

# « PERSPECTIVES SUR LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT »

## Table des matières

I.	INTRODUCTION	3
II.	FILIERE « EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT VERS UN DEVELOPPEMENT DURABLE »	5
	<b>A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)</b>	<b>5</b>
	1. L'éducation à l'environnement et les institutions publiques	5
	2. L'éducation à l'environnement : activités et métiers	5
	3. Formation et filière professionnelle en éducation à l'environnement	5
	4. Profil des associations employeuses	6
	5. Vie associative, perennisation et « professionnalisation »	7
	6. L'importance de l'action territoriale	9
	<b>B. LES PRECONISATIONS</b>	<b>10</b>
	1. Professionnalisation des structures	10
	2. Mutualisation et mise en réseau	11
	3. L'utilité sociale des acteurs de l'éducation à l'environnement	11
	4. Valorisation et analyse économique	12
	Abréviations	
III.	FILIERE « EAU ET STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE »	13
	<b>A. Les CONSTATS (contexte - freins - leviers)</b>	<b>13</b>
	1. Contexte	13
	2. Une opportunité réglementaire et institutionnelle majeure	13
	3. Un point de blocage supplémentaire : les appels d'offres	14
	<b>B. LES PRECONISATIONS</b>	<b>14</b>
IV.	FILIERE « ENERGIES RENOUVELABLES »	15
	<b>A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)</b>	<b>15</b>
	1. Les énergies renouvelables : un gisement d'emplois ?	15
	2. Réglementation et politique incitative en faveur des énergies renouvelables	15
	3. Des freins au développement des activités et de l'emploi dans la filière	15
	<b>B. LES PRECONISATIONS</b>	<b>16</b>
	1. Soutien financier, appui des politiques publiques...	16
	2. Adéquation entre offre de formation et demande sur le marché de l'emploi	16



V.	<b>FILIERE « ESPACES NATURELS »</b>	<b>17</b>
	<b>A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)</b>	<b>17</b>
	1. Renforcement de la décentralisation et enjeux pour les associations	17
	2. Réglementation et réalités économiques du marché...	17
	3. «Gestion des Espaces Naturels»	18
	4. Connaissance et reconnaissance imparfaite des métiers...	18
	5. Diversification des activités : une solution à tempérer	18
	<b>B. LES PRECONISATIONS</b>	<b>19</b>
	1. Plus-value sociétale et utilité environnementale	19
	2. Partenariat et territoire	19
	3. Construction de référentiels métiers et rationalisation de l'offre...	19
VI.	<b>FILIERE « GESTION DES DECHETS »</b>	<b>20</b>
	<b>A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)</b>	<b>20</b>
	1. Réglementations, emploi et développement de la filière	20
	2. L'emploi et les activités de la filière : zoom sur le secteur associatif	20
	3. Une évolution qualitative et quantitative de l'emploi dans la filière	21
	4. Des valeurs sociales du travail et une utilité sociétale des activités	21
	5. Des freins au développement de la filière	21
	6. La formation propre à la filière déchets	22
	7. Nouveau code des marchés publics et activités de gestion des déchets	22
	<b>B. Les Préconisations</b>	<b>22</b>
	1. Valoriser l'utilité sociale	22
	2. Reconnaissance des métiers	23
	3. Diversification de l'activité et cohérence territoriale	23
	4. Professionnalisation et structuration de la filière	23
	5. Contractualisation «collectivités / associations»	23

## I. INTRODUCTION

### > Objectif du carnet « Perspectives sur le secteur de l'Environnement »

*Permettre aux prestataires d'acquérir une connaissance globale et actualisée des spécificités du secteur de l'environnement : filières, logiques d'acteurs, problématiques, enjeux et évolutions.*

### > Origine des sources d'élaboration

En février 2005, le CNAR Environnement a organisé un séminaire de deux jours rassemblant une cinquantaine d'acteurs du secteur environnemental, issus d'horizons divers : état, collectivités, universitaires, réseaux, associations, structures d'IAE ... L'objectif était de produire une vision prospective des enjeux du secteur de l'environnement, et des actions à mettre en œuvre pour venir en soutien aux acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire œuvrant dans ce secteur. Le séminaire s'est plus particulièrement focalisé sur cinq filières :

- Eau et structures d'insertion par l'activité économique
- Éducation à l'environnement vers un développement durable (EEDD)
- Énergie renouvelable
- Espaces naturels
- Gestion des déchets

Pour chacune de ces filières, le CNAR Environnement a produit une note de problématique en préparation des ateliers, ainsi qu'une note de synthèse des débats. Ce carnet se base sur l'ensemble de ces notes, dont le contenu a été sélectionné par rapport à l'objectif et aux lecteurs des Carnets de Pratiques en Accompagnement. De par sa nature transversale à l'ensemble du secteur de l'environnement, la filière EEDD vous est présentée en premier.

### > Structuration du carnet « Perspectives sur le secteur de l'environnement »

Ce carnet permet une lecture sélective par filière. Chacune d'entre elles se décompose en deux parties :

- Les constats avec un état des lieux du contexte, des freins et des leviers identifiés par le CNAR Environnement,
- Les préconisations faites en 2006 par le CNAR Environnement et ses partenaires (séminaire).

### > Points saillants d'une approche transversale des 5 filières :

En introduction, voici quelques points transversaux qu'il est important de prendre en compte dans une approche globale du secteur environnement :

Les structures du secteur de l'environnement ont besoin d'évaluer et de valoriser leur utilité sociale (intégrant les dimensions sociétale, environnementale et de développement durable). Le CNAR Environnement est en cours d'élaboration d'un *dispositif d'évaluation et de valorisation de l'utilité sociale des actions et des structures du secteur de l'environnement (DEVUSE)*. Ce dispositif rassemblera un outil et une démarche d'accompagnement des structures bénéficiaires. En phase de test en 2007, il sera mis à disposition des DLA début 2008.

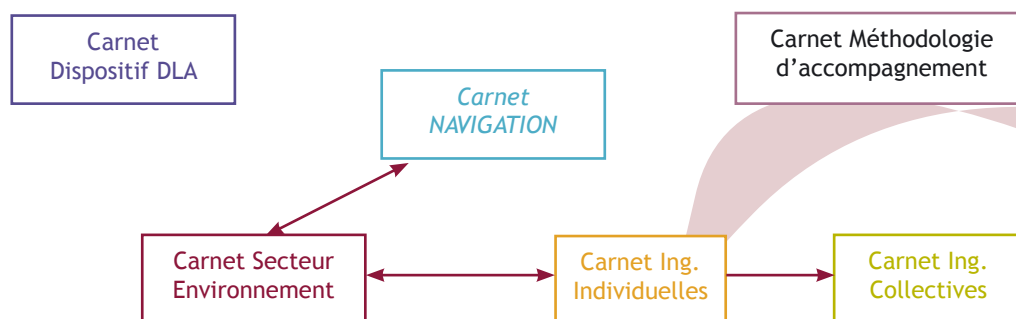
Les structures du secteur de l'environnement s'inscrivent dans une dynamique de professionnalisation importante depuis plus de 10 ans. Ceci, entre autres, via l'augmentation du salariat. Cette évolution structurelle et de fonctionnement type « PME » a généré un décalage par rapport à la vie associative avec, par conséquent, une évolution des modes de gestion et de gouvernance. Cette évolution nécessite une adaptation de la part des élus associatifs (CA/bureau) comme des salariés.

Les structures ont besoin de se repositionner vis-à-vis des collectivités, suite à l'évolution des modes de contractualisation et l'apparition récurrente des systèmes d'appel d'offres au détriment des démarches partenariales. Le CNAR Environnement est en cours d'élaboration d'un dispositif de sensibilisation et d'accompagnement des structures sur le thème : *Partenariat et modes de contractualisation entre structures d'économie sociale et solidaire et collectivités territoriales.*

De manière transversale, il est identifié un besoin important de formalisation des métiers et de structuration des filières de formation professionnelle. Cette problématique générale n'est pas développée dans le carnet car elle est périphérique aux domaines d'accompagnement DLA.

#### > Repères de navigation

Pour une information générale sur le secteur de l'environnement, ce carnet peut être utilisé de manière autonome par rapport aux carnets « Dispositif DLA » et « Méthodologie d'accompagnement ». Pour une information spécifique en rapport avec une ingénierie individuelle ou collective, ce carnet est à utiliser en interaction avec les carnets « ingénieries individuelles DLA » ou « ingénieries collectives DLA ».



### A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)

#### 1. L'éducation à l'environnement et les institutions publiques

La première conférence des Nations Unies sur l'environnement, en 1972, donne le coup d'envoi institutionnel de l'éducation à l'environnement : « nous n'avons qu'une seule terre » ! Puis c'est le rapport Brundtland en 1987 qui lance le concept de « développement durable ». En 1992 la majorité des Etats présents à la conférence de Rio de Janeiro s'engage sur une politique de développement durable : c'est la naissance de l'Agenda 21.

En 2003 le gouvernement met en place une Stratégie Nationale pour le Développement Durable (SNDD), où l'on retrouve l'éducation à l'environnement dans deux lignes principales d'action : « le citoyen acteur du DD » et « l'état exemplaire ». Le 1er juin 2004 l'Assemblée Nationale approuve le projet de loi constitutionnelle relatif à la Charte de l'Environnement, qui inclut à son article 8 que « l'éducation et la formation à l'environnement doivent contribuer à l'exercice des droits et des devoirs définis par la présente Charte ». L'EE est donc maintenant reconnue au sein même de notre constitution. Cela se traduit en juillet 2004 par la Circulaire du Ministère de l'Education Nationale, appelant à la « Généralisation de l'Education à l'Environnement vers un Développement Durable » de l'école au lycée. Cette même circulaire reconnaît la nécessité d'établir des partenariats avec les associations et recommande la création de comités de pilotage EEDD transversaux dans chaque académie.

La vague porteuse de l'EE ne s'arrête pas en France puisque l'année 2005 a vu le lancement de la décennie de l'UNESCO pour l'Education au Développement Durable. La reconnaissance institutionnelle de l'EE est donc acquise.

#### 2. L'éducation à l'environnement : activités et métiers

##### > Origines et émergence de la filière

Les activités d'animation et d'éducation en lien avec l'environnement relèvent de quatre filiations professionnelles dont les frontières restent fort perméables :

- l'animation socioculturelle et sportive à travers les origines de l'EE dans l'éducation populaire,

- le tourisme et développement local à travers la volonté des collectivités de valoriser leur patrimoine naturel à des fins économiques,
- l'agriculture et la ruralité à travers le besoin de rechercher de nouvelles activités rémunératrices, et de consolider la vie rurale en valorisant son patrimoine et ses savoir-faire traditionnels,
- la protection et gestion de l'environnement à travers la nécessité de modifier les comportements individuels et collectifs pour mieux protéger et gérer les milieux.

