

PROGRAMME
NOUVELLES ACTIVITES
ET DEVELOPPEMENT
DES EMPLOIS POUR LES JEUNES

RAPPORT

DE GUY HASCOET
Député du Nord

TERRITOIRES EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Octobre 1997

SOMMAIRE

Remerciements

Introduction

Environnement et « Plan-Jeunes », l'affaire de tous.

1ère partie

Pages

Le cadrage stratégique et organisationnel

1.1 - Le développement durable comme perspective historique

1.1.1 - La dynamique des besoins insatisfaits

1.1.2 - La dynamique des besoins émergents

1.1.3 - Savoir bien combiner le sectoriel et le transversal

1.2 - L'alliance fondatrice du développement local et du développement durable

1.3 - Recommandations pour réussir la création d'activités et d'emplois

1.3.1 - Quelques conseils en vue de surmonter les obstacles

1.3.2 - Les conditions de professionnalisation

1.3.3 - Les conditions de pérennisation : vers l'entreprise d'utilité sociale et collective

1.3.4 - La stratégie d'animation

2ème partie

Premier inventaire des activités et des métiers

2.1 - Les thèmes abordés

2.1.1 - L'environnement

2.1.2 - L'aménagement des territoires

2.2 - La méthode

2.3 - La typologie des emplois pour quels enjeux ?

2.4 - Description par thématique des enjeux et des métiers de l'environnement

2.4.1 - Le développement de l'action associative

2.4.2 - L'éducation à l'environnement

2.4.3 - La gestion des espaces et de l'eau

2.4.4 - La gestion des déchets.

2.4.5 - La maîtrise des flux de consommation, (eau, énergie, déchets)

- 2.4.6 - Les énergies renouvelables
- 2.4.7 - L'agriculture biologique
- 2.4.8 - Les transports et la qualité de l'air.
- 2.4.9 - Le bruit
- 2.4.10 - L'environnement urbain

Tableau récapitulatif des activités et métiers environnement

2.5 - Recensement non exhaustif des métiers peu ou pas satisfaits

dans le domaine de l'Aménagement du Territoire

- 2.5.1 - Les services publics ou d'intérêt général
- 2.5.2 - Le développement économique local
- 2.5.3 - Les filières émergentes / Les nouvelles techniques d'information et de communication.

Annexes

- Liste des acteurs ayant répondu à l'enquête de la mission
- Propositions pour encourager le création d'entreprises

Ont participé à la rédaction du rapport :

Alain de ROMEFORT
Dominique HAYS
François MARTY

Coordination : Fatima KOROGHLI
Secrétariat de la mission : Kheira TITRAOUI

Je tiens à remercier...

L'ensemble des **services du Ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement, ainsi que l'ADEME et la DATAR**, pour leur mobilisation et leurs nombreuses contributions,

L'ensemble des **personnes ressources** qui ont bien voulu s'associer à nos recherches , à l'occasion de séminaires de travail auxquels ils furent conviés :

Luc ARNOLD, Chantier Nature
Jean-Louis BAL, ADEME
Carine BARBIER, CNRS/ECODEV
Frédéric BARRAUD, Extra Muros
Jean-Luc BEGHIN, Fédération nationale des Parcs naturels régionaux
Gérard BERTOLINI, Economiste
Marc BODINIER, TRIALP /VALESPACE
Pierre BOUSQUET, France nature environnement
Alain CABANES, AMORCE
Benoît CANIS, Fédération Nationale de l'Agriculture Biologique

Marc COLMOU, Union nationale des CPIE
 Odile CONCHOU, Association Française des Ingénieurs Ecologues
 Paul DEFFONTAINES, Cercle national du recyclage
 Henri DEJONGHE, Union nationale des CPIE
 Jacques DESPROGES, TERRA
 Camille DURAND, AMORCE
 Liliane ELSSEN, France nature environnement
 Brigitte FARGEVIEILLE, DATAR
 Roland FAUCONNIER, Fédération Nationale du Bâtiment
 Jean-Michel FOUQUET, ARE Nord-Pas de Calais
 Roland GERARD, Ecole et Nature
 Jean-Paul GOY, Rhône-Alpes Energie
 M. GUEIDAN, ECODEV
 Bruno GUTIERREZ, Agence méditerranéenne de l'environnement
 Marc JEDLICZKA, Rhône-Alpes Energie/PHEBUS
 Christian LABIE, Rhône-Alpes Energie
 Olivier LAGADEC, ADEME
 Roland LAGARDE, Conseil régional du Limousin
 Etienne LAMEUL, Etudes et Chantiers de Bretagne
 Bernard LAPONCHE, ICE
 Jean-Daniel LAVERGNE, Poubelle Futée
 Françoise LEBOEUF, La Feuille d'érable
 Audrey LECLERCQ, FLRTP
 Jean-Jacques LEFEVRE, Conseil régional Nord-Pas de Calais
 Eric LONQUÉTY, expert
 Jean Loïc LOYER, Institut I3E
 M. OLIVRY, AME Narbonne
 M. PAVARD, Agence de l'eau Artois Picardie
 Benoît PEUPORTIER, Comité de liaison des énergies renouvelables
 Hélène POIMBOEUF, Association des pratiques du développement durable
 Philippe POUÉCH, SOLAGRO
 Pierre SACHSÉ, Agence régionale de l'environnement Nord-Pas de Calais
 Angéla SAETTA, Maison de la nature et de l'environnement de Grenoble
 Olivier TURQUIN, CEDAG
 Philippe VACHETTE, TRIVALOR/INDIGGO
 Nathalie VICQ THÉPOT, Fédération nationale des Parcs naturels régionaux
 Ainsi que **les quelque 500 acteurs de terrain** qui, durant tout l'été, m'ont fait part de riches contributions. Leur liste est jointe en annexe.

Je souhaite également remercier l' **association « CROIX VERTE »** pour les fructueux contacts que nous avons entrepris et son apport dans le cadre de la mission.

Enfin, je remercie particulièrement **les organisations qui nous ont transmis un soutien à nos fiches**, en fonction des thèmes abordés qui les concernent:

Pour l'éducation à l'environnement :

- le réseau Ecole et Nature
- l'Union Nationale des Centres Permanents d'Initiatives pour l'Environnement (UNCPIE)
- l'Agence Méditerranéenne de l'environnement
- la Fédération Lilloise des Régies techniques de proximité
- le Parc Naturel Régional Scarpe Escaut

Pour la gestion des espaces et de l'eau :

- l'Union Nationale des associations régionalisées Etudes et Chantiers
- l'Institut I3E
- l'Agence Méditerranéenne de l'environnement
- l'Union Nationale des Centres Permanents d'Initiatives pour l'Environnement (UNCPIE)
- France Nature Environnement
- le Parc Naturel Régional Scarpe Escaut

Pour la maîtrise des flux :

- Le Comité de Liaison des Energies Renouvelables (CLER)
- l'ADEME

Pour les énergies renouvelables

- Le Comité de Liaison des Energies Renouvelables (CLER)
- SOLAGRO
- l'ADEME
- CNRS-ECODEV

Pour les déchets

- le Réseau des Agences Régionales de l'Energie et de l'Environnement (RARE)
- France Nature Environnement
- l'ADEME
- L'Agence des Pratiques du Développement Durable
- INDIGGO
- La Feuille d'Erable

Pour l'agriculture biologique

- la Fédération Nationale de l'Agriculture Biologique

INTRODUCTION

Environnement et Plan Jeunes, l'affaire de tous.

Plusieurs missions de réflexions ont été lancées pour préparer et accompagner le Plan Jeunes. Celle qui m'est revenue porte sur l'environnement. Ce thème est prometteur. Le grand public comme les médias en ressentent fortement l'enjeu.

Mais les évolutions qui le traversent sont complexes, et elles ne sont pas toujours perçues dans leur intégralité. Pour nécessaires qu'elles soient, elles se heurtent à des obstacles, elles appellent une impulsion, des arbitrages et des choix. On ne crée pas les emplois environnementaux d'un coup de baguette. Toute une préparation peut être nécessaire, car il faut maîtriser les aspects techniques souvent ardues et dans le même temps convaincre du bien fondé, rassembler les partenaires publics et privés. Il faut de l'expertise mais aussi de la négociation.

Aussi avons-nous répondu à la mission qui nous a été confiée en ne nous en tenant pas seulement à un inventaire, mais en remplaçant celui-ci dans une perspective vivante et dynamique.

La perspective est celle du développement durable. Elle va au delà de l'approche environnementale sectorielle qu'elle re-situe par rapport à des défis beaucoup plus globaux. Ils interpellent notre société, notre époque en même temps qu'ils interpellent le monde, l'histoire. On sent bien qu'il existe un lien étroit entre la réduction des pollutions qui menacent les équilibres écologiques globaux et nos modèles de consommation, et partant de cela, nos styles de vie et nos modes de produire. On sent bien que les changements nécessaires n'interviendront pas du seul fait des réglementations, car celles-ci ne viendront pas toutes seules, il faudra convaincre et il faudra ensuite bien les appliquer. D'ailleurs tout ne relèvera pas de la réglementation, mais également de l'esprit d'initiative et de de l'imagination créatrice. Ce sont là-aussi des qualités qui ne naissent pas d'elles-mêmes mais qu'il faut aider et encourager.

C'est au quotidien, dans la proximité des territoires, que le développement durable va s'enraciner, que les ajustements et les changements globaux vont se valider et se vivre. C'est une chance que l'environnement soit confié à un Ministre, Madame VOYNET, qui a également en charge l'aménagement du territoire, c'est à dire la richesse des dynamiques, l'épanouissement des initiatives de terrain et l'appui des politiques de développement local.

Cette heureuse conjonction ministérielle nous a encouragés à relier développement durable et le développement local ; leur alliance sera forte, fondatrice et décisive. Grâce soit ici rendue au plan jeunes de mettre cette alliance aussi clairement et énergiquement en évidence.

Au moins pour notre domaine de réflexion, **nous avons acquis la conviction que le Plan Jeunes ne pourra aboutir que s'il est pris en charge par la société toute entière, le plus près possible des réalités de terrain.** Les meilleures des lois et des ingénieries publiques tourneront vite à vide si la société, dans toute sa richesse et sa diversité, ne s'approprie pas le Plan Jeunes, et si celui-ci ne devient pas l'affaire de tous, ceci en partant des Préfets et en allant jusqu'au plus modeste initiateur de terrain, dans son quartier ou dans son village. Il va nous falloir tous déployer beaucoup d'imagination, et d'écoute réciproque, parce que les partenariats sont techniquement inévitables - et donc tous faire preuve de sens participatif, et de transparence. Rude défi pour nous tous qui sommes souvent attachés à nos cloisonnements, mais nous en sommes capables de cette mutation. Il le faut.

J'ai en tout cas, avec mon équipe, mené une réflexion dans cet esprit. Nous avons entendu, dans le temps imparti qui aura été relativement bref, le maximum d'interlocuteurs, notamment de terrain, issus de la société, issus des mouvances associatives et militantes, Celles-ci sont toutes - le sujet l'impose - riches d'une grande expérience technique et d'une réelle capacité d'expertise. Le résultat de ce travail, qui a été validé par nos interlocuteurs à l'occasion d'une sorte de restitution d'assemblée générale, est autant leurs conclusions que les miennes : ce sont nos conclusions à tous et donc le début du passage à l'acte, l'amorce de l'appropriation sociale du Plan Jeunes.

Les administrations de l'environnement et de la délégation à l'aménagement du territoire ont participé également, avec enthousiasme, à notre travail ; elles l'ont enrichi d'informations précieuses, fruit de leur savoir et d'une observation attentive des réalités locales. Qu'elles soient ici remerciées pour leur disponibilité et leur écoute.

Tout ceci nous a permis d'aboutir au présent document organisé en deux parties :

- 1. La première partie portant sur le cadrage général, stratégique et organisationnel, est tout à la fois un manifeste et un guide.**
- 2. La seconde partie porte sur un premier inventaire (la vie se chargera de l'actualiser) des activités et des métiers liés à l'environnement et au développement local.**

Ces deux outils, fruits d'un authentique travail collectif, d'incitation et de maillage vont maintenant circuler. Ils ne sont qu'un « moment » dans un processus de réflexion collective. Nous espérons qu'ils vont contribuer à la sensibilisation et à la mise en mouvement, et qu'ils aideront à ce que le Plan Jeunes devienne bien l'affaire de tous.

PREMIÈRE PARTIE

La cadrage stratégique et organisationnel

1.1

Le développement durable comme perspective historique

1.2

L'alliance fondatrice du développement durable et du développement local.

1.3

Principales recommandations aux partenaires pour réussir la création d'activités et d'emplois.

1.1. Le développement durable comme perspective historique

L'environnement, dans la perspective d'un développement durable, constitue une idée neuve en Europe et dans le monde. Cette idée neuve, appelée à mettre en question, parfois radicalement, certains des aspects de la vie économique et sociale contemporaine, peut et doit aboutir à la création d'activités et d'emplois nouveaux. Comme elle part de l'homme, dans sa relation à la nature et aux autres, elle cherche, instinctivement autant que consciemment, une issue heureuse à ce dialogue, à cet échange. C'est le constat de l'état présent (pollution, nuisances, risques...) qui est pessimiste et non la prospective qu'on en peut tirer... si du moins l'on fait jouer à plein la variante de la volonté d'une transformation éclairée par l'exigence éthique appuyée par le sens politique. Cette idée neuve l'est donc bien à la façon de Saint Just, elle est révolutionnaire.

Mais il n'en demeure pas moins et de façon criante un écart entre l'espoir que l'environnement puisse fournir des activités viables, satisfaisantes et la réalité. Certes il serait illusoire d'imaginer un seul instant que cette « filière » puisse constituer, à elle seule, une réponse massive au chômage de masse. En dix ans, l'activité du secteur de l'environnement (418 000 postes en 1992) s'est développée, avec une belle régularité de 1% chaque année selon « les données économiques de l'environnement » (soit + 4 000 emplois l'an), mais rapporté aux chiffres du chômage, ce chiffre modeste est très faible. Il existe, en outre un déséquilibre marqué entre l'afflux des jeunes diplômés, issus de formations environnementales, et le marché du travail. Mais le point de vue des experts est cependant à nuancer. Il ne faut pas considérer le secteur environnement seul. L'on doit également prendre en compte, son influence sur les autres secteurs : le tourisme, l'agriculture, la gestion urbaine - pour ne prendre que ces trois exemples - sont de plus en plus fortement conditionnés par le souci environnemental ; la production au sens large et la distribution petite et grande le sont aussi, et le seront de plus en plus, la sphère des « éco-produits » étant appelée à croître, du naturel au technologique. Et c'est comme cela que l'on passera peu à peu de l'environnement - entendu au sens des années 60/70 au développement durable, c'est à dire une action non plus sur l'effet que l'on corrige mais sur la cause que l'on transforme.

Car le développement durable, bien plus qu'une méthode d'analyse ou qu'une façon de faire, constitue une perspective historique. Par rapport à

celle-ci, il est normal qu'il y ait des écarts, autrement dit de la route à accomplir, et donc des besoins insatisfaits, et des besoins émergents ; y répondre c'est générer de l'activité et de l'emploi.

1.1.1. - La dynamique des besoins insatisfaits

Ils tiennent à tout ce qui est déjà plus ou moins clairement identifié, ressenti, vécu mais dont la satisfaction coince, se bloque, s'étrangle pour diverses raisons. Elles sont connues, au demeurant : l'absence de solvabilisation, la difficulté à faire s'entendre les partenaires indispensables pour créer l'activité, mais aussi l'application molle, voire même l'absence d'application de la réglementation. Il est clair que si des nouvelles activités, et donc des emplois intéressant l'environnement ont vu le jour ces dernières décennies, c'est en raison des nouvelles réglementations, (déchets, eau, air, bruit.... Celles-ci ont obligé à la mise en oeuvre de nouvelles techniques, d'instrumentation, de mesure et de traitement et surtout à une action plus en finesse. Un tri sélectif, est forcément plus riche en emplois, qu'un ramassage massif. Mais il faut que ce soit compris et voulu. l'emploi environnemental ne sera durable que s'il est porté par une dépense supplémentaire, permanente et soutenue.

Ces services insatisfaits couvrent un très large spectre, touchant à la nature, au paysage, à son respect, à sa protection, au cadre de vie, l'air, l'eau, le bruit exposés aux pollutions et aux nuisances, autrement dit à la qualité de la vie quotidienne appréhendée à travers les cinq sens, et en cela, l'environnement est fondamentalement humain. C'est ce qui explique et fonde l'engagement et la militance de tant et tant d'associations et de groupes issus de la population. Et il y a en cette implication une garantie de pérennisation pour demain : les emplois liés à l'environnement ne seront pas seulement déterminés par les politiques publiques, ils dépendront aussi des préférences des consommateurs et des usagers.

1.1.2. - La dynamique des besoins émergents

A la différence des besoins insatisfaits, ces besoins ne sont pas forcément identifiés avec précision, ni vécus intensément en situation. Il dorment, ou tout au plus il s'éveillent, ils cheminent dans la conscience, à la façon d'une idée qui prend corps, d'une stratégie qui prend forme. Il ne suffit pas ici de débloquer une difficulté, de trouver une ressource, de construire un consensus. L'affaire se joue beaucoup plus en amont : elle nécessite que l'on réunisse les conditions de la créativité et que l'on ait la persévérance de l'effort intellectuel, puis la patience d'en attendre les fruits.

Les besoins émergents réclament de l'innovation, mais aussi de l'explication, de l'animation, c'est à dire, des interfaces entre plusieurs activités et entre les institutions ; il faut impliquer des équipes de recherche, engager de l'expérimentation, tout ceci également dans la durée. Il faut enfin de la communication, de la restitution, du « feed-back ».

Avec les besoins émergents, c'est le futur qui se forge, et c'est comme cela que le souci d'un développement durable s'enracine dans les profondeurs du système économique et social. Il ne faudra pas oublier ici les vastes domaines de la recherche appliquée, la relation « Université, industrie, recherche » qui exige le recours à des formes d'organisation « non profit », offrant à des jeunes diplômés d'intéressantes possibilités d'embauche.

L'on doit insister sur l'importance d'une bonne liaison avec le monde économique, avec le monde de l'entreprise petite et grande. De nombreuses voies sont à explorer autour des notions d'éco-produit, d'éco-label, et pour cela, il faudra des formules coopératives en amont, afin de sensibiliser et d'accompagner les producteurs. Des perspectives comme l'allongement du cycle de vie du produit, sa maintenance, son contrôle, mais aussi sa récupération et son reconditionnement, ouvrent des champs tout à fait nouveaux et complexes ; des incidences positives sur l'emploi peuvent en résulter, selon les partis qui seront pris. Il en va de même pour la gestion de l'espace, celui par exemple de zones d'activités, où la présence des entreprises entraîne presque toujours des contraintes environnementales. S'attacher à les maîtriser appelle un effort collectif dont le contenu technique passe par de l'écoute, du conseil, du « sur-mesure », et la création d'activités et d'emplois spécialisés correspondants. Une politique active du marché du travail trouve ici tout son sens : de nouvelles qualifications, ce sont aussi de nouveaux modes de gestion et d'organisation ; la transformation structurelle passe par la ressource humaine, par la vision et les savoirs sont porteurs.

Enfin, la perspective du développement durable est appelée à révolutionner, et révolutionne déjà le monde agricole. Celui-ci peut trouver des nouveaux créneaux d'activité, afin de répondre aux exigences de protection et d'aménagement de l'espace. Il peut aussi renouveler ses techniques de production et répondre aux attentes du consommateur en réduisant les « intrants » chimiques, en mettant sur le marché des produits dits « agro-biologiques ». Mais il faudra, à chaque fois, pour que l'activité se concrétise, le préalable de prises de conscience, de la formation, des montages juridico-financiers appropriés, de la technique, mais aussi beaucoup d'imagination sociale.

1.1.3. Savoir bien combiner le sectoriel et le transversal.

Lorsqu'on aborde la question de la promotion d'activités nouvelles touchant à l'environnement, on se rend compte qu'il s'agit d'un domaine en changement rapide et continu. Les progrès techniques et les attentes de la société bousculent constamment la donne. Approches sectorielles et transversales interfèrent et il convient de bien savoir les combiner dans des processus intégratifs. C'est à dire d'être imaginatif, créatif, et c'est là une recommandation inévitablement redondante qui reviendra, à plus d'une reprise, dans ce texte.

L'approche sectorielle correspond aux activités permettant de régler un problème précis, toujours d'ordre technique : il faut trouver une solution concrète et efficace à une question également concrète. En terme de qualification, il en résulte que les emplois nécessités par l'activité se répartissent entre les fonctions de conception (expertise, définition d'une solution) d'encadrement (celui-ci étant étagé sur plusieurs niveaux) et d'exécution (ce sont beaucoup de postes « d'agents techniques » qui sont induits par cette nature essentiellement « technique » de l'activité environnementale). Etendre l'impact des activités sectorielles, tel est le principal enjeu de la satisfaction des besoins insatisfaits. On peut, ranger parmi ces activités sectorielles, l'enseignement lorsqu'il consiste à diffuser les services nécessaires à une qualification reconnue, même si celle-ci est encore à venir, ou sur le point d'aboutir ; un enseignement constamment ouvert au changement, capable même d'anticiper...

L'approche transversale correspond, pour sa part, plutôt à des activités de recherche pluridisciplinaire, à des activités d'animation, d'explication, de communication, et d'enseignement, lorsque celui-ci doit intégrer des façons de voir et de faire nouvelles qui changent la culture générale du domaine. Avec l'approche transversale, la reconnaissance des enjeux d'un développement durable s'étend à de nouveaux groupes, à de nouveaux territoires, à de nouvelles disciplines. C'est un travail de maillage, de mobilisation, et d'organisation par lequel la préoccupation environnementale s'insère de plus en plus efficacement dans la complexité grandissante de systèmes contemporains.

Enfin il est à souligner que, dans un monde économique par nature mixte, il convient de savoir faire « la part du jeu », avec pragmatisme, entre les activités relevant du marché et celles relevant du service public, en évitant de s'enfermer dans une vision manichéenne réductrice : ce qui est d'intérêt général peut se financer en partie par le marché et l'utilité sociale s'exprimer par l'associatif qui relève du droit privé ; dans le temps, une activité peut se privatiser, une autre devenir publique. Aussi, il faut savoir organiser des passerelles, éviter les corporatismes, les sectarismes institutionnels, et face à des intérêts communs qui ne manquent pas, s'appliquer à organiser la coopération et l'échange. Public et privé sont à considérer comme deux aspects d'un même processus dont l'environnement, le développement durable font partie de façon active et qui nous emmènent vers le monde de demain. L'important c'est de susciter entre eux une conscience partagée de l'intérêt général, et d'accepter que celui-ci puisse emprunter une grande diversité de voies. C'est en gérant avec précision, mais aussi avec un esprit d'ouverture la relation public/privé que l'on mobilisera les énergies et que l'on diversifiera et que l'on multipliera les possibilités d'emploi pour les jeunes, et c'est parce que nous aurons su rapprocher points de vue et secteurs juridico-économiques, que nous aurons construit une économie solidaire

1.2. - L'alliance du développement durable et du développement local

La prise en compte du développement durable et des activités environnementales se joue au plus près du terrain, c'est à dire des activités quotidiennes de production et de consommation au sens large. L'approche territoriale sera par conséquent décisive. Tout ce qui renforcera la conscience collective des enjeux territoriaux et la mobilisation des acteurs locaux, ne peut que servir la perspective d'un développement durable ; entre celle-ci et le développement local, une alliance, véritablement fondatrice, est à forger. **Les promoteurs d'activités environnementales doivent mesurer qu'ils ont besoin des développeurs locaux, et de leur capacité à agencer les partenariats. De leur côté, les développeurs locaux ne peuvent que gagner à ouvrir leur réflexion et leur action sur la perspective d'un développement durable.** La concrétisation de celle-ci est déjà, et va de plus en plus devenir un facteur d'attractivité et de compétitivité des territoires. Car « le produire plus » d'hier cède le terrain maintenant au « produire mieux ». Le cadre de vie est ici essentiel ; les produits, de leur côté, doivent répondre à des exigences de « soutenabilité » de plus en plus forte vis à vis de ressources naturelles, selon des critères de gestion globales qui vont en progressant sans cesse. La qualité environnementale et sociétale sont ainsi appelées à de plus en plus devenir des atouts et non seulement des charges. Le développement durable est l'horizon du développement local, et la mondialisation va rendre ceci de plus en plus vrai, de même qu'une construction européenne dont ce même développement durable devrait être l'une des principales spécificités civilisationnelles.

C'est pourquoi, conscient de cet enjeu territorial nous avons pris l'option de faire une place majeure au développement local, à ses activités et à ses métiers, à parité avec la problématique environnementale *stricto sensu*.

Il est d'autant plus important de souligner l'importance d'un développement local que celui-ci - s'il s'affirme de plus en plus - reste encore fragile et qu'il convient de le consolider et de l'étendre.

Le concept de développement local, né dans les années 80, est certes maintenant largement répandu. Mais entre le fait qu'un discours soit tenu et le fait que les actes suivent, il peut y avoir un écart et, dans le cas précis, l'écart est toujours relativement important.

- la société, tout d'abord, par rapport à la période pionnière du développement local, s'est considérablement complexifiée ; le développement local, militant et défricheur, par rapport à cette complexification, s'est en partie marginalisé, il a tout au moins été relativisé et un renouvellement est nécessaire. Il serait utile que, le développement local soit mieux pris en compte par certaines institutions ; à

l'inverse, il serait certainement utile qu'il intègre certaines approches, comme celles précisément - de l'environnement et du développement durable qui lui donnent pleinement son sens, et peuvent enrichir sa capacité d'imagination sociale et de rassemblement des acteurs, notamment par l'approfondissement et le renouvellement des diagnostics locaux.

- Les organismes spécialisés, les milieux économiques ou les élus se réclamant explicitement du développement local sont loin d'être partout présents en France. Il existe de nombreuses zones, vides ou grises : on tient certes un discours inspiré de l'idée de développement local mais « les bonnes pratiques » ne sont pas forcément au rendez-vous. Faute d'interfaces, des opportunités ne sont pas perçues, ni valorisées. Il serait certainement utile de faire en sorte qu'il y ait une couverture géographique améliorée du territoire par les différents organismes spécialisés et par leurs réseaux. Le développement local doit retrouver son souffle missionnaire d'il y a plus d'une dizaine d'années, et la perspective du développement durable peut l'y aider.

Mais la demande, ici, ne relève pas seulement du social, elle est d'ordre politique et réclame une offre, liée à l'influence, à la force de conviction de personnes-ressources, qui peuvent - par un travail collectif persévérant- faire avancer les concepts, développer l'expertise, et mailler, dans la durée, les bonnes volontés sans lesquelles le développement local serait privé de réalité et de sens. C'est une affaire de savoir-faire (donc de culture et de méthode) et de valeurs humaines. Sans pouvoir être décrétée, une telle dynamique peut cependant être impulsée, et auto entretenue : le plan jeune, à cet égard, devait contribuer à amplifier le mouvement... et à le rajeunir en incitant les organismes spécialisés à embaucher, c'est à dire à se projeter, à nouveau, vers l'avenir, grâce à ces embauches.

Le développement local est indiscutablement motivant pour les jeunes, il peut permettre à certains d'entre eux de rester au pays ; pour d'autres, il constituera une merveilleuse école systémique de prise d'initiatives et d'exercice de responsabilités d'intérêt général. Par définition, il constitue une école d'application en grandeur nature, une entrée forte et motivante dans la vie.

Une articulation Université/Société serait, par exemple, à mettre ici en oeuvre de façon structurée et persévérante. Il faut savoir que, la multiplication des filières de formation universitaire, du type « développement local », « aménagement du territoire », ou voisines du type « métiers de l'emploi », met sur le marché de nombreux jeunes diplômés. Mais il est loin d'être sûr que tous se trouvent un activité rapidement. Le plan jeune devrait accélérer des ajustements futurs entre l'offre et la demande et ceci, d'ailleurs, pas seulement du point de vue de l'enseignement supérieur, mais bien à partir de toutes les formations, IUT, lycées, collèges compris.

Le spectre des activités possibles est extrêmement large et divers ; il peut s'agir d'activités en amont, de portée transversale, comme d'activités, en aval, de caractère plus sectoriel. Le développement local s'accomplit aussi bien dans l'ordre des causes : on cale une stratégie globale, que dans celui des effets : on met en oeuvre telle ou telle démarche spécifique de contenu plus technique mais dans une perspective plus large, ouverte. Sur un site donné il peut ne pas y avoir de stratégie globale, mais seulement une ou plusieurs approches sectorielles : s'il existe une culture du global, elles se rejoindront. Le développement local couvre, en définitive, la quasi totalité du quotidien, il est ouvert à presque tout, et c'est pourquoi, il est si difficile à définir, car il se définit en fin de compte par son mouvement propre.

Aussi la liste d'activités qui suit n'est-elle nullement exhaustive , on y privilégiera les activités d'animation et d'interface, car le développement local, c'est avant tout la recherche de la coopération et de la mobilisation des acteurs locaux, sans oublier certaines activités spécifiques mais non moins essentielles...

- Analyse, diagnostic et animation socio-économique ;
- Evaluation et prospective territoriale, spécialisée ou pluridisciplinaire ;
- Conseil et accompagnement, gestion de projet partenariaux ;
- Gestion de la ressource humaine, action collective de formation et de promotion de l'emploi ;
- Ingénierie financière, mobilisation des financements de proximité ;
- Marketing territorial ;
- Veille et transfert technologique ;
- Programmation et gestion de l'espace ;
- Coopération inter-entreprises ;
- Coopération décentralisée ;
- Communication et sensibilisation vis à vis des acteurs locaux et des populations ;
- Animation et gestion de réseaux d'acteurs locaux ;
- Relation Université / Ecole / Entreprise / Territoire ;
- Etc.

Le souci du développement local, en se répandant de façon diffuse dans un très grand nombre de fonctions, rend nécessaire d'avoir le niveau de culture générale correspondant et de l'entretenir ; c'est là une exigence qui vaut aussi pour le développement durable.

A cet égard, le développement local ne devrait pas tellement susciter des métiers nouveaux, mais plutôt des qualifications et des approches nouvelles, car tout tourne bien autour de la notion d'animateur et de ses qualifications diverses : l'animateur pouvant être « coordinateur », « chargé de mission », « chef de projet », etc. et être régi par divers statuts, public avec la fonction publique territoriale, privé avec les conventions collectives, par exemple celles des bureaux d'étude... Sachant qu'il y a d'autres cas de figure, tels que des animateurs socio-éducatifs, ou autres, tous pouvant

également évoluer vers d'autres domaines que leur domaine initial., ainsi que le révèle déjà la diversité des parcours existants.

Les champs d'application de cette notion d'animateur ne cessent de s'élargir, au fur et à mesure que progressent les actions territorialisées et partenariales. La prise en compte de l'environnement et du développement durable, mais aussi les nouvelles technologies de communication en sont justement les exemples. On doit être ici extrêmement ouverts. Une fois encore, l'imagination économique et sociale sera motrice.

Il reste que l'animation - la partie conceptuelle - n'est pas tout. Une activité de développement local, surtout si elle prend de la consistance, est forcément diversifiée : il peut y avoir plusieurs domaines d'animation et donc plusieurs animateurs, qui par ailleurs ont besoin d'une logistique, d'un secrétariat, d'une comptabilité, d'une documentation, et ce sont là autant d'emplois possibles liés à l'activité développement local relevant, eux aussi, du Plan-Jeunes. Il faut se garder d'être élitiste.

Une animation efficace et qui se structure induit nécessairement les emplois de base de toute activité tertiaire, non productrice.

Les métiers du développement local peuvent ainsi fort bien s'ancrer dans les métiers « classiques », hormis le cas de jeunes diplômés issus d'une filière spécialisée.

Ce caractère ouvert et évolutif du développement local appelle de la part des personnes concernées une adaptation quasi permanente et donc l'accès à des formations complémentaires permettant de s'adapter, mais aussi d'évoluer et de progresser. Ces formations devraient faire place à une exigence forte de promotion sociale. Actuellement, elles s'effectuent souvent « sur le tas », ce qui n'est pas suffisant. Une mise à plat de l'existant puis la conception, en concertation avec les réseaux et des organismes tels que l'IMDL et le CNFPT, d'un dispositif de formation continue, adapté à leur mode de fonctionnement fluide et décentralisé, serait certainement utile. Il conviendrait même d'engager une gestion prévisionnelle inter-organismes, une meilleure liaison avec l'université et avec l'enseignement et de susciter des formes de tutorat. Ceci serait notamment à encourager, par exemple, dans un cadre régional auprès des réseaux qui souhaiteraient s'engager, s'impliquer activement en faveur d'approches nouvelles, telles que l'environnement et le développement durable. Il faut que les réseaux se voient, travaillent ensemble et qu'ils soient socialement exemplaires. C'est capital.

Il n'y a pas, à vrai dire, d'entrée unique en matière de développement local. Il arrive même qu'une toute petite initiative, minuscule, déclenche, dans la durée un processus considérable de changement.

Il convient de raisonner « au cas par cas », de faire du « sur-mesure », car une approche trop lourdement normative tuerait nombre d'initiatives, et celles-ci relèvent souvent de l'exception

En revanche, quelques principes généraux sont à retenir pour évaluer un projet d'activité :

- Le caractère réceptif ou non du contexte territorial du projet, de ses principaux acteurs ; tout en sachant qu'il n'y a pas ici de fatalité, mais des contraintes pouvant être repoussées, vaincues.
- La force de caractère de conviction et de persuasion du porteur du projet, surtout, et ensuite, ses savoirs faire et les moyens dont il dispose seront, donc, déterminants.

Examiner un projet de développement local, comme d'ailleurs un projet développement durable, n'est donc pas loin de l'attitude « capital risque » ou les facteurs humains sont aussi essentiels que la précision des « business-plan ». Il n'est pas sûr qu'une telle évaluation puisse se faire en vase clos, il est bon qu'il y ait débat et, si le projet comporte des aspects techniques spécifiques, qu'il y ait une expertise appropriée de ceux-ci. Tout en sachant que les experts peuvent ne pas aimer l'innovation. Parfois il faut savoir « passer outre » à leur point de vue.

Enfin, il est recommandé, au moins dans la phase délicate de lancement, de prévoir un suivi et d'inviter le promoteur à mettre son projet en perspective dans le temps, avec des repères sûrs, fiables, permettant d'en évaluer la réalisation en continu. Si ce sont là des recommandations de bon sens, il n'est pas certain qu'elles fassent partie de notre culture du « management local », et elles relèvent plus de la manière d'être que d'un savoir formel.

Un projet de développement local, le plus souvent, est partenarial, mais il ne faut pas exclure *a priori*, l'hypothèse de projets de petite taille, relativement isolés, susceptibles néanmoins d'exploiter un créneau jusqu'ici non perçu. De tels projets ne sont évidemment pas à écarter s'ils permettent de créer une activité viable et de l'emploi. Il faut même leur accorder une écoute privilégiée car ils risquent d'être écartés, retardés par des projets institutionnels mieux introduits. Il en va de même pour nombre de projets relevant du développement durable qui, du fait de leur caractère novateur, peuvent sembler marginaux. Il reste que dans une grande majorité des cas, le projet ne pourra voir le jour qu'avec la coopération d'un nombre plus ou moins important d'acteurs. Cette ampleur du partenariat est à discerner au cas par cas et n'est d'ailleurs pas à imposer. Si un projet peut démarrer vite, fût-ce dans une relative solitude, ne le chargeons pas trop avec des « partenariats-parapluie » où l'on introduirait des « notables », passifs ou bloquants. Sachons faire confiance aux minorités motrices, et même aux « autodidactes », et les discerner.

