
- 3. Étude citée

Les nouvelles demandes émanent de publics adultes, plus exigeants (décideurs). Le repositionnement de l'offre d'éducation à l'environnement vers ces publics nécessite une complète remise en cause des thèmes, des outils, des modes d'intervention...

On constate que les associations s'adaptent « à la demande », sans véritable réflexion stratégique sur les possibilités de développement.

Ce point est relevé dans l'évaluation des accompagnements DLA du Nord Pas-de-Calais en 2006 ¹ :

« Peu de référence à des diagnostics préalables de territoires ou de filières ».

On peut noter l'intérêt qu'il y aurait pour les associations à procéder au « ciblage » de ces nouvelles demandes, afin d'anticiper les évolutions et de préparer des outils adaptés.

On perçoit l'intérêt d'une veille stratégique régulière sur les enjeux de territoires, les opportunités, les thématiques émergentes...

Mais...

« Faire du démarchage, trouver des marchés… Ce sont de sacrées réformes mentales pour le monde associatif. On n'est pas prêts » (E.1)

L'évolution des métiers

► L'expertise

On assiste à une spécialisation de plus en plus poussée, liée à l'arrivée d'une génération de salariés plus « experts », liée aussi à l'évolution globale de l'activité.

« La polyvalence, c'est encore vrai, mais ça tend à disparaître du fait de la professionnalisation, c'est lié à la taille, aux effectifs. » (E.3)

Les évolutions tendent aussi à la reconnaissance de la fonction d'expertise des associations, comme le prophétise le ministre Jean-Louis Borloo au congrès FNE 2008 :

- $\mbox{\ensuremath{\mbox{\tiny w}}}$ Vos missions d'expertise seront à l'avenir de plus en plus importantes $\mbox{\ensuremath{\mbox{\tiny w}}}.$
- « Nous passons peu à peu d'une douce marginalité à une position d'experts. Ce glissement progressif doit nous inciter à une plus grande rigueur de pensée, à une recherche constante de qualité de l'action, à une diffusion plus « grand public » de nos propositions et à une participation plus large aux débats publics ».

 Rapport moral du Président CLER AG 2008

En Rhône-Alpes, avec le recul de quelques années (enquêtes réalisées en 2003, 2005 et 2007), on peut affirmer que la fonction d'expertise prédomine et s'accroît. Elle représente 30 % de l'activité, contre 25 % aux fonctions éducation / médiation.

La présence des associations de l'environnement dans les lieux de définition de politiques publiques est soulignée dans le rapport Morange ² :

« Parmi la quarantaine de conseils ou comités auxquels participent des associations, on peut citer ... les neuf représentants d'associations qui participent au Comité national de l'eau ou les six représentants qui siègent au Conseil national de la protection de la nature. »



La montée des fonctions administratives

Les associations expriment la sensation d'un effet « d'étouffement » par les charges administratives.

- « Les associations ont diversifié leurs sources de financements et leurs partenariats. Certaines sont amenées à gérer 40 à 100 projets par an, c'est une tâche énorme! » (E.10)
- « On sent un « étouffement » dans les tâches administratives liées à l'encadrement de plus en plus strict des projets des associations par les collectivités (critères de subventionnement, exigences en termes de contenu et de rendu...financement sur projets à 80 %...) et par le recours de plus en plus fréquent à la commande publique et son corollaire : concurrence entre associations et avec le secteur marchand. Cela pose un problème de motivation des bénévoles, et le risque de s'apparenter à un service de collectivité. » (E.5)
- « La dimension administrative, gestionnaire enfle. Il y a 10 ans, c'était simple de gérer une association, maintenant, ça devient prépondérant. Une grosse association peut se permettre de détacher un plein temps qualifié sur ces aspects, mais une petite structure ne peut pas. C'est l'étouffement. » (E.1)
- « Maintenant, une minute de temps passé doit être productive. Les tâches ont-elles été multipliées, ou est-ce une perception parce qu'on compte son temps? Avant on avait un financement pour le fonctionnement, on ne se posait pas de questions... ça a quasi disparu du fait de la raréfaction des crédits. » (E. 3)
- 1. « Accompagnement des associations environnement / Nord Pas de Calais » CNAR Environnement 2006
- 2. Rapport d'information sur la gouvernance et le financement des structures associatives Pierre Morange Assemblée Nationale 2008

4.3 La professionnalisation... jusqu'où ?

Que devient le bénévolat dans les associations professionnalisées ?