C'est pourquoi il semblait difficile, jusqu'à maintenant, de catégoriser avec précision les activités et métiers relevant des domaines de l'animation en lien avec l'environnement. Cette confusion s'explique en partie par la relative nouveauté du secteur. Le périmètre de la filière spécifique d'éducation à l'environnement, en émergence, est en cours de définition.

##### > Métiers

On peut identifier trois types « d'animateurs / éducateurs en lien avec l'environnement », correspondant à trois métiers :

1. L'animateur / éducateur : salarié de collectivités ou d'associations fortement structurées, il n'intervient que pour conduire des programmes pédagogiques en grande partie paramétrés et contractualisés.
2. L'éducateur / développeur : souvent salarié d'une petite structure de droit privé (association ou EURL) sa mission comprend le développement de projets et la pratique pédagogique.
3. L'éducateur / coordinateur / formateur : souvent salarié d'une structure de taille conséquente et / ou organisme de formation, sa mission consiste en de l'ingénierie et de la coordination pédagogique, ainsi que de la formation d'adultes, voire de formateurs.

#### 3. Formation et filière professionnelle en éducation à l'environnement

Bien que le métier existe, et qu'il soit possible de le décliner selon plusieurs niveaux de responsabilités et de compétences, aucune structuration n'en permet aujourd'hui une reconnaissance institutionnelle. L'existence d'une filière de formation spécifique faciliterait considérablement cette structuration.

## > Eléments de filière actuels

A l'heure actuelle, une seule formation spécifique en éducation à l'environnement est inscrite au répertoire des certifications professionnelles : le Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire et de la Jeunesse (BEATEP) option éducation à l'environnement, diplôme de niveau IV (Bac) porté par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative (MJSVA).

Le Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Protection de la Nature (BTSA GPN) option animation nature, diplôme de niveau III (Bac + 2) porté par le Ministère de l'Agriculture, est toutefois souvent demandé par les employeurs pour des postes d'éducateur à l'environnement.

## > Propositions pour une filière professionnelle en éducation à l'environnement

Une filière de formation professionnelle spécifique favoriserait l'accès à une qualification répondant aux besoins des employeurs et permettrait de sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés actuels et à venir. Elle faciliterait en outre la construction de vrais partenariats entre le milieu de l'enseignement et des professionnels formés et reconnus, préconisés notamment dans le cadre de la circulaire EEDD de juillet 2004 (généralisation de l'EEDD en milieu scolaire). Enfin, elle permettrait une réelle reconnaissance, une valorisation du métier et de raisonner en terme d'ascension sociale ou professionnelle.

La filière de formation professionnelle « Education à l'Environnement » peut se décliner ainsi :

> **Niveau IV** : Animateur généraliste en éducation à l'environnement

> **Niveau III** : Educateur nature environnement - Fonctions de coordination, médiation, encadrement direct, conception de projet pédagogique

> **Niveau II** : Formateur spécialisé - Responsable pédagogique - Conseiller

> **Niveau I** : Ingénierie pédagogique - Ingénierie éducative (conception du projet éducatif global d'une structure ou d'un service) - Direction/Gestion

Cette filière de formation concerne les professionnels ayant leur activité principale dans le champ de l'éducation à l'environnement, c'est-à-dire faisant de l'éducation à l'environnement leur métier. Un travail d'intégration d'éducation à l'environnement dans les filières de formation existantes sur des champs périphériques

sera mené en parallèle, afin de former également les professionnels étant amenés à faire de l'éducation à l'environnement dans la pratique de leur métier.

## 4. Profil des associations employeuses

Les employeurs étaient pratiquement exclusivement constitués d'associations jusqu'à la fin des années 1990. A partir de ce moment et grâce entre autres, au dispositif NSEJ, les collectivités locales devinrent également employeurs d'animateurs environnement<sup>2</sup>. Si l'on ne possède pas de chiffres exacts sur la répartition des emplois entre collectivités et associations, on peut estimer que les premiers représentent 30 % de l'emploi dans le secteur, les deuxièmes environ 60 % - le reste étant pris en charge par des organismes privés<sup>3</sup>. Par exemple en région PACA en 2003, ces chiffres étaient de 36 % et 54 %<sup>4</sup>.

Cette analyse se focalise sur les employeurs associatifs : de par le dispositif DLA, qui accompagne les associations et structures de l'économie sociale, et de par le fait que nous ne disposons que de peu de données concernant l'emploi dans les collectivités.

### > L'âge des associations

Comme il fut abordé dans l'introduction, les plus anciennes associations d'éducation à l'environnement n'ont que deux ou trois décennies au maximum. Les associations de plus de 15 ans sont donc considérées comme établies, ce qui en fait un secteur relativement jeune. Ce constat peut également s'appliquer, mais peut-être dans une moindre mesure, aux associations de protection et gestion de la nature qui se sont dotées d'un secteur éducatif à cette époque. L'étude réalisée en Rhône Alpes en 2004 fait apparaître qu'un tiers de l'échantillon des associations employeuses d'animateurs fut créé entre 1994 et 1998 - suite à quoi la création se ralentit mais les embauches de personnels augmentèrent fortement<sup>5</sup>.

### > La structuration du secteur

Il est difficile de présenter un schéma simple et intégré de l'organisation des associations et autres acteurs de l'éducation à l'environnement. Il existe des réseaux territoriaux d'éducation à l'environnement : un à l'échelle nationale (le Réseau Ecole et Nature), auquel adhèrent 20 réseaux régionaux et 13 départementaux, tous sur une spécificité « éducation à l'environnement ». Si ils représentent ensemble plus de 1000 individuels et 1000 structures actrices de l'EE, leur structuration n'est pas

2- REEB, « Etude sur les emplois en éducation à l'environnement en Bretagne », 2001 - p25.

3- AVISE, « Séminaire de travail sur la consolidation des nouveaux services environnementaux », Paris septembre 2003 - p51.

4- ARPE, « Analyse de la filière éducation, sensibilisation et animation relative à l'environnement en PACA », 2003 - p13.

5- GRAINE Rhône Alpes et FRAPNA Région, « Contribution à l'analyse du fonctionnement des associations employant des professionnels de l'animation et de l'éducation à l'environnement », 2005 - p 12.

d'un type fédéraliste. De plus, il y a un système d'adhésions croisées avec la fédération des associations de protection de la nature et de l'environnement, France Nature Environnement. On retrouve ce système d'adhésions croisées avec des réseaux d'acteurs spécifiques tels que l'Union Nationale des Centres Permanents d'Initiatives pour l'Environnement, ou bien avec des réseaux thématiques tels que le Comité de Liaison pour les Energies Renouvelables, les Réserves Naturelles de France ou encore Rivages de France.

#### > Les salariés et l'impact du dispositif Emploi Jeune

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 contrats verts, ou en tant qu'objecteurs de conscience. Dans les années 1990 les associations se sont appuyées sur les dispositifs d'aide à l'emploi et à l'insertion (notamment les CES / CEC). Puis c'est l'apparition du dispositif NSEJ, qui a largement contribué au développement rapide de l'emploi dans le secteur, tant du point de vue quantitatif, que qualitatif : 22 % des emplois jeunes en environnement ont été embauchés dans le secteur éducatif<sup>6</sup>. Une proportion importante des salariés de ces associations a donc été embauchée dans ce cadre. La majorité des associations d'EE ne dispose également que de peu de salariés : ce sont pour la plupart des « petites » structures.

Ces salariés sont en général hautement qualifiés, mais faiblement payés par rapport à leur niveau d'études et à leurs responsabilités. Relativement autonomes et enthousiastes, cette vague de nouveaux salariés qualifiés a apporté un certain dynamisme au secteur d'activités, a permis de consolider les projets associatifs et a lancé la professionnalisation des structures. Cette mutation progressive implique aussi une évolution du panel des ressources humaines dont peuvent maintenant disposer certaines associations d'EE : direction, chargé de communication, secrétaire, comptable...

Il semble que les nouveaux dispositifs d'aide à l'emploi - dans une logique de retour au soutien à l'insertion professionnelle - sont en décalage avec les besoins du secteur de l'éducation à l'environnement, où l'emploi nécessite maintenant formation spécifique, compétences, opérationnalité et expérience.

#### > Les publics

Le premier public des associations d'EE est scolaire, ce qui s'explique en grande partie par sa nature captive. L'étude nationale de 2004 montre que 66 % des journées d'animation se font auprès des scolaires (dont la moitié auprès des primaires), pour 18% auprès d'un

public enfant en loisirs, 10 % grand public en loisirs et 6 % d'adultes en formation<sup>7</sup>. Ces derniers dénotent un phénomène d'évolution des compétences d'un certain nombre de structures de l'animation vers la formation. En 2004 les thématiques sollicitées sont les suivantes, dans l'ordre de grandeur : milieux naturels, faune, flore (25 %), l'eau (20 %), patrimoine et paysages (18 %), déchets (16 %), « développement durable » (12 %), puis air, environnement sonore et milieux urbains.

#### > La crise financière

Les associations d'EE entrent depuis quelques années dans de sérieuses difficultés financières, menant à un nombre croissant de licenciements et de dépôts de bilan - sur lesquels nous n'avons malheureusement pas de chiffres précis. En effet, les publics de l'éducation à l'environnement ne sont pas, pour la plupart, solvables: les écoles, premiers publics, n'ont que très peu de ressources financières à allouer aux projets scolaires liés à l'environnement. Une partie importante du montage d'un projet EE consiste donc - outre la préparation pédagogique - à trouver son mode de financement. Jusqu'à présent l'Etat était le premier financeur de ces activités, non seulement à travers des financements de ses directions décentralisées mais surtout ... à travers les emplois jeunes ! La fin du dispositif NSEJ conjuguée à la baisse généralisée des crédits publics mène au licenciement des animateurs, dont les salaires ne peuvent plus être assurés par les structures.

L'EE se réalise donc principalement sur fonds publics, et la pérennisation des activités ne se fera pas uniquement à travers le système marchand. Néanmoins il est nécessaire d'aborder le positionnement et les logiques économiques et financières des associations, afin de les mettre en cohérence avec les projets et les valeurs associatives - notamment dans le cadre de l'élargissement des champs de l'EE.