S'il s'agit d'un projet de développement local à visée globale, le financement d'impulsion sera essentiellement public, provenant des collectivités publiques locales, mais des contributions privées ne seront pas à exclure.

Il peut y avoir des variantes :

- une association de chefs d'entreprises peut réunir, par exemple, des cotisations d'un montant appréciable ;
- des services peuvent également être facturés.

S'il s'agit d'un projet de développement local sectorialisé, par exemple une action précise concernant l'environnement, des financements spécialisés pourront être utilisés, l'activité pouvant également peu à peu dégager ses propres ressources.

Dans la majorité des cas, les financements seront pluriels. Or le régime des aides publiques est, en France, extraordinairement diversifié. Il semble indispensable d'en tenir à jour un inventaire actualisé, aussi exhaustif que possible, et d'y inclure également les aides européennes et celles des fondations. A ces aides peuvent s'ajouter toutes les formes de financements privés, y compris l'épargne de proximité.

La réussite dans la durée d'un projet de développement local dépend de ses résultats. Si ceux-ci sont positifs, les partenaires seront incités à continuer, sinon ils réduiront, ou bien supprimeront leur participation.

Les bons résultats doivent surtout se renouveler dans la durée, toute la question étant de déterminer quand, car le développement local réclame du temps et donc beaucoup de persévérance et de patience. Il est vain de se presser et l'impatience peut tuer un projet.

Avec le plan jeunes, nous sommes devant un horizon à cinq ans . Au terme de cette période, l'emploi doit être maintenu et ne le sera que si l'activité l'est aussi. Les choses se passeront au mieux si le portefeuille d'affaires du jeune est suffisamment consistant, convaincant, ou si un poste se libère, mais d'autres perspectives peuvent également s'ouvrir, proches ou éloignées du développement local, y compris la mise du jeune à son propre compte. Il est essentiel que le jeune se responsabilise par rapport à l'échéance des cinq ans, surtout s'il se trouve dans un poste d'animation lui donnant suffisamment d'autonomie et de possibilités de se constituer un carnet d'adresses. L'employeur doit prévoir, et préparer cette bonne issue, notamment par la mise en oeuvre -correctement étalée - sur les cinq ans, les formations adéquates, et songer à ouvrir - si besoin est - au jeune toutes les portes possibles, dans l'hypothèse où il ne pourrait pas le conserver. Il serait bon qu'il y ait entre eux une sorte d'évaluation de carrière régulière. S'il doit y avoir du conseil et de l'accompagnement transversal, mais aussi du dialogue

social, en ce qui concerne l'ingénierie du plan jeunes, ce doit être sur ces aspects, le danger étant que l'on se limite à des vœux pieux.

Ces recommandations, plus spécifiques au développement local, valent aussi, d'ailleurs, à des degrés variables, pour le développement durable et l'environnement, comme nous allons maintenant l'exposer plus amplement.

1.3. - Recommandations aux partenaires pour réussir la création d'activités et d'emplois

Les perspectives étant tracées il convient d'approfondir maintenant les modalités de mise en oeuvre du plan Jeunes en ce qui concerne tout particulièrement les emplois relevant de l'environnement et du développement local.

Des obstacles durant le démarrage seront tout d'abord à surmonter, comme c'est le cas pour toute approche novatrice. Une fois le projet engagé, des exigences seront à satisfaire afin qu'il tienne ses promesses, c'est à dire que l'emploi constitue un métier intéressant (par sa professionnalisation) et qu'il se maintienne, une fois terminée l'aide de l'Etat (par sa pérennisation).

Enfin, il faudra animer le secteur, sachant que celui-ci présente des caractéristiques spécifiques nécessitant une prise en compte particulière dans le dispositif général d'ingénierie mis en place par les pouvoirs publics. En l'occurrence, une ingénierie trop uniformément administrative et normative paraît vouée à l'échec car elle ne répondrait pas à la volonté et à la capacité des acteurs locaux à se prendre en charge par eux-même. Or, ces acteurs sont nombreux et divers, répartis de façon très décentralisée, un peu partout. C'est donc une ingénierie en réseaux - qu'ils animeront largement par eux-mêmes - qui permettra le mixage des savoirs et des cultures, notamment entre développement local et développement durable.

1.3.1 - Quelques conseils en vue de surmonter les obstacles

Trois familles d'obstacles peuvent s'opposer à la bonne réalisation : les obstacles institutionnels, les obstacles financiers, les obstacles psychosociologiques.

Les obstacles institutionnels :

Ils peuvent tenir à l'absence d'une réglementation adéquate. Au pareil cas, il reste à expérimenter et à partir de l'expérimentation, à engager le travail de « lobbying » susceptible d'aboutir à l'élaboration de la réglementation nécessaire. En tout état de cause, l'absence d'une réglementation ne doit pas arrêter, car c'est par la pression que les règlements voient le jour.

Les obstacles - cas plus fréquent - peuvent également résulter d'une mauvaise explication des textes, ou même du refus d'expliquer ceux-ci. Le Plan jeunes peut être alors un bon levier pour avancer et obtenir que les textes soient appliqués. Il devrait avoir un effet accélérateur par rapport au cours naturel des choses. Il peut même être l'occasion de projeter des réglementations nouvelles dans ce qu'elles peuvent avoir de favorable au regard de l'opportunité de ce plan.

Les obstacles financiers :

L'absence totale ou partielle de moyens financiers permettant de pérenniser l'activité est un cas de figure qui se rencontrera malheureusement assez souvent. Il est des cas où la ressource nécessaire dépendra soit de la mise en place d'un appareillage spécifique, soit de l'application de dispositions existantes

Mais le plus fréquemment, la solvabilisation résultera d'un mélange approprié de ressources publiques et privées pouvant relever des techniques d'ingénierie financière caractérisant « l'économie solidaire ». Il va falloir convaincre les différents partenaires intéressés, notamment les particuliers, les collectivités, l'Etat, et les entreprises, de coopérer ensemble et de contribuer au financement de l'action. Là aussi le Plan jeunes devrait être un levier efficace.

Les obstacles psychologiques

Les obstacles psycho-sociologiques seront certainement les plus déterminants. Même si les moyens sont là, les partenaires pourront ne pas souhaiter les harmoniser :

- On pourra se heurter tout d'abord, à la dispersion des acteurs concernés, aux différences de culture, notamment professionnelle qui les définissent, et à la complexité plus ou moins forte des systèmes de décision dans les quels ils sont insérés. La vie locale, malheureusement, exacerbe parfois les incompréhensions générées par cette complexité. Il est bon que les uns et les autres prennent conscience des inconvénients majeurs d'un tel cloisonnement, et qu'ils se rendent compte que beaucoup de choses se jouent - si l'on peut dire - « dans leur tête », et non seulement ailleurs, à l'extérieur.

- On pourra se heurter également à l'absence de moyens d'accompagnement, qu'il s'agisse de conseil ou de la formation. Si le besoin n'est pas ressenti, si la perception de son importance est éclatée, si l'idée « qu'il n'y a rien à faire » est générale, il est normal que rien ne soit prévu, ni voulu, pour aider à la prise d'initiative et pour suivre et conforter celle-ci. La nature, presque toujours transversale, pluridisciplinaire et locale des initiatives en faveur de l'environnement fera que celles-ci buteront souvent sur ce type de difficultés. La possibilité même de la prise d'initiatives risque d'être stérilisée, et dissuadée, dans nombre de milieux locaux où les pesanteurs psychosociologiques freinent à plein, et où le fatalisme tient lieu de ligne de conduite. La qualité des acteurs-développeurs en présence devrait marquer la différence dans beaucoup de situations concrètes. Comment corriger ce manque ? Comment apporter de l'expertise, du lien, de l'élan, sans que cela soit artificiel, plaqué ?

Face à des situations plus ou moins inertes, les aides à l'activité et à l'emploi du «plan jeunes» ne suffiront pas. L'ingénierie d'accompagnement du plan, sera alors certainement décisive, mais elle le sera à la seule condition d'un appui extérieur, d'un parrainage qui encourage et qui labellise, tout en étant accepté; d'où l'importance d'un travail systématique de détection de ces cas, isolés, mais prometteurs, à reconnaître et à soutenir, y compris vis à vis des services instructeurs et pas seulement auprès des milieux locaux.

Dans la durée, une sensibilisation et une auto-formation des services instructeurs seront indispensables. Il conviendrait qu'elles soient réalisées en liaison étroite avec les acteurs du territoire et articulées avec une sorte de co-évaluation en continu de la mise en oeuvre du dispositif. Tout ira mieux lorsque la culture de l'initiative et du partenariat sera vraiment devenue une réalité vécue, et validée, baignant le maximum d'intelligences.

1.3.2. Les conditions de professionnalisation

Le Plan jeunes est appelé à durer cinq années. Il fera l'objet d'une évaluation tous les ans. Son ambition est d'ouvrir la voie à de nouveaux métiers. Le contenu de ceux-ci ne surgira pas d'un seul coup : du temps devra être donné au temps.

Mais l'on peut déjà formuler quelques hypothèses :

Certains des emplois ne pourront se maintenir que dans un cadre public et ils appelleront dans cinq ans une politique de recrutement appropriée relevant de la fonction publique nationale ou locale et de ses statuts. Il faudra examiner comment assurer une telle jonction, par exemple par une préparation à des concours.

D'autres, au contraire, s'épanouiront par le seul marché dans une logique d'entreprise. Il faudra alors identifier la convention collective correspondante et, si besoin est, en susciter une nouvelle. On ne devra pas, sous prétexte de faire de l'emploi pour de l'emploi, oublier les conditions de travail et notamment l'aménagement-réduction du temps de travail, ni le niveau de rémunération correspondant au travail accompli. Sinon, on démotivera.

La professionnalisation à venir ne se définira certainement pas de façon spontanée, à partir des seules initiatives prises dans le cadre du plan jeunes, mais en respectant un certain nombre de principes :

- Le premier de ces principes est l'observation rigoureuse des faits de façon à pouvoir « resituer » les nouveaux métiers correctement par rapport aux règles du droit du travail. Ceci doit se faire dans un esprit d'ouverture et de transparence.
- le second de ces principes est bien évidemment, d'éviter les « dérives » ; celles, notamment qui pourraient conduire à l'émergence d'une « fonction publique au rabais », comme le craignent certains ; celle aussi, par l'arrivée massive d'emplois temporaires à cinq ans payés aux alentours du SMIC, de la perturbation d'activités et d'emplois existants socialement satisfaisants. Du côté de l'instruction, on devrait, par exemple, si l'organisme demandeur ne cherche pas des effets d'aubaine, et examiner quelle a été l'évolution antérieure de ses effectifs. L'observation devra, se combiner avec un dialogue social, associant les « partenaires sociaux » concernés, permettant - si besoin est - de prendre à temps « les mesures de police interne » nécessaires. Là aussi une liaison rapide et précise avec le dispositif d'instruction sera indispensable.

Au delà de cette action d'observation et de reprise en main éventuelle pour maintenir les nouveaux métiers dans les normes de progrès du droit du travail, **tout un effort de reconnaissance des compétences liées à l'environnement sera à accomplir vis à vis des formations existantes, de quelque domaine qu'elles soient.** Ceci pour les bénéficiaires d'emplois jeunes, mais aussi pour les agents d'accompagnement, ainsi que - ne l'oublions pas - pour les employeurs.

La professionnalisation passera par diverses actions, relevant, en effet, de la formation. Celle-ci sera l'un des principaux facteurs du succès ultérieur.

Dans un premier temps, on en sera certainement réduit à une sorte de « bricolage » disparate. Mais il devrait être possible, dans la durée, de structurer l'ensemble avec de plus en plus de pertinence. La nature souvent locale et pluridisciplinaire des initiatives qui seront prises conduit à penser que des dispositifs spécifiques seront, sans nul doute à imaginer, en liaison avec l'existant, ou bien en complément de celui-ci, par exemple la création

d'un OPCA des métiers de l'environnement. On ne doit jamais oublier que l'environnement est un domaine précis, technique. Il ne progressera que si ses agents sont qualifiés. Et ce n'est que si l'on tire ainsi vers le haut que l'on induira des emplois pour les personnes de qualification moindre.

De façon générale, il faudra placer la dynamique dans une perspective à moyen et long terme, et ne pas s'en tenir qu'au seul «plan jeunes», mais bien évaluer les interactions de celui-ci avec l'ensemble des secteurs.

Autrement dit, il faudra mettre en oeuvre une approche du type « gestion prévisionnelle de l'emploi » anticipatrice et stratégique, mais aussi opérationnelle, localisée, et située. Là aussi, le dialogue social sera indispensable l'on devra s'attacher à impliquer, de façon progressive et concrète, les formations syndicales directement concernées. A tout le moins, il convient que « les personnels » concernés puissent vraiment s'exprimer et se faire entendre.

1.3.4 Les conditions de pérennisation : encourager l'initiative économique, aller vers l'entreprise d'utilité sociale et collective

Dans la société telle qu'elle est actuellement configurée, les emplois liés à l'environnement devraient constituer une contribution, certainement appréciable à la résolution du chômage de masse. Mais on se doit, ici, de rester lucide sans être pour autant modeste, d'autant -comme on l'a vu- que les obstacles ne manquent pas. A ceci s'ajoutent les marges de jeu possibles. Dans une économie globalisée, la préoccupation environnementale ne peut être prise en compte que dans la seule mesure où la croissance, et le marché, permettent de « digérer » les nouveaux coûts, et ceci ne peut s'accomplir que dans la durée, tout en nécessitant l'engagement de changements volontaristes et structurels importants, car on ne peut abandonner le marché à lui-même. Il doit être cadré.

Il est certain que des réformes de fond, touchant aux régulations, seront utiles pour aller de l'avant. Le Plan jeunes en fera ressortir rapidement - et même dès maintenant - la nécessité, mais pour cela, il faudra prendre en compte l'ensemble du domaine et pas seulement l'aspect emploi des jeunes.

On a ainsi vu, à plusieurs reprises, l'importance d'une bonne application des textes existants et, à fortiori, l'utilité d'aller plus loin, par exemple grâce à une « éco-taxe ».

On peut prévoir que la solvabilisation de certaines activités, dans un premier temps perçue comme impossible, le paraîtra moins si l'on se place dans une perspective d'activation des dépenses passives, celles du chômage comme celles induites par le coût des nuisances. Aussi il importe que dans le suivi du Plan-jeunes il y ait un travail systématique

de recherche permettant de cerner les coûts économisés et de mettre en évidence les circuits économiques et financiers permettant de les valoriser, en vue d'affecter l'économie réalisée à l'utilité sociale, plutôt que de la laisser s'évaporer ou récupérer par tel ou tel. L'évaluation, mais aussi des actions de recherche impliquant les acteurs, devront traquer ces nouveaux bouclages. Elle ne devra pas se mener dans le cénacle restreint des experts, mais autant que faire se peut, avec la société.

Il convient d'éviter que les activités nouvelles ne soient, à terme, emprisonnées dans une sorte de ghetto, et que l'on soit piégé par une interprétation étroite du « marchand » et du « non marchand ». Des passerelles seront à prévoir ; des échanges et des coopérations devront être organisées, par exemple dans un souci d'essaimage ou de « portage » de futurs créateurs d'entreprise, par exemple pour valoriser des intérêts communs, en favorisant des jonctions coopératives entre public et privé, notamment en faveur de la recherche. Des formes d'organisation comme « l'union d'économie sociale » pourront également être très utiles. Une simplification drastique des procédures de création d'entreprise - par exemple, un statut de l'entreprise nouvelle - pourrait également être à prévoir. La proposition d'une « loi d'initiative économique », formulée par de nombreux réseaux du développement local, nous semble, à cet égard, aller dans le bon sens et devoir être appuyée.

On sait également que faute d'un statut juridique approprié certaines activités ne pourront pas échapper à la précarité. D'où, également, **l'idée d'un statut de « l'entreprise d'utilité sociale et collective »**, idée qui chemine et pour laquelle la mission mobilise un groupe de travail, en vue d'élaborer une première proposition statutaire. Là aussi, une concertation sera indispensable, afin de bien délimiter le champ d'application d'un tel dispositif, et de veiller à ce qu'il mette bien à égalité, par rapport au marché, les différentes parties prenantes, sans sectarisme, de façon pluraliste et dynamique..

Cette question d'un statut d'entreprise d'utilité sociale et collective mérite un long développement :

Imaginons un véhicule d'un millésime peu récent, au kilométrage important. Ajoutons que ce véhicule a du emprunter des chemins difficiles et prendre à son bord des personnes et des chargements pour lequel il n'était pas toujours adapté. la maréchaussée a eu une attitude ambiguë : elle lui a donné une partie du carburant en l'encourageant au voyage, mais elle n'a toutefois pas voulu prendre en compte l'usure du véhicule et ne s'est pas sentie concernée par l'état des routes où elle incite à rouler, quitte à s'étonner et à froncer les sourcils à la vue de la poussière et des pneus lisses. Point important : la maréchaussée aime contrôler, sanctionner et elle a appliqué doctement le code de la route à ce véhicule.

Le Plan jeune peut apparaître à beaucoup d'associations comme une énième nouvelle route dans laquelle beaucoup hésitent à s'engager, pour plusieurs raisons:

- elles se demandent si cette nouvelle voie n'est pas sans issue : quelle pérennisation ?
- elles s'interrogent sur l'adéquation du chargement à leur Poids Total Autorisé en Charge : le statut de la loi 1901 est-il adapté à la création d'activités économiques ?
- elles doutent même du code de la route : existe-t-il une attitude claire de l'ensemble des administrations d'Etat au regard de ces nouveaux développements?

Aujourd'hui, devant ces nouvelles voies, elles pensent que l'issue ne repose pas que sur le carburant... Fin de la parabole.

Aussi, il nous faut séparer deux problèmes :

- Celui de l'état des association au regard de la loi ; faire fonctionner le secteur associatif sur des activités économiques, où la frontière entre le marchand et le non marchand est pour le moins floue, est peut-être malsain.
- L'administration, comme ensemble homogène, n'existe pas : c'est un assemblage. Il en résulte des incohérences, des contradictions, des inefficacités dont la complexité d'approche n'a d'égal que l'incohérence de certaines situations créées, voire de flagrantes injustices.

Des décisions techniques ne suffiront pas à sortir de cette situation. D'où l'idée de mettre en avant une proposition de statut nouveau . **Il semble se dégager un consensus sur le fait qu'entre l'activité associative et la démarche entrepreneuriale, existe un vaste champ où des acteurs peuvent entreprendre pour des « buts citoyens ». Nous avançons le vocable d' « Entreprise d'Utilité Sociale et Collective » pour qualifier une nouvelle forme d'organisation juridique conforme à cette volonté d'entreprendre.**

La nécessité partagée d'une nouvelle forme juridique a conduit un certain nombre d'acteurs à se mettre au travail, à l'occasion de cette mission, pour déboucher sur une proposition de statut.

Pour les associations déjà engagées dans des processus d'emplois et qui souhaitent recourir à la mesure emplois jeunes, des préconisations seront ici formulées.

Quelques préconisations aux associations :

1- Pour des associations concernées par ce processus et qui souhaitent mettre en oeuvre une action emploi-jeunes, il peut être opportun de créer une nouvelle association, tout en gardant le même conseil d'administration, qui restera garant de l'éthique. Cette séparation juridique et comptable préservera l'association mère.

Si l'activité est développée dans la même association, il faut considérer celle-ci comme un établissement autonome en terme de matériel, de moyens et de personnel, même s'il est dans les mêmes murs.

2- le projet doit avoir des responsables précis. Les responsabilités entre président et directeur doivent être distinctes et si possible écrites.

3- Au niveau comptable, le plan comptable « entreprise » est particulièrement recommandé, et le recours à un expert comptable, ou à un commissaire aux comptes, est fortement indiqué. Les dépenses liées à cette expertise peuvent être problématiques. On peut se demander légitimement comment l'Etat peut contribuer à cette dépense, qu'il exige de plus en plus.

4- Dans le même esprit, il faudra porter une attention particulière aux mouvements de trésorerie à l'intérieur d'une association ou entre associations. Il existe des possibilités de comptes courants ou de fusion de comptes, dont il faut appliquer le formalisme ; les risques judiciaires et pénaux, à ce sujet, peuvent être assez importants.

L'administration, quant à elle, devra se situer : de quels « clients » s'agit-il ? Quelle fiscalité en découle (TVA ou pas) ? Certains fonctionnaires pourraient être habités par la tentation réglementaire de requalifier le projet en entreprise : qui en décide ?

De la même façon, les aides concernant ce projet devront être qualifiées clairement : sont-elles constitutives du chiffre d'affaire ou considérées comme aide au projet ? La encore, les conséquences fiscales ne sont pas neutres.

Ces préconisations ne sont pas exhaustives et posent les questions les plus immédiates.

On voit bien que le Plan jeunes va certainement fonctionner comme un puissant révélateur de l'existence de freins à l'innovation et à l'initiative. Son succès dépendra de la capacité à corriger le tir rapidement et, d'autres fois, de la capacité à se donner du recul, le temps de la réflexion.

Or, le Plan jeunes s'inscrit dans une visée de moyenne durée : 5 ans ; il constitue, à cet égard, un progrès majeur par rapport aux dispositifs annuels antérieurs. Mais s'il est géré au jour le jour, selon une vision formelle et quantitative, il n'aura guère plus d'efficacité que ses prédécesseurs. Avec

raison, le Ministre du Travail, Madame AUBRY, insiste sur l'impératif de la qualité.

Le «Plan jeunes» peut remplir ainsi, une fonction privilégiée d'éclaireur ; il peut permettre d'identifier les brèches par où il conviendra d'effectuer des percées qui iront bien au delà, en terme de transformation économique et sociale, que leur impact emploi direct. Et c'est pourquoi la démarche mérite bien une forte implication de tous les acteurs intéressés et une appropriation par la société toute entière. A la société, donc, et pas seulement aux pouvoirs publics, de s'organiser et de relever le défi !

1.3.5 - La stratégie d'animation

Le monde de l'environnement et les individus ou organismes militant en faveur du développement durable est extraordinairement divers.

C'est là une force, car la multiplicité des milieux locaux avec lesquels ces individus et ces groupes sont en relation permet de détecter des projets, de mobiliser des énergies. Mais ce peut être une faiblesse, face à des organisations lourdes et compliquées, ils peuvent alors être ignorés, voire incompris. Il faut donc prévoir une stratégie d'animation qui tienne bien compte de la spécificité des acteurs impliqués dans le développement durable. Il y a là pour les pouvoirs publics, surtout lorsqu'ils sont confrontés à une démarche aussi importante et ambitieuse que celle de créer 350 000 emplois, un véritable défi. On ne réglera pas tout par la seule vertu, indispensable au demeurant, d'une ingénierie lourde et structurée, ni par la force des textes.

Il faut également faire place aux individus et aux personnes qui s'engagent localement. Il est capital d'accompagner le mouvement qui, sous les termes ici de « développement local », ou « d'initiatives locales », ailleurs « d'aménagement du territoire », exprime, en complémentarité des mesures centrales, la montée en maturité et en puissance des jeux d'acteurs locaux dans la conception et la mise en oeuvre des politiques publiques. Seul le jeu de ces acteurs (entreprises, associations, individus, administrations...) est en mesure de trouver les bonnes opportunités et d'agencer les synergies les plus efficaces. Le «plan jeunes» devrait ainsi générer de véritables « forums civiques », intervenant dans un souci de résolution des problèmes permanent et ouvert. C'est en tout cas l'inspiration de ce rapport en ce qui concerne les secteurs de l'environnement, du développement local et durable : il faudrait que nous nous organisions de la sorte, librement, activement.

Le développement local présente, entre autre, l'intérêt de fonctionner en réseaux. Ceux-ci sont attentifs aux idées nouvelles, ils sont producteurs d'outils et ils en assurent le transfert. Il ne faut pas « forcer » ces réseaux, s'attacher à trop les « normer » ou à trop les « fédérer », ni les instrumentaliser. Il faut laisser faire leur nature -par essence communicante

- et se limiter à les alimenter, à les stimuler. Sans l'implication active et consciente des réseaux du développement local « le plan jeunes », notamment pour les activités liées à l'environnement, risque de tourner à vide, de s'épuiser. **Nous le rappelons encore, le plan jeunes ne sera un succès que si la société se l'approprie, que si d'une affaire d'Etat et de système administratif, il devient l'affaire de tous. Et pour qu'une telle appropriation sociétale se fasse, la mobilisation de concert des réseaux de développement local, de l'aménagement du territoire et ceux de l'environnement est indispensable.**

Comment réussir, en terme d'ingénierie d'accompagnement, cette alliance des réseaux du développement local et du développement durable ?

Il faudra notamment utiliser les conventions cadres prévues au titre du Plan jeunes, mais en les adaptant à la spécificité de la démarche. Ces conventions seront tantôt nationales, tantôt locales, et des crédits d'ingénierie pourraient être ouverts afin de les financer.

Dans le cas du secteur « développement durable/développement local », où il convient de marier des cultures qui ne se sont pas encore suffisamment rapprochées, il faut mener la démarche d'un point de vue plus large que celui du seul Plan-jeunes. On ne pourra, en effet, créer des emplois pour les jeunes que si l'on suscite des activités nouvelles, celles-ci pouvant bénéficier aux jeunes, mais aussi à d'autres publics. Ce qui commande tout ici, c'est l'activité, la création d'emplois ne venant que si l'activité suit. Sans l'activité pas d'emploi.

Ainsi, faut combiner une ingénierie d'animation spécifique à la création d'activité au sens large avec l'ingénierie d'animation strictement limitée au Plan jeunes. Mais si l'on s'en tenait à seulement celle-ci ou celle-là on passerait certainement, en rétrécissant ainsi le chemin, à côté d'un grand nombre d'opportunités fructueuses. Il faudra constamment combiner, échanger, hybrider,, activer.

Dans cet esprit **nous proposons une stratégie d'animation** organisée autour des trois piliers suivants :

- Tout d'abord, une série de conventions cadres nationales avec les grands organismes spécialisés dans l'environnement. Ces conventions entreraient dans l'ingénierie « plan-jeunes ». Elles auraient un caractère nécessairement technique. On peut citer, par exemple, l'ADEME qui pourrait s'associer avec des partenaires comme l'AMF, la convention l'engageant à sensibiliser, promouvoir, conseiller, voire expertiser.
- Un autre type de convention - sans doute plus généraliste et globale - pourrait concerner les têtes de réseaux du développement local (comité de bassin, agence de développement, « pays »...), celles-ci étant réunies dans une sorte de « pool ». L'objectif de cette convention serait tout à la fois d'inciter les organismes du développement local à promouvoir celles

de leurs approches qui sont les plus aisément transférables en s'appuyant sur le plan jeunes et de se rapprocher, sur le terrain, des réseaux et des personnes ressources de l'environnement et du développement durable. On s'appuierait ici sur l'ingénierie du Plan-jeunes, tout en utilisant également les moyens de la DATAR, dans une perspective plus large que celle du Plan jeunes.

- Enfin, une troisième convention mobiliserait un «pool de personnes ressource», par exemple, les experts et les acteurs qui ont été associés à l'élaboration du présent rapport, mais également - par capillarité - beaucoup d'autres. Cette notion de personnes ressources, riches en compétences d'expertise et mobilisées de façon pragmatique, est capital dans le succès d'une démarche d'innovation. C'est l'engagement et le volontariat personnel, l'intelligence et le coeur, qui permettront d'avancer ; et ceci est à penser de façon pluridisciplinaire, décentralisée et pluri-institutionnelle, ce sont alors, de façon vivante et dynamique des maillages extraordinairement démultiplicateurs qui verront le jour. Dans le cas précis, le pool des « personnes-ressource » serait mobilisé, s'agissant du plan-jeunes pour promouvoir, détecter et conseiller, essentiellement au niveau local, là où il est capital d'avoir une capacité d'engagement et d'expertise, et de façon générale pour faire reconnaître le développement local et le développement durable qui, sans cela, ne seraient peut-être pas perçus comme il devraient l'être, pour encourager le mariage des cultures, l'alliance des savoirs. D'autre part l'implication de ces « personnes ressources », comme celles des têtes de réseaux du développement local, devrait faciliter la primauté de l'activité et la détection de celle-ci, et donc, garantir l'authenticité de l'emploi créé, et ses chances de pérennisation. La DATAR semble l'Administration la plus qualifiée pour apporter son appui à ce « pool de personnes ressources ».

Il doit être clair dans l'esprit de tous qu'il ne s'agit pas ici de mettre en place une organisation ou un dispositif de plus, mais bien d'initier un réseau transversal et ouvert. L'objectif est, rappelons le encore, de faciliter l'appropriation par la société d'une démarche qui ne réussira que si elle devient vraiment l'affaire de tous. Il faudra recourir ici aux possibilités des nouvelles technologies de communication, « internet », « télé-enseignement » par exemple, afin de lier avec succès la volonté d'une participation interactive des acteurs, leur montée en qualification et le souci de la transparence. Cette interactivité par les NTIC devrait permettre notamment de :

- constituer un fichier de compétences communes permettant aux organismes environnementalistes, à ceux du développement local, et aux personnes ressources d'accélérer les mises en relation locales et la constitution de dispositifs alliant, ici et là, développement durable et développement local.
- Réunir une base de données concernant le plan jeunes, ceci en temps réel.

- Actualiser et enrichir les fiches techniques du présent rapport, afin que, dans la durée, elles deviennent un véritable outil d'appui.
- Organiser des conférences thématiques qui contribueront, et toujours dans la durée, à la qualité de l'évaluation mais aussi au dialogue social portant sur le Plan jeunes.
- Faire remonter rapidement, de façon aussi ouverte que possible, les difficultés pratiques naissant ici ou là, et les traiter en puisant dans la capacité collective d'expertise, d'intervention et de négociation formée par le réseau.
- Instaurer un pilotage collégial où l'ensemble des partenaires seraient à parité.

DEUXIÈME PARTIE

Premier inventaire des activités et des métiers

2.1

Les thèmes abordés

2.2

La méthode

2.3

La typologie des emplois - pour quels enjeux ?

2.4

Description par thématique des emplois et des métiers de l'environnement

2.5

Recensement non exhaustif des métiers peu ou pas satisfaitsdans le domaine de l'aménagement du territoire

2.1. - Les

2.1.1 - L'environnement

Dix thèmes ont été retenus pour un premier examen des métiers liés à des besoins émergents ou insatisfaits. Selon les cas, ceux-ci répondent à des attentes sociales tantôt fortes (la découverte de l'environnement, l'amélioration du cadre de vie, le bruit...), tantôt mal exprimées, dans le sens où certains métiers préviennent des problèmes que le grand public n'est pas toujours amené à connaître, mais qui n'apportent pas moins des solutions à moyenne échéance sur la qualité de vie des intéressés. Par exemple, les postes « d'éco-développeurs » ne répondent pas *stricto sensu* à une demande des citoyens, mais on saisira leur intérêt à plus long terme, par rapport à l'impact qu'ils porteront sur notre vie quotidienne.

Il en va de même des profils chargés de modifier les comportements (peu d'entre nous acceptent de bon gré de corriger certaines habitudes « non durables ») sachant qu'à plus long terme ces « contraintes » de modification des comportements. n'ont d'autre intérêt de garantir notre qualité de vie à venir,

Les dix thèmes abordés sont :

- **L'éducation à l'environnement** : ce sujet est autant spécifique que transversal à tous les domaines. Il répond à une demande forte de connaissance de la nature comme à la nécessité d'éveiller la citoyenneté écologique de chacun.
- **La gestion des espaces et de l'eau.** ces thèmes sont abordés dans l'optique de préserver et de valoriser ces ressources. Cette problématique sera ici traitée sous l'angle des « milieux », mais pourra, une fois déclinée sur les territoires, se marier utilement à des notions de préservation du patrimoine culturel et de valorisation touristique.
- **Les déchets.** On recherchera à en maîtriser les flux, mais aussi à les valoriser, dans l'optique de préserver la matière première et d'atténuer les nuisances de cette source de pollution potentielle.
- **La maîtrise des flux de consommation** : eau, énergie déchet (ce dernier étant traité dans le précédent chapitre). La prospective opérée sur ce thème touche à la fois des enjeux écologiques, économiques et sociaux (maîtrise de dépenses).
- **Les énergies renouvelables.** Plus propres que les énergies fossiles, elles sont également prometteuses pour le développement local. Cette thématique est voisine, sinon jumelle de la maîtrise des flux de consommation énergétique.
- **L'agriculture biologique,** son mode de production comporte aussi bien des intérêts écologiques manifestes que des aptitudes

particulièrement fortes à participer à la revitalisation des territoires ruraux. Les exigences de qualité des productions, qui caractérisent de manière emblématique cette filière, correspondent à un engouement fort et sans cesse croissant du consommateur.

- **Les transports et la qualité de l'air.** ces thèmes sont couplés dans une fiche commune, car les problèmes écologiques causés par les transports sur l'air vont, malheureusement, de plus en plus de pair, notamment dans nos agglomérations. Il s'agira, pour les transports, de promouvoir des alternatives de déplacement individuel à l'automobile, d'améliorer la fréquentation des transports collectifs en renforçant sous toutes les formes leur potentiel d'attrait. Les activités liées à l'air sont centrées sur la mesure de sa qualité.
- **Le bruit,** première au « hit-parade » des nuisances ressenties et dénoncées par les français, mérite un intérêt particulier. Même si des emplois d'intérêt général liés à ce thème ne constituent pas, on l'imagine aisément, une panacée à l'ampleur du problème, de nouvelles compétences au service des habitants permettront de nombreuses atténuations des nuisances, de réduire les conflits et d'améliorer la cohésion sociale.
- **L'environnement urbain .** Ce thème transversal recoupe des enjeux déjà évoqués dans les sujets précédents. On cernera alors les besoins d'animation globale des programmes de développement durable, dans le cadre de la mise en place des agendas 21 locaux.

Il nous a paru primordial d'ouvrir un chapitre « hors-thème » sur l'enjeu du **développement de l'action associative**, afin de définir quelques postes de portée transversale susceptibles de conforter les capacités du monde associatif à jouer pleinement son rôle essentiel de veille et de proposition pour la protection de l'environnement et le développement durable. Ces profils sont également valables pour l'action des associations de défense des consommateurs, de plus en plus saisies par les questions environnementales.

Bien entendu, toutes les descriptions ne prétendent pas à l'exhaustivité. Certains degrés de précision énoncés ne correspondront pas forcément aux réalités et aux besoins du terrain. Il faudra ajuster les profils, pratiquer l'hybridation des fonctions.

De même, on sentira rapidement la grande relativité des découpages en séquences thématiques. Ceci est bien évidemment contradictoire à l'idée du développement durable, caractérisé par les interrelations et les échanges. Les questions d'environnement s'opposent aux cloisonnements, tant les domaines sont interférents. Ces découpages ne sont donc justifiés que par des raisons de commodité rédactionnelle.

2.1.2 - L'aménagement du territoire

L'ensemble des métiers peu ou pas satisfaits identifiés au titre de l'aménagement du territoire, et participant à en améliorer sa recomposition, peuvent être regroupés en trois catégories :

1 - Les services publics ou d'intérêt général

Il s'agit d'activités d'utilité sociale et collective, participant à créer du « mieux être » à la population, sur l'ensemble des territoires. Ces services entendent rapprocher l'administration du citoyen et permettre à celui-ci d'avoir accès, où qu'il soit sur le territoire, à des services de qualité répondant à des attentes en matière d'activités culturelles, environnementales, sportives... **Un potentiel de 20 000 emplois a été détecté** par l'intermédiaires des seules politiques publiques engagées par l'Etat.