La professionnalisation des associations pose (parfois avec acuité) la question de la motivation, de la place, du rôle des bénévoles et de leurs relations à l'équipe salariée.

Le C2RA Rhône-Alpes a abordé ce sujet dans un numéro de sa « Gazette » consacré à la gouvernance ¹.

Au cours des entretiens, le sujet a été évoqué :

- « Nos bénévoles sont des naturalistes... ces questions d'emploi ne les passionnent pas ! » (E.6)
- « La professionnalisation diminue l'investissement des bénévoles et le militantisme. » (E.3)
- « Nous avons la chance d'avoir un bénévole retraité et compétent qui assume la gestion administrative... sans sa contribution, je ne sais pas ce que deviendrait l'association. » (E.3)
- « Les bénévoles demandent à être mobilisés, orientés et encadrés... Ce constat vient contredire l'idée reçue selon laquelle les bénévoles pourraient « se substituer » à des travailleurs salariés. » (E.1)
- « Les vrais bénévoles, « adhérents », il y en a peu. Des « consommateurs » (de sorties gratuites), il y en a plus ! Même si le monde associatif de l'environnement est attractif, il y a tellement d'associations que ceux qui ont un peu de temps, un peu de compétences, ils sont dans 15 associations à la fois... Ils ont très sollicités. » (E.1)
- « Il faut dédier du temps pour organiser le travail avec les bénévoles, leur laisser de la place. Ils posent de bonnes questions, il y a des compétences... il faut accepter que ce fonctionnement ait un coût pour la structure. » (E.1)

L'approche des emplois dans le secteur associatif doit intégrer la question centrale et spécifique du positionnement du bénévolat. Cela mériterait approfondissement.

On peut noter un autre aspect : l'apport essentiel des réseaux de bénévoles « qualifiés » dans le champ des bases de données naturalistes :

« Dans le secteur de l'ornithologie, c'est presque 5 000 bénévoles extrêmement compétents, qui se soumettent rigoureusement à des protocoles. » (E.1) Cette capacité à mobiliser des réseaux de bénévoles qualifiés et engagés dans l'environnement est une vraie originalité et une grande richesse des associations de ce secteur.

La création d'association comme support à la création de « son » emploi

« Les jeunes diplômés montent des associations pour créer leur cadre d'emploi, c'est logique, facile et pas coûteux... Mais l'enracinement social, ça compte... ça n'a pas la même résonance culturelle et sociale. » (E.7)



La tentation d'évoluer vers les statuts SCIC ou SCOP

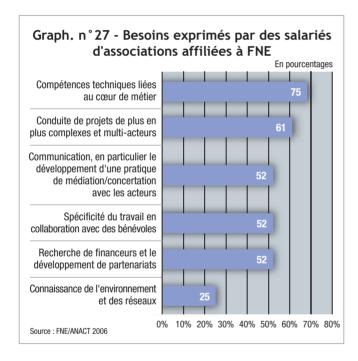
- « Ce qui use les salariés, c'est la dimension collective, toujours devoir animer un collectif autour d'eux, ils sont freinés dans leur action, ça bride leur créativité. On voit arriver dans notre structure des jeunes qui sont des militants de l'environnement convaincus, qui viennent développer leur activité plutôt que de s'investir dans des associations.» (E.4)
- « Au sein du CLER, structure mixte qui fédère depuis toujours des associations, des collectivités et des entreprises privées - qui intervient par ailleurs dans un domaine technique, - les salariés sont plus que dans d'autres domaines tentés de s'approprier le projet : la tendance à l'évolution vers des statuts « passerelle » (SCIC) et l'essaimage vers la création de bureau d'étude privé est lourde ». (E.7)
- « Il y a toujours eu cette double approche, associative mais aussi économique, qui était basée sur le fait de ne pas dépendre entièrement de fonds publics. Une volonté d'autonomie. Et toute cette quête et cette réflexion nous ont amené, progressivement, à devenir une coopérative. À un moment, le statut associatif n'était plus adapté. C'est un processus qui a pris 3 ans.