### 5. Vie associative, pérennisation et « professionnalisation »

#### > L'évolution rapide des structures opératrices

Les structures associatives d'EE ont beaucoup changé et évolué ces dernières années : d'un côté, par rapport au contexte social dans lequel elles évoluent et à la pression mercantile induite entre autres par la nécessité de pérenniser les postes. D'un autre côté, par rapport à leur contexte interne : le poids grandissant du salariat et les changements induits sur les relations bénévoles / salariés a fait évoluer les modes de gouvernance.

6- ONMAS, « Etude nationale sur les métiers de l'animation liés à l'environnement », 2004 - p 45.

7- ONMAS, « Etude nationale sur les métiers de l'animation liés à l'environnement », 2004 - p 65.

Il semble nécessaire de ré-examiner les fonctions de chacun au sein des structures ; c'est un facteur incontournable dans le débat sur la pérennisation.

L'arrivée massive de salariés dans les structures associatives (NSEJ) n'a pas été bien accompagnée. Avec l'arrivée de ces emplois, la fonction d'employeur a évolué. Il faut maintenant articuler vie associative et action professionnelle. Ce qui engendre un problème de gestion d'équipe (et de projet, de budget) souvent résolu en partie par la nomination d'un directeur. Le Bureau et le CA doivent se repositionner afin d'éviter que le directeur se substitue peu à peu à l'employeur réel. Paradoxalement, les bénévoles font face à un besoin de compétences plus pointues et à des responsabilités accrues, au moment où le bénévolat est partout en difficulté. Il est ainsi nécessaire de réinvestir l'action bénévole des associations, afin de renforcer la cohérence des projets associatifs, d'affirmer leur valeur démocratique et d'intérêt général, ainsi que les spécificités juridiques et sociales de la gestion associative désintéressée.

Comment faire en sorte qu'une structure développe ses compétences d'employeur ? Comment gérer à la fois la vie associative avec une gestion d'équipe salariée et une dimension « utilité sociale » ? La question de l'employeur ne doit pas s'arrêter à la dimension administrative, mais aussi aborder la dimension « humaine », et la dimension de professionnalisation des salariés. Il est nécessaire de développer des compétences de gestion de ressources humaines et de management spécifiques au cadre associatif. Le DLA doit être un outil dans ce sens - mais en travaillant avec les salariés et les bénévoles.

L'association et ses activités évoluent aussi en fonction de ses salariés et une valorisation des projets personnels dont les salariés sont porteurs (avec ainsi une approche qui leur est propre). De plus, il arrive souvent que les bénévoles au sein d'un réseau agissent en fait en tant que salariés de leur structure support. L'action politique, censée émaner des acteurs bénévoles, devient moins lisible parce qu'elle est souvent portée par des salariés professionnels.

#### > La « professionnalisation » et la « pérennisation »

Au sein des structures associatives d'EE il y a plusieurs catégories d'acteurs (salariés et bénévoles), chacune en évolution, reliées par un mode de fonctionnement particulier (démocratie participative) basé sur un objet social et non sur le profit partagé. Il faut redéfinir les fonctions et les modes opératoires en confortant et en apportant de nouvelles compétences.

De plus les discours sur la « professionnalisation du secteur » impliquent que c'est un fait nouveau pour les associations, alors que cela a été une évolution progressive depuis fort longtemps - même si le phénomène a été accéléré par le dispositif NSEJ. Le secteur de l'EE

est déjà « professionnel » ! Le terme « professionnalisation » n'est donc pas une perspective, mais une valorisation de l'existant et une amélioration. Nous ne sommes pas dans « l'aide à la professionnalisation » mais dans la « consolidation de l'action professionnelle ».

Il semble nécessaire de mettre en avant le terme de « pérennisation », qui engendre crédibilisation et légitimation. En effet, la « professionnalisation » implique également - et de façon sous-jacente - un choix social qui délégitime le secteur associatif en le réduisant à un prestataire de services. Malgré le contexte, les associations doivent être exigeantes avec elles-mêmes - socialement ambitieuses et innovantes.

#### > Prise de perspective et grille de lecture

Il est possible de distinguer 3 problématiques :

> **Une évolution des besoins** et des demandes de la société en matière d'éducation à l'environnement. Il y a une nécessité de positionnement social et juridique au regard de cette évolution, notamment au regard du développement durable. Les associations semblent se retrouver sur des champs d'action proches du secteur marchand, alors même que leur démarche, leur projet et leur gestion désintéressée les tiennent à distance du secteur lucratif.

> **Une évolution des métiers** : il y a aujourd'hui une grande expérience sur laquelle se base la pratique, mais un manque de théorisation pour alimenter les contenus de formation. La formalisation des contenus doit se faire dans un contexte en mouvement. Parallèlement, il y a une évolution de l'engagement des personnes pratiquant ces métiers - une évolution identitaire.

> **Une évolution des structures opératrices de terrain** : non seulement de par l'embauche (non quantifiée) d'animateurs dans les collectivités, mais aussi et surtout par des changements importants dans la vie associative des structures loi 1901. La fonction d'employeur est venue bouleverser les fonctionnements en interne. La nécessité d'articuler une vie associative avec la participation des salariés et la professionnalisation des activités a induit un fort questionnement identitaire.

Ces trois problématiques sont en interaction permanente. La question des métiers des salariés va influencer le positionnement des structures opératrices - et vice versa. De même, l'évolution du besoin social va influencer le positionnement des structures et le choix personnel des individus. Cependant l'analyse pourrait montrer qu'il y a inadéquation entre ces besoins sociaux et les moyens financiers permettant la mise en place des activités et le fonctionnement des structures. La menace serait alors que les « sphères » des métiers et des « structures » soient en interaction autonome et dérivent vers une logique d'action qui se coupe du projet social. Au-delà des moyens financiers, la sphère « structures » doit être observée sous l'angle particulier des associations, et être confortée dans sa capacité à garantir la spécificité et les valeurs de ses actions d'uti-



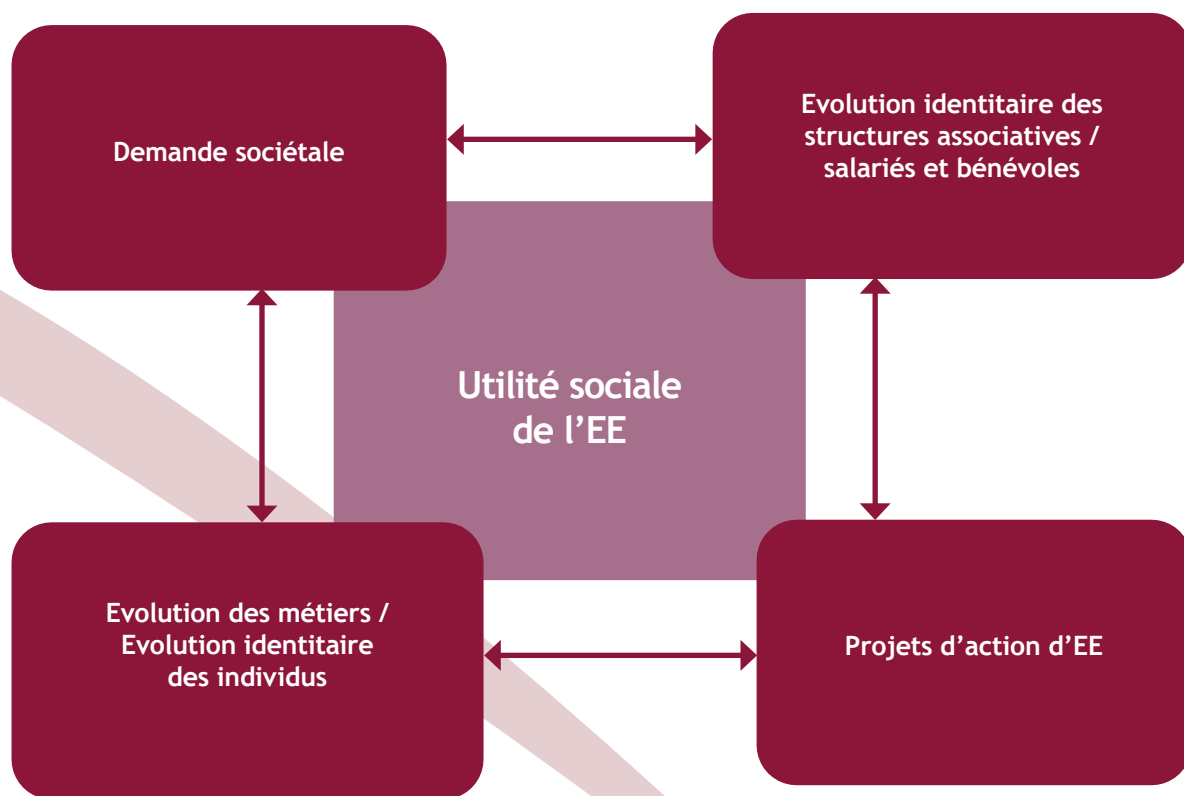
lité sociale, le sens du projet associatif porté par les bénévoles et les salariés dans un cadre juridique déjà centenaire, ...

Le débat sur l'éducation à l'environnement et le développement durable se personnifierait dans cette analyse, à travers le financement et la mise en avant d'actions d'éducation au développement durable, ne répondant plus aux mêmes besoins sociétaux que ceux visés par l'éducation à l'environnement. Cette évolution déstabilise les structures opératrices qui ressentent le besoin de se repositionner par rapport à leurs propres objectifs.

Ce schéma fait ressortir la place centrale de l'utilité sociale de l'EE, perçue comme la confluence des quatre sphères - la quatrième étant celle représentant les

actions d'éducation à l'environnement menées par les structures opératrices.

Parmi les critères de définition de l'utilité sociale de l'EE, on retrouve les questions de vie associative (nouvelle gouvernance). Comment prendre en charge de façon équilibrée la fonction de l'employeur, la qualification et la formation des salariés, la place de l'évolution des personnes dans le cadre de leur plan de carrière et l'adaptation aux besoins sociétaux ? C'est là que l'on tend vers l'utilité sociale. Nous identifions le besoin de création d'outils adaptables au niveau des différentes échelles territoriales, pour mieux comprendre les demandes et les besoins sociétaux en général, créer des clefs de lecture et que chacun à son niveau puisse avoir les moyens de se positionner.



## 6. L'importance de l'action territoriale

### > Régions et départements

Les collectivités territoriales renforcent leur action dans le domaine de l'environnement depuis plusieurs années, outrepassant souvent leur strict devoir juridique, et répondant ainsi à l'attente de leurs électeurs et citoyens. Ces collectivités deviennent des partenaires importants des acteurs de l'éducation à l'environnement. Elles peuvent mettre en place des politiques volontaires en la matière - ce qui a également pour effet de renforcer la disparité de l'offre éducative entre territoires.