Les profils décrits d'animation, de médiation, d'assistance contribueront donc à atténuer la disparité de l'offre de service public résultant des situations d'inégalité géographique et démographique des territoires, à améliorer la cohésion sociale, à offrir des services de proximité sur les lieux de travail, à préserver le patrimoine naturel et architectural des territoires ruraux (voir également, à ce propos, la fiche « environnement » sur la gestion des espaces et de l'eau).

2 - Le développement économique local

Les métiers proposés de promotion, d'animation, d'accompagnement, et de collecte de données liées au développement économique local ont pour objet de mettre en valeur les potentiels économiques. Il s'agit à la fois d'aider l'émergence, la prospection et l'accueil des PME-PMI, d'assurer une veille, une intelligence économique et technologique, d'encourager les lycéens professionnels à intégrer les entreprises, d'accompagner les professionnels de l'industrie et de l'agriculture du monde rural pour s'engager dans des démarches de qualité, ou encore, de consolider la démarche de développement économique de structures intercommunales. Des métiers nouveaux ou en émergence, représentant environ **25 000 emplois**, permettront d'avoir des effets démultiplicateurs sur l'ensemble du territoire.

Les activités cernées ici touchent différentes missions : la valorisation touristique des territoires, le développement d'une ingénierie d'étude et de projets endogène, le rassemblement des indicateurs d'aide à la décision économique locale, le développement de projets « dormants », les coopérations inter-entreprises, la coopération entre les centres ressources et les P.M.I. locales, la gestion des ressources humaines en fin de chantier.

3 - Les filières émergentes / Les nouvelles techniques d'information et de communication

Les tâches d'animation, d'information et d'assistance technique dans ce chapitre recouvrent la mutualisation d'expériences, le regroupement et le partage de l'information, l'amélioration des services sociaux et des services aux entreprises, notamment grâce au recours des nouvelles techniques d'information et de communication.

Dès 1990, la DATAR a averti l'Etat sur les effets probables du développement de la société de l'information.

Ces activités façonnent un contexte mondial où le développement des télécommunications rend toutes les économies territoriales interdépendantes et abolit les frontières physiques.

Le télé-travail, les nouvelles technologies d'information et de communication sont des outils structurants de l'aménagement du territoire. Des emplois d'animateurs de ces centres de télé-accueil, de centres de ressources et de services de proximité vont se multiplier. Des pôles de compétences spécialisées faciliteront les échanges de données informatisées. **Un potentiel de 5 000 emplois dans ce secteur est envisageable.**

L'ensemble des trois secteurs d'activités représente un potentiel de plus de 50 000 emplois créateurs de richesses, avec un effet de levier sur l'économie locale considérable.

Ces emplois plutôt qualifiés, « placés » au sein de collectivités, d'associations, d'établissements publics de l'Etat, permettront aux jeunes de compléter leurs formations, de transmettre leur savoir-faire, et de s'insérer pour une très large part dans le secteur marchand à l'échéance des 5 années.

2.2 - La méthode

Les **fiches dédiées à l'environnement** ont fait l'objet de trois sources de contributions

- Celles des services du Ministère de l'Environnement et de l'ADEME. Certaines de ces fiches rédigées par l'ADEME, dotées de précisions techniques complémentaires sont livrées en annexe.
- La contribution d'une cinquantaine de personnes ressources, qualifiées dans un ou plusieurs domaines, et que nous avons réunies pendant l'été en séminaires de travail.
- Les quelque 500 réponses émanant d'acteurs de terrains consultés à l'aide d'un questionnaire que nous leur avons transmis durant l'été. Ces contributions nous ont permis à la fois de prendre en

compte la nature des activités des « clients » potentiels de la mesure emploi jeunes, et de bénéficier d'informations complémentaires.

Les fiches ont pu être amendées, et même dans certains cas validées par certains experts ou organisations intéressés par les thématiques.

L'ensemble du rapport a été une dernière fois validé par une grande partie des personnalités que nous avons réunies en séminaires.

Chaque fiche aborde l'état des lieux et les enjeux du domaine

2.3. - La typologie des emplois - pour quels enjeux ?

On peut regrouper les 33 profils de l'environnement qui ont été décrits en quatre grandes catégories de fonction, que sont :

1. la fonction liée à l'animation, la promotion, le médiation , les tâches évoluant selon les cas, de l'information du grand public jusqu'au montage de dossiers ;
2. la fonction de coordination et de développement de projet, de mise en synergie d'acteurs ;
3. la fonction d'expertise technique et de conseil scientifique ;
4. la fonction d'exécution de travaux : de réparation, de prévention des risques et d'entretien et de valorisation

Ces emplois jeunes devront donc permettre de répondre aux enjeux qui, comme nous l'avons précédemment énoncé, conditionnent le développement durable : susciter la citoyenneté écologique (fonction 1) ; mailler de nombreux acteurs dans un partenariat convergeant les idées et mutualisant les moyens (fonction 2) ; maîtriser les techniques et des coûts (fonction 3) ; rendre opérationnelles les actions de valorisation des ressources (fonction 4).

La plupart de ces postes répondent également à trois impératifs du développement durable :

- la souplesse : des polyvalences ou des interactions fortes devront se développer entre les catégories de métiers et entre les thèmes d'action ;
- la proximité : la majeure partie des profils devront être déployés sur une échelle territoriale cohérente, au plus près de préoccupations quotidiennes des citoyens et des acteurs locaux ;
- la concertation : aucun profil n'a de fonction réellement directive ou de contrainte au respect des normes et des lois. Il s'agit avant tout

d'informer, de suggérer, de conseiller, de dialoguer et d'obtenir des convergences d'intérêt.

Sur le plan des qualifications, on notera une grande diversité de ces emploi-jeunes. Si la majeure partie des profils identifiés appellent des compétences assez fortes (11 sur 33 seraient de niveau 1 à 2 - licence et au delà) ou assez bonnes (16 profils de niveau 3 - Deug, BTS, DUT...), 70 % du potentiel d'emplois identifiés sur 6 profils peuvent être pourvus par des jeunes de niveau 4 (Bac) ou 5 (CAP,BEP). **Le Plan-jeune, sur l'environnement, donnerait donc une très large part en effectifs aux jeunes de qualification moindre.**

Il n'est pas moins impératif de **promouvoir avec force les postes plus qualifiés, sur lesquels on comptera particulièrement pour créer les conditions propices à de nombreuses activités nouvelles, particulièrement dans les secteurs de l'économie classique.** L'exemple des déchets et des énergies renouvelables sont, à cet égard, de parfaites illustrations. La plupart de ces postes « tout en amont » s'appliquant à traiter les causes plutôt que les effets sont porteurs à moyen terme d'économies fortes. Leur intérêt à la fois économique et environnemental est capital. **Aussi, on s'appliquera à investir dans ces profils sans excessive parcimonie : le SMIC ne peut raisonnablement pas être un base contractuelle d'embauche, compte tenu des qualifications requises.**

Enfin, sur le plan des qualifications liées à l'opérationnalité des profils, peu de cas soulèvent des carences dans les dispositifs de formation existants. Cependant, **un travail partenarial fort permettra de développer autant que besoin des formations d'appoint courtes, de type « formation-action ».** Le temps du Plan jeunes permettra à ceux-ci de se qualifier sur le tas et de couvrir grâce aux aides compensatoires, des fonctions qui leurs sont, en règle générale, inaccessibles, faute d'expérience. Aussi ce critère d'expérience n'apparaît-il jamais parmi les pré-requis demandés aux jeunes, considérant que l'un des principaux intérêts du Plan peut être de résoudre ce dilemme des antécédents exigés aux primo-demandeurs d'emplois.

Il convient de souligner que **les niveaux de qualification indexés à chaque métier ne sont livrés, sauf spécification contraire mentionnée, qu'à titre indicatif.**

2.4 - Description par thématique des enjeux et métiers de l'environnement

2.4.1 - LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACTION ASSOCIATIVE

Etat des lieux

A mesure que les prises de conscience des problèmes posés à notre environnement s'opèrent et que de nouveaux modes de développement respectueux des ressources prennent corps, le monde associatif mobilisé depuis 30 ans sur ces enjeux, considérés parfois, il y a quelques années encore, comme un frein au développement des sociétés modernes, confirme sa pleine utilité dans sa capacité de veille, d'alerte et dans la pertinence de ses propositions.

Paradoxalement ce secteur associatif dispose de moyens de fonctionnement et d'animation de ses réseaux en inverse proportion de ce rôle capital d'éveil et de proposition. D'un côté les demandes de consultation et de propositions élaborées ou de prises en charge d'actions affluent du politique, des administrations et de l'ensemble de la société civile. De l'autre, les financements publics déjà exsangues se tarissent, l'Etat allant jusqu'à reporter ses manquements sur la trésorerie des associations (délais de remboursement des avances de soldes des objecteurs de conscience, par exemple).

La disparition prochaine du service civil des objecteurs de conscience peut remettre en cause de nombreuses capacités d'action d'intérêt général, et particulièrement dans le domaine de la protection de l'environnement.

Si notre société reconnaît l'importance du rôle joué par les associations de l'environnement pour prévenir les risques, limiter les abus, animer la société civile sur tout ou partie des enjeux du développement durable, fournir des informations et des propositions alternatives aux décideurs, construire avec ceux-ci un avenir durable, tout au moins faut-il casser les freins administratifs, financiers et organisationnels au développement de leurs actions, dans un cadre sans doute contractuel qui préservera leur autonomie.

Les emplois jeunes peuvent en partie répondre à cette intention, dès lors que les questions liées à leur financement sont clarifiées de manière à engager les emplois de façon rapide et importante.

Si sur chaque thème, les associations peuvent prétendre à l'embauche de compétences spécialisées dans pratiquement tous les domaines traités, des compétences transversales, spécifiques au secteur associatif décrites ci-après, sont proposées pour développer leurs moyens d'actions.

Objectifs de l'activité à créer :

- Renforcer la capacité du monde associatif à participer au débat public et aux instances de consultation;
- Diversifier les sources d'information des élus et les propositions d'action ;

- Favoriser la mobilisation des citoyens sur les questions et les enjeux de l'environnement ;
- Coordonner les réseaux associatifs, renforcer leur structuration et leur implantation ;
- Améliorer la représentation des associations de l'environnement dans les lieux de débat et de décision publique internationaux, notamment en Europe ;

% Profil-métier 1 : L'assistant technique associatif

Ce profil rattaché à une fédération d'association, un groupement d'associations ou une association locale correspond à des fonctions d'animation, de coordination, d'information et de mise en synergie des réseaux, en suppléance de l' élu associatif.

Les fonctions de ce métier seront donc très variable et multiples.

On peut ainsi les résumer :

- La menée d'investigations sur le terrain (détection et suivi des problèmes et des ressources , visites d'expériences)
- La recherche de propositions et le diagnostic de projets (dossiers techniques, alternatives, contre expertises) ;
- La mise en cohérence des solutions sur des territoires communs à plusieurs associations locales ;
- L'animation technique d'un réseau associatif ;
- La représentation de l' élu associatif au suivi d'instances consultatives ;
- La préparation de manifestations, d'actions de sensibilisation ,.....

Les pré-requis sont :

- De bonnes capacités à établir les contacts ;
- Une excellente organisation ;
- De solides compétences générales en matière d'environnement ;
- De bonnes capacités d'analyse et de synthèse des données et de compte-rendu ;
- Des aptitudes à la communication ;
- Une sensibilisation aux questions éthiques, des capacités d'engagement

Formation :

Formation en animation et/ou en environnement ; Niveau BAC avec qualification autodidactique, ou BAC+2 et plus.

% Profil-métier 2 : le délégué associatif en représentation internationale

Un des rôles d'assistance technique aux associations peut porter sur la représentation des associations françaises de l'environnement et du développement durable dans les enceintes internationales (suivi des réunions intergouvernementales ou des activités des ONG internationales, etc. ...) Les négociations européennes et internationales deviennent tellement complexes qu'il est vraiment nécessaire de disposer de personnel compétent à l'instar des ONG d'Europe du Nord et d'Amérique.

Le rôle spécifique du délégué associatif représentant les associations françaises au delà de nos frontières pourraient consister à :

- Suivre les politiques communautaires, afin de promouvoir l'intégration de l'environnement dans celles-ci ;
- Suivre les négociations internationales : les diverses conventions (biodiversité, climat, produits chimiques, océan, forêts, désertification ...) ainsi que les travaux relatifs au développement durable ;
- Suivre les activités de la Banque Mondiale et des banques régionales ;
- Participer de façon active aux coopérations bilatérales ou mobilisant des crédits communautaires et internationaux dans les pays tiers ;

Pour ce niveau d'intervention, les pré-requis minimum sont :

- Une bonne connaissance générale de l'environnement ;
- Des capacités d'analyse et de synthèse ;
- Une aptitude aux relations humaines ;
- Une bonne pratique de l'anglais ;
- Une bonne aptitude à tenir les objectifs (ce poste pouvant être privé de possibilité d'encadrement permanent.

Formation :

BAC+4, Maîtrise, MST.
BAC+5 niveau diplôme d'ingénieur ;
Magistère, DEA, DESS, Eco-conseiller...

Employeurs :

Les associations de défense de l'environnement et leurs fédérations locales ou nationales. De tels profils peuvent également s'envisager au service des associations de défense des consommateurs, en fonction de leur intérêt pour les questions environnementales.

Opérateurs à associer :

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

Financements :

Si l'attitude des associations concernées est forte, leurs moyens en trésorerie manquent cruellement. Un accord de partenariat passé entre celles-ci et leur ministère de tutelle devrait permettre d'inventer un système de prêt accordé par un organisme financier, dont les avances seraient garanties par des organisations publiques de l'environnement disposant des fonds de réserve suffisants. Les remboursements de ces prêts seraient alors opérés par un prélèvement progressif sur les salaires versés.

La pérennité de ces postes à moyen terme reste, pour l'heure, problématique. On peut néanmoins parier sur l'utilité générale de ces postes aux yeux des pouvoirs publics dont les prérogatives ont, directement ou indirectement, une incidence sur l'environnement (exemple : Ministère de l'agriculture et de la pêche, Ministère des transports, Ministère de l'Équipement).

2.4.2 - L'ÉDUCATION A L'ENVIRONNEMENT

Etat des lieux

La connaissance des problèmes et des enjeux liés à la préservation de l'environnement progresse. Il semble aujourd'hui acquis que les niveaux d'action en la matière concernent tous les échelons de décision, du niveau planétaire jusqu'à la vie quotidienne de ses habitants.

La sensibilisation par voie médiatique du grand public ne saurait suffire à susciter, de la part des populations, la modification de nombreux comportements, hérités d'un modèle de développement séculaire, dont l'actualité ne cesse de confirmer les limites.

Pour ce faire, chaque citoyen doit être éveillé et outillé pour comprendre les remises en cause des modes de production, de consommation et d'usage des ressources et pouvoir coopérer activement, là où il peut agir, à leur évolution.

La notion d'« éducation à l'environnement » vise à susciter la compréhension des enjeux, l'adhésion et la coopération de la population, le respect et la reconquête d'un environnement de qualité. En France, ce domaine trace son chemin, par la force de conviction militante d'associations et, dans une moindre mesure, de certaines collectivités. On peut penser que 3 500 à 4 500 personnes exercent dans notre pays un métier lié à l'éducation à l'environnement (sources Ecole et Nature), grâce à des montages financiers complexes et souvent précaires.

On constate cependant que les emplois existants sont caractérisés par un niveau de qualification assez haut, des besoins de formation clairement exprimés et tout cela, malgré la faible rémunération (voire l'interruption momentanée de rémunération), des postes.

Les emplois existants répondent à une demande sociale réelle, forte et croissante du public, très souvent favorable à l'acquisition de connaissances (notamment sur la nature) lui permettant de mieux respecter les ressources ou de participer aux choix d'évolutions liés à son environnement immédiat.

Une autre catégorie d'usagers - les structures associatives, établissements publics d'enseignement, ou collectivités en charge de l'accueil, de l'animation et de l'éducation du public - exprime de plus clairement une demande croissante d'assistance en matière d'éducation à l'environnement, combinée, dans certains cas à une activité se rapprochant du conseil. Les profils capables de répondre à la demande exigeront alors des qualifications techniques plus fortes, mais pluridisciplinaires, l'enjeu n'étant évidemment pas d'éviter un recours à l'expertise externe, mais de stimuler des préoccupations écologiques globales, chez les gestionnaires d'équipements comme auprès de leurs usagers.

Malgré l'existence d'activités, depuis une vingtaine d'années, dans ce domaine, on peut considérer que les filières d'emplois sont nouvelles, pour plusieurs raisons :

- on notera au passage que le métier d'éducateur (ou d'animateur) à l'environnement n'est pas référencé comme tel à l'INSEE ;
- une disparité importante existe dans le contenu des missions des effectifs rattachés au domaine de l'éducation à l'environnement
- alors que les postes « d'animateurs » sont souvent sectorisés sur une compétence environnementale précise (exemple : sensibilisation à la nature), la tendance des besoins incite les acteurs de ce champ à se doter de compétences pluridisciplinaires, à la mesure des interrelations à établir entre les domaines de l'environnement
- cette pluridisciplinarité ne s'arrête d'ailleurs pas aux seuls champs de l'environnement. Aujourd'hui, la notion d'éducation à l'environnement s'ouvre à des concepts de projets liant l'écologie au cadre de vie, à l'architecture, à la culture... Si cette ouverture à tous ces champs ne s'applique pas forcément sur les postes en contact direct avec le public, on retrouvera celle-ci dans les emplois liés au développement et à l'encadrement de projets d'éducation.
- enfin, une évolution nette des fonctions d'animation se fait jour autour des questions de concertation, d'organisation d'habitants dans la consultation publique et l'organisation de propositions émanant des citoyens. Cette exigence suppose là encore l'évolution des profils des postes et des pré-requis des personnels en contact direct avec les usagers.

Objectifs de l'activité à créer

L'ensemble des activités d'éducation à l'environnement a pour objet de donner les moyens à tous type de public ou d'organisation collective de :

- connaître son environnement : ses ressources, son fonctionnement systémique, les préjudices, les réponses à ces nuisances ;
- se réconcilier avec son/ses milieu(x) de vie, s'en approprier les enjeux d'évolution.

L'incidence recherchée porte à la fois sur :

- ¥ l'amélioration des comportements individuels,
- ¥ la participation active aux choix sur la manière de satisfaire les besoins humains qui ont un impact sur l'environnement .

Ces besoins concernent :

- la production,
- la consommation,
- l'occupation humaine de l'espace.

Sur le plan qualitatif et organisationnel, la filière et ses emplois seront orientés sur l'accomplissement des fonctions ou étapes suivantes :

- la conception de projets éducatifs ;
- la promotion des projets ;
- la coordination technique des projets, et de ses opérateurs (structures, personnel) ;
- l'évaluation et le conseil aux projets, dans lesquelles il faut compter la fonction d' « ensemblier » d'actions thématiques ou de réseaux ;
- la conception d'outils pédagogiques ;
- l'animation proprement dite, sous toutes ses formes : action pédagogique, coordination de la concertation locale, conseil technique... ;

Selon les circonstances, il apparaît envisageable, d'étendre ces prérogatives au pré-diagnostic et à l'étude d'opportunité, grâce à des profils hybridant l'éducation et le conseil.

Pré-définition des postes

L'ensemble des fonctions sera couvert par trois profils-métiers :

% Profil métier 1 : l'animateur environnement

Ce profil, répond à trois objets :

- la transmission d'un savoir
- la transmission des comportements
- la médiation de terrain (interface entre la demande sociale, les prescripteurs et les objectifs du développement durable)

Qu'il s'agisse d'une fonction déclinée thématiquement (animateur « déchet et cycle de la matière », « eau », « énergies renouvelables »),

« nature et patrimoine »...) ou généraliste (éducateur à l'environnement urbain, éco-interprète...) ce profil recouvre diverses missions telles que :

- l'accueil et l'accompagnement du public sur les sites (encadrement, interprétation, chantiers ou ateliers pédagogiques) ;
- la tenue d'activités d'éveil au sein d'établissements extérieurs (écoles, centres sociaux...), ou d'équipements spécialisés (salles d'exposition, centres ressources, jardins écologiques...), ou encore, dans l'environnement de proximité du public ;
- la réalisation d'outils pédagogiques ou de supports de sensibilisation et leur diffusion ;
- la détection des besoins et attentes des usagers ;
- l'accompagnement de dispositifs de consultation et de concertation locale ;
- la médiation entre acteurs directs ou indirects de l'environnement.

Les pré-requis minimum sont :

- avant tout, une aptitude au relationnel confirmée ;
- des connaissances générales solides en environnement ;
- une bonne capacité d'organisation et de planification d'action ;
- des capacités pédagogiques confirmées ;
- une aptitude à l'auto-évaluation.

Ces emplois requièrent deux niveaux de formation, en fonction de l'autonomie de travail attendue :

- niveau 4 : BEATEP spécialisé dans l'animation environnement
- niveau 3 : BTSA spécialisé dans l'animation environnement

Si l'ensemble des pré-requis sont atteints, à défaut d'une obtention des qualifications sus mentionnées, un système de formation action peut être envisagé. On se gardera alors de pourvoir ces emplois par « cursus négatif » Il conviendra d'examiner avec attention d'autres critères liés à la motivation ou l'acquisition autodidactique de connaissances.

% Profil-métier 2 : le coordonateur éducatif

Ses prérogatives recouvrent les fonctions suivantes :

- réaliser le diagnostic global et préalable de l'environnement d'un projet pédagogique ;
- concevoir les programmes et produits pédagogiques ;
- concevoir et mettre en oeuvre les partenariats ;
- assurer le montage financier des actions ;
- encadrer les effectifs pédagogiques ;
- évaluer les actions ;
- animer les réseaux liés au domaine de l'éducation à l'environnement.

Les pré-requis minimum sont :

- un bon niveau de culture générale ;
- des connaissances solides sur les problématiques des milieux concernés ;

- une solide qualification pluridisciplinaire en environnement ;
- une bonne capacité de synthèse ;
- une aptitude à la méthodologie de projets ;
- une expérience de l'animation (les pré-requis mentionnés pour les animateurs sont d'ailleurs indispensables) ;
- une capacité à l'encadrement d'effectifs et à la gestion des conflits ;
- de bonnes capacités relationnelles ;
- des capacités à négocier les partenariats.

Les niveaux de qualification sont les suivants :

- Bac+2 BTSA spécialisés dans l'animation aptitude à la direction de projet, et connaissances empiriques
- Bac+4 Ingénieur maître, maîtrise, MST environnement aptitude à la direction de projet
- Bac +5 DEA ou DESS spécialisés avec aptitude à la direction de projet
- Diplôme d'état dans la fonction d'animateur

% Profil métier 3 : le conseiller-éducateur environnement

A la confluence de l'animation, de la formation et de l'expertise, ce profil, dont les qualités pédagogiques sont manifestes, devra être en mesure de remplir simultanément les fonctions suivantes :

- l'analyse des besoins, le pré-diagnostic environnemental (type écobilans) et la description de cahier des charges de diagnostics ou d'études de faisabilité détaillés
- l'animation de « cercles de qualité environnementale » et/ou de chartes qualité environnementales
- les calculs de rentabilité des changements de comportements pour l'environnement
- la sensibilisation, la formation des usagers et le conseil technique à l'établissement employeur
- la programmation d'interventions d'acteurs environnementaux au sein de l'établissement employeur

Les pré-requis minimum sont :

- une très bonne connaissance générale de l'environnement, dans sa logique systémique, et de ses acteurs
- une aptitude aux relations humaines et la transmissions des techniques
- de bonnes capacités d'analyse et de synthèse
- des compétences d'ingénierie techniques certifiées dans les domaines directement concernés par l'activité de l'employeur

Les niveaux de qualification sont les suivants :

- Bac + 2 spécialisés dans l'activité de conseil ou de génie et solides connaissances empiriques (type DEUST, DUT)
- Bac +4 ingénieur maître, maîtrise, MST, avec disposition à la transmission de savoir

- Bac+5 diplômes d'ingénieur, magistère, DEA, DESS spécialisés avec disposition à la transmission de savoir

Employeurs

Les employeurs de l'éducation à l'environnement sont multiples.

Les associations à vocation pédagogique et environnementale et leurs coordinations régionales (les GRAINE) prendront, comme c'est aujourd'hui le cas, une large part des effectifs, pour peu qu'une reconnaissance réelle des pouvoirs publics leur permette d'accroître progressivement l'autofinancement des actions.

Par ailleurs, les collectivités locales et territoriales, leurs organismes associés, les municipalités, les EPCI, les établissements publics d'enseignement ou spécialisés dans l'environnement pourront être employeurs de ces profils.

Opérateurs associés

A l'exemple d'initiatives existantes (confère conventions cadres sur l'éducation à l'environnement en Languedoc-Roussillon, les chèques nature en région Nord-pas de Calais), des partenariats croisés entre têtes de réseaux de l'éducation à l'environnement, l'Etat, la Région, les départements, les collectivités territoriales et les gestionnaires d'équipements ou d'espaces, (offices HLM, EDF...) permettront de développer ces emplois.

Les principaux intervenants à inclure dans les partenariats sont :

- les établissements d'enseignement, tous niveaux confondus
- les organismes d'éducation populaire (foyers ruraux, MJC...)
- les organismes de vacances jeunes
- les lieux d'accueil (classes vertes) et les fermes pédagogiques
- les établissements publics (ONF, ADEME...)
- les gestionnaires d'espaces protégés (réserves, parcs)
- les associations d'éducation à l'environnement (CPIE, APIEU, associations locales, réseau GRAINE, Ecole et Nature, Citéphile,...) et de conseil avec une composante éducative (CAUE,...)
- les associations de protection de l'environnement
- les conservatoires
- le ministère de l'environnement
- le ministère de l'éducation nationale
- le ministère de l'agriculture
- Le ministère de la jeunesse et des sports
- les collectivités locales et territoriales et leurs organismes associés
- la communauté européenne
- quelques entreprises

Financement des postes

Les effectifs d'éducation à l'environnement devraient s'accroître fortement, pour peu qu'une nouvelle péréquation financière plus stable dans le temps entre Etat, Collectivités locales et territoriales dans le temps, et impulsée par les moyens du programme emplois-jeunes, puisse garantir ces initiatives de création de postes, sur un délai qui permette de tirer le bilan de leur utilité sociale et économique et à partir duquel il apparaîtra envisageable d'agréger le concours des bénéficiaires directs des économies induites, comme les particuliers usagers des prestations d'animation .

Il conviendra de mesurer dès le moyen terme l'incidence de cette action sur les coûts évités (notamment en économie de ressources , en réduction du vandalisme...) et pour envisager une prise en charge locale des postes créés, proportionnelle à la démonstration des économies produites, et plurielle en fonction des organismes gestionnaires concernés.

Au cours des 5 premières années, l'autofinancement sur les prestations et les produits pédagogiques, lié à des conventions-cadres fixant l'accompagnement des pouvoirs publics locaux, devraient permettre de financer ces postes sans grande difficulté. On peut également compter sur l'apport éventuel du mécénat des entreprises, particulièrement sensibles au soutien de ce type d'initiative.

En règle générale, on peut penser qu'à 3/5 ans l'ensemble de l'activité sera auto-finançable à hauteur des 2/3 de ses charges, le dernier tiers restant à couvrir par le financement public.

Il convient de prendre en compte au titre des charges de fonctionnement les effectifs supplémentaires d'encadrement administratif ainsi que la fourniture du matériel pédagogique.

Des groupes de travail régionaux seront sans doute nécessaires pour établir en fonction des politiques locales, des acteurs en présence et des dynamiques existantes- des contrats d'objectifs, pour réunir les moyens financiers , pour veiller à la tenue des objectifs qualitatifs, à la mesure des économies induites et pour envisager dès le court terme les pistes de pérennisation des postes au delà des 5 ans.

2.4.3 LA GESTION DES ESPACES ET DE L'EAU

Remarque préliminaire :

On optera pour une approche simultanée de deux thèmes « espace » et « eau », dont le traitement induit souvent une dynamique d'activité territoriale commune, et des profils-métiers similaires dans la majeure partie des cas.

Etat des lieux

La gestion des espaces et de l'eau, que l'on pourrait résumer sous le vocable de « gestion des milieux », recouvre un large spectre de réalités territoriales composites, à l'image de la diversité des paysages, des climats, des biotopes, des usages que l'homme a pu leur conférer.

Une approche territoriale de la problématique des milieux regroupe ces diversités en deux entités dominantes, à l'intérieur de chacune desquelles on trouve deux réalités distinctes, avec leurs enjeux réciproques :

- les territoires ruraux, avec, d'un côté, ceux qui sont marqués par l'isolement et la récession de l'activité agricole, et de l'autre, ceux qui se caractérisent par une activité agricole importante ;
- les territoires urbanisés, composés d'agglomérations et de zones « périurbaines »

Les **territoires ruraux isolés ou en récession d'activité**, mal adaptés aux contraintes de production de masse, de part leurs caractéristiques physiques ou leur positionnement géographique, sont confrontés aux problèmes récurrents d'érosion démographique, de maintien des activités économiques et des services et de conservation du patrimoine. Les enjeux pour l'environnement, sont de :

- Préserver les patrimoines naturels et culturels : sites naturels, paysages, architecture rurale ;
- Prévenir les catastrophes naturelles : incendies, inondations...

Ces activités auront pour incidence de participer à la revitalisation des territoires (tourisme et économie de terroir), tout en contribuant à la stabilisation de la démographie.

Les **territoires ruraux à vocation agricole**, particulièrement adaptés aux contraintes de production sont confrontés à de tout autres enjeux. Ici, il faudra réparer les dégâts et limiter pour l'avenir les excès d'une activité intensive rendue aujourd'hui problématique, pour avoir utilisé les espaces à des fins trop exclusivement productives et relégué les questions d'environnement à un rang subalterne.

Il s'agira de trouver un compromis acceptable entre l'activité de production et le maintien des paysages et des milieux naturels, de préserver la qualité des ressources en eau et de restaurer les continuum biologiques.

Les **territoires périurbains**, zones tampons entre la ville et la campagne, absorbent l'arrivée de nouveaux habitants et subissent le mitage d'un habitat pavillonnaire et la multiplication d'infrastructures diverses, fortement consommateurs d'espaces agricoles, forestiers et naturels. La banalisation de l'espace, la défiguration du paysage, la domestication des habitats naturels, la faiblesse des moyens d'assainissement, se conjuguent aux problèmes causés par la persistance d'une agriculture plutôt intensive.

Enfin, les **agglomérations**, marquées par l'activité humaine et l'explosion démographique qui l'accompagne, ont privilégié une politique d'aménagement quantitative et « fonctionnelle », dont les conséquences se lisent dans le mal-vivre de ses habitants comme dans l'extrême pauvreté en

milieux remarquables sur le plan biologique. Les enjeux simultanés de ces territoires concernent le partage de l'espace, la lutte contre la banalisation des parcs et des squares, la protection des milieux fragiles, la restauration des infrastructures biologiques, la qualité des ressources en eaux, la maîtrise de la sur-fréquentation des espaces verts urbain,

Considéré encore parfois comme un frein à l'activité humaine, la gestion des milieux correspond à un enjeu fort du développement local. Elle constitue même souvent une chance pour le développement des pays ruraux les plus menacés.

Elle correspond à une attente clairement exprimée des citoyens en matière de cadre de vie, de loisirs et de découverte de la nature.

Les sources d'activités et d'emplois sont importantes. L'activation de ce gisement suppose un consensus entre les maîtres d'ouvrages et les différents usagers. L'efficacité d'action exige donc de prendre en compte, sur un territoire variable, mais cohérent sur le plan environnemental (bassin versant, parc naturel, pays...), l'ensemble des problèmes, en vue d'un traitement conjoint, compte tenu de leurs interdépendances et de la saisonnalité de certaines tâches.

Objectifs de l'activité à créer

L'état des lieux met en évidence quatre objectifs principaux :

1- Préserver et entretenir le patrimoine naturel et environnemental existant

- les milieux et l'équilibre des écosystèmes (rivières, milieux humides, milieux forestiers, milieux dunaires etc.)
- la ressource et la qualité de l'eau (éviter les rejets)
- l'authenticité des paysages ou l'identité paysagère (préservation des bocages, des mares, des prairies, des bosquets, des chemins ruraux, les fossés agricoles, les milieux forestier et aussi les espaces qualifiés en milieu urbain etc.)
- Ceci suppose :
 - l'application d'une politique de prévention et de « police » de la nature
 - l'application de plans de gestion des milieux et des ressources naturels

2- Restaurer les paysages, les milieux ou les espaces menacés de disparition

Certains territoires subissent une forte pression de l'activité humaine qui affecte les espaces et les milieux.

Il s'agit de restaurer en particulier :

- les cours d'eau (dégradation des berges, suppression de la ripisylve, des habitats etc.)

- des paysages ruraux (haies bocagères, vergers, bosquets, chemins et routes bordées d'arbres etc.)

3- Reconstituer ou constituer des écosystèmes, des espaces de nature et des paysages

La résultante des politiques d'aménagement et la pression de l'activité humaine ont réduit certains territoires à des espaces totalement artificialisés ou banalisés.

C'est particulièrement le cas dans les zones urbaines mais aussi des zones d'agriculture intensive.

L'objectif consiste donc à reconstituer ou constituer des milieux et des espaces naturels aujourd'hui totalement disparus (nature en ville, corridor écologique, repenser le paysage urbain et reconstruire le paysage de certains territoires ruraux, pour répondre aux attentes contemporaines de la société...

4- Préserver la qualité de la ressource en eau

Cet objectif fait appel à :

- une politique de précaution (limiter à la source les rejets d'origine domestique, industrielle, urbaine, agricole)
- Il s'agit de limiter l'emploi d'agents polluants..
- une politique d'assainissement : circuits autonomes d'assainissement des industries, des bâtiments d'élevage , des lotissements ou des habitats collectifs ainsi que le développement des toitures végétalisées, l'aménagement de bandes enherbées le long des cours d'eau situés en zone de culture, la création de stations de lagunage (pour les petites communes ou en complément des stations existantes) etc.

Pré-définition des postes

Trois types d'intervention sont envisageables :

1) Les développeurs

Ils participent à la définition et à la mise en œuvre d'une politique territoriale du développement durable. Ils ont une fonction d'ensemblier local, de prospecteur et de monteur de projet, de médiateur et de négociateur.

2) Les experts scientifiques

Ils interviennent ponctuellement pour les diagnostics, les analyses des milieux et les prescriptions techniques

3) Les métiers liés à l'application opérationnelle

En aval de la négociation, de l'expertise et de la décision, ces postes ont pour fonction de participer en permanence, sur un territoire donné, à la mise en œuvre des opérations.

1) Les développeurs

% Profil-métier 1 : l'écodéveloppeur (ou conciliateur) des territoires

Ce profil a pour objectifs de :

- protéger, restaurer et développer la qualité environnementale, écologique des territoires à partir des 3 thématiques que sont : le paysage, les milieux, la qualité et la ressource en eau
- promouvoir la qualité environnementale et écologique des territoires dans le but d'augmenter son attractivité économique, sociale et culturelle
- développer la qualité du cadre de vie des citoyens et favoriser le lien social

Sa mission portera sur :

- l'aide à la conception et la formalisation d'un projet "d'écoterritoire" ou d'un agenda 21 local
- la détection des "projets déclencheurs" et des priorités d'action (exemple: mise en place d'une charte paysagère)
- la recherche et l'animation de partenariats locaux et institutionnels
- la constitution d'un réseau acteurs et d'opérateurs compétents (experts, bureaux d'études spécialisés, éco-entreprises)
- l'aide à la qualification des maîtres d'ouvrage et des opérateurs techniques locaux en matière de génie écologique (programme de conférences, plan de formation, etc.)
- l'aide à la définition des cahiers des charges d'appels d'offre (contraintes écologiques et environnementales)
- l'aide à la mise en œuvre de projets (montages techniques et financiers)

Pour des raisons de logique environnementale, son champ géographique d'intervention doit couvrir celui d'un bassin versant, ou, selon l'importance, d'un sous-bassin versant. et de toute autre entité territoriale cohérente sur le plan environnemental. Il peut aussi bien s'exercer en milieu rural qu'en milieu urbain.