Il y avait la culture associative du groupe et la coopérative, c'est une SARL à la base. Il y a eu tout ce travail d'acculturation à l'économique, à imaginer une activité commerciale qui pouvait quand même rester dans l'éthique. Il a fallu aussi que ce soit possible au niveau financier, avoir suffisamment de fonds propres pour démarrer. On a constitué nos fonds propres en faisant des réserves dans l'association. On acceptait d'être payés moins, des salaires très modestes pour constituer ces réserves. » (E .4)

4.4 Pistes de travail vers la gestion de l'emploi et des compétences

Les besoins en formation continue

Dans l'enquête réalisée par FNE ¹ en vue de la mise en place d'un plan de formation, les salariés ont exprimés leurs besoins :



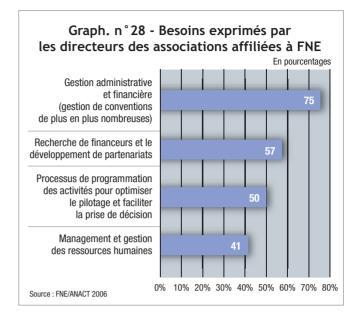
FNE note que:

« Le maintien et le développement des compétences techniques reste le besoin prioritaire des salariés, mais les besoins en compétences plus transverses représentent aussi des pourcentages non négligeables. Pour autant à l'examen du type d'actions de formation suivies, très peu ont suivi des formations en lien avec ces besoins transversaux. »

Même constat en Basse-Normandie :

« Les demandes de formation tournent autour de thématiques (énergie, eau, déchets...), il n'y a pas de demande de formations méthodologiques (pédagogie, gestion, partenariats...).»

Dans cette même enquête interne à FNE, besoins exprimés par les directeurs :



FNE note que:

« La gestion administrative et financière, notamment du fait de la gestion de conventions de plus en plus nombreuses, est le besoin prioritaire pour les directeurs. A l'opposé les besoins liés aux pratiques de management et de gestion des ressources humaines sont cités en dernier. Pour autant à l'examen du type d'actions de formation suivies par les directeurs, très peu ont suivi des formations en lien avec ces besoins. »



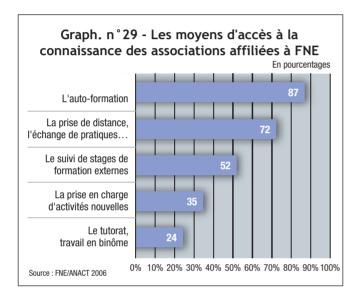
On pourra réfléchir aux réponses à apporter à cette problématique de la prise en charge des aspects administratifs et de gestion : accompagnement par la formation, mise à disposition d'outils, plateformes de mutualisation... Le chantier est vaste et les besoins importants.

Un des effets de l'évolution des modes de financements publics est que tout le temps passé autrefois « sans compter » à vivre en réseau : faire des réunions, des rencontres, des échanges de pratiques ou d'outils... - autrefois financé par les « subventions de fonctionnement » - ne peut plus être « valorisé », et financé.

Tous les témoignages recueillis relèvent l'importance qu'ont revêtue ces échanges internes, plus ou moins informels, dans la structuration et la professionnalisation des réseaux associatifs.

Le tableau ci-dessous, issu de l'enquête interne FNE, confirme le peu de place que prend la formation professionnelle formelle par rapport aux autres moyens d'accès à la connaissance.

« Les pratiques informelles (autoformation, échanges de pratiques) restent prédominantes par rapport au stage de formation (52 %). Paradoxalement le tutorat est peu évoqué, il est davantage perçu comme une modalité d'intégration des nouveaux que comme une modalité de formation pour l'ensemble des salariés »



Vers une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ?

Tous les réseaux nationaux apportent un soutien - apprécié des associations membres - sous forme de plans de formation.



Tout en ayant conscience que ce n'est pas le seul outil d'accompagnement, et que d'autres formes d'accompagnement seraient à inventer.

55 % des associations fédérées à FNE déclarent engager une réflexion sur les évolutions des compétences et la manière de les accompagner. Mais les questions restent posées : Quelle type de réflexion, quel niveau de formalisation, quelle traduction en projet de professionnalisation ?

On pourra utilement se référer à l'outil méthodologique « Guide à destination des responsables des APNE pour la mise en œuvre d'un plan de professionnalisation des salariés », rédigé par l'ANACT pour le compte de FNE - décembre 2006.