### > Nouvelles territorialités

L'enjeu est sûrement encore plus important en ce qui concerne les « nouvelles territorialités ». Tout d'abord les Parcs naturels régionaux (PNR), qui sont souvent des partenaires importants des associations d'EE, dans le cadre de leur mission éducative. Mais aussi et surtout les Communautés de Communes, Agglomérations, et Pays. La protection et la mise en valeur de l'environnement, l'aménagement, l'eau et les déchets sont des compétences très fréquemment retenues à ce niveau. L'intérêt des collectivités locales pour l'EE est marqué par le fait qu'elles aient embauchées lors de la mise en place du dispositif NSEJ. Ce phénomène d'embauche

peut d'ailleurs poser un sérieux problème de concurrence avec les associations, puisque les collectivités mettant elles-mêmes en place des actions pédagogiques liées à l'environnement le font souvent gratuitement. Cependant il semble que dans la plupart des cas, les collectivités se placent en tant que commanditaires et non en tant qu'exécutrices. Dans ce cadre, elles sont en demande de projets dans un domaine qui peut leur sembler novateur (l'éducation à l'environnement), mais dont l'expertise est détenue par les acteurs associatifs depuis de nombreuses années. Dans le cas où les collectivités deviennent opératrices d'actions pédagogiques à travers l'embauche d'éducateurs, les associations peuvent saisir un créneau de formation et d'accompagnement de ces nouveaux personnels.

#### > Territoires, démocratie participative et éducation à l'environnement

La place particulière attribuée à l'environnement et au développement durable dans la LOADDT témoigne de la volonté forte de traiter les enjeux environnementaux à un échelon pertinent de proximité, dans une optique de démocratie participative. Dans ce sens les Pays - et plus généralement les collectivités territoriales - sont une porte ouverte aux acteurs de l'éducation à l'environnement, pour qui l'éducation à la citoyenneté est sous-jacente à tout projet. Le concept de territoire est essentiel à la définition de l'environnement dans lequel oeuvrent les participants à tout projet d'EE.

Les associations d'EE, dont l'étendue est le plus souvent locale, sont donc appelées à investir le champ d'action qui leur est entrouvert par le développement des collectivités territoriales. Pour ce qui est des Pays, il est important de participer activement à la définition des diagnostics et des chartes de développement, qui sont la base des programmes d'action.

#### > Territoires et partenariats

La question du partenariat repose sur deux piliers :

- > La qualité de l'EE : la logique du partenariat garantit et renforce la qualité des actions d'éducation à l'environnement portées, menées et organisées par une pluralité d'acteurs en direction des différents publics ou en interne.
- > La pérennité des associations : le partenariat contribue grandement à la pérennisation et au développement des structures opératrices.

Avant d'être financiers, les partenariats sont politiques et techniques. Le partenariat est une reconnaissance de l'action d'EE. Une fois le projet légitimé par un partenariat rassemblant de multiples acteurs dans la durée, les finances seront bien plus faciles à assurer. L'Éducation Nationale est un des exemples incontournables. Elle apporte peu d'argent pour l'EE (même si il y a des coûts importants en interne) mais son assise

est indispensable et permet de rassembler d'autres partenaires pour un projet scolaire. Néanmoins cela ne résout pas la problématique financière. Une des clés de cette dernière se trouve dans la mise en place de dynamiques territoriales : ce sont les acteurs locaux - notamment les collectivités - qui financent aujourd'hui la plus grande partie des actions d'EE. Il faut donc savoir mettre en valeur les actions menées afin d'y intéresser les collectivités.

Toutefois, bien des associations ont peur d'être instrumentalisées ; c'est un enjeu majeur. Pourtant le dialogue à ce niveau est souvent fructueux : le partenariat se construit avec les élus dans la durée et dans un contexte différent que celui d'une simple journée d'échanges. C'est une démarche difficile, mais essentielle car elle ramène au premier des deux piliers cités : la qualité. Les associations d'EE, bien plus que les associations de gestion et de protection de la nature, se doivent de chercher à rassembler les acteurs, à croiser les points de vue, à trouver les compromis. C'est leur identité ! De plus, ces partenariats ne doivent pas être binomiaux. C'est important pour la qualité et la richesse des projets mais aussi pour sécuriser les cadres juridiques du partenariat (éviter la gestion de fait par la multiplicité des partenariats, par exemple).

## B. LES PRECONISATIONS

### 1. Professionnalisation des structures

Quels que soient les paramètres liés au financement des activités, la pérennisation des activités et des postes est conditionnée par des éléments stratégiques de gestion souvent peu développés dans ces associations jeunes de par leur âge et leurs salariés. Ces éléments stratégiques peuvent se définir ainsi :

- Développement de projet, stratégie, organisation - domaine qui rassemble l'ensemble des compétences liées à la définition de projet dans un cadre associatif.
- Gestion financière et comptable : indicateurs et stratégie financière, situation fiscale, sources de financements.
- Communication et partenariats : domaine qui rassemble les compétences liées au positionnement de la structure par rapport aux acteurs institutionnels et opérateurs privés de son territoire - notamment à travers la mise en place d'une stratégie de communication.
- Gestion des ressources humaines : maîtrise de la « fonction employeur », identification des besoins en personnel par rapport au projet de la structure, processus de recrutement et mise en place d'une organisation fonctionnelle prenant en compte l'identité associative et les relations salariés / bénévoles.

### 2. Mutualisation et mise en réseau

La pérennisation des activités dépend également de la mise en place de systèmes de mutualisation inter-associative : mutualisation des services administratifs, comptables ou juridiques d'une part, mais aussi mutualisation des prestations ou des stratégies de communication. Sur un territoire donné où l'on trouve plusieurs petites associations employant chacune un petit nombre d'animateurs / éducateurs spécialisés sur des thématiques précises, la mutualisation entre structures permet non seulement de faire des économies d'échelle et d'optimiser la qualité des actions, mais aussi et surtout d'appréhender les partenaires territoriaux d'une façon plus cohérente et efficace.

Les réseaux territoriaux ont donc une fonction très importante par rapport à la professionnalisation des acteurs pédagogiques. L'échelle départementale est particulièrement judicieuse pour appuyer les DLA et pour servir de catalyseur et d'interlocuteur face aux partenaires privés et institutionnels.

La mise en réseau concerne également les territoires « porteurs de projet » : comment les territorialités peuvent-elles participer à la cohérence de l'éducation au territoire ? Entre associations, collectivités et entreprises, il faut aussi structurer les réseaux au sein d'un territoire avec les différentes parties prenantes de l'éducation à l'environnement.

### 3. L'utilité sociale des acteurs de l'éducation à l'environnement

Les efforts de professionnalisation des associations d'EE ne suffiront pas à eux seuls pour assurer la pérennisation des activités et des postes. Le champ de l'éducation à l'environnement n'est pas assimilable à un marché où les associations professionnalisées pourraient vendre des prestations à des acheteurs en demande. En effet dans les règles habituelles du marché, c'est la demande qui détermine l'offre, alors que dans le cas de l'EE, c'est l'offre qui conditionne en grande partie la demande<sup>8</sup>. Les éducateurs à l'environnement se trouvent à l'interface des scientifiques et des pouvoirs publics promouvant une politique d'une part, et du grand public d'une autre part. Les acteurs de la société civile qui gèrent les structures associatives n'ont pas les moyens de la mise en œuvre des actions pédagogiques, pas plus que la majorité des publics auxquels ces actions s'adressent. Il est clair que l'augmentation importante des activités d'EE ces dernières années est liée aux politiques mises en place par les pouvoirs publics. Mis à part les aides à l'emploi on peut citer les lois sur l'air, sur l'eau, sur la gestion des déchets, les outils de gestion des territoires, et aussi les programmes européens « Leader », « Life », « Natura 2000 », « Feder »...etc<sup>9</sup>. La montée en puissance des collectivités locale dans le champ de l'EE confirme cette vision d'une Education à l'Environnement qui répond aux besoins sociaux environnementaux non marchands.

Il semble donc légitime d'affirmer l'utilité sociale - voire sociétale - des associations d'EE. Leurs « services pédagogiques » se rapprochent beaucoup des principes d'une mission de service public<sup>10</sup>:

- Le service concerne une activité et non une structure
- Le but est la satisfaction de l'intérêt général
- L'activité est soumise aux règles de droit public
- Respect des principes de continuité, d'égalité, d'adaptation, de transparence, de participation et de gratuité

8- REEB, « Etude sur les emplois en éducation à l'environnement en Bretagne », 2001 - p55.

9- GRAINE Pays de la Loire « Diagnostic sur l'Education à l'Environnement en Pays de la Loire », 2005 - p13.

10- REEB, « Etude sur les emplois en éducation à l'environnement en Bretagne », 2001 - p53.

#### 4. Valorisation et analyse économique

Outre l'utilité sociale des associations d'EE, il est également profitable de valoriser l'impact économique des activités d'éducation à l'environnement. Il est temps d'aborder la question non plus sous l'angle des coûts pour les partenaires du secteur, mais en essayant d'évaluer les économies réalisées par la collectivité du fait d'un changement progressif des comportements<sup>11</sup>. Outre les économies, il faut aussi prendre en compte la contribution de l'éducation à l'environnement à l'accroissement de certaines activités, ce qui participe à long terme au développement économique des territoires et à la création d'emploi<sup>12</sup>. On peut citer dans ce cadre les activités de loisirs et de tourisme.

#### Abréviations

BEATEP : brevet d'état d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse  
BP JEPS : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports  
EE : éducation à l'environnement  
DD : développement durable  
FRAPNA : fédération rhône alpes des associations de protection de la nature  
GRAINE : groupe régional d'animation et d'initiation à la nature et à l'environnement  
LOADDT : loi d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire  
MJSVA : ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative  
NSEJ : nouveaux services emplois jeunes

11- GRAINE Rhône Alpes et FRAPNA Région, « Contribution à l'analyse du fonctionnement des associations employant des professionnels de l'animation et de l'éducation à l'environnement », 2005 - p 45.

12- ONMAS, « Etude nationale sur les métiers de l'animation liés à l'environnement », 2004 - p 46.

#### A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)

##### 1. Contexte : l'entretien des milieux aquatiques par les structures d'insertion par l'activité économique

Au milieu des années 90, sous notamment l'impulsion du Plan « Emplois verts » de Michel BARNIER, se sont développés des discours sur l'intérêt d'un entretien (et d'une restauration) des milieux aquatiques pour la gestion de la ressource en eau et pour la lutte contre les inondations. Le dispositif « Emplois verts » a alors été un des premiers leviers pour la création de structures d'insertion par l'activité économique, prenant appui sur ce type de chantiers pour développer leur démarche d'insertion.