Pré-requis minimum :

- connaissance solide en écologie et en environnement
- connaissance du rôle et compétences des institutions et des acteurs
- bonnes notions des montages technico- financiers
- aptitudes au relationnel, à l'animation et à la négociation

Formation :

Bac + 4 ou 5 (MST type ENVAR, DESS, gestion de projet, écodéveloppement, urbanisme etc.)

% Profil-métier 2 : le négociateur foncier

Ce profil de poste a pour objectifs de négocier l'achat des terrains pour le compte des collectivités locales (communes, structures intercommunales) dans but de :

- de créer des infrastructures écologiques (station de lagunage, corridors écologiques, bassin de rétention paysager, bandes enherbées le long des cours d'eau etc.),
- de sauvegarder les milieux (zone humides, forestières etc.) menacés par les opérations immobilières ou l'activité agricole (retournement de pâtures pour en faire des terres cultivables),
- de créer des espaces de nature et des lieux de promenade en milieux urbain (délaissés SNCF, anciens chemins de halage, stations services désaffectées etc.) et rural (création de périmètres de protection et de sentiers de randonnée le long des rivières, réhabilitation des anciens chemins ruraux etc.)

le contenu de la mission portera sur :

- l'identification des projets et zones prioritaires (conjointement avec les élus, chefs de projets, l'écodéveloppeur etc.)
- la prospection et identification des parcelles à acquérir et des propriétaires (ou des terrains à vendre)
- la négociation des acquisitions

Les pré-requis minimum sont :

- une aptitude au relationnel, à l'animation et à la négociation
- de bonnes connaissances en environnement
- la maîtrise des outils et des politiques foncières
- la maîtrise des législations concernant l'immobilier, l'urbanisme et le milieu rural

Formation :

Bac + 4 ou 5 (maîtrise de droit public, DESS urbanisme aménagement du territoire, Institut de Construction et d'Urbanisme, Institut de Construction et de l'Habitat etc.)

% Profil-métier 3 : l'agent pour la promotion de agriculture durable

Ce profil de poste a pour objectifs de :

- modifier et faire évoluer les pratiques agricoles en vue de concilier l'activité agricole traditionnelle avec le respect de la nature et de l'environnement
- promouvoir et développer des nouvelles filières et débouchés agricoles contribuant à l'application du développement durable (produits biologiques, récupération d'énergie, carburant vert etc.)

- concilier l'activité agricole avec la demande sociale et les enjeux liés à l'aménagement du territoire (notion d'ouverture du territoire au public, entretien du patrimoine rural)

Le Contenu de sa mission portera sur :

- le diagnostic du territoire (identification des problématiques du territoire liées aux pratiques agricoles)
- l'identification des acteurs personnes ressources (influences positives et constructives)
- la constitution et l'animation du partenariat (acteurs, institutions etc.)
- la constitution d'un « réseau ressource » (experts, chercheurs etc.)
- la constitution d'une « cellule action »
- des actions de formation et de sensibilisation (organisation de conférences débats, forums, modules de formation, voyages d'étude, échanges d'expériences, etc.)
- l'identification et mise en œuvre de projets pilotes

Les pré-requis minimum sont :

- une aptitude au relationnel, à l'animation et à la négociation
- de bonnes connaissances en écologie et en environnement
- une bonne connaissance de monde agricole et des enjeux liés au milieu rural
- une bonne connaissance des institutions et des acteurs intervenant en milieu rural
- une bonne connaissance des mesures et politiques agricoles

Formation :

Bac + 4 ou 5 (géographie spécialisation agriculture, formation supérieure en agriculture, agro-biologie ...)

2) Les experts scientifiques

% Profil-métier 4 : le conseiller scientifique des milieux

Ce profil de poste a pour objectifs :

- de protéger, restaurer et développer la qualité environnementale, écologique des territoires à partir des trois thématiques que sont : le paysage, les milieux, la ressource en eau
- de concevoir des process nouveaux en génie écologique d'aménagement et gestion durable

Ce poste peut aussi bien s'exercer en milieu rural qu'en milieu urbain

Le contenu de sa mission portera sur :

- la conception de plan de gestion écologique

- la conception et l'expérimentation d'aménagements en génie écologique (projet de continuités biologiques, confortage de berges par génie écologique, etc.)
- l'inventaire, le diagnostic et le suivi des milieux (inventaire floristique et faunistique)
- la commande d'expertises ou d'étude spécialisées à des bureaux d'étude

Formation :

Bac + 5, 6 ou 7 ingénieur, DEA, doctorat en écologie, biologie etc. (attention à la concurrence avec les bureaux d'étude)

% Profil-métier 5 : l'ingénieur analyste en assainissement

NB : il conviendra de prévenir certaines concurrences avec l'activité de bureaux d'études spécialisés

Ce profil de poste a pour objectifs :

- de protéger et développer la qualité de la ressource en eau
- de conseiller les maîtres d'ouvrage concernés et les acteurs à l'origine des problèmes d'assainissement
- de concevoir des moyens adaptés et des process nouveaux en matière d'assainissement

Ce poste peut aussi bien s'exercer en milieu rural qu'en milieu urbain

Il travaille particulièrement en direction des exploitants agricoles, des PME / PMI et des petites communes dépourvues de moyens d'assainissement et des collectivités locales situées en milieu urbain confrontées au problème de l'assainissement.

Le Contenu de sa mission portera sur :

- la réalisation de pré-diagnostic
- la participation à la définition l'expérimentation de processus d'assainissement
- le conseil aux PME / PMI, aux exploitants agricoles, et aux collectivités locales

Les pré-requis minimum sont :

La maîtrise du système de fonctionnement des réseaux et des process d'assainissement

Formation :

Bac + 5, 6 ou 7 ingénieur, DEA, doctorat biologie, chimie etc. (attention à la concurrence avec les bureaux d'étude)

3) Les métiers liés à l'application opérationnelle

% Profil-métier 6 : l'écogarde

Ce profil de poste a pour objectifs de :

- protéger les milieux en assurant une fonction de « surveillance », de prévention des milieux et d'alerte
- sensibiliser les usagers au respect de l'environnement
- identifier les dysfonctionnements et les nuisances (déséquilibre des écosystèmes, dégradation du paysage et des aménagements, pollutions)
- diagnostiquer l'état des milieux : relevé des bio-indicateurs faune, flore pour air, eau et sol

Son champ géographique d'intervention porte sur l'ensemble d'un bassin versant ou d'un sous-bassin versant (selon l'importance), d'un Parc Naturel Régional, d'une entité de terroir ou de pays, d'une agglomération.

En fonction de la superficie à couvrir, il y aura sans doute nécessité de mettre en place une brigade d'éco-gardes par territoire (de 4 à 6 postes)

Le Contenu de sa mission portera sur :

- une fonction de dissuasion et d'application du droit de l'environnement
- la mise en place d'actions d'information et de sensibilisation (exemple : organisation de promenades pédagogiques avec les scolaires)
- le suivi de l'état des milieux (état des habitats, qualité de l'eau, maladies etc.)
- une information régulière auprès des élus et des maîtres d'ouvrage locaux (exemple : syndicats de rivière) sur les problèmes environnementaux du territoire.

Les pré-requis minimum sont :

- une aptitude, le cas échéant, à la pratique de l'équitation
- de solides connaissances en écologie des milieux
- une bonne condition physique
- des aptitudes à la pédagogie, à la communication tous publics

Formation :

Bac +2, 3 ou 4 (BTS en environnement, DEUG, licence ou maîtrise en biologie, écologie etc.)

% Profil-métier 7 : le chef de chantier en gestion des milieux (avec spécialisation éventuelle)

Ce profil de poste a pour objectifs :

- la gestion pérenne des milieux

- la coordination de l'encadrement des équipes d'entretien (de 2 à 5 équipes mobiles maximum)
- composées de 3 ou 6 personnes chacune)
- l'organisation, la planification et le suivi technique des chantiers

Son champ géographique d'intervention peut être variable.

En effet, suivant l'étendue de l'entité territoriale (bassin versant par exemple), il peut y avoir plusieurs types de collectivités locales susceptibles d'employer des équipes d'entretien.

Par ailleurs, sur un territoire étendu, on peut envisager également l'emploi d'un **conducteur de travaux** (profil ingénieur) chargé de coordonner plusieurs chantiers (y compris l'intervention des prestataires privés ou des régies internes des collectivités locales)

Les techniciens des milieux peuvent être spécialisés dans la gestion de certains milieux (rivières, milieux forestiers, milieux du littoral, espaces et écologie urbaine etc.)

Les pré-requis minimum sont :

- de bonnes connaissances pratiques du génie écologique et de la gestion des milieux (avec options)
- une capacité à organiser et à planifier des chantiers (sur le plan technique,
- matériel, approvisionnement, logistique etc.)
- une capacité à inventorier les travaux et à concevoir des aménagements rustiques et paysagers ;
- une aptitude à l'encadrement d'ouvriers

Formation :

Bac à Bac+2 : Chef de chantier entretien et aménagement de la nature (titre homologué de niveau 4)

BTS en aménagement, en gestion des milieux naturels, formation spécifique en gestion des rivières et cours d'eau, etc.

% Profil-métier 8 : le chef d'équipe en gestion des milieux (avec spécialisation éventuelle)

Ce profil de poste a pour objectifs :

- l'encadrement d'une équipe d'entretien et d'aménagement des milieux de 4 à 6 personnes
- la réalisation technique des travaux respectueux des milieux
- la maintenance des matériels de chantier
- Son champ géographique d'intervention peut porter sur un territoire communal, intercommunal, voire à l'échelle d'un pays ou d'un bassin versant.

Les pré-requis minimum sont :

- une bonne connaissance des milieux et des techniques de gestion ;
- une capacité à réaliser les travaux de restauration, d'aménagement et d'entretien des milieux ;

- une capacité à encadrer une équipe de 4 à 6 personnes et à faire réaliser les travaux en toute sécurité ;
- une connaissance de la réglementation relative à la gestion de l'espace et à la protection de l'environnement.

Formation :

BEPA, Bac pro (option aménagement de l'espace rural, gestion des cours d'eau)

Chef d'équipe Entretien et aménagement de la nature (titre homologué niveau 5)

‰ Profil-métier 9 : l'agent de maintenance des milieux

Ce profil de poste a pour objectifs la gestion douce des milieux.

Son champs géographique d'intervention sera en milieu rural ou urbain dans le cadre d'un fonctionnement par équipe mobile de 3 ou 6 personnes

Le contenu de sa mission portera sur :

- l'exécution des travaux courant d'entretien des milieux
- l'exécution des travaux de restauration
- l'exécution de travaux d'aménagement

Les pré-requis minimum sont :

- une bonne base des pratiques d'entretien des milieux
- une bonne connaissance des techniques de base d'aménagement
- une bonne condition physique

Formation : CAPA ou BEPA selon la qualification requise, Bac pro (option aménagement de l'espace rural, gestion des cours d'eau etc.)

‰ Profil-métier 10 : le contrôleur de réseaux d'assainissement

NB : il conviendra de prévenir certaines concurrences possible avec l'activité de bureaux d'études spécialisés

Ce profil de poste a pour objectifs :

- d'identifier les besoins en matière de restauration ou de réparation des réseaux d'assainissement
- d'identifier les besoins en matière d'installation de réseaux d'assainissement

Son champ d'application est diversifié :

- en milieu rural : bâtiments d'élevage, PME / PMI, artisans, particuliers ;
- en milieu urbain : PME / PMI, artisans, particuliers.

– Le contenu de sa mission consistera à :

- dresser l'inventaire des besoins ;

- aider à l’instruction des dossiers de demande d’installation ou de réparation.

–
Les pré-requis minimum sont :

- une bonne connaissance des systèmes de réseaux d’assainissement
- une aptitude au relationnel (relation usagers)
- la maîtrise de l’outil informatique (gestion de fichiers)

Formation :

Bac pro ou BTS en assainissement et qualité de l’eau (formation spécialisée)

Employeurs

Ils sont multiples, agissant entant que maîtres d’ouvrages, de maître d’oeuvre, ou, notamment, dans le cadre des postes de conseil non territorialisés, comme accompagnateurs ou agents techniques des politiques environnementales.

- Associations diverses (environnement, développement local, éducation populaire...)
- Associations de Pays
- Communauté de Communes ou grandes communes
- Districts Urbains et Communautés Urbaines
- Agences d’Urbanisme
- Syndicats de Parc Naturel Régionaux
- Syndicats de rivière
- syndicats d’assainissement
- Autres syndicats intercommunaux ayant une compétence en environnement (Sivom, Sivu , syndicats d’aménagement etc.)
- Conservatoires des sites
- Départements
- Régions
- Chambres d’Agriculture
- Syndicats d’agriculteurs
- Chambre des Métiers

Les contraintes de taille critique et de cohérence territoriale inviteront les opérateurs potentiels à mutualiser leurs efforts de création d’activité et d’embauche de postes, plutôt que de s’efforcer à remplir chacune des fonctions récurrentes sur des périmètres susceptibles de se croiser.

Opérateurs associés

La liste des opérateurs associés est la même que celle des employeurs potentiels.

Il convient néanmoins d’y ajouter de nombreux acteurs publics et privés intervenant comme prescripteurs, comme accompagnateurs ou en qualité de

conseil environnemental, ou encore comme usagers de l'espace : agriculteurs, pêcheurs, randonneurs...

Financement des postes

Le financement des postes dans la durée des 5 ans du programme emploi-jeunes ne devrait pas poser de problèmes incontournables pour ce qui concerne les contingents liés à l'opérationnalité, mais suppose des délais de bouclage des financements à mesure que la collégialité financière le demandera. Beaucoup d'acteurs sont d'ores et déjà assurés d'obtenir le concours des maîtres d'ouvrages des actions.

Pour les autres postes, des conventions associant toutes les collectivités locales concernées par l'environnement s'avéreront nécessaires. Ce nécessaire partenariat conditionnera la cohérence du déploiement, de ces postes sur les territoires et ainsi, d'éviter des concurrences inopportunes.

Progressivement, la mutualisation des ressources financières de chaque acteur intéressé devra s'établir, faute de quoi la pérennisation des postes sera problématique. L'échelle temps de 5 ans devrait permettre de formaliser ces partenariats

Par ailleurs, chaque dépense passive de l'environnement (intervenant en curatif) devrait être activée (préventif) sur la base de l'internalisation des coûts liés à une non gestion des milieux. Un travail spécifique de prospective et de négociation, au plan national et décliné régionalement, devra être entamé dès la première année du programme. Cette prospective devra tout autant s'envisager sur les dépenses publiques que sur les dépenses privées, comme par exemple celle des assurances, au titre de la prévention des risques.

2.4.4- LA GESTION DES DÉCHETS

Etat des lieux

L'enjeu majeur d'une politique des déchets, inscrite dans une stratégie de développement durable, consiste à limiter la production des déchets en mettant en oeuvre de nouveaux modes de production et de consommation.

Produire différemment en concevant les produits de manière à mieux maîtriser leur recyclabilité et en limitant leurs impacts globaux sur l'environnement doit devenir un critère important de développement des produits.

Pour les consommateurs, il s'agit de modifier les comportements d'achat en augmentant, pas à pas, la demande sociale vers des produits plus respectueux de l'environnement. Ceci est une affaire de long terme même si dès aujourd'hui des actions et des messages forts doivent être délivrés.

La valorisation des déchets constitue un autre objectif du développement durable. Depuis 1992, la France s'est engagée dans une politique de modernisation de la gestion des déchets. Ces grandes mutations permettent légitimement de s'interroger sur les choix techniques et organisationnels qui sont décidés dans ce secteur. Ces choix n'ont et n'auront pas le même impact en terme d'aménagement du territoire, de créations d'activités et de cohésion sociale. L'avancement des investissements liés aux nouveaux équipements laisse encore la place à des bifurcations dans les trajectoires qui seront favorisées. Les 60 milliards de dépenses d'investissement que l'on estime nécessaires pour répondre aux ambitions de la loi de 1992 sont en effet loin d'être encore réalisés. A ce jour, on estime en effet que seulement 15 milliards d'investissements sont réellement planifiés.

Les investissements en cause sont donc suffisamment lourds et irréversibles pour qu'un débat sur leurs impacts ait lieu. Aujourd'hui, la collecte et le traitement des Déchets Ménagers et Assimilés (DMA) occupent aujourd'hui 77 000 personnes (y compris les activités de la récupération), dont 28 000 dans les collectivités locales. Les enjeux de cette modernisation en terme d'emplois sont considérables puisque l'on estime que ces nouveaux investissements devraient générer la création de 20 000 emplois nouveaux.

Il apparaît que trois variables de la modernisation de la gestion des déchets sont susceptibles de faire varier l'impact en terme d'emploi et de développement local :

1. les choix techniques et organisationnels
2. la structuration et la diversification de l'offre de services des opérateurs publics ou privés
3. la mise en place d'outils financiers qui participeront à la solvabilisation de nouvelles filières de traitement.

1) Les opérations de tri et de collecte sélective sont plus riches en emplois que les filières de traitements plus capitalistes telle que l'incinération dans le département du Lot et Garonne, le Syndicat départemental a mis en oeuvre une politique de collecte et de traitement fortement axés sur la valorisation matière. Ces investissements ont permis la création de 150 emplois durables. Les décideurs de ces programmes ont noté qu'un choix privilégiant l'incinération n'aurait permis de créer que 15 emplois.

2) Le secteur des déchets est un secteur industriel à part entière mais reposant sur des logiques d'aménagement du territoire et de développement local fortes. Les grandes entreprises du secteur rationalisent les procédés, investissent dans de nouveaux métiers, tentent de limiter la progression des coûts. Il faut aussi compter avec d'autres types d'acteurs de la filière, associations, entreprises d'insertion, présents depuis de nombreuses années et pour certains

très compétents sur leur métiers. Même si les logiques industrielles lourdes progressent, il y a la place pour un développement partenarial entre ces différents type d'acteurs.

3) - La montée en puissance des investissements dans la collecte et le traitement des DMA tient en grande partie à la mise en place de réglementations et d'outils financiers (aides de l'ADEME, Système Eco-Emballages). On peut légitimement estimer que le vrai moteur d'émergence d'activités et d'emplois nouveaux est la mise en place d'outils similaires sur différents produits dont il est aujourd'hui difficile d'assurer la pérennité. Un prélèvement à la source sur les piles, les appareils électriques et électroniques, etc.. comme cela est fait pour les emballages, permettrait de solvabiliser rapidement un grand nombre d'activités. Ces prélèvements à la source clairement identifiés au moment de l'achat des produits, seront peut-être bien acceptés par les consommateurs, si la destination des produits en fin de vie est clairement expliquée.

En considérant ces variables deux sources d'emplois apparaissent:
(Cf. tableau page suivante).

1) Les emplois en amont des filières déchets qui sont largement des métiers nouveaux appartenant majoritairement à la sphère publique et, en conséquence, entrant directement dans le cadre du programme « emploi-jeunes ».

On peut citer les métiers suivants :

- Coordinateur/monteurs de projets de collecte sélective et traitement multifilières
- Agent d'éducation et d'information sur le tri ou la réduction à la source
- Conseils aux entreprises pour la maîtrise des déchets d'entreprises
- Agents d'appoint dans la collecte de déchets diffus
- Agents de développement de bases de données....

Ces emplois permettent d'accélérer les investissements et d'amplifier l'impact emploi sur les filières aval.

2) Les emplois en aval des filières qui sont généralement situés en entreprise ou en régie de collectivités locales. Le volume de création d'emploi dépendra de l'efficacité des personnes recrutées dans l'amont des filières, mais aussi de l'application stricte des réglementations et du développement des prélèvements financiers à la source.

On peut citer les métiers suivants :

- Agents de gestion de déchetteries
- Collecteurs de déchets médicaux spéciaux

- Agents de tri
- Opérateurs/ démonteurs ou dépollueurs d'appareils et de véhicules
- Opérateurs en dépollution des sols
- Conseils en valorisation des déchets

Il est difficile de donner des évaluations quantifiées du nombre d'emplois que l'on pourrait créer. En aval ils se chiffreront très probablement à plusieurs dizaines de milliers d'emplois nouveaux.

**Si on prend le dossier « Déchets »,
à la fois :**

EN AMONT

et

EN AVAL

On crée de nouveaux métiers porteurs d'emplois nouveaux à gestion majoritairement publique (secteur non concurrentiel)	On développe ou on renforce fortement des métiers classiques générant des postes supplémentaire à gestion privée ou en régie des collectivités (secteur concurrentiel)
• <u>Exemples</u> • Montage de projets de collecte sélective et traitements multifilières. • Montage de projet de réduction des déchets (industries et collectivités locales) • Agents d'éducation et d'information sur le tri ou la réduction à la source • Agent d'entretien/nettoyage d'espaces non urbains (« Pic & et propre ») • Assistant des autorités de tutelle pour mesurer les rejets et faire appliquer les lois • Conseil aux entreprises en maîtrise des déchets, y compris tertiaires (montage de projets) • Contrôleur de qualité/provenance sur CET/ stockage → • Agent de développement de bases de données. Potentiel d'emplois : 5 000 à 7 000 postes en 5 ans Certains de ces emplois permettront d'amplifier notablement l'impact « Emplois » en aval	• <u>Exemples</u> • Agents de gestion de déchetteries • Collecteur DMS/Déchets sanitaires • Agent de tri • Opérateur/démonteur ou dépollueur d'appareils ou de véhicules. • Opérateur sur plate-forme de traitement de l'organique ou UIOM ou centre de stockage • Agent de mesure sur UIOM • Opérateur en dépollution de sols • Conseil en valorisation des déchets • Traitement local de filière actuellement traités nationalement (ex. textile.....). Potentiel d'emplois : 20 000 à 100 000 postes en 5 ans (selon la volonté de faire appliquer la loi et de développer le prélèvement financiers à la source/à la mise sur le marché).

Objectifs de l'activité à créer :

L'ensemble des activités et des métiers proposés se situent en amont de la filière. Ils ont pour objectif de développer :

- la réduction de la production des déchets, pour une meilleure sensibilisation du consommateur et des producteurs industriels.
- La valorisation réglementaire des déchets ou des produits manufacturés en fin de vie
 - en accélérant la mise en oeuvre de nouveaux investissements ;
 - par une meilleure information des citoyens sur le tri sélectif et la réduction des déchets ;
 - par un conseil aux entreprises et aux collectivités pour mieux gérer les déchets ;
 - en améliorant les pratiques et les résultats de la collecte sélective ;
- Compléter les système collectes et de la valorisation des déchets en encourageant des initiatives novatrices sur des créneaux non couverts par les opérateurs classiques. Il paraît souhaitable que le programme emploi jeunes donne leur chance à des nouvelles initiatives originales susceptibles de compléter une action locale de modernisation des déchets, à l'instar de l'opération « Pic et propre » (voir p.), avec pour perspective d'entrer dans le domaine marchand. L'absence de concurrence devra pouvoir être établie par les promoteurs de telles actions.

Pré-définition des postes

Les postes sont répartis selon trois catégories de déchets

- 1) *Les déchets ménagers*
- 2) *Les déchets professionnels ou industriels diffus.*
- 3) *Tous déchets confondus*

1) - Les déchets ménagers :

% Profil métier 1 : l'animateur environnement-déchets

Ce profil « d'ambassadeur » auprès des particuliers des nouvelles pratiques liées à la gestion moderne des déchets consiste à améliorer à la fois :

- La réduction des déchets de ménages.
- La compréhension des gestes nouveaux que chaque citoyen devra accomplir pour participer à l'efficacité de la collecte sélective.

Certaines expériences locales ont démontré la pertinence économique de ce poste (diminution du taux de refus dans le tri) en complément d'actions de communication plus classiques (brochures, sensibilisation média....).

L'animateur aura pour fonctions :

- De prospecter le public et de l'informer.
- D'animer le public collectivement lors de réunions ad hoc ou individuellement en porte à porte : rappel des consignes de tri, incitation au compostage individuel.
- De remonter régulièrement les informations auprès du service technique et du service communication de la collectivité.
- D'effectuer des contrôles de qualité et d'identifier les problèmes.
- De proposer et/ou réaliser des actions correctives.

Les pré-requis sont :

- De bonnes aptitudes relationnelles
- Des qualités pédagogiques.
- Une bonne résistance psychologique
- Une capacité d'analyse des situations et de proposition de solutions.

La formation requise peut varier en fonction de l'existence d'un encadrement spécialisé et de l'étendue des missions.

Les expériences en cours montrent que le niveau initial va du BEP au BAC+2. Il s'agit davantage de privilégier les qualités relationnelles, pédagogiques et déductives des candidats que s'assurer de leur niveau de formation initiale.

% Profil-métier 2 : Le coordonnateur de projets environnement-déchets.

Situé en amont des prises de décisions et des investissements ce profil permettra d'accélérer le montage de nouveaux projets locaux de modernisation de la gestion des déchets. La complexité de ces projets, pour lesquels les syndicats intercommunaux n'ont pas toujours les capacités de conception et de conduite nécessaire, requiert cette fonction de spécialiste et de monteur de dossiers, tant sur le plan technique que financier ou administratif.

Seules des structures intercommunales de taille conséquente se sont dotées aujourd'hui de tels postes.

La généralisation de cette démarche doit être encouragée, car l'existence d'un technicien permanent et compétent constitue un facteur d'amélioration de la réflexion et de la prise de décision.

La création de ce type d'emploi aurait par ailleurs un effet direct sur la création des

20 000 emplois liés à la mise en oeuvre des équipements.

Les fonctions à assurer par ce jeune technicien sont :

- D'informer les collectivités locales sur les filières de collecte et de traitement des déchets ;
- D'établir des pré-diagnostic et des études légères sur les stratégies à développer.
- D'identifier des partenaires éventuels.
- De contribuer à la préparation des dossiers de demande d'aides financières.

Les pré-requis sont :

- Un bon sens de l'initiative et de bonnes qualités relationnelles.
- La connaissance du secteur des déchets.
- La maîtrise des enjeux techniques, administratifs et socio-économiques des filières déchets.

Formation :

Niveau technicien ou ingénieur BAC+2, type technicien en environnement et déchets, ou plus généraliste, avec expérience de la problématique du déchet (mémoire ou stage au cours du cursus).

BAC+4 Ingénieur Maître, maîtrise, avec expérience du déchets dans le cursus.

BAC+5 : DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur Maître.

L'expérience montre que des jeunes ayant de bonnes capacités d'adaptation et d'initiatives peuvent être formés en quelques mois sur les aspects techniques et administratifs.

Des formation complémentaires sur les aspects juridiques, sur les calculs économiques et financiers, devront être envisagées.

% Profil-métier 3 : l'agent spécial d'appoint des filières de collecte

La diversité et la dispersion des sources de déchets impliquent la création de services nouveaux d'appoint aux filières locales de gestion des déchets. En fonction des caractéristiques des localités, la mise en place d'initiatives originales de collecte des déchets diffus répondant à des besoins non couverts par le marché peut être encouragée dans le cadre du programme emplois-jeunes.

A titre d'exemple, on peut citer le profil d'agent de nettoyage des bords de route et espaces naturels, souillés par des pollutions ponctuelles de nombreux emballages individuels, imputrescibles, de produits alimentaires ou d'hygiène, que les adeptes de sport de plein air ou les usagers de la route continuent d'abandonner dans la nature, malgré les campagnes d'éducation et de communication des pouvoirs publics.

Les fonctions varieront en fonction de la nature des tâches à accomplir. Il s'agira principalement de nettoyage de sites, de maintenance d'équipements et de l'organisation de collecte et de tris spéciaux de petites quantités de déchets.

Fonctionnant en équipe, ces postes nécessiteront un encadrement de qualité, capable de valoriser leur travail et d'envisager une évolution progressive de leur profil notamment en diversifiant leurs missions.

Les pré-requis minimum sont :

- Une bonne condition physique
- Capacité de fonctionnement en autonomie
- Une aptitude à comprendre et à observer les consignes de sécurité
- Une acuité visuelle satisfaisante
- Des qualité relationnelles, une aptitude au conseil des usagers.
- Une bonne motivation pour l'environnement s'avérera particulièrement utile.

Formation :

à partir du niveau 5 bis pour la plupart des tâches d'exécution.

Des formations ad hoc courtes devront être envisagées en fonction de la nature des interventions demandées.

2) Les déchets diffus d'entreprises et professionnels

‰ Profil-métier 4 : Conseiller en gestion des déchets d'entreprises

A la fois animateur et spécialiste en gestion des déchets industriels banaux, ce profil permettra d'améliorer les pratiques des entreprises, notamment des PME-PMI en matière de réduction , de collecte et de traitement des déchets.

Ces conseillers agiront aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain, à l'échelle d'une zone d'activité, d'une communauté de communes, d'un canton.

Les fonctions liées à ce profil sont :

- La mobilisation des PME-PMI sur les enjeux d'une amélioration de la gestion de leurs déchets.
- L'information ponctuelle des entreprises sur la réglementation ou les possibilités locales d'élimination des DIB.
- Le diagnostic et le conseil aux PMI, en amont d'intervention éventuelle de consultant spécialisés.
- L'animation de groupes d'entreprises rassemblées territorialement pour une gestion collective de leurs déchets.

Les pré-requis sont :

- De bonnes capacités relationnelles.
- Des connaissances fiables des marchés liés aux déchets et des filières de recyclage.

- Une bonne connaissance des entreprises et de la réglementation environnementale.

Formation :

Niveau technicien ou ingénieur BAC+2, type technicien en environnement et déchets, ou plus généraliste, avec expérience de la problématique du déchet (mémoire ou stage au cours du cursus).

BAC+4 Ingénieur Maître, maîtrise, avec expérience du déchets dans le cursus.

BAC+5 : DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur

% Profil-métier 5 : Le conseiller dans la gestion des déchets professionnels diffus

En l'absence de système de financement par prélèvement à la source sur les consommables, certaines professions, comme par exemple les professions médicales n'opèrent pas de collecte sélective de leurs déchets souillés.

Le rôle du conseiller dans la gestion des déchets professionnels diffus consiste à encourager la collecte et le traitement appropriés de ces déchets, auprès de l'ensemble des professionnels exerçant de façon isolée dans de très petites structures.

Les fonctions du Conseiller consistent à :

- Rappeler aux professionnels qui ne font pas appel à un service spécialisé, leurs obligations légales et les risques qu'il font courir à l'hygiène publique et à l'environnement.
- Proposer des solutions en matière de collecte de ces déchets.
- Associer les prestations spécialisées dans ces types de collectes.
- Evaluer l'impact de ces actions.

Les pré-requis de ces actions sont :

- De bonnes capacités relationnelles
- La connaissance des filières de recyclage des déchets
- Une bonne connaissance des professionnels et de la réglementation environnementale.

Formation :

Niveau technicien ou ingénieur BAC+2, type technicien en environnement et déchets, ou plus généraliste, avec expérience de la problématique du déchet (mémoire ou stage au cours du cursus).

BAC+4 Ingénieur Maître, maîtrise, avec expérience du déchets dans le cursus.

BAC+5 : DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur

3) - Sur les déchets en général

% Profil-métier 6 : Opérateur de base de données sur les déchets

Les Conseils généraux, les Conseils Régionaux, les municipalités et leurs structures intercommunales sont demandeurs d'informations leur permettant d'apprécier l'évolution des situations locales en matière de flux des déchets et des coûts. La création de postes d'opérateur de bases de données sur les déchets permettront d'y apporter des réponses aujourd'hui insuffisamment assurées par les effectifs existants.

Les fonctions des ces agents sont :

- La constitution de bases de données déchets (flux, coûts)
- La mise en homogénéité des données au niveau national.
- Le suivi des bases de données.
- La production et l'analyse des statistiques.

Les pré-requis minimum sont :

- Une bonne capacité d'organisation et d'analyses.
- Une expérience des statistiques.

Les expériences existantes conduites avec des stagiaires montrent que les compétences techniques et économiques peuvent être acquises assez rapidement dans la mesure où l'encadrement existe.

Formation :

Niveau technicien ou ingénieur BAC+2, type technicien en environnement et déchets, ou plus généraliste, avec expérience de la problématique du déchet (mémoire ou stage au cours du cursus).

BAC+4 Ingénieur Maître, maîtrise, avec expérience du déchets dans le cursus.

BAC+5 : DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur

Employeurs

Si, dans la plupart des cas concernant les déchets ménagers, les collectivités locales peuvent être les employeurs légitimes des postes d'animation et de coordination, des associations locales, des structures de proximité, des régies de Service (régies d'écologie urbaine, régies rurales du cadre de vie) peuvent contracter les embauches et développer, en accord avec les collectivités, des actions d'incitation à une meilleure gestion des déchets.

La fonction de coordination de projet suppose que l'employeur soit à l'échelle du profil : grande municipalité, syndicat intercommunal, conseil général.

Les employeurs potentiels des profils liés au traitement des déchets industriels ou professionnels diffus peuvent être des groupements d'employeurs émanant des entreprises, ou les chambres consulaires représentant celles-ci.

Enfin l'ADEME se propose de contracter les emplois liés au développement des bases de données déchets.

Opérateurs associés

En fonction des postes les interlocuteurs privilégiés de cette filière sont :

- l'ADEME,
- les municipalités
- les EPCI
- les conseils généraux et leurs organismes associés
- les conseils régionaux et leurs organismes associés
- les associations de défense de l'environnement ou de défense des consommateurs,
- Eco-emballage,
- les chambres de commerce et d'industries
- les chambres des métiers
- les unions patronales
- les agences de développement économique
- les agences de l'eau
- les groupements des professionnels du déchets (FNADE,)
- les entreprises d'insertion investies sur ce créneau.

Financement des postes

Il apparaît envisageable d'obtenir les financements complémentaires auprès des principaux bénéficiaires de ces nouveaux services :

- les collectivités locales, dans le cas des déchets ménagers ;
- les organisations professionnelles ou leurs chambres consulaires.

Eco-emballage pourra apporter les ressources nécessaires pour initier les processus d'embauche ;

Des projets de prélèvements à la source sur le même modèle qu'Eco emballage devront s'envisager très vite pour préparer la solvabilité progressive de ces emplois.

2.4.5- LA MAÎTRISE DES FLUX DE CONSOMMATION (EAU, ENERGIE, DÉCHETS)

Avertissement : la question de la maîtrise des flux de consommation de produits est spécifiquement traitée dans la partie consacrée aux déchets (cf. page 47). La liaison éventuelle à établir entre les fonctions des profils définis dans la présente fiche et leurs rôles complémentaires sur la question des déchets ne devrait pas comporter de difficulté.

Etat des lieux

Après plusieurs décennies de consommation abondante des ressources, aujourd'hui, à la lumière d'enjeux écologiques, économiques et sociaux nouveaux, la diminution de la demande de flux de consommation coïncide avec l'intérêt général de :

- stopper les gaspillages,
- réduire les contraintes d'investissements lourds (réseaux de distribution, équipement de productions)
- atténuer les tensions provoquées dans les budgets des consommateurs les plus en difficulté.

Depuis 20 ans, la recherche d'une maîtrise de la consommation des flux a été engagée outre-Atlantique et fait l'objet d'une politique d'application développée dans certains pays du Nord de l'Europe.