Si la mutualisation - à tous les niveaux - est perçue comme une nécessité :

« Il faudrait que les associations s'unissent pour donner des perspectives à leurs employés. Comment arriver à pérenniser dans de petites structures de 2, 3 ou 4 salariés ? » (E.5)

Si des expériences existent :

« La plupart des GRAINE s'occupent de professionnalisation : montée en compétence au niveau des connaissances environnementales, animation nature... »

Elles se heurtent à des résistances fortes :

« Ils ont du mal à aller plus loin, par souci d'équilibre et de respect de l'identité de chacun. Dans le milieu associatif, il y a des identités fortes, des micro identités, on n'arrive pas à faire la synthèse, dans une logique d'intégration. » (E.6)

Les enjeux sur la gestion de l'emploi dans les associations de l'environnement changent d'échelle. Les réseaux doivent aujourd'hui se poser la question de leur organisation et de leur rôle pour tendre vers une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Elle aurait pour objectifs d'anticiper l'évolution des métiers, de favoriser les carrières, de permettre la mobilité.

Le Ministère du travail propose au secteur privé une méthodologie et un soutien à « l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences » (EDEC). www.travail.gouv.fr

Dans le secteur associatif de l'environnement, les outils restent à consolider et à mutualiser : tableaux de bord de suivi des personnels, mise en commun des bases d'offres d'emplois, plans de formation à forte valeur ajoutée, actions de sensibilisation à la gestion des ressources humaines, aux fonctions managériales, au positionnement bénévoles / salariés...

Mouvement assez récent dans le paysage associatif français, le secteur de l'environnement se trouve aujourd'hui au cœur des préoccupations des citoyens. Il fait preuve de sa vitalité par le nombre de création de petites associations locales, agissant dans des domaines très variés.

La professionnalisation - des activités, des structures et des acteurs - est encore plus récente : une dizaine d'années, au cours desquels le développement (au sein des associations) et la structuration (au sein des réseaux nationaux et régionaux) ont été très importants.

Du point de vue des compétences, des savoirs-faire, les acquis sont très significatifs. Les associations de l'environnement ont réussi à définir, à consolider et à faire reconnaître les métiers de l'éducation à l'environnement qui sont leur savoir-faire original et originel.

Face aux nouveaux enjeux liés à la protection de l'environnement, à la sensibilisation du public, et aux politiques qui se mettent en place - amplifiés depuis le Grenelle de l'environnement en 2007 - leur expérience et leur rôle de médiation et d'expertise sont reconnus.

Leur volonté, et celle des réseaux qui les représentent, est de jouer pleinement leur rôle, d'amplifier leurs actions, d'apporter leur pleine contribution aux évolutions sociales et économiques tendant vers un développement durable. Si le contexte actuel présente des opportunités, la situation des associations est délicate.

Du point de vue stratégique, en externe : évolution des modes de financements publics, raréfaction des fonds, positionnements à renégocier, avec les collectivités, mais aussi avec le secteur privé.

Comment évoluer sans perdre ses valeurs associatives fondamentales et ses acquis ? Comment poursuivre ses missions, se développer, à quel rythme, sans mettre en péril des équilibres toujours fragiles ? Comment renforcer les réseaux, la mutualisation des moyens ? Comment anticiper les évolutions avant qu'elles ne soient imposées ?

En interne : la professionnalisation des structures pose très clairement la question de la place dévolue au bénévolat. On sent une montée de revendications des salariés au sein d'un modèle économique qui est mal armé sur les questions de management des ressources humaines.

Comment capitaliser la richesse que représentent les compétences et la motivation des salariés au sein de l'économie sociale ? Quelles solutions pour passer de l'étape de l'embauche et de la formation du personnel à un projet plus global de gestion des carrières, de la mobilité ?

On peut sans doute compter sur le dynamisme dont fait preuve le secteur associatif de l'environnement pour dépasser ces difficultés et faire évoluer son modèle associatif.