Aujourd'hui, globalement, une grande majorité de ce type de SIAE se trouvent dans des situations financières relativement compliquées. Elles se heurtent en effet à - au moins - 5 difficultés ou points de blocage :

1. L'absence de Maître d'ouvrage volontaire pour porter les opérations. Certaines régions se caractérisent en effet par des syndicats de rivière (potentiellement les principaux Maîtres d'ouvrages de ces opérations) sans grands moyens financiers et humains, peu enclins de fait à porter ce type de chantiers.
2. Un enjeu paradoxalement encore peu compris par les décideurs et les citoyens.
3. Une situation de « tension » entre la vocation première des syndicats de rivières, tournés vers des aménagements « lourds », et la tendance actuelle d'une gestion de la nature « moins utilitaire ». Cette faible culture de « l'entretien » des syndicats de rivière, constitue un facteur limitant pour le développement de l'entretien systématisé des milieux aquatiques, notamment par les techniques dites « douces » utilisées par les structures de l'IAE.
4. Des aides du Plan de Cohésion Sociale inférieures à celles attribuées jusqu'alors sur les dispositifs CES-RMI, obligeant un nouvel effort des associations dans la recherche de financements complémentaires
5. Une mauvaise image du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE). Cette impression négative - souvent objectivement peu fondée - porte notamment sur l'évaluation environnementale des chantiers.

Pourtant, malgré ces facteurs limitants, des opportunités et des initiatives existent pour engager des dynamiques territoriales et favoriser les activités des SIAE sur ce type de chantier.

##### 2. Une opportunité réglementaire et institutionnelle majeure : la Directive Cadre sur l'Eau

L'objectif principal fixé par la Directive Cadre sur l'Eau (DCE) est « d'atteindre le bon état écologique des eaux en 2015 ». Des contraintes réglementaires « environnementales » s'imposent et s'imposeront donc concrètement, aux « décideurs », élus locaux, ... pour l'amélioration des qualités environnementales des cours d'eau, au regard d'une situation présente peu favorable, avec :

- Une grande majorité des cours d'eau repérés comme « dégradés » morphologiquement par les états des lieux réalisés dans le cadre de la DCE.
- La remise en cause de l'atteinte du « bon état écologique en 2015 », du fait de cette dégradation sur un très important linéaire de cours d'eau.
- Un rythme actuel d'opérations très éloigné des besoins réels (facteurs 1 à 100 dans certains départements).

A très court terme, l'ensemble des décideurs sur ce secteur particulier (Agence de l'Eau, Syndicat de rivière, de bassin, EPTB<sup>1</sup>, Conseils généraux, Collectivités locales, ...) se doivent donc d'engager une politique ambitieuse pour répondre à cet objectif réglementaire. Il s'agit donc d'intégrer dès maintenant le recours aux SIAE dans les réflexions.

Des réponses à la situation des SIAE peuvent alors être apportées en s'appuyant sur les paramètres suivants : Les nouvelles connaissances techniques et scientifiques et les modifications de la demande sociale obligent de plus en plus les syndicats de rivières et autres Maîtres d'ouvrages à une modification de leurs pratiques habituelles (aménagement « lourds »). Or les techniques dites « douces », imposées aujourd'hui par certains prescripteurs ou financeurs (Agence de l'Eau, Conseil Généraux, ...) demandent une main d'oeuvre importante mais peu spécialisée (il s'agit principalement de travaux d'élagage, taille d'arbres, enlèvement d'embâcles, ...). Les SIAE répondent parfaitement à ces contraintes. Elles se positionnent ainsi en complémentarité des entreprises privées qui font appel à plus de mécanisation ou à une technicité plus importante. Une construction de nouveaux modèles économiques s'amorce sur ce type de chantier. Ces modèles, en associant des aides venues de l'emploi (Plan de Cohésion Sociale et soutien complémentaire des Agences de l'Eau lorsque ces postes ont une part de leur action

1- EPTB : Etablissement Public Territorial de Bassin

dans le domaine de l'Eau) et les dispositifs « environnementaux » (Aides révisées des Agences de l'Eau dans le cadre de leur IXe programme d'actions, aides de certains Conseils Généraux, voire régionaux,...), débouchent en fait sur des coûts résiduels faibles à la charge des Maîtres d'ouvrages.

L'élaboration des objectifs et des programmes d'actions qui accompagnent les cadres territoriaux (SAGE, contrats de rivière, charte de Pays...) se fait désormais, de manière « concertée ». Les Commissions Locales de l'Eau, notamment, sont des lieux de rencontres des acteurs, de mutualisation des moyens financiers, de confrontations des expertises et d'expression des besoins en chantiers qui s'expriment alors à l'échelle des bassins versants ou de territoires hydrologiques plus cohérents.

Des partenariats ou des rapprochements entre SIAE et associations plus spécifiquement environnementales permettant aux premières de bénéficier, par l'intermédiaire des secondes :

- L'ouverture à d'autres partenariats financiers, privés notamment (l'intégration d'une dimension sociale par l'emploi de structures de l'IAE est un atout pour la recevabilité des dossiers de financements).
- Une connaissance des besoins précis sur le terrain et une dynamique à l'origine des programmations (les associations environnementales et de pêche sont membres des Commissions locales de l'Eau par exemple).
- Un engagement actif dans « l'évaluation environnementale » (identification de lieux d'interventions pertinents, médiation entre les différents interlocuteurs du chantier, apport des connaissances naturalistes, suivi des cahiers des charges,...).
- La possibilité de Maîtrise d'ouvrage à travers notamment, certains réseaux associatifs (ex : Conservatoires Régionaux d'Espaces Naturels), en partenariat avec les structures de l'IAE.

## B. LES PRECONISATIONS

Afin de contourner les points de blocage évoqués précédemment ou dynamiser les évolutions du secteur, une stratégie peut être imaginée sur chaque territoire : il s'agit de convaincre les maîtres d'ouvrages par un argumentaire basé sur une évaluation des besoins environnementaux clairement définis, au regard des contraintes réglementaires et du contexte local. A partir du résultat de cette évaluation, on pourra en déduire les besoins en moyens humains, les compétences nécessaires, les profils de métiers visés sur le court, moyen et long terme, tout en inscrivant ces démarches dans une logique de filière.

Un argumentaire-type a été construit par le CNAR Environnement. Cet argumentaire qui s'appuie également sur un modèle économique (à adapter bien sûr à chaque contexte local) est disponible sur demande au CNAR Environnement.

### 3. Un point de blocage supplémentaire : les appels d'offres

De manière complémentaire, la nécessité est identifiée, de clarifier les pratiques financières (améliorer la lisibilité sur la nature des coûts) pour renforcer l'aspect professionnel des projets de chantier et ainsi renforcer la confiance des maîtres d'ouvrages. Cette nécessité est d'autant plus forte que le recours aux appels d'offres par les collectivités se généralise, et que le critère de « professionnalisme » devient très présent dans les décisions des Maîtres d'ouvrages.

Il est à noter, que cette tendance est vécue aujourd'hui pour certains comme une contrainte ("on sait pas faire"), mais pour d'autres, peut-être davantage comme une opportunité de clarifier et mieux formaliser les relations "Maître d'ouvrage" / "Maître d'oeuvre", de sécuriser les financements, ou encore d'assurer la qualité de la commande,...à condition :

- d'accompagner les structures non aguerries à ces pratiques,
- de promouvoir et utiliser de manière opportune les clauses de "mieux-disant social",
- de disposer de cahiers des charges précis sur les prescriptions environnementales permettant notamment d'éviter les ambiguïtés entre travaux « du ressort » possibles d'une structure de l'IAE et ceux relevant clairement du secteur privé « mécanisé » - problème de concurrence.

## IV. FILIERE «ENERGIES RENOUVELABLES»

### A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)

#### 1. Les énergies renouvelables : un gisement d'emplois ?

Plusieurs études récentes (*étude MITRE(1)*, *étude SER (Syndicat des Energies Renouvelables)*), tendent à prouver que la filière de l'énergie renouvelable constitue un gisement d'emplois, en France notamment, y compris d'ailleurs pour le secteur associatif.

Le secteur associatif a porté le domaine des énergies renouvelables et de la maîtrise de l'énergie dès les années 70. Aujourd'hui, il existe pourtant, globalement, peu de données sur les potentiels et capacités d'emploi de la filière. Les types de profils de postes spécifiques à la filière associative «énergies renouvelables & maîtrise de l'énergie» sont principalement :

- Conseiller Info Energie (Espace Info Energie),
- Econome de flux (dans le cadre d'assistance des collectivités à maîtrise d'ouvrage, notamment sur l'intercommunalité),
- Animateur énergie en milieu scolaire,
- Conseiller en éco-mobilité scolaire (*en émergence, également dans le cadre d'assistance des collectivités*).

Au sein des associations ces postes sont souvent très polyvalents (notamment, dans les petites structures : information, ingénieries, animation...). Sur ce point, il faut rester vigilant quant au cumul de compétences ; celui-ci peut devenir délicat, surtout pour les structures de petite taille.

Ces métiers toujours en quête de réelle reconnaissance, bénéficient, encore à ce jour d'aides financières au développement d'activités, notamment de l'ADEME (*conseiller info énergie*), de collectivités territoriales (*économe de flux*)...

#### 2. Réglementation et politique incitative en faveur des énergies renouvelables

Les réglementations européenne et nationale visent, depuis quelques années, à renforcer les politiques de promotion des Energies Renouvelables. Cette promotion du développement des énergies renouvelables favorise l'emploi de la filière et le développement de l'activité dans les territoires (développement durable).

Outre la réglementation européenne ou nationale, des initiatives de territoires sont menées. Plus spécifiquement, certaines associations de protection et d'éduca-

tion à l'environnement, spécialisées sur le thème de l'énergie, ont développé des activités en lien avec les politiques publiques de promotion des énergies renouvelables. Les collectivités territoriales deviennent des partenaires potentiels, notamment des associations, de par leur responsabilité en matière de distribution de l'énergie sur leur territoire, mais aussi leur intérêt particulier à la gestion énergétique des bâtiments publics, lorsque les économies d'énergies ou les énergies renouvelables visent à réduire leurs propres dépenses.

Outre les collectivités territoriales, d'autres potentiels de développement semblent exister :

- auprès des bailleurs sociaux (privés plus particulièrement), vivement intéressés par la diminution des charges sur leur patrimoine bâti ;
- avec des actions de formation des personnels sociaux (CCAS...) ;
- dans le cadre du conseil Energie dans les secteurs de l'aménagement et de l'urbanisme, notamment en partenariat avec les CAUE (*Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement*) ;
- sur des secteurs transversaux : les transports, l'aménagement (ex : création d'une filière bois-énergie)...