De son côté, la France se caractérise encore :

- Par son contexte de surproduction électrique : cette culture de l'excédent s'est longtemps appuyée sur une stratégie de l'offre commandant la demande, puis sur des stratégies artificielles de la demande visant à écouler une offre mal évaluée, surabondante ;
- Par une certaine pénurie des ressources en eau consommable et, parallèlement, la pauvreté en équipement des ménages et des collectivités, susceptible d'en diminuer la demande.

Par ailleurs, le processus de dérégulation des filières concernées entraîne un éclatement de l'offre, dans laquelle l'utilisateur, qu'il soit particulier, commerçant, artisan, P.M.E., ou petite commune, se perd. Les conseils dispensés par les producteurs ou les distributeurs de ces flux peuvent être sujets à caution ou sont, tout au moins, notoirement insuffisants.

On sait que la demande sociale des consommateurs pour maîtriser ces dépenses est forte, alors que leur niveau d'information qui leur permettrait de procéder aux meilleurs des choix reste dans l'ensemble modeste. Les ménages en difficultés sont d'autant plus affectés par cette carence que les niveaux des équipements ou de l'habitat auxquels ceux-ci peuvent prétendre sont contre-performants.

Pour ce public, l'enjeu social et économique est bien plus important, dans la mesure où une aide à l'adoption de comportements différents et

d'équipements plus performants peut entraîner, non seulement un meilleur confort de vie (moins de coupures pour cause de non solidarité), mais aussi, progressivement, la rupture de la spirale des impayés et, par voie de conséquence, la perspective d'argent public économisé. Les aides financières des

DASS, CA, F Conseils généraux et CCAS pour couvrir les situations d'impayées représentent plusieurs milliards de francs au niveau national et ne cessent d'augmenter chaque année.

De leur côté, les petites communes, les P.M.E. ou d'autres équipements collectifs ne disposent pas des moyens techniques et humains pour gérer au mieux leurs consommations, optimiser leurs abonnements et choisir en connaissance de cause les équipements et les technologies les plus propices à l'économie de flux.

Une expérience d'analyse de factures initiée par l'ARD du Limousin sur un district de la Creuse a permis d'estimer à 10 francs par an et par habitant les possibilités de réduction des coûts liés à la seule demande d'électricité.

De façon plus générale, une enquête conduite par l'ADEME montre que les consommations cumulées des bâtiments, de l'éclairage public et des flottes de véhicules municipaux s'élevaient, en 1995, à 11,5 milliards de Francs (soit 198 Francs par habitant), alors que les économies potentielles identifiées par les communes représentent 10 à 15 % de leur consommation actuelle.

La pleine réussite d'une politique de maîtrise des consommation de flux, créatrices d'activités nouvelles, repose sur trois conditions essentielles :

- l'application d'une décision normative « Habitat 2002 » grâce à laquelle les performances préconisées seront référencées et rendues obligatoires à cette échéance ;
- la mise en place d'instruments financiers de type « prêt pour l'habitat durable », dont l'attractivité des taux permettrait d'inciter les consommateurs à améliorer la performance de leurs équipements, tout en réduisant les délais de retour sur les investissements ;
- la création d'emplois nouveaux chargés d'aider les consommateurs à maîtriser les coûts de consommation et les gaspillages, par la modification de leurs comportements et de leurs équipements

Cela étant, cette dernière condition peut tout à fait trouver sa pertinence en amont d'éventuelles décisions normatives et des facilitations financières à venir. La viabilité opératoire des emplois créés suppose cependant que les missions de conseil et d'expertise fournis par ces postes, dont les répercussions positives sur l'emploi local sont prometteuses, puissent être envisagées de manière multi-sectorielle, et non pas segmentée par thème d'action.

Cette nécessité est justifiée :

- par la similitude des tâches à accomplir
- par les soucis d'efficacité, de pragmatisme et de commodité de l'offre de service pour l'utilisateur ;

- par l'opportunité de garantir les capacités de financement des emplois, en mutualisant les moyens financiers de multiples partenaires.

Ces emplois conviennent à un public jeune. La nécessité d'un encadrement de qualité appellera dans la plupart des cas une organisation des embauches au plan régional, régie par un accord entre plusieurs partenaires intervenant à cette échelle.

Objectifs de l'activité à créer

- Sensibiliser, éduquer et conseiller les usagers à changer leurs comportements en matière de consommation de flux ;
- Promouvoir les équipements les plus économes en flux ;
- Organiser les acteurs sociaux, environnementaux et économiques sur la convergence de ces objectifs ;
- Mesurer les résultats économiques de l'ensemble de cette activité ;
- Contribuer à l'émergence d'activités nouvelles dans le cadre de l'économie classique (équipementier, BTP, artisans, bureaux d'études, opérateurs des énergies renouvelables....)
- Améliorer la situation économique des foyers en difficulté.

% Profil métier 1 : le conseiller en environnement domestique

Intervenant directement auprès des ménages, ou animateur des dispositifs et d'acteurs relais des consommateurs, le conseiller en environnement domestique aura pour rôle de promouvoir les économies de flux dans l'habitat : eau, énergie, les déchets, voire les télécommunications, dans le souci d'une prestation complète au service de l'économie des foyers.

Il ne s'agira pas seulement de sensibiliser le consommateur, mais aussi de fournir à chaque bénéficiaire des préconisations concrètes, précises car étroitement liées à la réalité des installations de chaque ménage.

Le cas particulier du conseil aux ménages en difficulté appellera des prérogatives de négociations complémentaires avec les partenaires sociaux concernés.

Les fonctions du conseiller en environnement domestiques sont :

- la sensibilisation et le conseil auprès du particulier pour améliorer ses pratiques et modifier ses équipements ;
- L'analyse des factures d'énergie, d'eau et des télécommunications ;
- Le prédiagnostic sur le chauffage, les sanitaires, l'électroménager et l'éclairage ;
- L'établissement de rapports de préconisation ;
- Le suivi des actions entreprises par les bénéficiaires .

Mais également, dans le cas des actions auprès des publics en difficulté :

- L'analyse des dossiers d'impayés transmis par les travailleurs sociaux ;
- L'animation de réseaux de travailleurs sociaux (information, formation).
- L'intervention auprès des bailleurs sociaux pour intégrer les préoccupations d'économie de flux lors de construction ou de rénovation, pour un choix approprié d'équipements.

Les pré-requis sont :

- Des aptitudes relationnelles confirmées ;
- De bonnes capacités en pédagogie ;
- Une bonne sensibilisation aux enjeux de l'environnement et un intérêt pour ces questions ;
- De bonnes capacités d'observation, d'analyse et de calcul ;
- Un bon sens de la déduction ;
- Une aptitude à la relation avec des publics en difficulté.

Formation :

Niveau Bac à Bac+2, voire plus selon les missions confiées et la qualité d'encadrement direct mise en oeuvre.

Travailleurs sociaux très motivés par la question des flux.

Formation en environnement.

% Profil-métier 2 : l'économe des flux

Ce profil assez proche du conseiller en environnement domestique aidera plus particulièrement les P.M.E., les équipements collectifs et les petites communes à maîtriser les charges et les consommations de flux d'eau, d'énergie, voire de télécommunication dans le souci d'un service complet en économie de flux.

Une compétence complémentaire sur la question des déchets est possible (voir fiche sur la question des déchets, profil n°)

Il sera fait en sorte que cette compétence ne se substitue pas pour partie de l'offre de services de bureaux techniques spécialisés.

Au contraire, en s'adressant à une « clientèle » nouvelle, l'activité de conseil prodiguée par ce poste devrait créer progressivement les conditions propices à une demande d'action correctrices que les Bureaux d'études pourront préciser. L'activité en découlant devrait être bénéfique aux équipements et aux artisans locaux.

Les fonctions de l'économe de flux sont :

- L'analyse des factures et la proposition d'optimisation tarifaires ;
- Le pré-diagnostic des équipements (sanitaires, chauffage, éclairage, véhicule) du patrimoine du bénéficiaire ;
- Le pré-audit des bâtiments et des propositions d'amélioration d'études complémentaires ;
- Le conseil et l'aide à la décision en matière d'action correctrices ;
- La promotion des technologies économes en énergie, respectueuses de l'eau (notamment recouvrant les énergies renouvelables - voir à ce propos les profils de la fiche dédiée aux énergies renouvelables) ;
- La rédaction de rapports de préconisations et le suivi des bénéficiaires ;
- La tenue de carnets de bord qualitatif et quantitatif des interventions.

Les pré-requis sont :

- Des compétences techniques solides dans les domaines des flux concernés, avec spécialisation souhaitée dans une des disciplines.
- D'excellentes capacités d'analyse et de calculs comparatifs.
- De bonnes capacités relationnelles et pédagogiques.
- La connaissance des filières et des acteurs liés aux énergies renouvelables est également recommandée.

Formation :

Bac+2 (BTS spécialisé) et plus : conseillers urbains en environnement, énergéticiens, ingénieurs

Des formations complémentaires seront vraisemblablement indispensables pour compléter les compétences techniques manquantes.

% Profil-métier 3 : le technicien spécialisé dans la maîtrise de la demande électrique

Ce profil, dont les compétences de conseil et de promotion technique sont assez proches de l'économe des flux, se distingue néanmoins dans son rôle de prospection, d'interface et de montage de dossiers spécifiques à la maîtrise de la demande d'électricité (MDE), tout autant que par les moyens financiers, et le partenariat ciblé qu'il requiert, son milieu socio géographique d'exercice, et les perspectives de réduction des investissements ou réseaux que son activité entend induire.

L'objectif de ce profil est donc de développer dans chaque syndicat d'électricité et distributeur non nationalisé une compétence spécifique de la MDE et des énergies renouvelables dont la mise en oeuvre simultanée sera à même de se substituer à d'importants investissements de réseaux de distribution électrique. En effet, en zone rurale, la réduction de la puissance appelée sur le réseau permet d'en réduire les charges liées à son renforcement.

Les fonctions du technicien, (qui n'existent aujourd'hui que sporadiquement), sont :

- Le contact avec la clientèle (conseils personnalisés aux usagers en MDE) ;
- La négociation avec les partenaires locaux (élus, agents EDF, ADEME, entreprises locales) ;
- L'analyse technico-économique des différentes solutions à mettre en oeuvre ;
- La présentation de projets MDE au Fonds d'Amortissements des Charges Electriques (FACE).

Les pré-requis sont :

- Des compétences techniques solides dans l'énergie : maîtrise des flux, énergies renouvelables ;
- D'excellentes capacités d'analyse et de calculs comparatifs ;
- De bonnes capacités relationnelles et pédagogiques ;
- Une aptitude à la négociation et au montage de dossiers.

Formation :

BAC+2 minimum. Diplôme de technicien supérieur dans l'énergie.

Une formation complémentaire devra s'envisager pour la mise à niveau sur la MDE, les méthodes et technologies associées, la connaissance des acteurs de la MDE, les calculs économiques et financiers.

Employeurs

Le conseiller en environnement domestique (profil 1) pourra être employé par une structure intercommunale ou une grande ville, une association de l'environnement ou de défense des consommateurs, ou toute structure associative opératrice de l'environnement en délégation d'activité de services d'intérêt général.

Selon la situation sociale du public, les associations ou institutions impliquées dans l'accompagnement des personnes en difficulté pourront employer ces postes.

Il est néanmoins recommandé que la création de ces postes puisse faire l'objet d'accords entre les partenaires à associer au plan régional, dans un souci d'optimiser l'efficacité des dispositifs et des emplois créés.

Les employeurs des économes pourront être les Conseils régionaux et leurs organismes associés, les structures intercommunales, les associations environnementales, les chambres consulaires, des entreprises, ou leurs associations de groupement d'entreprises.

Ici encore, un pilotage régional du déploiement de ces postes est fortement recommandé.

Enfin, pour le cas spécifique des techniciens spécialisés dans la maîtrise de la demande d'électricité, les syndicats d'électrification semblent être les employeurs privilégiés de ce profil.

Organismes associés

Pour les conseillers en environnement domestique :

- Les Conseils Généraux et Conseils Régionaux et leurs organismes associés ; Les organismes sociaux , DDAS, CAF, associations caritatives ; Centres communaux d'action sociale ; Centres sociaux
- EDF-GDF et autres distributeurs ;
- Les organismes HLM ;
- Les agences de l'eau ;
- Les associations de consommateurs, de l'environnement ;
- L'ADEME.

Pour les économes des flux :

- Communes et communauté de communes ;
- Le centre national de formation du personnel territorial (CNFPT) ;
- Les conseils généraux et conseils régionaux et leurs organismes associés
- EDF-GDF et autres distributeurs ;
- Les agences de l'eau ;
 - Les associations de l'environnement ;
 - L'ADEME ;
 - Les associations d'entreprises ;
 - Les chambres consulaires du monde économique.

Pour les techniciens spécialisés dans la MDE :

- La fédération nationale des collectivités concédants et régies (FNCCR)
- La fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole d'électricité (FNSICAE) ;
- L'association nationale des régies de service public et des organismes constitués par les collectivités locales ou avec leur participation (ANROC)
- Les agences régionales de l'énergie ;
- L'ADEME ;
- Les communautés de communes concernées ;
- EDF-GDF.

Un pilotage régional de l'ensemble de ces postes devra être envisagé par un comité ad-hoc regroupant les délégations de l'ADEME, les conseils régionaux, les DIREN et tout autre partenaire financier. Les postes spécifiques à la MDE feront l'objet d'accords cadres entre les acteurs déjà cités, la FNCCR, la FNSICAE et l'ANROC.

Financement des postes

La mutualisation de différents financements publics entre l'ADEME, les Régions auxquelles pourraient abonder le FACE permettrait de lancer les embauches. Une relais pourrait être progressivement pris :

- Par une participation financière (type redevance) des concessionnaires de réseaux et d'organismes sociaux (dans le cas des Conseillers en environnement domestique) habituellement sollicités pour le recouvrement des impayés ;
- Par une facturation du service aux ménages dont les revenus le permettraient aux collectivités et au P.M.E. bénéficiaires du conseil.

Le cas particulier des techniciens en MDE appellera le financement du Fonds d'amortissements des charges électriques.

Avant le terme des 5 ans, l'ensemble de ces profils devrait être en mesure de trouver sa justification par les économies induites, dont il faudra prévoir les modalités techniques de quantification dès les premières embauches.

2.4.6- LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Avertissement : sur le plan opératoire, il est consevable d'envisager l'hybridation de certains profils mentionnés dans le domaine de la maîtrise des flux avec les métiers déclinés dans la présente fiche.

Etat des lieux

Le « domaine » des énergies renouvelables recouvre un ensemble composite de sources d'énergies, dans lesquelles on retrouve le solaire photovoltaïque et thermique, l'éolien, , le biogaz, la biomasse (bois énergie et méthanisation) et la micro-hydraulique.

L'intérêt premier des énergies renouvelables réside dans l'avantage absolu qu'elles représentent pour l'environnement et la préservation des ressources. Mais elles jouent aussi un rôle extrêmement positif en matière d'aménagement du territoire, et, ce qui est moins connu, en matière d'emploi : faisant par essence appel aux ressources locales, aussi bien au sens physique du terme (gisements énergétiques) qu'au sens humain (capacité à les mobiliser), elles sont très diffuses et réparties sur l'ensemble du territoire ; par ailleurs leur contenu en emploi est de 2 à 5 fois supérieur à investissement équivalent que pour les énergies « classiques » (charbon, pétrole, gaz, nucléaire, ...), ce qui est attesté par l'expérience dans tous les pays où elles ont été favorisées. La collectivité ne peut que tirer des bénéfices à tous points de vue de leur développement.

Or la France accuse un retard considérable dans l'un domaine où elle était pourtant en pointe jusqu'au milieu des années 80. Pourtant, elle dispose d'atouts considérables tant au plan géographique et climatique que par son très haut niveau technologique. En outre, lesancements du Plan Bois Energie en 1994 du programme Eole 2005 en 1996 et d'un éventuel programme Hélios 2002 pour le solaire thermique en 1998, devraient permettre la relance sectorielle des énergies renouvelables. Les énergies renouvelables s'imposent donc comme un enjeu du développement durable, d'autant plus qu'elles représentent un énorme potentiel d'exportation de savoir-faire et de produits manufacturés pour les prochaines décennies.

Contrairement aux sources classiques fortement centralisées, elles se caractérisent par une grande diversité sous tous les aspects : diversité des technologies utilisées et par conséquent de leur maturité économique et industrielle, diversité des conditions nécessaires à leur développement, diversité de la nature, de la taille et de la localisation des opérateurs existants ou dont il faut favoriser l'émergence.

On peut succinctement classer les énergies renouvelables en deux grandes catégories :

- Celles qui, reposant sur la gestion d'un flux de matière (bois, biomasse, déchets, ...), nécessitent l'organisation d'un approvisionnement en continu. Elles sont donc fortement liées à un territoire. Elles utilisent généralement des technologies, parfois traditionnelles, mais éprouvées ; leur contenu en emploi se situe essentiellement dans l'exploitation des équipements.
- Celles qui font appel à des flux immatériels ou pour le moins non-stockables (chaleur, lumière, vent, eau, ...) et suivent donc les gisements naturels. Les technologies utilisées nécessitent encore souvent des efforts importants de recherche-développement et d'optimisation ; leur potentiel d'emplois se trouve plutôt à l'amont : conception, fabrication industrielle et installation. Les filières les plus « jeunes » de haute technologie (éolien, photovoltaïque) sont intégrées à des marchés de dimension mondiale fortement compétitifs et à haute valeur ajoutée.

L'un des points communs à toutes les énergies renouvelables est qu'elles souffrent avant tout d'une très grande méconnaissance de leurs possibilités réelles par le public en général et les maîtres d'ouvrage en particulier, alors même qu'elles bénéficient d'une image extrêmement positive dans l'opinion. L'une des preuves de cet état de fait se trouve dans la sous-utilisation des financements nationaux (FACE, Fonds d'amortissement des charges d'électrification : 100 M.F. par an, utilisés à quelques « pour cent » ou le faible nombre de propositions émanant de la France en réponse aux appels à projets européens de recherche-développement ou de démonstration technologique. Paradoxalement, cette faible consommation

des crédits disponibles donne une marge de manoeuvre importante pour la pérennisation d'emplois dans ce secteur.

Dans ce contexte, la mise en oeuvre du « plan-jeunes » dans le domaine des énergies renouvelables est particulièrement bienvenu, car l'effet-levier attendu est susceptible de jouer à plein pour permettre la création d'emplois nouveaux dont la pérennisation à cinq ans est tout à fait crédible. Réciproquement, s'agissant d'un secteur à fort potentiel de développement, mais qui a des difficultés à émerger, on peut affirmer que les énergies renouvelables sont susceptibles d'apporter au plan emploi-jeunes la démonstration de sa pertinence d'un point de vue économique et industriel.

Toutefois, il convient de bien veiller à ne pas créer d'effets pervers dans la mise en oeuvre de ce volet « public » du plan emploi-jeunes. La frontière à ne pas franchir entre les fonctions d'utilité sociale, finançables sur fonds publics et celles devant relever d'une logique de marché classique doit pouvoir faire l'objet d'un large consensus entre les acteurs, y compris pour les étapes intermédiaires menant de l'un à l'autre. A cet égard, on bénéficie de l'expérience acquise depuis de nombreuses années, en France, dans le secteur associatif comme dans le secteur parapublic (agences régionales de l'énergie, délégations régionales de l'ADEME,), à laquelle s'ajoutent les expériences étrangères.

Objectifs de l'activité à créer

L'ensemble des activités devront notamment permettre :

- d'améliorer la connaissance des prescripteurs techniques et politiques sur les intérêts, écologiques, économiques et sociaux de ces nouvelles énergies ;
- de renforcer la notoriété des énergies renouvelables auprès du consommateur et des maîtres d'ouvrages ;
- d'augmenter les choix d'énergie, en recentrant les arbitrages au plan local et, par conséquent, en améliorant la prise des citoyens sur les décisions ;
- d'améliorer la mise en réseau des opérateurs des énergies renouvelables ;
- d'ouvrir de nouveaux débouchés économiques aux opérateurs industriels de ces filières ;
- de garantir l'efficacité de l'existant, notamment des installations de petite puissance.

Il s'agit donc de :

- de créer une ingénierie de montage de projets
- structurer le filière localement, afin de coller au plus près des potentiels indigènes et des besoins de développement local
- animer les projets et le communiquer.

Pré-définition des postes

‰ Profil-métier 1 : l'agent de promotion des énergies renouvelables

Ce profil proche de l'animateur environnement (Cf. profil du thème Education à l'environnement) exercera une action de sensibilisation et de communication dans le domaine des énergies renouvelables pour lequel il se sera spécialisé.

Intervenant au sein des établissements d'enseignement, ou dans le cadre de réunions publiques, concepteur de supports d'information et de communication, ou encore gestionnaire de points d'information ressources, l'animateur aura la charge de fournir essentiellement au grand public des informations adaptées sur ces énergies.

Les pré-requis minimum :

- avant tout, une aptitude au relationnel confirmée ;
- des connaissances générales solides en environnement ;
- une bonne capacité d'organisation et de planification d'action ;
- des capacités pédagogiques confirmées ;
- une aptitude à l'auto-évaluation.

Formation :

Niveau BTS animateur environnement avec spécialisation dans le domaine de l'énergie.

‰ Profil-métier 2 : le technicien des énergies renouvelables

Ce profil vise à renforcer la capacité de montage de projets locaux (notamment dans les territoires ruraux) par l'expertise et le conseil aux décideurs.

Les fonctions du techniciens sont :

- l'assistance et le conseil sur le développement des énergies renouvelables auprès des conseils généraux ou toute autre collectivité locale ;
- l'élaboration de proposition de développement des énergies renouvelables ;
- l'établissement de pré-diagnostic ;
- la structuration locale de la filière.

Les pré-requis minimum sont :

- un bon niveau technique (technicien supérieur, ingénieur) ;
- une bonne connaissance des filières des énergies renouvelables ;
- une aptitude aux calculs économiques et financiers ;
- un intérêt réel sur les filières énergies renouvelables ;
- une aptitude à la négociation et à l'animation locale ;

- un bon esprit d'analyse et de synthèse

Formation :

BAC + 4 et plus : niveau maîtrise ou ingénieur

Employeurs

- Départements, Régions, et leurs organismes associés spécialisés dans ce domaine, sont les principaux employeurs de ces profils.
- Les associations de l'environnement et des énergies renouvelables peuvent également recourir à l'embauche de telles compétences.
- Les communes et leurs EPCI pourront prétendre à l'embauche de ces profils, dès lors que celles-ci sont en mesure de couvrir les charges restantes liées à ce profil.

Opérateurs associés

En dehors des employeurs potentiels, l'ADEME, la Communauté européenne et les principales chambres consulaires des professions bénéficiant d'activités de conseils seront fortement impliqués dans la mise en oeuvre de ces postes.

Les organismes d'étude et d'ingénierie spécialisés dans ce domaine, ainsi que les équipementiers de la filière devront également être impliqués dans la création de ces postes.

De même, les grands opérateurs des filières énergie conventionnelles pourront être associés à la démarche.

Les associations et notamment le Comité de Liaison des Énergies Renouvelables (CLER) seront également fortement impliqués.

Des accords devront être trouvés avec les Régions, les départements pour financer dans un premier temps ces fonctions.

On peut imaginer que les services rendus par ces différents profils soient progressivement autofinancés, à la lumière des économies réalisées par les collectivités où les établissements bénéficiaires.

Dans un premier temps, le Fonds d'amortissement des charges d'électrification (FACE) devrait également pouvoir être sollicité pour le financement des postes.

Le Fonds de Modernisation de la Gestion des Déchets pourra également être mobilisé pour la partie des activités réalisées par ces profils en matière de développement de la filière bois DIB.

A l'issue des 5 ans de concours de l'Etat, une grande partie des emplois créés aura trouvé une justification économique locale à la condition qu'un suivi scrupuleux des économies générées par les projets induits par cette activité soit opéré.

2.4.7- L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE

Etat des lieux

Confrontée à la fois à une situation économique difficile, à la réduction massive de ses effectifs et à sa représentation dans les territoires ruraux, mise en cause dans la dégradation de l'environnement, la profession agricole doit se préparer à définir ses choix d'avenir.

La politique agricole communautaire va être à nouveau négociée pour l'an 2000. La France prépare quant à elle sa nouvelle Loi d'Orientation Agricole, qui devrait être liée à une prochaine loi d'aménagement du territoire.

Pour le monde agricole, il s'agit, dans cette perspective, de trouver un compromis acceptable socialement et écologiquement, au coeur de préoccupations simultanées, liées à la mondialisation des échanges, au pouvoir alimentaire, à la protection de l'environnement et la réparation des dégâts causés par ses excès , à l'aménagement équilibré des territoires...

L'agriculture biologique est un mode de production qui intègre l'ensemble de ces dimensions.

Selon la Fédération nationale de l'agriculture biologique (FNAB), ce secteur enregistre un chiffre d'affaire de 4 milliards de francs en 96, en augmentation de 20% par an. Ses producteurs, au nombre de 4200, auxquels il convient d'ajouter 700 opérateurs d'aval, cultivent 130 000 hectares (soit une augmentation de 44 % entre 1993 et 1996). Le nombre de producteurs augmente de 15 % par an, celui des opérateurs de 30%. La FNAB compte atteindre l'objectif de 15 000 producteurs en 2002.

Marginalisée il y a encore quelques mois, l'agriculture biologique conquiert aujourd'hui la reconnaissance progressive du monde agricole et du monde politique, tant pour les réponses techniques novatrices qu'elle met en oeuvre et la rigueur de ses cahiers des charges, que pour le marché potentiel que toutes les prévisions lui accordent, conformément à l'engouement croissant des consommateurs pour ses produits.

Dans ce sens, l'agriculture biologique répond à une demande sociale du public, liée à ses préoccupations de santé et de respect des ressources. Cet intérêt s'accroît au fur et à mesure que l'actualité dénonce les excès sur l'environnement et sur la qualité des produits des modes de production extensifs.

En outre, au delà des réponses aux attentes légitimes des consommateurs, l'agriculture « bio » privilégie les liens entre la fonction de production agricole , la création de valeurs ajoutées liées à un terroir et la possibilité d'une valorisation économique de zones défavorisées. Elle s'inscrit donc en allée d'une politique d'aménagement du territoire plus équilibrée.

L'animation, l'aide à la réflexion et la concrétisation de projets locaux, la diffusion de techniques et de savoir-faire sont autant de moyens que les acteurs de cette filière ont su cultiver, participant ainsi à la vitalité des territoires.

Cette dynamique s'est appuyée sur une organisation professionnelle solide des agrobiologistes, sur une relation privilégiée qu'elle sait créer avec le consommateur, et sur un travail important de rapprochement avec les opérateurs situés en aval de la production.

L'agrobiologie offre donc la possibilité de choisir un mode de production durable :

- respectueux de l'environnement,
- source d'une dynamique rurale nouvelle et prometteuse,
- utilisateur de main d'oeuvre,

C'est à ces divers titres que le programme emplois jeunes peut participer à son développement, tout en préservant les principes éthiques de la filière et sans interférer sur les postes productifs rattachés aux exploitations, dans le respect des lois du marché.

Les emplois à créer porteront sur les domaines de la formation, de l'information, de l'accompagnement des professionnels, de la sensibilisation du consommateur, de l'organisation de la filière.

Dans ces domaines, d'intéressantes perspectives d'embauches sont possibles pour des jeunes, à des niveaux variables de qualification.

On conviendra néanmoins que la réussite de cet objectif repose sur trois conditions indissociables :

- la nécessité de choix politiques sur le devenir de notre agriculture, sur l'importance accordée à l'aménagement du territoire, sur la prise en compte des externalités négatives des modes de production actuels et des externalités positives des modes de production alternatifs telle que l'agriculture biologique ;
- la bonne imbrication de ce dispositif « emplis jeunes » au sein d'un plan de développement pluriannuel de l'agriculture biologique, en cours de finalisation ;
- l'insertion de cette problématique d'emploi des jeunes, dans le cadre d'une étude plus large que FNAB se propose d'accomplir en partenariat avec les organisations professionnelles qu'elle regroupe et avec le ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement

Objectifs de l'activité à créer

L'ensemble des activités devront permettre, en quelques années, de construire :

- une véritable filière, privilégiant les développements territoriaux ;
- l'émergence de nouveaux métiers d'accompagnement d'actions collectives ;
- l'amélioration significative d'un dispositif de communication et d'information, tant vers les opérateurs de la filière que vers les consommateurs.

Les actions viseront à permettre l'existence d'une véritable filière organisée, qui puisse tout à la fois s'inscrire pleinement dans l'économie marchande et répondre à ses promesses d'intérêt général, en intégrant les paramètres environnementaux et sociaux nécessaires à un développement harmonieux des territoires.

Les activités et emplois mis en oeuvre dans le cadre du programme emploi jeunes seront orientés vers les fonctions suivantes :

- le renforcement du dispositif d'animation et de communication des organisations spécifiques à la bio ;
- l'amélioration de la communication et de l'information vers des opérateurs de la filière ;
- la sensibilisation des consommateurs sur la dimension citoyenne de ses actes d'achat, via l'information des organisations de défense du consommateur ;
- l'évaluation, le diagnostic et le conseil aux projets s'insérant dans la dynamique bio
- la coordination technique territoriale et nationale des actions engagées.

Pré-définition des postes

Plusieurs profils permettront de répondre aux objectifs :

% Profil métier 1 : le technicien-animateur de filière bio

Ce profil répond à quatre objets :

- la liaison et l'information entre tous les acteurs de la filière
- la coordination des actions
- le recensement des besoins des acteurs de la filière
- l'amélioration de la communication à tous les niveaux de la filière

Son rôle de facilitateur et d'interface couvrira un large spectre de métiers du bio, de la production à la consommation. L'étendue géographique de son action sera variable, à l'échelle d'un pays, d'une région, ou en appui à la coordination nationale des acteurs de la filière.

Les pré-requis minimum sont :

- avant tout, une aptitude au relationnel confirmée ;
- des capacités de coordination confirmées ;
- des connaissances générales solides en environnement et du monde agricole
- une bonne capacité d'organisation et de planification d'action ;

Formation

Ces emplois requièrent deux niveaux de formation, en fonction de l'autonomie de travail attendue :

- niveau 3 : BTS spécialisé dans l'animation, l'environnement, l'agriculture + parcours autodidactique lié au monde rural et motivation pour l'environnement et/ou la filière bio

- niveau 2 et 1, Bac +3 et plus, dans le domaine de l'environnement et/ou de l'agriculture + dispositions à l'animation de réseaux

Si l'ensemble des pré-requis sont atteints, à défaut d'une obtention des qualifications sus mentionnées, un système de formation action peut être envisagé. Il conviendra d'examiner avec attention d'autres critères liés à la motivation ou l'acquisition autodidactique de connaissances.

% Profil-métier 2 : le conseiller-formateur bio et territoires

Ce profil répond à la fois à trois objets :

- l'accompagnement technique et méthodologique de projets, dans l'optique d'une mise en cohérence de ceux-ci avec les dynamiques territoriales ;
- la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et économiques des projets, par tous les acteurs actuels et potentiels de la filière
- l'amélioration des connaissances des outils relais d'information du consommateur

A la fois technicien, méthodologue et pédagogue, le conseiller formateur bio et territoires, intervenant à l'échelle régionale, devra être en mesure de conduire le diagnostic des projets, de les évaluer et de les accompagner, dans la maîtrise de tous leurs impacts. Il sera capable d'intervenir pour la formation de tous les acteurs, rattachés à la filière ou potentiellement concernés.

Les pré-requis minimum sont :

- une très bonne connaissance générale de l'environnement, dans sa logique systémique, et de ses acteurs
- une aptitude aux relations humaines et la transmissions des techniques d'analyse
- de bonnes capacités d'analyse et de synthèse
- des compétences d'ingénierie techniques certifiés dans les domaines directement concernés par l'activité de l'employeur
- des compétences de gestion

Formation

Bac + 2 spécialisés dans l'activité de conseil ou de génie écologique lié aux espaces ruraux et solides connaissances empiriques du monde agricole (type DEUST, DUT) et dispositions à la transmission de savoir

Bac +4 ingénieur maître, maîtrise, MST, DEA, DESS spécialisés en environnement et en aménagement avec disposition à la transmission de savoir

Bac+5 diplômes d'ingénieur, magistère, dans le domaine de l'agriculture, filière environnement et aménagements, avec disposition à la transmission de savoir

% Profil-métier 3 : le prospecteur économique de filière

Ce profil, qui correspond plus exactement à un statut intermédiaire à celui d'exploitant ou, plus généralement, d'opérateur de la filière répond à trois objets :

- qualifier l'expérience de jeunes futurs opérateurs de la filière ;
- qualifier l'approche du territoire de ces jeunes ;
- permettre l'émergence de nouvelles niches économiques

Le rôle du prospecteur économique de filière consiste à détecter, étudier la faisabilité et porter de nouvelles activités économiques sur l'ensemble de la filière agrobiologique.

Inséré dans une structure existante « marraine », ce « chercheur » pourra développer un projet professionnel et économique, respectant toutes les composantes qui fondent l'intérêt de l'agriculture durable (confère chapitres précédents).

Les pré-requis porteront essentiellement sur une très bonne connaissance générale de l'environnement, mais aussi des techniques de bases de son futur champ d'activité.

Les qualifications requises importeront moins que la motivation réelle pour la création d'une activité nouvelle. Il est néanmoins souhaitable de disposer d'un niveau Bac+2 et plus dans les domaines de l'environnement et/ou de l'agriculture, plus de solides connaissances en matière de gestion.

Il est à noter que le soutien à l'emploi jeune ne nécessitera pas le terme des 5 ans, dans la mesure où il s'agit d'un tremplin à plus court terme au portage de projet économique, dont le débouché devrait apparaître avant le terme du contrat jeune souscrit.

Employeurs

Plus de cent organisations professionnelles spécifiques à l'agriculture biologique, associatives ou syndicales, existent déjà sur le territoire national. Elles sont centrées autour :

- de la production (groupements départementaux, régionaux et nationaux de l'agrobiologistes) ;
- du développement rural (CIVAM,...) ;
- de la recherche
- de collectifs d'opérateurs en aval de la filière de production ;
- des interprofessions régionales.

Ces structures sont actives. Elles sont dotées en grande majorité d'un ou deux permanents. Leurs activités ne cessent de croître pour répondre aux besoins d'organisation de la filière, aux attentes des consommateurs, et à la nécessité de rattraper le retard pris ces dernières années sur nos voisins européens. Dans la majeure partie des cas, ces structures seront les employeurs des nouveaux profils-métiers.

Il convient également d'intégrer parimi les employeurs potentiels les associations de défense des consommateurs, dont l'intérêt pour ces enjeux s'accroît, notamment dans la perspective de négociation de la nouvelle politique agricole communautaire

Opérateurs associés

Chaque région est riche d'initiatives existantes, qu'il appartient de conforter ou de développer. Les actions reposeront sur des partenariats étroits avec:

- les collectivités locales et territoriales ;
- le ministère de l'agriculture ;
- le ministère de l'environnement et de l'aménagement du territoire;
- l'Union européenne
- les chambres d'agriculture ;
- les gestionnaires d'espaces protégés ;
- les agences de l'eau
- les associations environnementales ;
- les associations de consommateurs ;
- les entreprises en aval de la filière de production ;
- les structures de développement local et rural
- les Plans de Développement Durable

Financement des postes

L'agriculture biologique est un secteur d'activité promis à une croissance forte dans un prochain avenir.

L'ensemble des fonctions décrites permettront tout autant d'accélérer et d'anticiper ce processus que d'éviter, en cas de montée en charges forte, les pertes d'identité et la dissolution des intérêts sociaux et environnementaux spécifiques que cette filière a pu démontrer.