TABLE DES FIGURES

| Graph. n°1 - Âge moyen des associationsselon le secteur d'activités | 5 |
|---|----|
| Graph. n°2 - Secteurs d'activité associés à la défense de l'environnement | 7 |
| Graph. n°3 - Territoire d'intervention des associations de l'environnement | 7 |
| Graph n°4 - nombres d'associations adhérentes aux réseaux du CNAR environnement | 9 |
| Graph. n°5 - Nombre de salariés par association | 10 |
| Graph. n°6 - Nombre moyen de salariés par association | 10 |
| Graph. n°7 - Évolution de l'emploi dans les CPIE. | 11 |
| Graph. n°8 - Types des contrats de travail | 12 |
| Graph. n°9 - Part des emplois aidés dans les associations de l'environnement | 12 |
| Graph. n°10 - Types d'aides à l'emploi dans les CPIE | 13 |
| Graph. n°11 - Types d'aides à l'emploi dans les structures de l'ESS(*) en Rhône-Alpes | 13 |
| Graph. n°12 - Niveau de formation du personnel | 13 |
| Graph. n°13 - Niveau de formation des salariés | 14 |
| Graph. n°14 - Qualification des emplois | 14 |
| Graph. n°15 - Répartition des emplois par genre | 14 |
| Graph. n°16 - Intitulés des postes par genre | 14 |
| Graph. n°17 - Âge des salariés dans les associations affiliées à FNE | 15 |
| Graph. n°18 - Répartition des emplois par "grandes <mark>" fonctions</mark> | 15 |
| Graph. n°19 - Détail des fonctions exercées au sei <mark>n des associations fédérées à FNE</mark> | 16 |
| Graph. n°20 - Répartition des postes par fonction (détail)) dans les CPIE | 16 |
| Graph. n°21 - Répartition des postes par fonction dans les CPIE | 16 |
| Graph. n°22 - Répartition des postes par fonction d <mark>ans les associations affiliées à FNE</mark> | 16 |
| Graph. n°23 - Existence de la fonction "direction" dans les structures de l'ESS en Rhône-Alpes | 17 |
| Graph. n°24 - Domaines d'intervention dans les structures de l'ESS en Rhône-Alpes | 18 |
| Graph. n°25 - Domaines d'intervention des associations d'éducation à l'environnement en Alsace | 18 |
| Graph. n°26 - Secteurs porteurs de création d'emplois dans les associations en Rhône-Alpes | 21 |
| Graph. n°27 - Besoins exprimés par des salariés d'associations affiliées à FNE | 24 |
| Graph. n°28 - Besoins exprimés par les directeurs des associations affiliées à FNE | 24 |
| Graph. n°29 - Les moyens d'accès à la connaissance des associations affiliées à FNE | 25 |

SIGLIER

| _ | |
|---|--|
| 7 | |
| | |
| • | |

| ADDES | Association pour le développement de la documentation sur l'économie sociale |
|-------------|---|
| ADEME | Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie |
| AG | assemblée générale |
| ANACT | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail |
| ANPE | Agence nationale pour l'emploi |
| APNE | association de protection de la nature et de l'environnement |
| ARIENA | Association régionale pour l'initiation à l'environnement et à la nature en Alsace |
| AVISE | Agence de valorisation des initiatives socio-économiques |
| C2RA | centre régional de ressources et d'animation |
| CA | contrat d'avenir |
| CAE | contrat d'accompagnement dans l'emploi |
| CCEE | Commission des comptes et de l'économie de l'environnement (ministère de l'écologie) |
| CCNA | convention collective nationale de l'animation |
| CCNTSF | convention collective nationale tourisme social et familial |
| CDD | contrat à durée déterminée |
| CDI | contrat à durée indéterminée |
| CEC | contrat emploi consolidé |
| CES | contrat emploi solidarité |
| CIE | contrat initiative emploi |
| CLER | Comité de liaison énergies renouvelables |
| CNAR | centre national d'appui et de ressources |
| CNFPT | Centre national de la fonction publique territoriale |
| CNRS | Centre national de la recherche scientifique |
| COOPERE | Coordination pour l'éducation relative à l'environnement sur les territoires héraultais |
| CPCA | Conférence permanente des coordinations associatives |
| CPIE | centre permanent d'initiatives pour l'environnement |
| CRESS | chambre régionale de l'économie sociale et solidaire |
| DARES | direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques |
| DIFED | Dynamique d'information et de formation sur l'environnement et le développement durable (association) |
| DIREN | direction régionale de l'environnement |
| DLA | dispositif local d'accompagnement |
| EEDD | éducation à l'environnement vers un développement durable |
| ESS | économie sociale et solidaire |
| ETP | équivalent temps plein |
| FNE | France nature environnement |
| FONJEP | Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire |
| FRAPNA | Fédération Rhône-Alpes de protection de la nature |
| GRAINE | groupement régional d'animation et d'information sur la nature et l'environnement |
| IFEN | Institut français de l'environnement |
| IFORE | Institut de formation de l'environnement |
| IGAS | Inspection générale des affaires sociales |
| IGE | Inspection générale de l'environnement |
| LPO | Ligue de protection des oiseaux |
| NSEJ | nouveaux services-emplois jeunes |
| ONMAS | Observatoire national des métiers de l'animation et du sport |
| PIB | produit intérieur brut |
| REEB | Réseau d'éducation à l'environnement en Bretagne |
| REN | Réseau École et Nature |
| SCOP TEE | société coopérative de production |
| TIC | territoires environnement emplois technologies de l'information et de la communication |
| 110 | technologies de tiliforniation et de la communication |