Parallèlement à ces potentiels de développement liés à la réglementation et aux politiques publiques incitatives, le secteur associatif de l'énergie se structure (*transférabilité, échange de pratiques, mise en réseau*...).

#### 3. Des freins au développement des activités et de l'emploi dans la filière

##### > Un certain nombre de difficultés conjoncturelles

L'affirmation de l'expertise associative sur le volet de l'information et de la sensibilisation à l'énergie (métier de «conseiller info énergie») marque la reconnaissance au niveau national d'une des activités premières des associations de promotion des énergies renouvelables. Pourtant, les difficultés de consolidation des postes de «conseillers info énergie» (*souvent des postes «emplois jeunes»*) dans les associations animatrices d'un «Espace Info Energie» (EIE), sont importantes. La fin programmée des aides à l'emploi liées au dispositif emploi-jeune et l'éventualité d'un retrait à moyen terme de l'ADEME du dispositif EIE contribuent à les exacerber. D'une manière générale, ces difficultés sont de toute façon, le lot de l'ensemble des emplois «énergies renouvelables» dans le milieu associatif.

L'implication des collectivités locales, en particulier les regroupements de communes, est difficile à obtenir, du fait d'un manque de lisibilité sur les activités des EIE. Ceci ne favorise d'ailleurs pas la reconnaissance de ces dernières. Ceci est semble-t-il à l'origine de trop faibles attributions de subventions, à quoi s'ajoute dans les territoires, une préférence pour d'autres dispositifs environnementaux. Plus largement, pour l'ensemble de la filière, la réglementation est depuis ces dernières années, à l'origine de son développement. Toutefois, ce n'est pas toujours profitable au secteur associatif.

## > Des difficultés plus structurelles : la formation

L'adéquation entre l'offre d'emploi et les formations existantes dans la filière des «énergies renouvelables» est très inégale selon les niveaux de qualification requis. Ainsi, alors qu'en matière d'offre de formation aux énergies renouvelables, la tendance est plutôt à la création de Masters (Bac+4, Bac+5), dans cette même filière, les métiers en tension sont plutôt des métiers de terrain nécessitant des formations de niveau IV. D'une manière générale, l'offre de formations sur les énergies renouvelables est donc sans véritable adéquation avec le marché du travail.

## B. LES PRECONISATIONS

### 1. Soutien financier, appui des politiques publiques et élargissement du champ d'intervention

D'une manière générale, le développement de la filière «énergies renouvelables» passe d'une part, par un soutien financier pérenne des associations oeuvrant sur le champ des énergies renouvelables, et d'autre part, par un engagement des politiques publiques, y compris au niveau des territoires, visant à renforcer l'existant en matière de promotion et d'information sur les énergies renouvelables. Le dispositif DLA à travers une volonté croissante d'intéresser et d'intégrer les collectivités territoriales à l'accompagnement des structures d'économie sociale et solidaire, peut, à moyen terme, intervenir auprès des collectivités territoriales (Conseils Régionaux...) pour qu'elles deviennent les relais souhaités du financement de la promotion des énergies renouvelables sur leur territoire.

Dans le même sens, les associations de la filière doivent être appuyées dans leurs démarches de sensibilisation (*voire de formation*) des professionnels de secteurs d'activités concernés par les enjeux en matière d'énergies renouvelables, tel que le secteur du BTP, les architectes...

Au-delà du soutien des activités de promotion et de sensibilisation aux énergies renouvelables qui constitue le cœur de métiers des associations de la filière, le dispositif DLA doit être également en mesure d'accompagner les associations (notamment pour les EIE), dans la perspective, nécessaire, d'un élargissement des partenariats financiers (*subventions, mécénat...*) ainsi que des modes d'intervention (*diversification, essaimage des activités ; développement de nouvelles activités, pour des publics variés...*).

Plusieurs pistes de diversification d'activités, d'élargissement du champ d'intervention, semblent être pertinentes :

- le rôle d'Agence Locale de l'Energie (ALE) en se rapprochant des collectivités locales,

- le conseil énergie auprès des bailleurs sociaux (sensibilisation des locataires, formation des travailleurs sociaux, diagnostic des bâtiments),
- le conseil énergie auprès des entreprises privées (sensibilisation du personnel, diagnostic énergétique du fonctionnement de la structure) ou de groupements d'entreprises (commerçants...),
- le conseil aux particuliers (*réfléchir aux conditions et modalités de facturation des prestations*),
- le conseil aux fournisseurs d'énergie, qui auront besoin d'optimiser la consommation de leurs clients en fonction des sources d'énergie (*être vigilant au regard du problème éthique puisque les structures doivent rester neutres*)...

Il convient de réfléchir, dans le cadre des réductions de financements publics en direction des associations, à un changement de statut pour les EIE (*constitués en associations*) vers un statut peut-être mieux «adapté» au contexte socio-économique. Le statut d'Agence Locale pour l'Energie (ALE) notamment, offre, de par son caractère institutionnel, une bonne image auprès des élus (*le statut de SCIC est également intéressant pour ce type d'activités*).

### 2. Adéquation entre offre de formation et demande sur le marché de l'emploi

La création des formations destinées à intégrer la filière professionnelle «énergies renouvelables et maîtrise de l'énergie» doit désormais s'adapter aux gisements d'emploi. Aujourd'hui, les formations de niveaux IV et V ont des potentiels d'emploi importants alors que les débouchés des niveaux supérieurs sont saturés.

Sur le plan des formations professionnelles, il est urgent de proposer des formations «qualifiantes» à destination de l'ensemble des professionnels de terrain oeuvrant dans l'installation des technologies des énergies renouvelables (*électriciens, plombiers, artisans du bâtiment*).



### A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)

#### 1. Renforcement de la décentralisation et enjeux pour les associations

Le marché de la gestion de l'espace apparaît essentiellement comme un marché à caractère public. Les activités «d'intérêt général» de gestion des espaces naturels sont ainsi, logiquement, exercées essentiellement (environ 80 %) par le secteur public (*Etat et ses établissements publics, collectivités territoriales et leurs regroupements*) ; en second lieu par des associations prestataires.

Le cœur de métier de la filière «gestion des espaces naturels» est la recherche appliquée et les études, dans un double objectif :

- de connaissance, de préservation et de restauration des milieux,
- mais aussi de porter à connaissance et de sensibilisation (*accueil de publics*).

Indirectement, la gestion des espaces naturels, ce sont aussi des activités de soutien à ces missions principales, telles que : les travaux d'entretien, d'aménagement (*chantiers d'insertion de balisage, débroussaillage, entretien de sentiers...*) pour la «préservation des milieux» ; les actions d'éducation à l'environnement (*animations sur les aspects milieux, faune, flore...*) en direction du grand public ou de publics scolaires, pour le «porter à connaissance». Le secteur associatif peut ainsi jouer un rôle fort, dans la gestion des espaces naturels, puisque les activités concernant les «travaux d'entretien, d'aménagement» et «l'animation, éducation à l'environnement» peuvent lui être déléguées.

La décentralisation de la «protection de la nature (*préservation et valorisation*)» contraint les collectivités territoriales à valoriser leurs espaces naturels auprès de la population locale bien évidemment, mais aussi des populations touristiques de proximité ou de passage. *L'idée est forte que le dynamisme social et économique des territoires dépend d'un environnement de qualité, mais aussi que l'ancrage d'un tourisme «durable» est un atout pour le développement des activités annexes à la gestion des espaces naturels, déléguées aux associations (entretien et animation).*

Avec le renforcement de la décentralisation, les collectivités territoriales devraient donc davantage recourir à des prestataires extérieurs, associatifs entre autres : tant dans le domaine des «travaux d'entretien et d'aménagement», que pour «l'animation, la sensibilisation ou l'accueil du public».

Enfin, des études scientifiques ou d'ingénieries peuvent également être prises en charge par certaines associations très spécialisées, notamment dans les zones Natura 2000. Une connaissance fine des territoires s'est construite au gré des diverses expériences, renforçant la capacité des associations prestataires à participer à la «gestion environnementale». *Encore faut-il que les salariés détenteurs de ces connaissances puissent être maintenus au service de ces territoires.*

#### 2. Réglementation et réalités économiques du marché de la gestion des espaces

Des perspectives s'ouvrent donc pour les associations prestataires, pour pérenniser leurs activités. Toutefois, il convient de garder à l'esprit que cette ouverture dépend, en grande partie, de la décision des élus locaux, sur leur territoire de compétences, d'opter pour la gestion déléguée plutôt que pour la gestion directe. Ainsi, malgré les ouvertures qu'offre le renforcement de la décentralisation, la tendance est aujourd'hui, à organiser «en interne» (*internalisation*) les activités de gestion des espaces naturels (*entretien et animation notamment*). A plus grande échelle, les établissements publics sous tutelle de l'Etat (EPA, EPIC, Parcs Nationaux, ONF...) gèrent souvent en régie (entretien, animation), les espaces naturels dont ils sont gestionnaires, beaucoup plus marginalement par délégation à des prestataires.

En outre, lorsqu'elles sont déléguées à un prestataire, les activités d'entretien et d'aménagement d'espaces naturels sont de plus en plus soumises à la réglementation de l'appel d'offre de marchés publics.

En matière de gestion de l'espace, la solvabilité du marché (*demande solvable*) reste faible. Sur le long terme, les difficultés sont fortes à mobiliser des financements publics pouvant assurer la pérennité des actions et donc du service existant. De même, les efforts consentis pour la consolidation de la filière professionnelle «gestion de l'espace» se heurtent aux caractères trop ponctuels des opérations.

Il existe d'une manière générale, une difficulté avérée à valoriser d'un point de vue économique la gestion écologique d'un milieu.

### 3. «Gestion des Espaces Naturels» : des difficultés en termes de moyens financiers et humains

Les associations peuvent être amenées à gérer des réserves naturelles, des terrains des conservatoires d'espaces naturels, des sites Natura 2000 et les espaces naturels régionaux ou départementaux. Les associations «gestionnaires d'espaces» ont acquis une connaissance fine de leurs territoires, renforçant leur capacité de gestion environnementale. Toutefois, souvent de petite taille, éclatées sur un territoire, elles sont confrontées à des difficultés fortes en terme de moyens financiers et humains. Les problèmes de trésorerie pour ces structures associatives «gestionnaires d'espaces», et plus largement des structures associatives et de l'IAE du secteur de l'environnement, sont récurrents, du fait :

- de délais de paiement relativement longs, des financements publics,
- d'une absence de garantie de pérennité, dans le long terme, des activités, et donc du service (*annualisation des budgets*).