Les structures d'accueil, associatives ou syndicales, en partenariat avec les opérateurs associés, sont d'ores et déjà capables d'assumer en partie les charges liées à ces nouveaux emplois.

Dans la durée, la plupart des postes créés (notamment les prospecteurs) trouveront leur prolongation dans le domaine marchand. On

peut penser que les autres profils pourront être solvabilisés progressivement par les opérateurs de l'agrobiologie à la mesure de leur montée en puissance économique.

2.4.8- LES TRANSPORTS ET LA QUALITE DE L'AIR

Etat des lieux

L'automobile, aujourd'hui principale cause de l'asphyxie des villes, est aussi le moyen de transport le plus consommateur d'espaces, le plus meurtrier et le plus coûteux.

Face aux problèmes de pollution causés par la voiture, que plusieurs décennies de politiques d'aménagement du territoire ont privilégié, des restrictions sur son usage commencent à s'imposer ponctuellement, dans les cas d'extrême nécessité, sans pour autant offrir de solution réelle face à la boulimie des infrastructures routières et à la qualité constante de l'air de nos agglomération.

Une politique de transports durable ne s'efforcera donc pas tant de réglementer le trafic routier que de préparer une offre alternative de transport, plus sobre en énergie, comme en emprise sur l'espace, et dont l'attractivité sera renforcée par rapport à la voiture.

A cet égard, les attentes des usagers actuels et potentiels concernent la sécurité, la convivialité, et la commodité des moyens de transport.

Les emplois jeunes peuvent contribuer activement à répondre aux besoins du public. Dans cette optique trois pistes pourront être explorées.

1. Les emplois de service aux usagers des transports collectifs.

Ils recouvrent les activités d'accueil, de convivialité, d'orientation, d'information, de sécurisation, mais aussi de nouveaux services pour l'accès aux transports collectifs en zone peu dense.

2. Les emplois d'aide à l'usage du vélo en ville :

Leur développement est limité par le manque d'infrastructures et de services annexes indispensables (services de stationnement surveillé, maintenance des équipements...).

En effet, aujourd'hui les déplacements en vélo ne représentent que quelques % du total des déplacements et ne progressent que très faiblement par rapport aux autres moyens de transport.

Les freins à l'usage de la bicyclette sont le manque d'infrastructures spécifiques, les dangers de circulation qui y sont liés, les risques de vol des

cycles, mais aussi le manque de services permettant l'usage combiné du vélo avec un autre moyen de transport collectif. En conséquence, l'usage de l'automobile est encore favorisé pour les petits trajets.

Enfin des pistes d'emplois nouveaux pour les jeunes sont envisageables pour renforcer la surveillance de la qualité de l'air.

En application de la loi du 30 décembre 1996 sur l'air et de la directive communautaire du 27 septembre 1996 sur l'évaluation et la qualité de l'air ambiant, l'Etat doit étendre la surveillance de la qualité de l'air et de ses effets sur la santé et sur l'environnement à l'ensemble des agglomérations de plus de 100 000 habitants pour 1998 et à l'ensemble du territoire pour l'an 2000. Le nombre de polluants ou de famille de polluants surveillés, actuellement de six, sera de treize à terme.

L'effectif des associations chargées de la surveillance de la qualité de l'air doit croître afin de répondre aux exigences de la nouvelle réglementation. Trois emplois en moyenne par association, soit une centaine au total, pourraient être créés dans les trois années à venir au bénéfice des jeunes.

Objectifs de l'activité à créer

L'ensemble des activités et des métiers proposés au titre des transports et de la qualité de l'air ont pour objectif :

- de promouvoir les transports propres en ville, notamment par le vélo en ville ;
- d'améliorer les services des transports collectifs :
 - en renforçant la convivialité des moyens de transports,
 - en développant les services aux usagers.
- de renforcer les réseaux de mesure de la qualité de l'air, en renforçant le potentiel de surveillance et en développant l'utilisation des bio-indicateurs.

Pré-définition des postes

% Profil métier 1 : animateur de relais vélo en ville

Ce profil d'animateur consiste à permettre la création d'un nouveau service de proximité permettant d'accélérer l'utilisation du vélo en ville, en facilitant et en sécurisant son usage, notamment par la mise à disposition d'emplacements de stationnement gardés et la gestion de systèmes de location de cycles municipaux.

L'animateur aura pour fonctions :

- d'assurer un rôle de gardiennage des vélos en stationnement dans les parcs à vélos ;
- de rendre des services à la clientèle (accueil, petites réparations) ;
- de gérer le parc des vélos en location ;
- de guider les visiteurs et leur faire découvrir la ville et ses alentours en vélo.

Les pré-requis sont :

- des qualités relationnelles fortes ;
- des compétences techniques en matière de réparation des cycles et de maintenance des équipements ;
- un bon sens de l'organisation ;

Formation :

CAP, BEP, BAC

La formation requise peut varier en fonction de l'existence d'un encadrement spécialisé et de l'étendue des missions.

Pour celles et ceux qui se verraient attribuer plus spécifiquement la fonction de « visite de la ville », une formation à caractère touristique et culturel appliquée aux potentiels du lieux d'exercice devra être envisagée en liaison avec les offices de Tourisme.

% Profil-métier 2 : L'agent de services à l'utilisateur des transports collectifs

Ce profil entend améliorer le confort de l'utilisateur dans les gares, les lieux d'attentes et les moyens de transport.

Au delà d'un rôle de vigile, (le sentiment d'insécurité tient parfois à leur présence...) d'eux la fonction de l'agent de services à l'utilisateur consiste à créer les conditions propices à la convivialité dans les lieux de transport collectifs : ce mieux être doit permettre d'améliorer sensiblement l'attractivité des transports collectifs, de stimuler les échanges entre les usagers et, par conséquent de favoriser l'appropriation des moyens de transport en atténuant ainsi les sentiments d'insécurité.

La fonction de l'agent consiste à :

- informer les usagers ;
- créer des animations ;
- mettre en place des petits services peu coûteux ;
- l'accompagnement des usagers manquant d'autonomie.

Les pré-requis sont :

- D'excellentes aptitudes aux relations humaines (savoir aller au contact des gens) ;
- un excellent esprit d'initiative ;
- le sens du service ;
- une aptitude à la gestion des tensions ou des conflits ;
- une compétence de secouriste sera également appréciée.

Formation :

Ce profil repose beaucoup plus sur les pré-requis, liés à des aptitudes psychologiques. On peut penser qu'une formation en maîtrise des techniques d'animation sera utile.

% Profil-métier 3 : l'agent de surveillance de la qualité de l'air.

Il s'agit, par ce profil, de compléter rapidement les effectifs liés à la surveillance de la qualité de l'air, mais aussi de créer d'autres sites de surveillance dans les régions où cette fonction n'est pas encore effective.

Cette fonction qui n'est pas en soi novatrice couvrira néanmoins des besoins nouveaux croissants :

- l'exploration et la maintenance des stations de mesure ;
- la collecte et l'exploitation des données ;
- la mise en place et la gestion de système de mesure par les bio-indicateurs (lichen, tabac ou autres...)

Les pré-requis sont :

- des connaissances techniques dans le domaine de la mesure et de l'électronique ;
- de bonnes connaissances dans le domaine de l'informatique et des statistiques ;
- un intérêt pour les bio-indicateurs et des capacités à associer certains publics, (ex. : collègues) à la collecte des données des bio-indicateurs.

Formation :

Bac minimum, niveau technicien et ingénieur dans les domaines de la mesure, de l'électronique et/ou de l'informatique et des statistiques.

Opérateurs et associés**En matière de transports :**

- l'ADEME
- Les conseils régionaux

- Les associations de l'environnement et de défense des cyclistes (FUBICY)
- La Fédération Nationale des usagers des transports (FNAUT)
- Le réseau vélo-ville
- Les collectivités locales et leurs services de transports
- Les DDE et le Ministère de l'Équipement
- Les fabricants de cycles et leurs distributeurs
- Les entreprises de transports publics
- L'Association des Maires de France

Pour la qualité de l'air :

- Les collectivités locales
- L'État
- Les industriels
- Les associations de surveillance de la qualité de l'air.
- Les universités ayant développé des recherches sur les bio-indicateurs.
- L'ADEME

Employeurs

Les communes et leur EPCI seront les principaux employeurs des animateurs de points vélos. On peut imaginer une délégation de ce service à un opérateur polyvalent de l'environnement (comme par exemple, une régie d'écologie urbaine), qui serait l'employeur des animateurs en convention avec la collectivité.

Les postes liés à l'animation des transports collectifs peuvent être pourvus, selon la nature des concessions de transport, à la collectivité publique concernée (ville, département, région,) ou à l'exploitant (SNCF, RATP, régie de transports publics).

Les employeurs « attitrés » des postes liés à la surveillance de la qualité de l'air sont les 35 associations créés pour remplir ce rôle. On peut néanmoins concevoir, dans son principe, que des associations de défense de l'environnement puissent envisager l'embauche de tels profils, mais les conditions d'éco-financement de ces postes seront à préciser.

Financement des postes

– Pour les animateurs de points vélo :

Il sera envisageable de combiner une part d'autofinancement liée au service rendu à l'utilisateur (abonnements de gardiennage et de location, visites touristiques) avec des crédits des municipalités bénéficiaires et de partenaires publics tels que les Régions.

- ***Pour les animateurs de transports collectifs***, le financement croisé de collectivités telle que la Région et du concessionnaire de transport devront être recherchés.
- ***Pour les agents de surveillance de la qualité de l'air*** les associations bénéficieront d'un financement à parité entre Etat, collectivités locales et industriels.

2.4.9- LE BRUIT

Etat des lieux

Le bruit et la nuisance la plus mal ressentie des français. Les principales sources de bruit incriminées sont ceux liés aux voisinage, aux infrastructures, aux activités industrielles ou commerciales.

La réduction de ces sources de bruit, la mise en place d'équipements susceptibles d'en atténuer les effets, supposent des investissements lourds d'isolation phonique créateurs d'activités pour les métiers du BTP, les équipementiers, les architectes urbanistes. Une politique globale de maîtrise des nuisances sonores sera nécessaire pour lancer tous ces chantiers notamment sur les différents noirs recensés sur le territoire national.

Les nuisances sonores pourront également diminuer si une action locale de prévention du bruit pouvait être organisée. La plupart des communes, y compris en milieu urbain, ne disposent pas de compétences humaines et techniques permettant d'assurer cette fonction. Il existe, certes, des bureaux d'études professionnels susceptibles de fournir des prestations dans ce domaine. Mais du fait de la forte dimension sociale des besoins ces experts ne sont pas sollicités à la hauteur des questions à traiter.

La médiation entre les producteurs de nuisances sonores (voisin, équipement de transport, entreprise...) et leurs victimes permettrait d'atténuer ou d'éviter de nombreux conflits, de trouver des réponses consensuelles ou de saisir les autorités compétentes pour régler les litiges.

Des perspectives d'emplois pour les jeunes peuvent être envisagées sur cette fonction de médiation liées aux problèmes de bruit.

Objectif de l'activité à créer :

- Doter les collectivités de nouvelles compétences techniques sur les questions liées au bruit ;

- Atténuer les nuisances sonores ;
- Soulager l'administration judiciaire des contentieux évitables ;
- Améliorer les relations de voisinage et de cohabitation.

Pré-définition des postes :

‰ Profil-métier 1 : le médiateur du bruit

Cet agent doté de quelques compétences techniques mais surtout de bonnes capacités psychologiques, sera chargé de régler tout conflit lié au bruit, soit à l'amiable, soit par une aide aux recours légaux.

Ses fonctions porteront sur :

- La médiation dans les conflits liés au bruit : recevoir les plaintes, les traiter, réunir, dialoguer, proposer
- L'information sur les moyens permettant de résorber les nuisances.
- L'information du justiciable sur les procédures à engager en cas d'absence de résolution des problèmes à l'amiable ;
- L'aide à la conception de projets visant l'atténuation des nuisances ;
- La prévention, pour limiter les conflits potentiels.

Les pré-requis sont :

- D'excellentes conditions psychologiques :
- Une bonne capacité aux relations humaines et à la gestion des conflits ;
- Des connaissances en psychologie sociale ;
- La connaissance du droit et des administrations liées au bruit ;

Formation :

BAC+2 en psychologie ou sociologie ou dans le domaine de l'animation sociale ou dans le droit de l'environnement :

Des formations spécifiques devront être envisagées dans le domaine de l'acoustique, associant les DASS, qui disposent de la compétence technique dans ce domaine.

Employeurs :

Les collectivités locales semblent être les principaux employeurs de ces profils. On peut imaginer également qu'un bailleur public HLM, une association de défense des droits des locataires, peuvent embaucher ce type de profil.

Opérateurs associés :

- Les communes ou des régies associatives externes, en délégations de ce service ;
- Les équipementiers et bureaux d'études spécialisés ;
- L'ADEME ;
- Les DASS ;
- Le Centre National du bruit ;
- Le Centre d'information et de documentation sur le bruit ;
- Les offices HLM ;
- Les associations d'environnement ou de défense des locataires ;
- Le Ministère de l'Intérieur (police) ;
- Le Ministère de la Justice ;

Financements

Les municipalités pourraient pourvoir au financement complémentaire lié à ces postes, dans la mesure où il s'agit d'un service public entrant dans leur compétence, conformément à la Loi du 31 décembre 92.

On peut imaginer une utilisation de la taxe bruit pour co-financer ces postes.

2.4.10 - L' ENVIRONNEMENT URBAIN

Etat des lieux

La prise en compte de l'environnement dans l'aménagement et le fonctionnement urbain est indiscutablement un secteur générateur d'activités qui concernent des domaines relevant de secteurs « techniques » de l'environnement : eau, déchets pour les plus importants et les plus évidents, énergie, air, sols, risques, sans oublier la nature en ville (Cf. fiches correspondantes). Les dépenses en jeu et leurs modes de financement sont loin d'être totalement comptabilisées au niveau macro-économique et encore moins au niveau micro-économique local. Ces dépenses sont pour le moins estimées à 20 % des dépenses totales des villes et sont en constante augmentation.

L'intégration de l'environnement dans le fonctionnement urbain et, plus globalement encore, l'intégration des politiques de développement économique, social et environnemental des villes par une approche globale sous la bannière du développement durable est aussi générateur de nouvelles pratiques au sein des collectivités locales et, par là même, d'activités nouvelles.

Il a été estimé à 1000 emplois permanents (source Données économiques de l'environnement) les emplois directs nouveaux (pour la période 1992-2002) issus de politiques globales telles que les Chartres pour l'environnement, volet environnemental d'un programme local de

développement durable pour les collectivités locales. La généralisation et l'extension à tous les secteurs de la vie locale de telles démarches sous la forme d'Agendas 21 locaux est de nature à faire émerger des besoins non satisfaits et à augmenter en conséquence l'offre d'emplois nouveaux.

Aujourd'hui, la mise en place par les collectivités territoriales de projets de développement durable (agendas 21 locaux), c'est à dire de projets favorisant la composante environnementale et sociale de projets de développement, est à l'ordre du jour, conformément aux engagements pris par la France lors du Sommet mondial de Rio, réactivés par l'appel à projet du ministère de l'Aménagement du territoire et de l'environnement de juillet 1997.

Les chefs de projet des agendas 21 choisis par les collectivités seront vraisemblablement dans la plupart des cas des chefs de service urbanisme, espaces verts, développement. Cependant, s'agissant de nouvelles tâches, ceux-ci auront besoin d'une assistance méthodologique et relationnelle.

Par ailleurs, les plans de développement durable (agendas 21) supposent le recours à des organismes d'études spécialisés pour leur définition, le montage des programmes et de leurs financements et induit, par leur mise en oeuvre, de l'activité génératrice d'emplois.

Le rôle de l'Etat et des collectivités locales est déterminant, ils devront affirmer leur volonté de mise en oeuvre dans le long terme des politiques de développement durable. Ceci passe par des moyens d'incitation (Etat, collectivités territoriales) pour accompagner ces politiques (mode d'attribution des subventions, révision d'attribution des dotations, mise sous conditions des investissements etc.). Les engagements réciproques de l'Etat et des collectivités pourront se faire sous forme contractuelle et doivent pouvoir trouver un débouché dans les futurs contrats de plan.

Objectifs de l'activité à créer

Les différents métiers et services intervenant dans la mise en oeuvre sectorielle des politiques de développement durable ont été développés dans les fiches précédentes correspondantes.

S'agissant de celle-ci, l'activité vise à conforter la planification et la mise en oeuvre au plan local des projets de développement durable (agendas 21 locaux

Pré-définition des postes

% Profil métier 1 : l'assistant au chef de projet agenda 21

Ce profil vise à assurer un rôle d'interface entre chef de projet et acteurs du développement durable. Son rôle consiste à rassembler l'information, à pallier les lacunes (recherches de documents, enquêtes en vue d'un pré-diagnostic, montage d'actions de sensibilisation et de formation, cartographie des points noirs, suivi administratif, diffusion de l'information au « réseau »).

Les pré-requis sont :

- une bonne connaissance généraliste de l'environnement
- la compréhension des enjeux des politiques de développement durable
- de bonnes capacités relationnelles
- un bon sens de l'organisation

Formation

Le niveau de formation variera en fonction du contexte local. Un niveau Bac+2 semble réaliste.

A une formation de base (géographie, environnement, agent de développement, formation sociale, économique, psychologie...) s'ajoutera un complément de formation portant sur les trois composantes du développement durable : environnementale, sociale et économique et leurs interfaces, ainsi que sur l'apprentissage méthodologique des techniques du développement durable (approche globale et transversale, évaluation...).

Par ailleurs, le profil de conseiller en environnement urbain ou d'éco-conseiller, bien que sur-dimensionné au poste, peut parfaitement convenir.

Employeurs

les principaux employeurs seront les villes et les structures intercommunales chargées de l'animation des plans de développement durable.

On peut imaginer qu'une association puisse également employer ces profils, dès lors qu'un contrat de partenariat entre la collectivité et celle-ci soit clairement établi quant au rôle de ladite association dans l'accomplissement du programme d'action de la ville.

Opérateurs associés

Les différents réseaux qui animent l'échange entre les collectivités devraient pouvoir être des relais efficaces pour le montage de tels projets. Ils ont été mobilisés lors de la conférence Habitat II et des Assises du développement durable, ils ont participé à l'élaboration de l'Appel à projets sur les outils et les démarches pour la réalisation d'Agendas 21 locaux.

Au niveau local les relations de partenariats établis par la collectivité avec les associations et les entreprises (et en particulier avec leurs fournisseurs) sont déterminantes pour un projet de développement durable et donc pour la pérennisation des emplois induits par la mise en oeuvre de telles politiques.

Financement

S'agissant dans un premier temps d'emplois au sein des collectivités locales ou d'associations, des financements départementaux ou régionaux pourraient venir en complément du financement restant à la charge de l'employeur, rien n'interdit que ce complément puisse aller conforter le salaire de l'emploi-jeune.

BF/BF 2100
sept 1997

22

NOUVEAUX SERVICES - NOUVEAUX EMPLOIS

**RECENSEMENT NON EXHAUSTIF DE METIERS
PEU OU PAS SATISFAITS
DANS LE DOMAINE DE L'AMENAGEMENT DU
TERRITOIRE**

SERVICES PUBLICS ou D'INTERET GENERAL

- Assistant de services publics polyvalents de proximité
- Assistant médiateur en milieu rural
- Assistant de vie sur le lieu de travail en milieu rural
- Assistant du développement local
- Ingénieur de développement territorial (PACT Urbains)
- Restaurateur et valorisateur des patrimoines naturels et culturels

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE LOCAL

- Agent de développement du tourisme patrimonial
- Assistant d'exploitations agricoles
- Assistant en prospection et accueil d'entreprises
- animateur de société "Emploi-risque"
- Veilleur de l'intelligence économique et technologique locale
- Développeur de projets de lycéens auprès de PME - PMI
- Agent de reconversion de sites industriels après "grands chantiers"

NOUVELLES TECHNIQUES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

- Assistant informatique : nouvelles technologies et systèmes d'information géographique

- Animateur d'un centre de ressources au sein de Pays
- Animateur de l'information géographique auprès du public
- Animateur d'un centre d'accueil et de ressources pour les entreprises
- Animateur d'un télé-centre de proximité d'activités sociales

BF/MJJ/N°2086

19 sept 1997
m. à . 13/10/1997

ASSISTANT DE SERVICES PUBLICS POLYVALENT DE PROXIMITE

1 - Analyse générale du domaine d'activité

La présence des services publics structure le territoire et maintient les populations. Le Comité interministériel pour le développement et l'aménagement rural du 30 juin 1994 a décidé l'expérimentation de Points publics en milieu rural afin de permettre aux citoyens, où qu'ils se trouvent sur le territoire national, d'avoir accès à des prestations publiques de qualité. L'objectif poursuivi est de surmonter les handicaps géographiques, démographiques, sociaux ou économiques en assurant la présence et l'accessibilité de services publics en un même lieu grâce à un mode d'organisation faisant appel à la coopération, à la mise en commun de moyens et à la polyvalence.

65 Points publics ont ainsi été créés. Des Points publics spécialisés se sont également mis en place dans le domaine de l'emploi et de la formation (plus de 70 EREF).

Le Pacte de relance pour la ville a repris les mêmes principes en créant des plates-formes de service public (52). Des maisons de services publics ont également été créées dans le cadre de la réforme de l'Etat. Ces différents services publics polyvalents de proximité seront regroupés sous le vocable des futures maisons des citoyens et des services publics

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

Cette politique publique des "services publics polyvalents de proximité" a été conçue à titre expérimental entre 1994 et 1997 et vient de faire l'objet d'évaluation mettant en valeur les problèmes soulevés par cette politique et notamment les difficultés des structures associatives ou des collectivités d'assurer pendant les 2 ou 3 premières années le financement à la fois de l'investissement et du fonctionnement.

Cette enquête incite à la diffusion et à la généralisation de l'expérience dans le cadre du plan emplois-jeunes et notamment à la création d'emplois dans chaque structure. Un service public de proximité répond aux demandes de la clientèle de 4 ou 5 cantons situés à 25 km autour de la commune. Le public, de tous âges, toutes

catégories socioprofessionnelles à la recherche d'information sur l'emploi, la formation professionnelle représente un tiers des prestations. Viennent ensuite le domaine social, puis la fiscalité et l'habitat. Des demandes plus ponctuelles, juridiques, aide à domicile, activités sportives, de loisirs sont également formulées. La vocation du Point public est de donner une bonne orientation aux usagers, le nom de la personne qui pourra traiter le dossier, grâce au réseau de correspondants publics, parapublics ou associatifs. Ces Points publics peuvent également accueillir d'autres prestations comme l'accès au droit. C'est une administration d'autre genre qui répond aux attentes des usagers du monde rural éloignés d'une préfecture ou sous-préfecture, transposée également en milieu urbain.

3 - Définition des nouveaux métiers

Dans l'ensemble des 200 services publics polyvalents de proximité, on pourrait inciter les gestionnaires à créer d'1 à 3 emplois supplémentaires soit entre 300 et 500 emplois.

Les prestations principales de direction et de coordination doivent rester assurées par le personnel polyvalent en place.

Il peut s'agir de plusieurs fonctions polyvalentes et des profils variés :

- l'accueil et l'interface avec l'administration (formation culturelle générale de bon niveau)
- l'assistance et le secrétariat polyvalents (CAP, BEP, BTS)
- la recherche de partenaires (notamment au sein des EREF)
- l'aide au montage de sessions de formation à destination de publics-cible comme les artisans qui préfèrent offrir des formations à leurs collaborateurs ou pour eux mêmes à proximité et à la carte,
- des techniciens ou gestionnaires de données informatiques pour permettre des mises en réseau de ces services polyvalents avec les services de l'Etat, de collectivités territoriales, d'autres associations polyvalentes ou non (BTS informatique) ...

Ces emplois peuvent être utilement assurés par des jeunes qui peuvent ainsi acquérir une formation complémentaire dans les métiers nouveaux de la polyvalence.

Des formations innovantes peuvent être définies soit par la DGAFP et la DATAR mais également comme ce fut le cas à titre expérimental par les EREF et Points publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur eux-mêmes avec la collaboration entre la direction régionale de l'emploi et de la formation professionnelle et des partenaires (une dizaine) de ces structures.

Les compétences requises sont à la fois techniques (ex pratique des NTIC) et dans le domaine des ressources humaines afin de jouer un rôle de facilitateur entre l'administration et le public.

4 - Les besoins d'accompagnement

Les services des préfectures, responsable de l'action interministérielle ou de la coordination de l'Etat pourraient continuer à identifier les projets nouveaux afin d'assurer la cohérence de cette politique dont le besoin est expressément jugé comme "indispensable".

Une évaluation à l'aide d'un questionnaire déjà réalisé et sous contrôle des services en principe des préfectures ou sous préfectures peut être envisagée tous les 2 ans et suivie au niveau national par des groupes nationaux de pilotages de ces structures où l'on retrouve systématiquement : des élus, des associations, des représentants de la DGAFF, DIV et DATAR. Une évaluation plus sommaire sous la forme de rapport d'activité peut être réalisée tous les ans.

Dans le cas où l'association gestionnaire de ces services publics polyvalents de proximité doit être constituée, une aide au montage du projet associant dès l'origine les jeunes, futurs employés est indispensable.

5 - Rôle de l'employeur

Les collectivités locales et l'Etat tentent d'adapter les réseaux de service public aux besoins de la population et en se regroupant, réalisent des prestations élémentaires mais indispensables pour les usagers.

La mise en commun de moyens permet aux usagers d'accéder aisément à un tissu minimal de services et de rompre avec un certain isolement, au territoire de maintenir localement un éventail de services et donc de contribuer au maintien des populations, à l'opérateur public de continuer à être présent et de garantir un service de proximité à un coût qui soit acceptable pour la collectivité.

Un tutorat doit être assuré par le gestionnaire de la structure.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Des conventions-cadre au niveau local permettent d'assurer une cohérence entre les opérateurs et prévoient les apports de chaque partenaire (services de l'Etat, partenaires collectivités, entreprises publiques (EDF, SNCF ...) mais également services d'intérêt général ANPE, MSA ...

7 - Pathologies identifiées dans les projets de ce type et propositions pour y parer

Les obstacles principaux ont déjà été levés mais il subsiste des blocages :

- dans la reconnaissance du personnel de ces services notamment pour les agents mis à disposition de la fonction publique. Les questions d'évolution de carrière et de statut doivent être analysées de manière à assurer une reconnaissance au gestionnaire du service public polyvalent et à lever toutes les incertitudes quant à la situation,
- dans l'entretien du professionnalisme de l'ensemble du personnel,

- dans les délégations de compétences comme par exemple de l'ANPE, ASSEDIC Des accords doivent être formalisés au niveau national précisant les méthodes, moyens et les ressources y afférent.

Une mobilisation de l'ensemble des acteurs et une implication de la population sont des facteurs de réussite et de développement de ce service public polyvalent.

8 - Possibilité de financement

A la naissance du projet, il y a souvent des financements apportés par l'Europe, l'Etat et les collectivités territoriales principalement sous forme d'investissement. Des financements complémentaires sont prévus dans les conventions passées entre l'opérateur et les différents partenaires à hauteur de leur contribution au service public polyvalent. D'autres partenaires pourraient éventuellement être recherchés.

La solvabilisation de ces emplois aidés les 5 premières années est possible grâce à l'offre de services rémunérés et aux nouveaux services offerts, aux compétences nouvelles en terme d'interface avec l'administration mais également l'accès par concours aux fonctions publiques.

9 - Conditions de pérennisation

Ces structures pourraient avoir un effet de levier dans l'aide à l'émergence de projets de développement local.

Des activités privées regroupées à proximité (médecine, commerce, école) incitent à l'utilisation de service.

Dans tous les cas des emplois peuvent être créés en s'appuyant sur l'analyse des besoins des usagers en services publics qui ont été réalisés et approuvés dans tous les départements par les commissions départementales d'organisation et de modernisation des services publics. Dans le cadre de l'application de l'article 28 de la loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire du 4 février 1995, des schémas départementaux d'organisation et d'amélioration des services publics sont en préparation au sein des préfectures.

Selon l'enquête précitée, il a été démontré pendant l'expérimentation qu'un potentiel de création d'emploi induit était compris entre 1 et 30 emplois selon les territoires concernés par ce service public de proximité.

BF/MJJ/N°2087
sept 97

19

**ASSISTANT MEDiateur
EN MILIEU RURAL**

1 - Analyse générale du domaine d'activité

En peu de temps la définition juridique de la médiation a changé ce n'est plus le moyen ponctuel pour gérer les situations de crise, mais un outil permanent pour prévenir et résoudre les situations notamment conflictuelles de la vie quotidienne. Des conflits pour lesquels deux types de médiation sociale existent déjà : celle exercée par des acteurs locaux dans le cadre de leur travail (professionnels formés à cet effet, gardiens d'immeubles de banlieues par exemple) et l'intervention de médiateurs généralistes ou spécialisés (pour le logement et les jeunes).

L'activité du médiateur évolue et doit s'adapter aux différents territoires. Elle peut être sociale, familiale ou culturelle.

Cette activité ne fait l'objet d'aucun cadre d'emploi de la fonction publique territoriale, le médiateur est un peu l'homme orchestre.

En milieu urbain, ce métier a connu un essor important. Cet emploi est quasiment inexistant en milieu rural alors qu'un malaise social émerge, il y a un potentiel de milliers de créations d'emplois.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

Créer en 1973, le médiateur de la république reçoit des demandes de plus en plus nombreuses qui ne peuvent pas être toutes satisfaites malgré la démultiplication de cette fonction au niveau départemental, communal voir infracommunal.

3 - Définition des métiers

Ce métier existe surtout en milieu urbain l'assistant médiateur pourrait répondre aux réclamations des usagers dans leurs relations avec l'administration de l'Etat mais aussi des collectivités, entreprises publiques ou tout autre organisme investi d'une mission de service public.

Ce service permettrait de désengorger certaines juridictions.

Le jeunes doit être formé à l'écoute, à l'analyse assurer un lien social entre les habitants. Toutes sortes de problèmes personnels ou professionnels peuvent faire l'objet de médiation, les plus fréquents concernent ceux entre commerçants et clients, entre voisins, en famille.

Un cadre réglementaire pourrait être envisagé à ce "métier" : il pourrait être mandaté officiellement par le préfet et par le maire pour asseoir sa crédibilité. Sa fonction reposerait sur un travail d'écoute, d'observation, de dialogue et de propositions aux partenaires locaux, institutionnels et associatifs.

Des règles de déontologie, des missions précises pourraient leur être assignées, respectant le code et la Charte de la médiation.

Une formation à la médiation doit être obligatoire et préparée par des associations spécialisées, comme le centre national de la médiation ou l'université de Bourgogne.

4 - Les besoins d'accompagnement

Selon les territoires ruraux, la médiation pourrait se structurer au sein de structures intercommunales et répondre à des besoins de médiation de natures différentes : institutionnels ou d'urgence sociale, lien social et observation du terrain pour faire remonter les besoins des personnes en difficulté. On peut également envisager des postes de médiateurs aux affaires familiales pour venir en aide aux familles et parents isolés dans certaines de leurs démarches (services municipaux, écoles, crèches, centres de loisirs, garderie, garderie itinérante...).

Cette démarche doit s'accompagner d'une analyse des problèmes et des solutions apportées menée par un observatoire social par exemple intercommunal. Cette action a déjà été conduite avec l'appui d'équipes du CNRS.

5 - Rôle de l'employeur

Pour les communes rurales, il convient de conclure notamment des accords avec des associations d'élus comme la Fédération Nationale des Maires Ruraux, l'Association Nationale des Elus de la Montagne, l'Assemblée des Districts et Communautés de France.

Le tutorat et l'encadrement peuvent être assurés par les médiateurs déjà reconnus au niveau départemental.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Ces médiateurs pourraient être employés par les associations-relais à vocation sociale des communes, par les collectivités locales, à côté des secrétaires de mairies qui connaissent bien la population mais cette dernière hésite parfois à exposer ses problèmes à ce personnel de la vie locale ou par les structures intercommunales et représenter de l'ordre de *1 000 à 2 000 emplois* dans une première phase.

Ces assistants médiateurs pourraient être mobiles et assurer leurs fonctions avec une itinérance éventuelle au sein de plusieurs cantons, d'un Pays

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

Les collectivités peuvent présenter leurs projets directement auprès des préfets en ayant la caution de ou des associations signataires de l'accord-cadre initial avec les différentes associations d'élus concernées.

Un réseau d'assistants médiateurs peut être constituer et éviter certains découragements.

Une formation continue régulière pourrait être dispensée par l'institut de formation à la médiation dont le siège se situe à Paris puis sous forme de formation décentralisée.

8 - Possibilités de financement

Actuellement c'est la collectivité qui soutient et finance l'action de médiation.

La solvabilisation de ce type d'emploi est obligatoirement assurée par la collectivité qui verra grâce à ce nouveau métier des coûts réduits dans d'autres secteurs comme la délinquance, la famille...

Par ailleurs, une contribution des services à l'origine de l'obligation de médiation (problème de paiement de facture, litige concernant des installations pourrait être sollicitée.

BF/MJJ/N°2090

19 sept 97

ASSISTANT DE VIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN MILIEU RURAL

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Des entreprises, des hôpitaux, des cités administratives ou un ensemble de bureaux de plus de 500 à moins de 1000 salariés souhaitent souvent améliorer les conditions de vie de leurs salariés. Un potentiel d'emplois existe sur les lieux de travail permettant de mieux concilier la vie professionnelle et familiale et de se dégager de certaines tâches ménagères quotidiennes en proposant des prestations sur place ou à domicile, surtout en milieu rural où ces services ne sont pas ou peu assurés et sans risque de concurrencer des services existants

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois".

L'entreprise, l'hôpital, la prison ou un ensemble de bureaux peut créer une association agréée association de services aux personnes qui intervient comme prestataires de services ou comme prêteuse de main d'oeuvre. Cet agrément permet de bénéficier d'avantages fiscaux :

- exonération de la TVA, de l'impôt sur les sociétés, des taxes professionnelles et ou d'apprentissage.
- possibilité pour les utilisateurs du service de déduire à titre personnel de leur impôt sur le revenu 50 % des sommes versées à l'association jusqu'à 25 000 F soit 12 500 F de déduction annuelle.

- possibilité de bénéficier de mesures financières d'aide de l'Etat au démarrage : aide au montage des dépenses initiales et aide au démarrage : 50% des besoins en fonds de roulement.

Les salariés adhérents à l'association peuvent faire entretenir leur linge (repassage, couture ...), laver leur voiture, acheter des plats cuisinés et à domicile, ils peuvent demander des heures de ménage.

Ces services ne sont actuellement pas assurés à proximité immédiate du lieu de travail.

3 - Définition des métiers

Les métiers peuvent être variés à la fois manuels et de service :

- cuisinier, - couturière, - repasseuse, - gestionnaire, - secrétaire pour ses affaires personnelles, - laveur de voiture, - agent de démarches administratives...

Plusieurs emplois polyvalents sont nécessaires au sein de chaque association. Des formations initiales techniques CAP-BEP puis des formations

Une formation complémentaire notamment commerciale des employés est nécessaire afin qu'ils sachent vendre leurs prestations, accueillir le public.

4 - Les besoins d'accompagnement

Le facteur-clé de succès est l'existence préalable d'une demande parmi les salariés. Les comités d'entreprise ou d'établissement, les CCAS pourraient assurer le suivi du projet.

Une étude de marché, une aide à l'ingénierie financière sont nécessaires en vue d'identifier les besoins réels de la population souhaitant ces services.