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

Études, rapports, enquêtes et documentation

- CNAR Environnement, « Accompagnement des associations environnement / Nord Pas de Calais », 2006.
- CNAR environnement, « Éducation à l'environnement vers un développement durable : État des lieux » - Repère, AVISE 2008.
- CNAR Environnement, « Perspectives pour le secteur de l'environnement » - Carnet de pratiques en accompagnement, 2007.
- CNAR Environnement/C2RA et CRESS Rhône-Alpes,
 « L'emploi au sein des structures Environnement sous statut Économie Sociale et Solidaire implantées en Rhône-Alpes » - Enquête, 2007.
- COOPERE 34, « Emploi et professionnalisation en éducation à l'environnement vers un développement Durable dans le département de l'Hérault », 2006.
- CPCA, « L'économie sociale des associations », Études et documents 3, 2007.
- CPCA, Enquête interne auprès des associations, par secteurs, 2007.
- CPIE Bresse du Jura, « Les métiers de l'animation liés à l'environnement », Observatoire national des métiers de l'animation et du sport, 2004.
- DARES, « Que sont devenus les emplois-jeunes des collectivités locales, établissements publics et associations ? Premières Synthèses », 2006.
- GRAINE/FRAPNA, « Contribution à l'analyse du fonctionnement des associations employant des professionnels de l'animation et de l'éducation à l'environnement », 2005.
- MC2 consultants, « Diagnostic des structures d'éducation au développement durable en Basse-Normandie »,
 Conseil régional de Basse-Normandie, 2006
- Morange P., « Rapport d'information sur la gouvernance et le financement des structures associatives », Assemblée Nationale, 2008.

- REN/REEB, « Recensement des besoins en formation des éducateurs à l'environnement », 2007.
- Tchernonog, V., « Le monde associatif en 2005 enquête auprès des associations » Matisse, CNRS, 2006.
- Tchernonog, V « Le paysage associatif français. Mesures et évolutions », Juris associations-Dalloz, 2007.
- Tchernonog V., Les associations en France Poids, profils et évolutions - Fondation Crédit Coopératif/ ADDES 2007
- Helias A., Lavoux T., Chassine J-P., Segal P., « L'emploi dans le domaine de l'environnement et les dispositifs d'aide à l'emploi », IGAS/IGE, juin 2006

Périodiques

- Espaces Naturels N° 24, « La nature pour métier », ATEN, Octobre 2008.
- La feuille de l'Orme N° 46, lettre sur l'emploi de l'Institut français de l'environnement, septembre 2007.
- La gazette des DLA Rhône-Alpes N° 5, « la gouvernance à l'épreuve des faits », CRESS Rhône-Alpes, juin 2008.
- \bullet La Vie associative N° 7, « L'emploi dans les associations », CPCA, 2005.
- La Vie associative N° 9, « L'économie dans les associations », CPCA, 2007.
- Le 4 pages n° 125, « Le dynamisme des formations environnementales à l'épreuve du marché du travail », IFEN, septembre 2008.



- > Prévention
- > Conseil
- Communication
- > Sensibilisation



Animateur environnement

en œuvre des activités et des animations péda-gogiques, basées sur des thèmes liés à la connaissance de l'environnement au sens très large du terme, et à destination de différents publics.

Selon le contexte dans lequel il exerce, ses champs d'intervention, ses missions et le public considéré, il justifiera

- Brevet d'Etat d'Animateur Technicien en Education Populaire (BEATEP) Brevet d'Aptitude à l'Education Socio-Educative (BASE)

- Brevet d'Aptitude a l'Education Socio-Ed Brevet d'Etat d'Educateur Sportif (BEES) BTSA "Gestion et protection de la natur BAC + 4 ou 5, de formation universi-taire ou ingénieur...