Bien sûr, il existe une diversité d'échelle de financements mobilisables, publics essentiellement, mais aussi privés. Logiquement, avec le renforcement de la décentralisation, les collectivités territoriales vont devenir des interlocuteurs importants pour les associations, sur le champ de «la gestion, de l'entretien et de l'aménagement des espaces naturels», et plus largement de l'économie sociale et solidaire. Néanmoins, il est clair que le manque de continuité dans les financements des activités associatives (*gestion de l'espace et activités d'insertion*) de la filière contribue à mettre en péril les structures associatives :

- des choix de financements «éphémères et versatiles», arbitrés par les collectivités territoriales, en faveur ou en défaveur de la gestion des espaces naturels ;
- à l'échelle nationale, la diminution constante du budget de l'Etat (MEDAD notamment).

L'incertitude permanente des politiques publiques liées à l'insertion, sur le champ de l'entretien et l'aménagement des espaces naturels crée une incertitude permanente, sur la pérennisation de l'activité (donc des postes qui y sont liés), même si les encadrants techniques sont souvent en CDI.

Ce qui est certain, c'est qu'il ne faut surtout pas opposer insertion et environnement. Les deux approches sont complémentaires. Il est possible de faire du bon travail social et environnemental au sein d'une même structure. Les critères d'évaluation choisis pour évaluer la pertinence d'un projet «insertion/environnement», doivent être des critères écologiques et non pas uniquement sociaux.

### 4. Connaissance et reconnaissance imparfaite des métiers de la «gestion des espaces naturels»

La réglementation actuelle est favorable à la création d'emplois dans la filière «gestion des espaces naturels», notamment du fait de l'obligation de résultat de l'Etat français, dans le cadre de «Natura 2000». Ce contexte est propice à la création d'emplois dans les structures gestionnaires ou prestataires (*élaboration de documents d'objectifs, animation,...*), même si de fortes incertitudes demeurent, tout au moins en terme d'affichage, sur les possibilités de financement par les collectivités locales.

### 5. Diversification des activités : une solution à tempérer

La «bonne gestion» des milieux nécessite la présence de compétences variées (*expertises, entretien, éducation...*). Face aux difficultés des structures gestionnaires d'espaces naturels, la propension à préconiser de nouvelles activités pour pérenniser les postes se généralise.

Ainsi, par exemple, «l'éducation à l'environnement» devient la solution au problème de la pérennisation. Toutefois il faut être prudent, car nous sommes en présence de deux métiers différents. Il n'est bon ni pour l'un (gestion) ni pour l'autre (éducation) de ne pas les distinguer. Ceci ne signifie pas qu'une même structure ou une même personne ne peut pas faire les deux métiers, les espaces sont de plus en plus menacés, le gestionnaire doit aussi être pédagogue. Néanmoins, cette nouvelle fonction d'éducation n'est pas innée et nécessite un accompagnement.

## B. LES PRECONISATIONS

### 1. Plus value sociétale et utilité environnementale

Un axe de travail vise à développer des activités créatrices d'emplois pérennes, autour de la ressource environnementale (*demande sociale importante, force de pression vis-à-vis des élus*), notamment en synergie avec le développement touristique.

Une des clés de réussite est d'associer les décideurs à ces réflexions, dans le cadre des politiques en faveur de l'emploi, dans la volonté de sortir d'une logique de «dispositifs provisoires», vivant au rythme des politiques d'insertion. L'objectif serait de parvenir à l'ambition commune, de permettre le développement d'un «système pérenne» de gestion de l'espace, au bénéfice tant des collectivités usagers que des associations (et de leurs salariés) qui souhaitent se professionnaliser dans ce domaine.

L'autre pivot de l'ancrage de l'engagement associatif dans la gestion des espaces naturels, est plus particulièrement de réfléchir et de valoriser la dimension d'utilité sociale et environnementale des actions d'insertion ou d'éducation, au cœur des espaces naturels, protégés notamment...

Une remarque récurrente sur ce sujet est l'orientation systématique des porteurs DLA sur la notion «d'utilité sociale», en laissant de côté, sans doute par défaut de ne pas y être sensibilisés, les valeurs d'utilité environnementale. L'enjeu est certes social (*en terme d'emplois*), mais lorsque l'on parle de gestion des espaces naturels, il est également écologique, puisqu'il s'agit ici de valoriser et de protéger des espaces ordinaires ou exceptionnels d'intérêt écologique.

### 2. Partenariat et territoire

Il est plus que jamais nécessaire de trouver des financements «durables» pour financer les associations inscrites dans des activités de gestion des espaces naturels. Il faut un secteur d'activité associatif oeuvrant pour l'environnement, qui soit soumis à des règles autres que les entreprises privées. Les associations ont avant tout le souci de l'intérêt général. Cette notion d'intérêt général est d'ailleurs tout autant portée par les collectivités que par les associations. Il est alors logique de chercher à mobiliser le tissu associatif sur la promotion de démarches de partenariat, avec des échelles territoriales mieux adaptées à la gestion de l'espace (intercommunalités, Pays...), au regard des enjeux et besoins économiques et environnementaux sur ces nouveaux territoires.

Au-delà de la promotion de modes partenariaux adaptés au partage de valeurs propres à l'intérêt général, c'est aussi la notion d'échelle de territoire qui sera déterminante, en matière de gestion des espaces naturels.

### 3. Construction de référentiels métiers et rationalisation de l'offre de formation

La tendance actuelle, dans le secteur de la gestion des espaces naturels, est à la poursuite de démarches de construction de référentiels métiers. Un travail est en cours pour établir un répertoire commun de ces métiers, qui devrait être intégré dans le code ROME. Les objectifs visés sont multiples, mais complémentaires. Il s'agit :

- d'accroître la reconnaissance institutionnelle de ces métiers ;
- de structurer le marché du travail, sur la gestion des espaces naturels ;
- de faciliter la mobilité professionnelle, intersectorielle (secteur associatif, public, privé).

### A. LES CONSTATS (contexte - freins - leviers)

#### 1. Réglementations, emploi et développement de la filière

La France s'est dotée d'un dispositif législatif (accompagné d'échéances programmées) qui contribue à l'émergence de nouvelles activités dans la filière «déchets» : loi de 1975 et loi de 1992, mais aussi directive européenne du 18 mars 1991, décret français de juillet 2005 concernant les DEEE. La réglementation constitue pour cette filière, l'élément moteur principal en matière d'organisation, de développement des activités, et en matière d'emploi. Les priorités et les grands axes de la politique «déchets» définis dans la loi de 1992 sont à l'origine des évolutions observées ces dernières années.

Le marché de la «gestion des déchets» est attractif et en croissance régulière, avec des potentiels d'emplois intéressants, mais aussi une filière d'activité économiquement instable. Les emplois de la filière de la gestion des déchets sont créés surtout dans le secteur privé, mais également dans le secteur public avec les collectivités locales, ainsi que dans le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (associations, Entreprises d'insertion). *Ce dernier est positionné surtout sur des projets de «valorisation» permettant d'employer des personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.*

La plupart des Structures d'Insertion par l'Activité l'Economique (SIAE) sont des Entreprises d'Insertion (EI), pour beaucoup sous statut associatif, et en moindre proportion des Chantiers d'Insertion (CI) ou Association d'Insertion (AI). Le statut d'EI est mieux adapté à cette filière d'activité, par rapport aux filières de la gestion des espaces naturels et de l'entretien et l'aménagement des milieux aquatiques, où l'on trouve davantage de Chantiers d'Insertion. Les SIAE se sont développées sur des logiques territoriales en réponse à des besoins de gestion.

Les Entreprises d'Insertion sont bien positionnées sur le secteur de la gestion des déchets et notamment, sur la valorisation des déchets (CI et AI davantage sur les activités de collecte). Les raisons sont multiples :

- adaptation au secteur marchand et à la concurrence ;
- personnels qualifiés en fin de parcours d'insertion ;
- produits financiers majoritairement issus de la commercialisation ;
- activités ayant vocation à s'inscrire dans la durée ;
- possibilité de choix de statut (association, SA, SARL, EURL).

#### 2. L'emploi et les activités de la filière : zoom sur le secteur associatif

Le secteur associatif est essentiellement positionné sur 3 grandes sous-filières d'activités :

- d'une part, la collecte, le traitement et la valorisation des déchets ;
- d'autre part, deux autres filières de la «gestion des déchets», complémentaires et indissociables de la première :
  - > l'information et la sensibilisation des usagers (appuyer la mise en œuvre),
  - > le conseil et l'assistance en gestion des déchets (*préparer la mise en place et la mise en œuvre*)

##### > La collecte, le traitement et la valorisation des déchets

L'essentiel des postes est délégué à un prestataire privé. Les associations sont surtout positionnées sur la *valorisation* : volet «réintégration dans le circuit économique d'un déchet», en fonction de l'intérêt économique et de l'importance de la rentabilité marchande des produits traités.

##### > L'information et la sensibilisation des usagers

La majorité des employeurs de cette filière d'activité sont des collectivités locales. *Cette activité est portée par le secteur associatif dans le cadre de projets relatifs à l'éducation à l'environnement (sur commande de collectivités territoriales et surtout dans un cadre scolaire).*

Il est important de savoir que *l'activité de sensibilisation des usagers à la «gestion des déchets» (grand public, scolaires), peu rentable et dépendante de financements publics, est largement tributaire des évolutions des aides publiques sur l'environnement et sur l'emploi.* Les structures investies dans ce type d'activité rencontrent donc les mêmes problématiques que celles rencontrées par le secteur de l'éducation et la sensibilisation à l'environnement, même si elle est indispensable pour la mise en œuvre de la gestion des déchets (implique des changements de comportements).

##### > Le conseil et l'assistance en gestion des déchets

Majoritairement développées par le secteur privé, des commandes spécifiques peuvent être *portées ponctuellement par le secteur associatif.* La filière «conseil et assistance en gestion des déchets» est en expansion,

au regard de la nécessité d'application de la réglementation par les acteurs territoriaux. En revanche, sur l'activité de «conseil et assistance en gestion des déchets», la *légitimité du secteur associatif* à réaliser des accompagnements aux collectivités et du cadre fiscal dans lequel elles l'effectuent est à examiner.

### 3. Une évolution qualitative et quantitative de l'emploi dans la filière

On constate depuis ces dernières années, une évolution qualitative et quantitative de l'emploi dans la filière «gestion des déchets» : professionnalisation des personnes en poste, professionnalisation des activités créées, évolution des modes de gestion des déchets, réglementations et aides publiques sur les déchets. Le dispositif «NSEJ» notamment, a permis aux collectivités de développer la mise en place de la collecte sélective et la création directe ou induite de nombreux emplois (secteur associatif compris dans une moindre proportion).