5 - Rôle de l'employeur

L'association est l'employeur de son personnel. Elle est gérée au départ bénévolement par l'ensemble des acteurs du site où elle s'installe afin de les motiver à utiliser ses services.

Le Conseil d'administration est composé de 15 membres : 5 représentants du comité d'entreprise, 2 membres de la direction, 8 personnes élues par et parmi les salariés. La comptabilité est indépendante.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

L'entreprise, la cité administrative ou la prison l'hôpital, s'ils prêtent des locaux et fournissent la logistique n'octroient pas de subvention.

Un tel projet permet la mobilisation des salariés et peut renforcer la cohésion sociale au sein de l'entreprise et contribuer à la création d'emplois.

L'Etat grâce aux emplois jeunes a un rôle incitatif en vue d'engager le porteur du projet à entrer dans le secteur marchand.

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

Les salariés peuvent être membres de l'association et bénéficier de ses services. En principe 1/3 des salariés adhèrent à l'association (ex 250 sur 700 salariés) et ceci permet de créer 5 à 10 emplois.

L'association peut également servir de relais ou d'intermédiaires à des artisans locaux qui pourraient rendre directement le service quand ils existent.

8 - Possibilités de financement

La solvabilisation peut être réalisée grâce aux adhésions à l'association et au paiement des prestations fournies.

L'installation des différentes activités nécessitent des investissements en matériel. Des avances remboursables par l'établissement d'accueil pour le démarrage peuvent être accordées.

9 - Conditions de pérennisation

L'Association Nationale des Associations d'aide à domicile en milieu rural ou l'Association pour le Développement des Services de Proximité, les centres d'économie rurale ou la Fédération des Foyers ruraux peuvent utilement valider les projets auprès des préfets et aider les associations à réaliser les bilans annuels grâce à leurs relais locaux.

La pérennité de la demande sociale permettra le développement de l'activité dans le secteur privé marchand.

BF/BF 2102
sept 97

22

RESTAURATEUR ET VALORISATEUR DES PATRIMOINES NATURELS ET CULTURELS
--

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Qu'il s'agisse des milieux naturels ou du petit patrimoine architectural en milieu rural on constate :

- un phénomène de déprise et de manque d'entretien lié à l'évolution du nombre et des fonctions de la profession agricole,
- une demande sociale forte d'entretien du cadre de vie,
- une intégration de la gestion des patrimoines dans la politique des collectivités, notamment suivant des objectifs de développement touristique, d'attraction ou de maintien d'entreprises et de populations,
- une solvabilité encore très faible, dépendant des commandes des collectivités, des politiques d'insertion et d'investissements associatifs.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

Les besoins portent sur quatre niveaux distincts mais complémentaires permettant de créer un emploi de restaurateur et valorisateur des patrimoines à plein temps :

- Besoins d'entretien et restauration des milieux naturels (berges de rivières, chemins ruraux, fossés, plantations, débroussaillage, parcours pastoraux...) et de petits éléments architecturaux (placettes, calvaires, cabanes pastorales, lavoirs, petits monuments...)
- Besoins de promotion et d'interprétation des sites et éléments remarquables : mise en place de signalétique adaptée et de panneaux d'interprétation expliquant l'histoire et l'intérêt des sites, à destination d'un public de proximité ou de passage
- Besoins d'animation et de sensibilisation directe à destination des publics scolaires (séjours découverte, classes du patrimoine, classe environnement...) et accompagnement d'autres groupes (troisième âge, tourisme, guides-accompagnateurs...)
- Besoins d'information ou de renseignement de la part des étudiants, enseignants, particuliers...

3 - Définition des métiers

Pour chacun des besoins identifiés complémentaires, des métiers et des formations avec une certaine polyvalence sont nécessaires.

- Il s'agit à la fois de jeunes formés pour exercer des métiers : d'agent d'entretien, de chef de projet, de technicien spécialisé
 - Il y a une tendance de plus en plus forte des collectivités à installer des équipements de présentation de leurs territoires (histoire, culture, environnement...). L'interprétation du site consiste à sélectionner les éléments principaux et à inscrire ces équipements en harmonie avec leur environnement et le public destinataire. En complément, ces jeunes peuvent participer à l'édition de documents informatifs et de sensibilisation.
 - Des métiers de l'animation et du tourisme peuvent utilement compléter cet emploi.
 - Certaines associations et collectivités disposent d'une somme d'informations et de fonds documentaire qui peuvent être efficacement mis à la disposition du public par manque de moyens matériels et humains. Cette action n'est pas solvable sans soutien constant de la collectivité, qui répondrait à une demande réelle mais n'occuperait pas systématiquement un poste à temps plein initialement.
- Dans tous les cas une formation continue avec un tutorat fort sont préconisés.

4 - Les besoins d'accompagnement

Une formation initiale généraliste est indispensable (BAC, BTS...) , des besoins en accompagnement sont divers et doivent contribuer au développement de projets globaux.

Des formations réalisées par l'UNCPIE pour le compte du CNFPT peuvent être étendues à des restaurateurs et valorisateurs des patrimoines naturels et culturels. Elles montrent qu'il existe un réel besoin de la part des fonctionnaires territoriaux et des élus de mieux comprendre le sens de la gestion de l'environnement, de savoir apprécier des projets associant la logique de différentes catégories d'acteurs aux intérêts parfois contradictoires, de savoir utiliser le paysage comme un outil du développement territorial...

5 - Rôle de l'employeur

Les employeurs sont essentiellement des associations qui travaillent pour le compte des collectivités dans le cadre de projets globaux de développement et d'aménagement du territoire.

Le premier rôle de l'employeur est de définir une stratégie de développement durable et de préservation de ses espaces. Ce poste peut être créé pour satisfaire les besoins de plusieurs collectivités rassemblées dans un syndicat intercommunal ou au sein d'un Pays...

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Une complémentarité entre l'animation touristique et scolaire est nécessaire pour éviter les creux saisonniers. Les associations de sensibilisation à l'environnement et d'éducation populaire peuvent assurer cette permanence. Il existe une demande toujours très forte mais peu solvable du milieu scolaire. Le recrutement des jeunes sur ces métiers mobilisateurs permettrait l'amélioration des coûts et des services après une formation interne préalable.

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

Cet emploi peut trouver tout son sens s'il existe une réelle volonté politique des collectivités sans attendre un retour immédiat et direct mais des effets plus lointains favorisant ainsi une politique d'ensemble.

Des conditions de réussite sont nécessaires :

- l'intégration des actions dans une politique de développement local soutenue par les collectivités,
- une polyvalence au moins partielle des titulaires des postes pour effacer l'aspect saisonnier de certaines actions,
- une polyvalence des structures sur différents secteurs ou clientèles pour éviter des décalages de trésorerie importants et parfois mortels,
- la nécessité de renforcer des postes d'ingénierie de projet, d'accompagnement au sein des associations, capables de mettre en relation et d'assembler les partenaires, les secteurs, les budgets...

8 - Possibilités de financement

Des financements complémentaires sont identifiables à partir des procédures de développement territorial au niveau européen mais également national et décentralisé : départements et régions.

Un partenariat entre le réseau associatif comme l'UNCPIE, la conférence permanente des réserves naturelles de France, la Fédération française de randonnée pédestre... et de grands groupes publics peut permettre d'apporter un financement complémentaire dans l'accompagnement du projet (investissement et fonctionnement), dans la recherche de financements initiaux mais également dans la formation et ultérieurement la passation éventuelle de marchés pour des travaux non effectués par le secteur marchand.

9 - Conditions de pérennisation

Il y a un effet d'entraînement certain pour le développement et le maintien de ces services mais également sur des emplois d'insertion : quand un paysage ou un site est régulièrement entretenu et fréquenté, la collectivité ne peut le délaisser. Par contre, la valorisation et l'utilisation du site doivent être effectives et permettre une rentabilisation des efforts initiaux des collectivités. Ces emplois peuvent trouver une place ultérieurement dans le secteur marchand.

BF/MJJ/2091

19 sept 97

ASSISTANT DU DEVELOPPEMENT LOCAL

1 - Analyse générale du domaine d'activité

A l'heure actuelle, la majorité des régions françaises engagent des politiques de développement local dans le cadre de procédures contractuelles.

Ces politiques visent notamment à faciliter la mise en place d'une organisation territoriale cohérente au travers d'entités géographiques homogènes. A titre d'exemples, on peut citer notamment les contrats de terroirs en Midi-Pyrénées, les projets collectifs de développement en Aquitaine, les contrats Régionaux de Développement dans les Pays de Loire ...

Dans la plupart des cas, les chefs de projet fortement sollicités par un travail d'organisation, d'interface avec les multiples partenaires extérieurs, d'élaboration et ou de suivi du contrat de développement (méthodologie, animation, suivi de groupes de travail ...) n'ont pas le temps matériel d'effectuer un suivi administratif des dossiers portés par les porteurs de projets locaux. Pourtant cette mission s'avère indispensable en vue de valoriser pleinement les initiatives locales dans une finalité de créations d'emplois.

2 - Identification parmi les besoins de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

La mission proposée vise un travail d'interface entre les porteurs de projets locaux et les programmes et procédures de financement existants. Ce travail est devenu indispensable en raison de la complexité sans cesse croissante des nombreuses procédures administratives.

3 - Définition des métiers

Mission envisagée :

- accompagner les porteurs de projets notamment sur les aspects administratifs en concertation avec le chef de projet local.
- apporter un appui technique polyvalent auprès de porteurs de projets souvent déconcertés voire découragés par la complexité des procédures administratives.

Cette mission nécessite notamment :

- une capacité d'écoute et une grande disponibilité.
- une bonne aptitude aux relations humaines.
- une capacité de rigueur et de synthèse.
- une connaissance approfondie des procédures administratives relatives au financement de projets locaux : programmes européens (objectif 5b, objectif 2, LEADER ...), programmes d'aides des collectivités locales, subventions d'Etat; à ce niveau, une formation préalable semble indispensable.

A noter toutefois que le développement local fait surtout appel à une culture empirique qui s'apprend en grand partie par le travail de terrain.

Le poste identifié correspond à un statut d'assistant technique dans la perspective d'une évolution éventuelle vers un poste de chargé de mission.

4 - Les besoins d'accompagnement

- formation préalable (connaissance approfondie des procédures administratives).
- suivi indispensable du travail par le chef de projet.

Une enquête rapide devrait être menée auprès des régions afin :

- de valider la faisabilité effective du projet envisagé,
- de repérer les structures susceptibles de recourir à de tels emplois,
- d'identifier les structures devant bénéficier en priorité d'un emploi-jeune.

5 - Rôles de l'employeur

- encadrement et tutorat.
- évaluation du travail effectué :
 - nombre de dossiers traités,
 - nombre de dossiers ayant effectivement aboutis.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Il pourrait être envisagé la signature d'une convention ou d'un accord-cadre entre la Région et la structure de développement employeuse en vue de formaliser précisément la démarche :

- objectifs poursuivis,
- conditions de mise en oeuvre,
- éléments d'évaluation.

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer.

Dans une minorité de structures de développement disposant de moyens financiers suffisants, ce type de missions fait l'objet de recrutements effectifs. Pour ces quelques cas particuliers, il ne serait pas souhaitable que le projet envisagé se substitue aux opportunités d'emplois existantes.

Afin d'éviter ce type de problèmes, il serait souhaitable d'identifier rapidement région par région les structures de développement susceptible de valoriser au mieux l'opportunité d'un emploi-jeune.

8 - Possibilités de financement

Programmes Européens ;
Contrat de Plan Etat-Région ;
les politiques contractuelles de développement local à l'initiative des Régions.

9 - Conditions de pérennisation

A envisager au regard des compétences développées et des opportunités potentielles, sachant qu'à l'issue des 5 ans, le jeune disposera d'une expérience professionnelle conséquente apte à faciliter grandement une recherche d'emploi dans ce secteur encore en émergence.

ST/BF 2093
sept 97

19

**PACT URBAINS
INGENIEUR
DE DEVELOPPEMENT TERRITORIAL**

1.- Analyse générale du domaine d'activité

La politique des PACT Urbains (Programmes d'Aménagement Concerté du Territoire) concerne des territoires en crise, marqués par des secteurs industriels en

déclin et de graves handicaps sociaux. Elle est placée sous la coordination conjointe de la DATAR et de la DIV.

Considérant que l'économique et le social sont indissociables, cette politique traite simultanément, des problèmes de la revitalisation économique, de la structuration urbaine et de la cohésion sociale.

Les PACT Urbains sont élaborés dans le cadre des actuels contrats de Plan Etat-Régions (1994-1998). Vingt-six territoires couvrant onze régions sont effectivement concernés ; il s'agit principalement des zones agglomérées, dont la liste a été arrêtée lors du CIAT du 12 juillet 1993 et du CIV du 29 juillet de la même année.

Les PACT Urbains sont financés par l'Etat, sur les budgets de l'Aménagement du Territoire et de la Ville. S'agissant des crédits de l'Aménagement du Territoire, 425 MF sont consacrés à cette politique, pour la durée du plan en cours. En complément des crédits spécifiques réservés pour cette politique, des crédits de droit commun sont mobilisés en tant que de besoin, pour assurer le financement d'opérations sectorielles.

En outre, tous les sites retenus au titre de la politique des PACT Urbains étant éligibles aux crédits du FEDER, les moyens de l'Etat et des Collectivités Territoriales qui concourent à la mise en oeuvre de cette politique constituent les contreparties principales des crédits communautaires affectés à cette politique.

2.- Identification de l'emploi nouveau

La politique des PACT Urbains a fait l'objet par le passé, au cours de la période 1989-1993, d'une première contractualisation. Un premier bilan des PACT Urbains au terme de cette première génération des Pact Urbains fait apparaître, ici ou là sur les territoires concernés, des dysfonctionnements qui s'alimentent, principalement, d'un fort décalage entre la représentation locale du monde économique et social (organisation et gestion du travail, modèle de développement...) et la réalité des logiques, qui aujourd'hui soutiennent l'emploi et l'activité économique. C'est ainsi que la question de l'économie est fréquemment abordée sur ces territoires, en la centrant prioritairement, et parfois presque exclusivement, sur un apport extérieur. Cette orientation n'est pas de nature à impulser une dynamique territoriale, ni à ancrer les entreprises dans leur espace local.

En revanche, préserver et faire évoluer les qualifications et les savoir-faire locaux, détecter les filières d'emploi qui correspondent aux besoins des entreprises, repérer des projets dormants, des filières de sous-traitance et tendre vers la constitution de Pôles locaux de compétences, assurer la diffusion de l'information scientifique, technique et économique, doivent permettre de renforcer l'attractivité et l'intégration des territoires.

Les acteurs économiques présents sur les sites se montrent pour leur part, particulièrement concernés par une démarche concertée de développement de "leur territoire" ; ils ont parfois clairement exprimé le souhait d'y être associés.

Aussi, à l'occasion du CIAT qui s'est tenu à Troyes le 20 septembre 1994, il a été décidé de relancer la politique des PACT Urbains de façon à associer plus étroitement à la mise en oeuvre de cette politique, le tissu local des PME-PMI et les milieux socio-professionnels, dans un contexte de partenariat avec l'Etat et les collectivités locales.

3.- Définition du métier

Concevoir des projets intégrés au plan local dans lesquels les stratégies des organismes de développement et des entreprises puissent s'intégrer suppose, que soient recherchées au plan local, des pratiques nouvelles en matière d'ingénierie du développement ; ces dernières relèvent de l'intensité et de la qualité des coopérations entreprises / centres de recherches universitaires ou technologiques, d'une part et entre PME et grands groupes / sous-traitants et donneurs d'ordres, réseaux de distribution,..., d'autre part.

A ce stade, les besoins existent au sein des structures d'animation des Pact Urbains pour mettre en pratique de façon concrète et durable cette orientation et remplir l'objectif d'une politique territoriale contractuelle, plus ouverte à la sphère privée.

Mais la fonction correspondante fait défaut.

Dans ce contexte, il pourrait être envisagé sur chacun des 26 territoires en Pact Urbains, d'accueillir au sein des structures techniques chargées de la mise en oeuvre des programmes ⁽¹⁾, un jeune qualifié dans les secteurs de l'aménagement du territoire et du développement local ; au sein d'une équipe, il serait en particulier responsable des travaux d'analyse fine du tissu économique existant et de ses possibilités d'évolution, de favoriser les rapprochements entre les sphères publique et privée sur des objectifs de développement, qui pourraient prendre place dans une stratégie de recomposition territorial d'ensemble.

4 - 5 et 6.- Besoins d'accompagnement rôle de l'employeur et celui d'autres acteurs dans la définition du projet.

Afin que ces métiers d'ingénieurs du développement territorial s'inscrivent dans la durée, il importe de prévoir leurs modalités d'accompagnement technique.

Cet encadrement pourrait être double :

- un tutorat de proximité assuré par les responsables techniques, chargés au plan local d'animer et d'engager la réalisation des programmes opérationnels des PACT Urbains. Ils garantiront la bonne articulation des travaux menés par les jeunes dans l'optique du développement économique endogène avec les stratégies d'aménagement et sociales urbaines des PACT. Les tuteurs feront appel si besoin aux compétences d'organismes de développement locaux pour trouver les éventuels

(1) Configurations variables : agences d'urbanisme, établissements publics, G.I.P, sociétés de conversion, S.E.M, structures intercommunales.

soutiens techniques ou ressources utiles (C.C.I, Comités d'Expansion, Clubs d'entreprises, ...) ;

- grâce à un dispositif national d'accompagnement méthodologique ; une mission pourrait être confiée à un organisme de formation professionnelle spécialisé dans le secteur du développement territorial (ex : IMDL) afin qu'il encadre l'équipe des 26 jeunes concernés. Cette mission serait décomposée en 2 étapes principales : un encadrement resserré dans la phase d'installation et de démarrage de l'activité des jeunes (sur 6 mois : principes d'action, plan de charge, tableaux de bord ... et des rendez-vous ponctuels de suivi technique et méthodologique dans un second temps (environ 1 an). Entreprises-Territoires et Développement au travers de ANTIDE pourrait prendre part à cet accompagnement méthodologique.

Les collectivités territoriales concernées et tout particulièrement les régions qui disposent de prérogatives spécifiques dans le domaine de la formation seraient bien entendu étroitement associées à cette opération.

7.- Pathologies identifiées dans les projets de ce type et propositions pour y parer.

Il importe principalement, de veiller à ne pas faire double emploi avec des organismes qui oeuvrent traditionnellement au plan local dans le champ du développement, selon des logiques qui leur sont propres. Il s'agit bien d'affirmer la place de ce métier nouveau dans son insertion au sein d'un réseau d'acteurs du développement , dans un objectif d'articulation étroite et de cohérence avec les objets et les outils de l'action et de la solidarité urbaine, dans une optique de projet d'ensemble. Cette mission intègre une transversalité importante. La crédibilité de cet emploi nouveau sera en partie mesurable au degré de reconnaissance extérieure et d'activation par l'intéressé, de cette dernière dimension.

8.- Possibilités de financement.

Compte tenu du niveau de qualification requis, il convient d'envisager des financements complémentaires au-delà de ceux prévus dans le cadre du dispositif "Emplois-jeunes".

A cet égard, des crédits contractualisés spécifiquement pour mettre en oeuvre les PACT Urbains pourraient être mobilisés.

Il est bien évident qu'il n'est pas attendu en tant que telles et de façon quantifiables, de recettes générées par l'activité. La valeur ajoutée de cette activité est à apprécier globalement, dans le surcroît de développement territorial et de croissance locale, qu'il peut induire.

9.- Conditions de pérennisation.

Il s'agit d'une niche d'emplois nouveaux, qui d'évidence, dépasse le strict cadre des PACT Urbains.

Ce métier appartient au secteur d'emplois émergents qui s'inscrivent dans le contexte des stratégies les plus efficaces mises en oeuvre localement, pour le développement territorial.

Les besoins exprimés dans ce secteur, dont les contours sont encore en cours de définition, sont grandissants et devraient permettre aux jeunes qui s'y attacheront, soit de consolider leur emploi au plan local, soit de défendre à l'extérieur, une expérience et une compétence rares, pour rechercher et occuper un nouvel emploi.

BF/PF/MJJ 384
sept 97

18

AGENT DE DEVELOPPEMENT DU TOURISME PATRIMONIAL

1) Analyse générale du domaine d'activité

La découverte du patrimoine connaît aujourd'hui une demande sociale qui ne cesse de croître. Or seulement une à deux centaines de sites ou monuments bénéficient d'une organisation pour recevoir du public. Si pour un certain nombre d'entre eux l'afflux de visiteurs permet de rentabiliser le service, nombre de monuments de plus ou moins grande importance ne disposent d'aucune structure destinée à en assurer leur découverte par le public, parce que le service n'apparaît pas directement rentable.

Toutefois leur rentabilité ne doit pas être considéré comme un objectif en soi, si l'on considère que le tourisme qui sera généré entraîne des retombées sur le plan local, à condition qu'une offre soit réellement structurée. Celle-ci ne peut d'ailleurs être véritablement mise en oeuvre qu'à une échelle territoriale appropriée, à l'échelle d'un canton, d'un pays, d'une vallée...

2) Identification parmi les besoins de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

Des projets portés par des structures associatives et soutenues par les collectivités locales existent ou ont donné lieu à des réalisations. Toutefois la plupart d'entre eux sont restés centrés sur la visite d'un monument. Les emplois proposés visent davantage en l'organisation d'une offre touristique patrimoniale globale et intégrée associant à la découverte de sites et de monuments, celle des produits et des savoir faire locaux, de la gastronomie, ou de la nature et des paysages.

3) Définition des métiers

Les métiers proposés présentent un caractère polyvalent qui va du montage de projet au guide touristique en passant notamment par la préparation de documents d'information et de signalisation, l'animation d'un ou plusieurs sites, le suivi des animations estivales, la mobilisation des partenaires locaux institutionnels ou commerçants qui accueillent les touristes.

Les compétences attendues ne supposent pas une technicité particulière mais davantage la capacité à concevoir un circuit touristique à partir de la reconnaissance des richesses patrimoniales du territoire, et de préparer les éléments propres à sa mise en oeuvre. Des formations à la géographie, la communication, le tourisme permettront un travail de qualité et une opérationnalité immédiate du jeune.

4) Les besoins d'accompagnement

L'émergence du projet est liée à l'existence d'une structure territoriale (ville et pays d'art et d'histoire, pays d'accueil touristique, pôle d'économie du patrimoine ...) susceptible de porter le projet, d'en définir les contours et d'en assurer le suivi.

Des formations complémentaires à la géographie, la communication, au tourisme pourront être dispensées par des universités ou des écoles spécialisées ou les chambres consulaires.

5) Rôle de l'employeur

L'employeur devra assurer un rôle hiérarchique d'encadrement, tout en laissant une certaine liberté d'initiative.

6) Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Des articulations sont à trouver localement avec les organismes de promotion touristique (CDT, Office de tourisme), ainsi qu'avec ceux à vocation culturelle. Des conventions peuvent être envisagées au niveau départemental à l'initiative des Conseils généraux qui souhaiteraient promouvoir de tels projets.

7) Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

La réussite du projet réside en grande partie dans la motivation, la capacité, et la bonne insertion de l'agent de développement et de la structure dans l'environnement institutionnel local.

Il conviendra de s'assurer que ces conditions soient réunies.

8 et 9) Possibilités de financement et Conditions de pérennisation

S'il apparaît difficile au projet de s'autofinancer sur les seules recettes provenant des visites touristiques, il convient pour pérenniser les emplois créés de rechercher des recettes complémentaires provenant par exemple de la vente des produits locaux, de documents touristiques liés au projet.

Trop souvent la saisonnalité est un frein au développement de projets touristiques. Cet agent de développement du tourisme patrimonial du fait de sa polyvalence peut être au coeur de l'élaboration des projets touristiques, la mobilisation et la contribution des partenaires locaux institutionnels ou commerçants qui accueillent pendant la saison les touristes.

AT/BF/2088
sept 1997

19

ASSISTANT D'EXPLOITATIONS AGRICOLES

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Dans les villages la population diminue, les commerces, les artisans ont tendance à disparaître, cela occasionne déplacements et pertes de temps pour les agriculteurs et les collectivités qui restent encore sur place et qui ont du matériel à entretenir et réparer.

Des diversifications professionnelles, des changements d'activités s'opèrent mais il convient d'être attentifs aux modifications des formes d'emplois et aux nouvelles modalités de mise en relation de l'offre et de la demande de travail. L'ampleur prise par la recherche de compléments de revenus a donné une place importante aux activités de produits fermiers et d'agro-tourisme, jusqu'à l'agriculture de service ou la vente de services fermiers. La terminologie "nouveaux métiers" est de plus en plus utilisée pour désigner cette diversification professionnelle dans le milieu rural.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services- nouveaux emplois"

Cette diversification recouvre essentiellement 3 notions : l'apparition de métiers qui n'existaient pas, le glissement vers des pratiques agricoles nouvelles créant une nouvelle façon de vivre son métier et enfin l'exercice d'activités existantes sous de nouvelles formes d'emplois.

3 - Définition des métiers

Une solution peut être apportée à cette situation, l'initiative individuelle, la constitution d'un groupement d'employeurs ou l'embauche par des structures

associatives comme la CUMA, le CER, d'un salarié selon les règles coopératives. Cet emploi ne doit pas concurrencer un artisan local : forgeron, garagiste, bûcheron, cantonnier...

Une formation permanente est nécessaire pour les emplois-jeunes, assurée par les organisations professionnelles et les constructeurs de matériel agricole.

Ces nouveaux métiers peuvent être exercés en fonction des buts précédemment évoqués :

- soit par diminution des coût de maintenance des investissements (ex : adhérent agriculteur est exclusivement mécanicien dans son rapport à la CUMA) et ce faisant modifie les formes d'organisation interne du travail
- soit par l'exercice d'activités antérieurement dévolues à d'autres coups de métiers en perte de vitesse
- soit par l'exercice de nouvelles activités de service généralement liées à la gestion de l'environnement et de l'espace.

Des formations complémentaires sont nécessaires et peuvent être dispensées par les lycées agricoles, les chambres consulaires, les organisations professionnelles agricoles.

Les compétences requises sont d'abord liées au monde agricole (gestion de l'espace et machinisme) et donc aux filières de formations initiales agricoles (ex : BTA).

4 - Les besoins d'accompagnement

Les centres d'économie rurale, les CUMA, les chambres consulaires, les collectivités locales peuvent encourager les agriculteurs à embaucher un jeune et participer ainsi à une véritable révolution culturelle qui s'impose à la profession agricole.

Leur mode de fonctionnement n'est plus seulement lié aux stratégies exploitants agricoles insérés dans une filière de production mais s'inscrit dans un environnement de proximité nécessitant des connaissances diversifiées et complémentaires : gestion et traitement de l'eau, des espaces...

Le projet peut également faire l'objet d'un suivi attentif de la chambre d'agriculture et des organismes coopératifs et mutualistes.

5 - Rôle de l'employeur

Des besoins privés et publics ont été identifiés pour l'entretien et la maintenance de matériel agricole, la collectivité et le conseil d'administration d'une CUMA (il y en a 13 000 en France qui assurent des missions privées et d'intérêt général, ex : solution pour l'utilisation des déchets, pour l'entretien de chemins de passage ou de randonnées), des groupements d'employeurs ou des associations-mandataires peuvent décider d'embaucher des jeunes qui travaillent pour plusieurs employeurs.

Très souvent les agriculteurs possèdent des connaissances en mécanique agricole et pourrait dans un premier temps assurer le tutorat du jeune en soutien au gérant de l'atelier-relais.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Le jeune peut être embauché à plein temps et travailler tout à la fois sur le matériel de la coopérative, des agriculteurs et de la collectivité. Ses compétences peuvent être mécaniques, techniques de précision mais également nouvelles technologies voire informatique puisque de plus en plus d'agriculteurs sont en réseau entre eux, entre organisations professionnelles agricoles mais aussi sur INTERNET pour atteindre le cours des marchés internationaux.

Un accord cadre pour l'accompagnement, le suivi du jeune pourrait être envisagé avec le conseil national des centres d'économie rurale, ou des organismes coopératifs comme la FNCUMA.

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

Une reconnaissance des groupements d'employeurs, un élargissement des fonctions de certains organismes mutualistes pourraient faciliter l'émergence de ces projets.

8 - Possibilités de financement

Les utilisateurs de ces services en accord avec les règles coopératives, s'engagent en versant du capital social au départ et deviennent sociétaires. Ensuite le service est facturé à l'heure de travail, plus le prix des pièces.

L'activité pour la commune peut consister à l'entretien du tractopelle et des divers engins ramassage des ordures ménagères...

Cette action assure son propre développement et sa pérennisation, elle entraîne enfin le développement de partenariats public-privé en faveur de l'intérêt général.

9 - Conditions de pérennisation

Le maintien voire de l'installation, des agriculteurs peut permettre le développement des territoires ruraux, et en effet de levier certain sur l'économie locale. De plus ces emplois peuvent aider les jeunes à rester au pays, à reprendre une exploitation.

AT/BF 2097
1997

20 sept

**ASSISTANT EN PROSPECTION ET
ACCUEIL DES ENTREPRISES**

Ce nouveau métier correspond à un besoin conjoncturel du fait de nombreuses reconversions de sites d'armement qui ne peuvent bénéficier de la méthodologie "grands chantiers" identifiée par ailleurs.

1 - Analyse générale du domaine d'activité

De nombreuses associations locales comme les Commissariats à l'industrialisation de la DATAR, ont pour mission le développement économique.

Leurs métiers principaux gravitent autour de la prospection et de l'accueil d'entreprises.

En raison des restructurations industrielles successives, le Territoire fait l'objet de classifications en terme d'Aménagement du Territoire (PAT, FEDER ...). Les problèmes liés à la reconversion de l'industrie d'armement appellent une action encore plus forte et un renforcement de ses moyens notamment par des travaux de recensement et d'analyse préalables aux actions de prospection et d'accueil d'entreprises nouvelles tant en France qu'à l'étranger (offre immobilière, études sectorielles, fichiers d'entreprises).

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois" :

L'emploi envisagé correspond à la définition des "nouveaux services non assurés". Aucun emploi existant n'est mis en péril par la satisfaction du besoin exprimé, non satisfait à ce jour et dont la nécessité affirmée depuis plusieurs années sans que les moyens matériels ne permettent de la satisfaire.

3 - Définition du métier :

Le métier concerné est une somme de compétences anciennes adaptées à traiter un besoin original.

La fonction à assurer par le jeune, en relation directe avec les Chargés de Mission des structures d'accueil, est la préparation de données essentielles à la constitution des offres d'implantation ou de développement des entreprises. Il ne s'agit pas d'un travail de secrétariat mais bien d'un travail à la fois de recherche de données, de structuration de données, et de mise en forme opérationnelle de celles-ci.

Ce travail trouvera aussi son prolongement dans la participation étroite à l'élaboration des réponses aux prospects et au suivi de certains projets.

Les compétences requises pour occuper le poste sont les suivantes :

- des connaissances de base en macro économie,
- des connaissances de base sur l'organisation territoriale du pays,
- des connaissances de base sur le monde de l'industrie,
- des connaissances scolaires en anglais,
- des connaissances de base de bureautique (traitement de texte, tableur et réseau),
- des qualités de contact (avec les entreprises et les partenaires économiques),
- des qualités d'ordre, de méthode, d'organisation,

- un comportement intellectuel tourné vers la volonté d'aboutir sur des tâches quelquefois longues et fastidieuses,
- des qualités rédactionnelles.

Le niveau de formation initial requis est probablement BAC + 2, BAC + 3.

Des formations complémentaires peuvent être envisagées en fonction du profil du candidat retenu.

4 - Les besoins d'accompagnement :

Le projet de créer l'emploi objet de cette fiche est ancien et résulte de l'analyse de l'incapacité à traiter d'une manière optimale ces reconversions

L'ingénierie et le suivi du projet pourraient être assurés par la structure d'accueil avec l'assistance technique des services de l'Etat, des Chambres consulaires, les comités d'expansion,

5 - 6 - Rôle de l'Employeur et Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet :

L'employé aura des contacts à l'extérieur (cf. paragraphe 3) mais la définition du rôle de l'employeur à son égard fera l'objet d'une décision interne prise conformément au règlement des Associations supports du développement et de la reconversion.

Le jeune sera encadré et guidé par les chargés de mission.

7 - Pathologie identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer :

Aucune tentative directement comparable n'a été effectuée auparavant. L'expérience passée montre simplement que les tâches prévues n'ont pas pu être remplies par les chargés de mission ou le secrétariat et la voie envisagée avec cet emploi jeune qualifié semble plus adaptée.

8 - Possibilités de financement :

Les structures d'accueil (commissariat à l'industrialisation, associations de promotion et de développement) possèdent un budget annuel couvrant les dépenses de fonctionnement et les actions opérationnelles. Cette dépense supplémentaire, non programmée devra entrer dans le cadre du budget 97 et être prévue pour les années suivantes.

L'activité ne générera pas de recettes directes.

L'activité entraînera les postes de dépenses suivant :

- complément de salaire de l'intéressé (supérieur à 20%)
- dépenses de fonctionnement (déplacements, téléphones, réalisation de supports (papier, informatique ...), objet du besoin à satisfaire.

9 - Conditions de pérennisation :

Le besoin exprimé est réel et ancien, actuellement, il est rendu plus crucial par la restructuration des industries de Défense. Il résulte d'une analyse largement discutée par le passé et tout pousse à penser qu'il s'agit d'un besoin pérenne. Au delà des 5 ans l'emploi peut déboucher sur un poste de chargé de mission "cadre développeur prospecteur".

Cet emploi constitue un levier pour l'émergence d'autres emplois à brève ou moyenne échéance car :

- il agira comme le révélateur de ressources inexplorées,
- au travers d'études particulières, il confirmera la nécessité de pousser plus avant des investigations fortes dans les secteurs en profond bouleversement de l'industrie, du tertiaire industriel et des services sur le territoire.

ANIMATEUR DE SOCIETE "EMPLOI-RISQUE"
--

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Dans les entreprises existantes, les associations, les collectivités locales ou même chez les particuliers, un nombre important de projets latents existe. une partie d'entre eux est freinée par la difficulté à trouver les moyens d'employer quelqu'un pour mettre au point le projet, l'expérimenter, le rôder et l'amener à son niveau de viabilité.

Des solutions ont été trouvées en matière de capital-risque pour la partie investissement et pour des opérations de taille déjà importante. Ces solutions fonctionnent surtout sur des innovations industrielles. En revanche, des actions de beaucoup plus petite envergure, par exemple en matière de service, butent plus sur le risque de l'emploi que sur le risque de capital.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services- nouveaux emplois"

Pour émerger, des initiatives ont donc besoin d'être appuyées au démarrage par une possibilité d'emploi à coût peu élevé. En revanche, une fois mises en place, ces initiatives peuvent autofinancer un emploi.

3 - Définition des métiers

Il s'agit de donner les moyens aux collectivités pour créer un emploi-risque afin de proposer les compétences de ce jeune à une entreprise, une collectivité, une association voire une personne privée afin de lui permettre de mettre en route une initiative.

Sont éligibles toutes les idées qui ne relèvent pas du secteur concurrentiel dans lequel le service ou le produit existe déjà (évitant de créer des concurrences déloyales).

L'initiative doit donc être originale et sans concurrent et déboucher à terme sur des emplois qui s'autofinancent.

4 - Les besoins d'accompagnement

Les bénéficiaires des emplois et des formations sont définis en fonction de la nature de l'initiative.

Un bilan annuel économique et stratégique de l'initiative prise est effectuée au cours des 5 années de subventionnement qui peut proposer des modifications au contrat liant la société au preneur de l'initiative.