Ministère de la Jeunesse et des Sports

78 rue Olivier de Serres - 75739 Paris Cedex 15 - Tel. : 01 40 45 90 00 Annuaire des Directions Régionales et Départementales de la Jeunesse et des Sports : http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/francais/servdec.htm

Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement

20 avenue de Ségur - 75302 Paris 07 SP - Tel.: 01 42 19 20 21 http://www.environnement.gouv.fr/

Annuaire des services déconcentrés :

http://www.environnement.gouv.fr/regions/coordonnees.htm

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

78 rue de Varenne - 75349 Paris 07 SP - Tel. : 01 49 55 49 55 http://www.agriculture.gouv.fr/accueil.htm

Réseau Ecole et Nature, Maison de l'Environnement 16 rue Ferdinand Fabre - 34090 Montpellier - Tel.: 04 67 02 25 70 / 71

> Pour aller plus loin dans le projet

Les conseillers d'orientation/psychologues des centres d'information et d'orientation (CIO) ou des établissements scolaires sont disponibles pour accompagner les porteurs de projets. Les services universitaires d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO) implantés dans les universités proposent aux étudiants un important fond documentaire, des conseils pour l'orientation, et une aide à l'insertion professionnelle. Annuaire des CIO en France: http://www.education.gouv.fr/orient/listcio.htm Annuaire des SCUIO en France :

http://www.onisep.fr/national/ou_informer/html/cio_paio_ml_scuio/minihome.htm

Sources: AME - ONISEP - CNFPT - MATE - DIREN Languedoc Roussillon -Tee Ile-de-France



> Le salaire

Il est souvent en rapport avec la qualification et les diplômes. Les salaires sont souvent plus faibles dans le milieu associatif



> Les employeurs

- Les associations et les fondations du domaine de l'environnement
- Les collectivités locales
- L'Education Nationale et l'Enseignement Agricole



> Les qualités et les compétences

C'est un métier qui demande :

- De grandes qualités de pédagogue
- Des connaissances liées au milieu et au champ dans lequel il exerce
- Des capacités solides de communication et d'animation
- Une forte créativité
- Une forte capacité d'adaptation
- Une grande disponibilité



> Les caractéristiques du métier

Ce n'est pas un métier récent. Les premiers animateurs "nature" sont apparus dans les années 70 et ont exercé très majoritairement dans le milieu associatif. Aujourd'hui, ce métier recouvre des réalités très diverses liées notamment à la définition très ouverte, donnée par la société, au terme environnement.



> Les débouchés

En France, les animateurs environnement sont estimés aujourd'hui à 4000 environ, employés pour la majorité d'entre eux par le secteur associatif.

L'évolution de la demande sociale, en matière d'environnement, a fait augmenter le nombre d'emplois ces deux dernières années. Toutefois, ces emplois restent fragiles.



Le CNARE est animé par un collectif national d'organismes agissant dans le secteur de l'environnement :

- le Comité de Liaison Energies Renouvelables, www.cler.org
 - France Nature Environnement, www.fne.asso.fr
 - le Réseau Ecole et Nature, www.ecole-et-nature.org
- les Réseaux Territoires Environnement Emplois, www.reseau-tee.net
- l'Union nationale des Centres Permanents d'Initiatives pour l'Environnement, structure porteuse du CNARE au nom du collectif coordinateur, www.cpie.fr

Ses missions?

Mobiliser les acteurs de l'environnement, appuyer les actions des DLA et C2RA sur ce secteur (outils méthodologiques, observation, analyse, évaluation) et impulser des partenariats nationaux.

Quelques exemples d'actions et de productions :

Mobilisation des acteurs de l'environnement en Aquitaine, Bretagne,
Basse-Normandie et Rhône-Alpes;
création d'un dispositif d'évaluation et de valorisation
de l'utilité sociale des structures environnementales;
réalisation d'une étude-argumentaire sur les partenariats entre associations et pouvoirs publics;
édition de quatre monographies décrivant des exemples de partenariats entre DLA
et territoires de projet au service de l'économie sociale et solidaire;
réalisation d'une brochure sur le mécénat des PME/PMI dans le secteur de l'environnement.