Des aides financières sont accordées aux collectivités (parfois dans le cadre de partenariats associatifs : éducation à l'environnement) par les intervenants publics ADEME, Eco-Emballages, ADELPHÉ, Conseil Régional, Conseil Général, Agence de l'Eau.

### 4. Des valeurs sociales du travail et une utilité sociétale des activités

Les associations de la filière «déchets» se situent sur des niches que les grands groupes n'occupent que rarement : faible rentabilité économique, trop petits marchés, mais aussi sur le champ de l'innovation et de l'expérimentation. De nombreuses initiatives dans la filière «gestion des déchets», comme par exemple les ressourceries/recycleries, sont porteuses d'utilité sociétale et développent face aux contraintes du marché, des emplois de proximité difficilement délocalisables et une rentabilité économique intéressante.

L'association accorde davantage de poids à la gestion du personnel dans laquelle le capital produit est reversé (formation, sécurité, ...), d'où un turn over du personnel moins important que dans les entreprises privées. En conséquence, l'association (ou l'Entreprise d'Insertion) a une dimension plus humaine et les salariés sont mobilisés autour d'un projet commun, ce qui est le facteur d'une motivation plus importante et d'une optimisation de leur travail, ...

## 5. Des freins au développement de la filière

### > Freins structurels

- D'une manière générale, on constate une forte carence en connaissance précise de la filière «déchets» et de ses potentiels, ainsi qu'en matière de communication sur les activités et emplois développés.
- Il n'existe pas de cadre d'emplois clairement défini dans le domaine de la gestion des déchets.
- Sur le volet territoire, il existe trop peu, voire pas de lien au territoire dans la mise en place des projets de gestion des déchets.
- L'appui des services publics pour l'emploi (PLIE, ANPE, ...) est remis en question, du fait :
  - > de démarches administratives trop lourdes ;
  - > d'une surévaluation des bénéficiaires et d'une orientation des personnes ne correspondant pas toujours à l'activité de la structure et au profil demandé.
- Paradoxalement, il est aussi parfois reproché aux associations de recruter des personnes pas suffisamment en situation d'insertion et dont les compétences correspondent presque trop au poste. Il y a ainsi confusion entre un processus d'insertion par l'activité économique et la dimension d'insertion sociale mise en avant par ce type d'argumentation.

### > Freins conjoncturels

- Aujourd'hui les emplois non qualifiés ont diminué du fait de la mécanisation de ce secteur d'activité.
- Les produits valorisés par les entreprises d'insertion et les associations sont soumis aux lois du secteur marchand.
- Les politiques en faveur de l'emploi peuvent aussi devenir un frein au développement : la loi Borloo implique une augmentation du temps de travail ; les taux d'aide ont diminué, ainsi que les formations ; seuls 3 chantiers par structure sont autorisés annuellement ce qui oblige les structures associatives à se démultiplier.
- Ces freins conjoncturels touchent à la fois les entreprises d'insertion, qui sont plus sensibles aux variations du marché (diminution de l'activité, concurrence) et les chantiers d'insertion, qui sont plus sensibles à l'évolution de la réglementation (aide à l'emploi).

## 6. La formation propre à la filière déchets

La filière «déchets» ne dispose pas d'un «lexique commun» susceptible de définition collégiale en matière de métiers, de formations, ... Ce problème de «lexique» est d'autant plus important que le niveau européen possède également un vocabulaire différent. Un cadre commun devient donc nécessaire. Les métiers spécifiques au domaine des déchets sont en réalité peu nombreux, en comparaison des métiers transversaux qui nécessitent tout autant des formations adaptées. Or, aujourd'hui les formations spécifiques aux déchets sont peu nombreuses et sont surtout qualifiantes.

## 7. Nouveau code des marchés publics et activités de gestion des déchets

Avec l'évolution du code des marchés publics, les collectivités sont soumises de plus en plus à l'obligation de lancer des appels d'offres pour répondre à leurs besoins de prestations. Or, aujourd'hui les associations répondent peu aux appels d'offres et se retrouvent automatiquement dans des niches constituées par des petits marchés et donc des prestations sur du court terme (en dessous des seuils et non soumises au code des marchés).

Il apparaît que les associations sont insuffisamment outillées juridiquement et administrativement (méthodologie) pour répondre à ces appels d'offres. Les associations sont aussi soumises à des contraintes et des limites en terme de tonnage à traiter, elles ne peuvent se situer au-delà d'un certain seuil et donc sur certains marchés.

## B. LES PRECONISATIONS

### 1. Valoriser l'utilité sociale

Les entreprises d'insertion (EI) sont-elles concurrentielles ? Le surcoût dû à l'insertion est compensé par les subventions, cependant les EI sont bloquées entre deux situations contradictoires :

- trop de dépenses : elles sont confrontées à un déficit récurrent,
- trop de marge : leurs activités sont dénoncées par le secteur privé.

L'une des solutions serait de considérer la prestation sociale comme un achat, un investissement, et le résultat obtenu (en terme d'insertion) comme une richesse produite et redistribuée (à la société). L'objectif d'une entreprise d'insertion est l'insertion par l'activité éco-

En outre, le mieux-disant social est peu, mal ou pas utilisé comme critère de choix par les collectivités. A cela s'ajoute que les associations entrent en concurrence avec les entreprises privées, puisqu'elles se situent au prix du marché, le surcoût dû à l'insertion étant pris en charge par les subventions publiques.

Au-delà de l'aspect concurrentiel avec le secteur privé, pour les collectivités une prestation type «IAE» implique parfois l'impression de payer deux fois la prestation lorsqu'elles font appel à une structure d'insertion : paiement de la prestation et paiement de l'insertion (par le biais de subventions).

Les associations produisent un chiffre d'affaires marchand qui se justifie naturellement par les prestations réalisées, et un chiffre d'affaires social qu'il conviendrait qu'elles démontrent davantage. Il est à noter que, dans le cadre d'Agendas 21 locaux, le choix d'associations d'insertion (mieux-disant social) peut être privilégié par une collectivité et ses habitants.

nomique, la marge réalisée par cette entreprise permettant d'enrichir le projet social de la structure. A contrario, l'entreprise privée a pour seul objectif de réaliser une marge économique. L'idée est de travailler sur d'autres valeurs/bases que le capital, uniquement économique : les valeurs sociales seraient ainsi mises en avant, mais également la plus-value environnementale (*optimisation des collectes sélectives, développement du réemploi, ...*). Il serait intéressant de généraliser et de valoriser la mesure des impacts de ces démarches de sensibilisation (exemple : en matière de mise en place de collecte sélective, avec les ambassadeurs du tri), sur les comportements des citoyens, mais aussi d'un point de vue économique, social, environnemental. L'analyse de ces impacts permettrait en effet d'ancrer davantage les projets sur les territoires et dans la filière d'activité. D'une manière générale, un travail de valorisation de

l'insertion, une analyse de l'impact de l'insertion dans le domaine des déchets, à un niveau global permettrait de définir l'utilité sociale de ces associations et entreprises d'insertion.

## 2. Reconnaissance des métiers

Pour connaître finement la filière déchets et sa capacité réelle en terme de création d'activités et d'emplois, il est nécessaire d'avoir un cadre commun sur les métiers et les formations propres à la filière.

## 3. Diversification de l'activité et cohérence territoriale

Il est important de poursuivre les réflexions engagées sur la création de filières déchets spécialisées, en réponse à des besoins ciblés. Pour le secteur associatif, la promotion de l'activité de réemploi comme une filière à part entière. Enfin, sur un plan d'ancrage au territoire, il conviendrait de travailler davantage sur les bassins de vie, plutôt que strictement sur les limites administratives.

## 4. Professionnalisation et structuration de la filière

Certains secteurs de la filière «gestion des déchets» s'organisent (exemple, le réseau des recycleries - ressourceries qui soutient des projets existants et en cours de création), mais c'est aujourd'hui l'ensemble de la filière qui tend vers une structuration plus efficace. Les réglementations en cours, comme celle de la DEEE, devront permettre de solvabiliser, clarifier et professionnaliser la filière «déchets».

L'engagement dans la représentation associative et la structuration de la filière des déchets, doivent également permettre la reconnaissance professionnelle et sociale, la viabilité économique et la «pérennité». La notion d'appartenance à un réseau est importante pour les entreprises d'insertion (y compris à statut associatif) : être dans un réseau d'acteurs de l'insertion, mais également dans des réseaux de professionnels du domaine des déchets (FEDEREC, FNADE, ...).

Parallèlement à cette structuration de la filière, les associations ont aussi un travail à faire sur leur image souvent jugées insuffisamment professionnelles, porteuses d'activités bénévoles donc «amateurs», ...).

Le monde associatif représente dans la filière des déchets et dans les autres filières d'ailleurs un «contre pouvoir» à la pointe de l'innovation, un laboratoire d'idées et d'initiatives. Dans ce cas, la réappropriation par le secteur privé est positive.

Les deux types d'entreprises (privées et EI) sont nécessaires pour le bon équilibre économique de la filière déchets ; le personnel en insertion ne peut pas exercer tous les métiers. Certaines entreprises privées se situent même en partenaires de l'économie sociale et solidaire, ce qui peut présenter certains avantages en terme d'image marketing, et soutenir les associations dans leur travail de renforcement de leur propre image, en terme de capacités professionnelles.

## 5. Contractualisation «collectivités / associations»

Dans le cadre de la généralisation des appels d'offres de marchés publics, il faudrait non seulement accompagner les associations dans la méthodologie de réponse à des appels d'offres si on veut qu'elles puissent intégrer plus aisément ce type de marché, mais il serait souhaitable également, de travailler à la sensibilisation des collectivités locales pour augmenter les parts de marché pour les EI.

*Pour télécharger l'annuaire 2007 des entreprises de l'économie sociale et solidaire oeuvrant dans les Déchets d'Équipement Électriques et Electroniques DEEE, allez sur [www.avise.org](http://www.avise.org)*

## Projet du CNAR Environnement

[cnar-environnement@uncpie.org](mailto:cnar-environnement@uncpie.org) / tél : 01 44 61 75 35 / fax : 01 44 61 75 36  
Financé par la Caisse des Dépôts, le Fonds Social Européen  
et le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi

Réalisation par le Réseau Ecole et Nature  
avec le soutien de l'AVISE

Coordination : Grégoire Delforge / conception graphique : Jessica Deschamps  
Expertise méthodologique : Christophe Andreux

Imprimerie SVI Publicep  
Impression : octobre 2007

ISBN : 978-2-910062-24-4  
Dépot légal : novembre 2007