A la demande de la société emploi-risque, un appui technique et économique ou un appui technique sur le pilotage de l'emploi peut être apporté au preneur d'initiatives, en particulier par le réseau des centres d'économie rurale.

5 - Rôle de l'employeur

La collectivité soutient le preneur d'initiatives qui doit suivre les étapes suivantes : présentation du dossier emploi-risque ; si le dossier est retenu, une négociation du contrat avec la société emploi-risque définit le nombre d'emplois et leur objet, le montant des apports et du financement et leur durée, les modalités de contrôle et de tableau de bord de l'initiative, les conditions de remboursement éventuel des avances faites par la société emploi-risque au vu des résultats.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Une étude de faisabilité économique du projet est réalisée par un consultant suivant une méthodologie rapide établie avec des réseaux du développement (coût maximum 15000 F).

Le pilotage de l'action à titre expérimental est confié à une structure associative qui regroupe les collectivités, un réseau d'experts et les commissariats à l'industrialisation dotée d'un large pouvoir de décision.

7 - 8 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer et Possibilités de financement

L'emploi est financé à 80 % par l'Etat et 20 % par l'employeur plutôt collectivités territoriales.

L'autofinancement doit être recherché dès la 2ème année. En outre dans le contrat, il est prévu un mécanisme de remboursement des sommes investies par l'Etat et la collectivité avec un amortissement sur 10 ans si l'opération n'aboutit pas. Les termes de ce contrat peuvent être négociées avec le preneur d'initiatives.

L'opération peut être expérimentée sur 10 départements avec le suivi des commissariats à l'industrialisation. Il s'agit de repérer et de financer 500 emplois dans l'année 1998 de façon à mettre au point la méthode, les critères d'éligibilité, les techniques de suivi et le contenu d'un contrat entre la société emploi-risque et le preneur d'initiatives. En 1999, le dispositif est étendu à 20 autres départements avec comme objectif 2 000 emplois. Une généralisation du dispositif peut être envisagée en l'an 2000.

Des financements européens notamment sur le FEDER mesure 21 (projets innovants) peuvent être sollicités auprès des régions.

9 - Conditions de pérennisation

Cette société emploi-risque aide au démarrage des projets qui doivent au bout des 5 années entrer dans le secteur marchand.

**VEILLEUR DE L'INTELLIGENCE
ECONOMIQUE ET TECHNOLOGIQUE
LOCALE**

I. Analyse générale du domaine d'activité

La connaissance des réalités économiques d'un territoire apparaît largement hétéroclite et parcellaire, sans suivi dans le temps.

Les indicateurs de situation et de tendances sont rarement disponibles en référence aux enjeux locaux, nationaux et européens. De ce fait, éclairer les choix, évaluer les impacts, déterminer la faisabilité paraît d'autant plus nécessaire que les erreurs et les hésitations ont, dans une période de changement, des coûts économiques sociaux et politiques très élevés.

Les besoins sont encore peu exprimés par manque d'outils adaptés à leurs utilisateurs et d'informations mises à jour.

Ce projet centré sur la surveillance technico-économique des situations locales, nationales et internationales, se place dans la perspective du positionnement et de l'évaluation stratégique par les différents acteurs ; collectivités locales, entrepreneurs, ressources de formation, ressources de R et D.

II. Les nouveaux services - nouveaux emplois

Les différents acteurs évoqués exercent, à des degrés divers, une veille partielle sur leur environnement direct ; PME d'une branche qui s'associent pour partager des études sur leur secteur industriel et ses tendances ; collectivités locales qui sous traitent ou conduisent en direct des études sur telle filière économique sans vision d'ensemble sur les forces et faiblesses européenne ; CCI qui compilent des chiffres à des fins d'inventaire ; telle formation qui présente une synthèse de son potentiel en ignorant la demande.

Ces divers carences liés à l'hétérogénéité et à la discontinuité des informations limitent l'élaboration d'un diagnostic pertinent et la formulation des stratégies de développement durables.

Les nouveaux services devront concourir à éclairer d'une manière permanente et dynamique les décisions, et ce par la collecte et la structuration des données en fonction des problématiques des divers décideurs, tout en assurant leur cohérence.

III. Définition des métiers

Cette veille permanente est mise en œuvre au travers de nouveaux métiers :

- Collecter les informations dans la presse spécialisée technique et économique
- Rechercher les informations dans les banques de données spécialisées
- Structurer, classer et présenter à l'usage de non spécialistes des données multiples sous forme graphique
- Diffuser les synthèses pertinentes par des supports multimédias.

Ces compétences technologiques et tertiaires se situent de Bac Pro à Bac + 2 (BTS, DUT, IUT), et éventuellement Bac +5, encadrés par les tuteurs appropriés. L'aspect pluridisciplinaire de ces métiers induit en partie des compétences complémentaires à acquérir ; notamment maîtrise d'outil logiciel, culture économique minimale. Leur ingénierie de formation spécifique devra être mise en place avec le concours de l'ARIST, de l'INSEE...

IV. Les besoins d'accompagnement

En amont de la démarche, des analyses des besoins par territoire sont à conduire pour adapter l'offre aux outils, même partiels, en place dans les branches professionnelles, les collectivités locales, les CCI, les Agences de développement...

La faisabilité des centres d'intelligences économique devra être confirmée pour mettre en place, par département, les emplois nécessaires (2 à 5 par centre soit 500 à 600). Une instance nationale de coordination avec ANTIDE, proposera les outils et méthodes de mise en place et de suivi. Elle garantira le contrôle qualité des prestations, et assurera les traitements de consolidations.

V. Rôle de l'employeur

Selon les points d'appui locaux, l'employeur assurera la logistique de ces nouveaux métiers : locaux, matériels, gestion des personnels, fournitures de données et documents.

L'encadrement et le tutorat sera à choisir dans le vivier local ou national dans la mesure de sa disponibilité et de ses compétences, selon un cahier des charges établi par les concepteurs du projet.

VI. Rôles des acteurs dans la définition du projet

Un panel des différents types d'utilisateurs de cette veille technico-économique permettra de cerner le contour du cahier des charges des prestations nécessaires. Une collaboration avec des cabinets d'ingénierie de données mettra en forme les fonctionnalités des gammes d'outils et des supports NTIC nécessaires localement, et leur consolidation éventuelle régionale ou nationale, sous le contrôle d'un comité de pilotage. Une charte déontologique d'utilisation des informations sera élaborée.

VII. Pathologie de ce type de projet et encadrement.

Le positionnement efficace et économique viable repose sur un cahier des charges bien élaboré dont la mise en oeuvre doit être décentralisée, avec des études de dimensionnement locales, un contrôle de qualité et de coût régulier selon des critères identifiés dès le démarrage.

VIII Possibilités de financement.

Selon l'efficacité attendue et la valeur ajoutée d'un tel dispositif de veille centré sur les problématiques du développement économiques des territoires, une part

d'autofinancement devrait pouvoir être assurée. Au delà, les ressources restantes devraient couvrir une partie de l'encadrement détaché ou cofinancé par leur organisme d'origine. Des formules d'abonnement à des informations régulières, des ventes d'études technico-économiques pourront être les composantes de ces ressources.

IX . Conditions de pérennisation

L'information, matière économique et stratégique, va entrer dans un champs concurrentiel. De ce fait, à moyen terme, cette activité va engendrer des besoins vitaux et des prestataires de plus en plus performants, selon des segments spécifiques à chaque cible. Dans cette perspective les quelques centaines de jeunes qui auront bénéficié de cette expérience et de son apprentissage pluridisciplinaire seront les mieux armés pour s'insérer dans ces activités à venir. Tous les métiers des supports, médias, logiciels spécialisés, systèmes et NTIC sont connexes du projet.

**DEVELOPPEUR DE PROJETS PAR
DES LYCEENS AUPRES DES PME PMI**

I. Analyse générale du domaine d'activité

Si l'évolution de l'activité et de l'emploi ces dix dernières années a été caractérisée par la seule croissance des TPE et des PME-PMI, celles-ci n'ont pu encore se développer suffisamment pour compenser les pertes d'emplois des grandes entreprises. La répartition géographique des PMI privilégie les communes de moins de 50 000 habitants, 76 % des PMI y étant localisées. Ces entreprises constituent donc le socle du développement économique local et de l'aménagement du territoire mais manquent très souvent des ressources et compétences humaines adéquates pour se développer.

Le réseau dense et riche des Lycées professionnels, industriels et tertiaires, avec les IUT, est à la fois adapté aux besoins des PME et proche de ces entreprises qui manquent cruellement de cadres capables de mener à bien des projets majeurs de développement. La pression de la concurrence, l'ouverture des marchés et l'attente des donneurs d'ordre imposent le passage de l'artisanat à l'industrie, de la sous-traitance à la co-traitance. Ainsi ces besoins existent, mais la demande émergente ne se précisera que progressivement, en situation de projets sur des thèmes liés aux filières d'activité locales.

II. Identification parmi les besoins de ceux qui relèvent de “ nouveaux services-nouveaux-emplois ”

La DATAR, avec la Mission FRADE (Formation et Recherche Appliquée au Développement Economique), transformée en ANTIDE (Action Nationale d'Ingénierie du Développement des Territoires), a expérimenté puis formalisé des réponses à ces besoins de services collectifs de proximité.

Ces nouveaux services sont destinés à des bassins de 250 000 à 500 000 habitants, disposant d'au moins 400 entreprises industrielles (petites et moyennes), et d'un ensemble de Lycées et IUT. Des interfaces appropriées doivent permettre de mobiliser les acteurs compétents pour réaliser des travaux précompétitifs que les PME-PMI ne peuvent et ne savent pas demander aux entreprises de Conseil ou de service.

III. Définition des métiers :

Les métiers à acquérir sont ceux du développement de projets nouveaux ou majeurs, connus dans les moyennes et grandes entreprises mais rares. Ils sont inconnus dans la très grande majorité des PME-PMI, sous encadrées, débordées et isolées.

Diverses expériences réussies, en Allemagne notamment - avec la fondation Steinbess dans le Bade Wurtemberg - ont été orientées sur le développement des PME-PMI.

Les jeunes devront suivre des formations complémentaires liées au métier de développeur des projets, telles que celles étudiées et formalisées par ANTIDE pour ce faire.

Leur fonction sera d'étudier la pré-faisabilité et la faisabilité des projets confiés par les PME-

PMI, en s'appuyant sur les ressources régionales.

IV. Les besoins d'accompagnement.

Ils concernent tout d'abord la connaissance du tissu industriel local et de ses potentiels de développement, les pratiques et besoins des PME-PMI. Ils sont également importants pour la recherche, l'étude et le développement des projets futurs. L'accompagnement, avec des méthodes et outils, doit aussi permettre le suivi des projets et leur évaluation pour en mesurer l'impact.

Un accompagnement national sera nécessaire pour mettre chacun au meilleur niveau de méthode et d'outils, pour éviter les multiples échecs dans ce domaine.

V. Rôle de l'employeur.

Les PME-PMI, comme les Ecoles et organismes économiques locaux manquent isolément des compétences techniques nécessaires, et des capacités de gestion adéquates.

Une Association fédératrice permettra de recruter ces jeunes, dans une structure de portage ayant des objectifs précisés au départ, avec des moyens financiers prévus sur une durée de 2 à 5 ans, et un bilan annuel d'impact.

VI. Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet.

Il existe localement de multiples organismes locaux qui peuvent être fédérés et mobilisés pour réussir ensemble ces travaux de développement économique et éducatif local.

De plus l'encadrement et le tutorat sur projet sont indispensables, ils requièrent des compétences pratiques et pluridisciplinaires, avec des méthodes et outils spécifiques au développement industriel, mis au point notamment par ANTIDE.

Les relais et partenariats avec les organismes économiques et éducatifs locaux déjà en contact avec les PME-PMI, et les bureaux d'études et de conseil doivent être associés aux objectifs et aux projets.

Ils auront à porter cette dynamique collective dans la durée et avec l'efficacité nécessaire. Il doivent être créés à cette occasion avec les éléments locaux les plus motivés.

VII. Les pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer.

Les causes d'échecs multiples et complexes vont du manque de connaissance des entreprises et tissus de PME-PMI, à la mauvaise maîtrise des étapes et processus de développement des projets, de l'idée au marché.

Un diagnostic local initial des connaissances et compétences, est nécessaire pour mobiliser celles-ci aux points critiques. Un accompagnement national apportera les démarches, méthodes et outils, de mise en œuvre et d'évaluation qui sont nécessaires.

VIII. Possibilités de financement.

La conception et la mise en œuvre d'un tel projet fédérateur de développement économique et éducatif local requiert un financement initial public sur 5 ans.

Les capacités d'autofinancement de ces interfaces seront progressives, en fonction de la densité et de la structure locale du tissu des PME-PMI, car elles proviendront de leurs capacités financières et de la compétence construite localement et progressivement.

Les crédits nationaux de l'Etat (FNADT, Actions Collectives), Européens (FEDER, FSE) et des collectivités peuvent être obtenus sur des objectifs précis de formation et développement des PME.

IX. Conditions de pérennisation.

La pérennisation sera liée aux décisions d'embauche par les PME qui pourront se faire au terme d'une ou plusieurs années d'expérimentation, sur la confiance construite autour de cas concrets et de domaines économiques porteurs choisis comme axes d'excellence.

L'effet de levier pour l'émergence d'autres emplois et d'autres projets doit être mesurable. Il doit constituer un objectif avec des critères de suivi et d'évaluation.

AGENT DE RECONVERSION COORDINATION DE SITE "après chantier"

1 - Analyse générale du domaine d'activité

La DATAR dispose, dans la politique dite des "après-chantiers", d'une expérience particulière en matière de création d'emplois, qui pourrait utilement être mise à profit dans le programme pour l'emploi des jeunes.

Cette politique a été instituée par le gouvernement en 1982, en complément à la politique des "grands chantiers" dont la DATAR était chargée (CIAT du 11/7/75) pour accompagner les chantiers très importants en termes de nombre d'emplois de chantier. Elle a été appliquée à 18 chantiers, dont deux sont encore en cours. La majorité (16) sont des chantiers EDF (centrales nucléaires et hydrauliques).

L'après-chantier consiste à créer des emplois pérennes en remplacement des emplois de chantier appelé à disparaître à la fin du chantier.

Les programmes "après-chantiers" correspondant aux chantiers EDF, mis en oeuvre à partir de 1983, et dont deux se poursuivront jusqu'à 1999 et 2001, ont conduit au 31/12/96 à la création de 13 610 emplois, pour un objectif total de 15 532 emplois.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

La DATAR souhaite faire connaître et partager ce savoir-faire et propose la création d'un système de prospection et de création d'emplois fondé sur l'expérience des "après-chantiers" qui seront nécessaires à court terme aux différents sites dont les travaux sont interrompus.

Ultérieurement, cette méthodologie, identifiant les besoins des différents corps de métiers, les besoins familiaux (école pour les enfants, travail du conjoint...) pourra être transposable aux chantiers de plus petite envergure.

3 - 4 - Définition des métiers et besoins d'accompagnement

Il est proposé le dispositif suivant :

- 1°) Mise en place dans chaque département, sous l'autorité directe du préfet de département et du préfet de région, d'un Coordonnateur recruté par la DATAR (à l'aide d'un cabinet de recrutement spécialisé).

Mission du Coordonnateur appelé aussi "pilote éducatif" (senior) :

- Rechercher sur le terrain toutes les possibilités de création d'emplois,
- Mobiliser de façon coordonnée, en tant que de besoin, les administrations de l'Etat pouvant intervenir dans chacune des potentialités décelées.
- Mettre au point avec les collectivités publiques les conditions d'accompagnement des créations d'emploi envisagées.
- Négocier avec les entreprises, s'il y a lieu, les conditions de création d'emplois et notamment les aides à mettre en place.

2°) Mise au point, par le Coordonnateur en liaison avec la DATAR, d'un programme départemental d'agent de reconversion coordination-prospection (pour le junior) définissant :

- les zones d'action dans le département.
- les objectifs en nombre d'emplois, par zones d'actions.
- les financements à prévoir (aides normales et exceptionnelles).
- les actions diverses d'accompagnement nécessaires (formation professionnelle éventuellement nécessaire pour des projets de création d'emplois en cours de montage).
- le calendrier.

3°) Lancement de la réalisation des premières opérations simultanément à la mise au point du programme.

5 - Rôle de l'employeur

Ce projet est *essentiellement lié au secteur public* dans un premier temps, et pourra ultérieurement créer des emplois dans le secteur privé.

Cette transmission d'un savoir-faire éprouvé permettra de créer de nombreux emplois-jeunes, dans la coordination-prospection à court terme, puis ensuite par la réalisation des objectifs de création d'emplois assignés aux coordonnateurs.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Les collectivités d'accueil des chantiers peuvent souhaiter utiliser cette méthodologie "d'après chantiers" et éventuellement étendre cette activité à des grands travaux d'infrastructures routières par exemple.

7 - Possibilités de financement

Le financement du poste de ce coordonnateur, chargé également du rôle de pilote éducatif, pourrait être assuré sur le 1% apprentissage versé par les entreprises (notamment par les grandes entreprises publiques). Le rattachement auprès du préfet de région et de la DATAR éviterait toute emprise politique locale.

Les emplois d'agents de reconversion coordination-prospection de site seront *solvables* à l'issue des 5 années, l'expertise acquise étant transposable, ou

utilisable par les jeunes dans leurs professions futures dans les secteurs tels que ceux du conseil aux entreprises, de l'ingénierie, des études d'impact...

8 - Conditions de pérennisation

La *solvabilité* des emplois à créer par les coordonnateurs-prospecteurs leur sera assignée comme objectif, à réaliser dès la création de l'emploi dans la mesure du possible, notamment dans le secteur privé, et à terme dans le secteur public et parapublic.

BF/MJJ/2089

19 sept 97

ANIMATEUR D'UN CENTRE DE RESSOURCES AU SEIN DE PAYS

Cette fonction peut être transposée dans des structures syndicales au niveau intercommunal, au sein d'associations de développement...

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Dans le cadre de la loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire du 4 février 1995, 42 pays d'expérimentation reconnus ont conduit des réflexions afin de préparer des projets de développement global. Ce bassin de vie quotidienne est la base de coopération et de mutualisation d'expériences et de moyens.

Ces pays de préfiguration ont fait des émules et on compte actuellement plus de 200 pays. La difficulté majeure des structures associatives ou intercommunales est le manque de matière grise mais aussi d'animation de détection des projets et de certains services.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

Chaque pays pourrait accueillir un emploi-jeunes d'aide au développement local, au montage de projets et apporter de la matière grise et des idées neuves dans ces zones qui souhaitent se développer et mettre en oeuvre un programme d'action avec une économie de moyens

3 - Définition des métiers.

Cette fonction d'animateur de centre de ressources requiert une formation à l'audit patrimonial, le conseil aux collectivités, dans le domaine de la géographie, de

l'aménagement du territoire, du tourisme, du développement local et/ou le droit ... Cette fonction est aujourd'hui assurée par des emplois contractuels subventionnés par l'Europe, les régions ... Le développement d'emplois jeunes dans ce secteur permettrait un développement, une dynamisation plus rapide et une professionnalisation des acteurs des pays.

Ce centre de ressources pourrait par ailleurs développer l'apprentissage et la diffusion des nouvelles technologies.

4 - Les besoins d'accompagnement

Un tutorat serait nécessaire à cet emploi jeune pour lui permettre d'acquérir plus rapidement une connaissance du terrain des acteurs locaux, des pratiques locales de développement et d'appliquer également des méthodes apprises en formation. Ce tutorat peut-être assuré par des associations spécialisées dans le développement de projets comme les chambres consulaires, les réseaux CNER, CELAVAR et leur relais, ETD, par des universités ou par des grandes entreprises.

Un appui pourrait également être fourni grâce au transfert d'information des banques d'innovations en matière de développement et de projets comme celle en cours de constitution par la DATAR.

5 - Rôle de l'employeur

Les collectivités territoriales organisées en Pays pourraient ainsi créer des pôles de compétence, généraliser l'échange d'informations et de données informatiques.

Un encadrement de ces structures de développement locales peut-être assuré par des réseaux organisés comme les familles rurales, les maisons familiales mais également les centres d'économie rurale.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Ces centres de ressources nécessitent un accompagnement des projets, des études d'ingénierie et une démarche prospective.

Les réseaux précités peuvent être des partenaires fédérateurs.

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

Les Pays sont identifiés au sein des préfectures et avalisés par les commissions départementales de coopération intercommunale.

Une large participation des populations souvent de plusieurs communes voire cantons est un gage de réussite au montage, à l'élaboration et à la réalisation des projets.

Une contractualisation avec les collectivités territoriales et éventuellement dans les futurs contrats de plan Etat-Région donneront une envergure supplémentaire aux projets.

8 - Possibilités de financement

Cet emploi (environ 50 la première année et 100 en 1998) pourrait assurer sa rentabilité lorsqu'au bout de 5 années un réel projet de développement économique sera mis en place et autofinancera ce poste.

Des financements publics complémentaires sont mobilisables tant au niveau français qu'europpéen.

9 - Conditions de pérennisation

Les activités du centre de ressources peuvent dégager des bénéfices grâce à des instruments nouveaux performants et de plus en plus nécessaires au développement local.

- . création de pôles de compétences en systèmes de communication et d'information géographique
- . tri de la documentation existante, identification des sources d'information
- . mise en réseau entre les services publics et privés
- . échanges de données informatiques
- . démocratisation de la numérisation des données existantes
- . accroissement de compétences en termes de documentation, localisations des activités, suivi et évaluation des activités liés au développement, veille technologique et études spécifiques sur le tissu économique existant.

Un effet de levier sur d'autres activités est indiscutable.

ANIMATEUR DE L'INFORMATION GEOGRAPHIQUE AUPRES DU PUBLIC
--

1 - Analyse générale du domaine d'activité

De plus en plus de collectivités sont équipées de matériels informatiques et de réseaux sous ou sur terre qu'il convient de juxtaposer afin de faciliter de nombreux travaux collectifs.

Le cadastre français commence à être informatisé mais bon nombre de collectivités n'ont pas les moyens matériels et surtout humains pour réaliser cette oeuvre de collecte, de transformation de données papier en données virtuelles et surtout d'en communiquer les informations aux usagers.

De nombreux riverains et les collectivités déplorent le manque de coordination dans les travaux notamment nécessitant l'ouverture de la voirie qui intervient du fait du manque concertation et de programmation mais également de la méconnaissance du sous-sol des communes.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

Sous la responsabilité d'un encadrement au sein d'une DDE, d'une communauté urbaine ou d'un syndicat intercommunal, ce technicien aurait en charge :

- le renseignement du public à partir du SIG,
- la mise à disposition de plans généraux aux services communautaires et communaux ainsi qu'à diverses administrations,
- la production de documents thématiques,
- l'élaboration de plans topographiques et les données numériques,
- la documentation technique cadastrale.

3 - Définition des métiers

La formation initiale pourrait être un brevet de technicien géomètre, BTS ou DUT informatique spécialisé en informatique graphique.

Des compétences techniques traditionnelles de topographie à partir d'outils informatiques modernes sont indispensables. Une expérience ou un diplôme dans l'exploitation des données topographiques informatisées et de l'utilisation de logiciel de Dessin Assisté par Ordinateur (DAO) ou de Système d'Information Géographique (SIG) est un complément de formation à acquérir.

4 - Les besoins d'accompagnement

Les domaines d'intervention sont variés et des formations complémentaires nécessaires.

Les formations de base comprennent le traitement informatique, la consultation de SIG et l'édition de plans et cartes qui correspondent à différents domaines d'intervention comme la topographie, la cartographie, la géographie, l'urbanisme et la gestion d'un réseau.

Par ailleurs, il est souhaitable que cet emploi soit assuré par une personne ayant le sens des relations humaines, une facilité de contact avec le public, une ouverture et une souplesse d'esprit tant avec le grand public que des publics spécialisés comme les gestionnaires de grands réseaux comme les voiries, l'eau, l'électricité, le gaz mais également les fibres optiques, le câble...

Enfin il doit également posséder une connaissance de la loi locale sur le cadastre.

5 - Rôle de l'employeur

Aucune formation nationale ne peut remplir la totalité de ces fonctions précitées, un tutorat très fort des acteurs de terrain et notamment des structures "employeurs" est recommandé.

La définition des rôles des principaux intervenants est un gage de succès pour cet emploi. Une définition des responsabilités et compétences doit être clairement définie lors de l'embauche. Un chef de projet informatique est le garant côté informatique du bon déroulement du projet et de l'adéquation du produit final avec les choix effectués.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

D'autres demandeurs du service peuvent contribuer à la qualité des données offertes au public comme par exemple EDF, GDF, société gestionnaires des réseaux d'eau, réseaux de télécommunications, éclairage public, assainissement, voiries... qui possèdent à usage interne leur propre SIG parcellaire.

On constate ainsi en France l'existence d'un grand savoir-faire de l'expertise, initié par les grandes institutions comme l'Institut Géographique National ou encore le service national du cadastre mais également dans les services spécialisés des grandes collectivités ou dans les sociétés d'économie mixte.

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

Un engagement politique fort doit être pris afin de mettre en oeuvre ce type d'emplois qui trouveront naturellement des débouchés.

L'activité purement informationnelle de ce centre conduit à le concevoir et à le développer dans le cadre d'une téléactivité. En revanche, il se trouve au coeur d'une "tourmente juridique" celle des données publiques relatives au droit administratif. Des conventions précises doivent être systématiquement conclues entre détenteurs et exploitants de données.

8 - Possibilités de financement

Les réseaux de ville pourraient s'associer pour permettre la création de ces emplois nouveaux, actuellement peu ou pas assurés. Le SIG apparaît notamment dans le contexte de l'intercommunalité de la loi de 1992, comme un outil ressources à son service. Gérer et distribuer l'information géographique entre dans le champ et dans l'ordre du politique, il appartient aux collectivités de maîtriser cette activité dans le cadre de l'aménagement du territoire.

9 - Conditions de pérennisation

Ce travail pendant 5 ans permettrait d'offrir au grand public, aux professionnels du secteur du bâtiment et des travaux publics un service de qualité pour la réalisation de travaux pour le compte des particuliers et des collectivités.

Ce jeune pourrait ensuite entrer dans des cabinets d'architectes, de géomètres ou intégrer la fonction publique par des concours notamment au ministère en charge de l'équipement.

ASSISTANT INFORMATIQUE NOUVELLES TECHNOLOGIES ET SYSTEMES D'INFORMATION GEOGRAPHIQUE
--

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Le “ retard français ” dans le déploiement des nouveaux outils de traitement de l'information est principalement marqué par une raison culturelle : l'information est comme un élément de pouvoir qu'il faut protéger et non partager. La seule circulation autorisée est hiérarchique et non transversale. Or l'information géographique est par essence transversale et son partage est l'une des principales finalités de sa numérisation.

La stratégie de la valorisation de l'information géographique est donc liée au déploiement des NTIC.

Ces dernières peuvent permettre non seulement d'augmenter le nombre d'utilisateurs potentiels de données géographiques mais aussi déduire les coûts de production, de mise à jour et de diffusion.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services - nouveaux emplois"

En Europe, les nouvelles technologies n'ont pas encore permis les créations d'emplois tant attendus bien que, près des deux tiers de la croissance dans les pays développés sont liés au progrès technique. Cela signifie que la création de richesses d'un pays est liée à sa capacité à s'approprier, maîtriser, et utiliser les nouvelles technologies notamment dans la société de l'information, celles de l'informatique et des télécommunications.

Si la France prend trop de retard, elle laissera échapper ce marché au profit de concurrents étrangers et ne pourra donc bénéficier des créations d'emplois liés aux nouvelles pratiques.

Les emplois créés outre-Atlantique ne sont pas de petits boulots au contraire. De même que les emplois créés en France dans les sociétés informatiques représentent en 1996, 10 000 personnes dont 6 000 jeunes dont un quart d'ingénieurs. Par ailleurs des emplois induits sont identifiables chez les transporteurs, graphistes de CD-ROM, mais aussi dans la production automobile, la chaudronnerie ou l'aérospatiale.... Une enquête en 1996 de BIPE Conseils pour la Commission européenne a permis d'identifier un gisement de l'ordre de 300 000 emplois dans les secteurs du téléphone, de l'informatique et du multimédia.

Afin de permettre aux représentants de l'Etat et des collectivités locales d'initier rapidement et sur tout le territoire de nouvelles pratiques, de soutenir des initiatives innovantes et d'avoir un pouvoir d'expertise de haut niveau tout en intégrant les NTIC dans leur activité quotidienne il serait opportun de bénéficier du savoir de jeunes diplômés à la recherche d'un emploi.

3 - Définition des métiers

De nombreux diplômés du secteur informatique, des nouvelles technologies de tout niveau dont une partie spécialisée en système d'information géographique... sont actuellement à la recherche d'emploi car la France n'a pas bien compris tout l'enjeu de la connaissance et de l'utilisation de ces NTIC.

4 - Les besoins d'accompagnement

Les jeunes retenus recevraient avant d'occuper leur fonction une formation de courte durée (3 à 5 jours) sur les règles de la société de l'information, les téléservices ainsi que sur les NTIC.

Des actions de formation pourraient être assurées par des spécialistes du Ministère de l'Équipement ; l'Ecole Nationale des Sciences Géographiques pour la partie système d'information géographique.

Un encadrement et un tutorat seraient également à mettre en œuvre.

Le CNIG (Conseil National de l'Information Géographique) dont la DATAR est membre et l'AFIGEO (Association Française de l'Information Géographique) : AFIGEO représente la communauté française de l'information géographique au sein d'EUROGI, organisation européenne pour le développement de l'Information Géographique qui assurent la coordination et la promotion de l'Information Géographique en France peuvent également accompagner ces jeunes.

5 - Rôle de l'employeur

Il convient de créer des pôles de compétence qui pourraient ainsi générer des emplois en collectivités locales dans le cadre de la politique menée par le gouvernement.

Plusieurs mesures sont possibles :

- créer des pôles de compétence en système d'information et système d'information géographique à différents niveaux dans les collectivités locales ou structures locales
- prévoir dans les schémas directeurs informatiques des administrations un volet information géographique (à l'image de ce que la DATAR réalise)
- généraliser l'EDI (échange de données informatisées) et le recensement des données disponibles
- généraliser la numérisation des données existantes à l'exception des données trop anciennes rarement utilisées
- aider ou conforter les initiatives existantes.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Différents acteurs peuvent intervenir pour définir le projet et permettre un travail en réseau au sein des conseils régionaux, des conseils généraux dont certains sont équipés en système d'information géographique, au niveau communal, on pourrait envisager une sélection sur les communes de > 10 000 h comprenant un responsable de l'information et du cadastre. Au niveau des commissariats à l'industrialisation mais aussi des commissariats de massifs, une cellule de 2 à 3 personnes pourrait exploiter ces données.

Enfin au niveau de chaque Pays au sein du centre de ressources évoqué dans une autre fiche, un emploi pourrait être offert à un jeune.

Soit un potentiel **d'environ 1100 personnes**

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

Plus généralement, parmi les freins identifiés au développement des emplois dans la mise en oeuvre de la Société de l'information, on peut en noter trois pour lesquels des mesures d'urgence sont à prendre:

- d'une part le coût des communications téléphoniques souvent insupportables pour les collectivités (des mesures spécifiques de péréquation tarifaire voire de prise en charge totale des coûts de communication devraient être proposées pour des services particuliers comme celui de l'enseignement, de la médecine), en réaffirmant le principe de l'accès libre aux données publiques

- d'autre part la méconnaissance des marchés potentiels et en développement

- enfin une attitude très frileuse des citoyens et par conséquent des formations inadaptées à la société nouvelle.

8 - Possibilités de financement

Des financements complémentaires pourraient être dégagés au niveau européen mais également français (autoroutes de l'information, programme gouvernemental NTIC, ministère de l'industrie, fonds pour la modernisation de l'Etat...)

9 - Conditions de pérennisation

Ces emplois jeunes permettraient *de moderniser les pratiques des administrations* grâce à de jeunes compétents tant dans la modernisation des services publics (télémédecine, téléenseignement, ...) que dans l'usage des NTIC dans les processus de production des biens et services marchands. (EDI, commerce électronique,...)

Une formation complémentaire doit être dispensée. La DATAR peut proposer et réaliser ce module de formation en relation avec les ministères concernés notamment intérieur, agriculture la fonction publique, réforme de l'Etat et décentralisation (ex : le CNFPT).

Ces jeunes pourraient ainsi prendre goût au travail au sein de l'Etat et des collectivités tout en apportant une valeur ajoutée très importante et actuellement quasiment absente.

Ces jeunes pourraient ultérieurement soit *consolider* leurs emplois au sein de structures parapubliques, soit passer les concours administratifs ou créer leurs propres entreprises grâce à cette expérience professionnelle.

BF/MJJ/N°2105

23 sept 1997

ANIMATEUR D'UN TELECENTRE DE PROXIMITE D'ACTIVITES SOCIALES

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Une Communauté de Communes ou un Pays souhaite se doter, à terme, d'un véritable projet commun de développement basé sur le télétravail et les nouvelles technologies de communication et d'information. Il consiste, dans un premier temps, à la mise en place d'un système commun de traitement des dossiers d'action sociale, relatifs aux problèmes des personnes âgées, de précarité, d'insertion sociale et professionnelle.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services-nouveaux emplois"

L'objectif du projet est de renforcer l'efficacité de l'ensemble du dispositif social actuel, c'est-à-dire :

- d'exprimer la solidarité en offrant les mêmes services sociaux à tous, quelles que soient les communes ;
- de proposer des services de proximité aux usagers leur évitant des déplacements sur Vendôme
- de permettre aux communes de mieux exercer leur fonction dans le domaine de l'action sociale. Elles sont, en effet, les mieux placées pour cerner localement les problèmes d'insertion et donc, pour y répondre de manière plus pertinente.

3 - Définition des métiers

4 - Les besoins d'accompagnement

La mise en réseau des communes concernées est un facteur primordial dans la réussite de cette opération. Ce télécentre permet d'équiper les travailleurs sociaux d'un outil technique adapté et performant, elle conduit les acteurs à intégrer la

solidarité dans la quotidienneté de leurs tâches, elle apporte une formation complémentaire au personnel en place dans chaque mairie et lui confère une spécialité.

5 - Rôle de l'employeur

La mise en place d'un tel projet est conçue de manière évolutive (sur 2 ans environ), tant par rapport au nombre de sites impliqués (au démarrage 10 sites éclatés de proximité dont plusieurs communes) que vis-à-vis de celui des applications disponibles et utilisables.

Les locaux d'un centre communal d'action sociale doivent héberger le site privilégié qui sera doté d'applicatifs permettant de traiter les dossiers relatifs aux deux grands domaines concernés.

6 - Rôle d'autres acteurs dans la définition du projet

Les services attendus sont les suivant s:

- Pour ce qui concerne les personnes âgées, il s'agit de mieux orienter les usagers et leurs familles, de mieux suivre les dossiers, de créer un fonds documentaire (fichier de retraités, évaluation des actions de maintien à domicile, de prévention du vieillissement et d'intégration dans la vie sociale, répertoire des activités de loisir, des actions de solidarité, d'intégration;;;), d'informer les intervenants.
- Concernant les actions sociales destinées aux personnes en situation de difficulté ou de précarité, il s'agit de mieux informer sur les droits, de constituer des dossiers permettant une gestion cohérente de la prise en charge ainsi qu'un suivi et une analyse actualisée des situations personnelles et familiales, de mieux connaître les populations suivies, de réaliser des tableaux de bord et des statistiques pour mieux évaluer les actions entreprises.

L'élaboration du projet et sa mise en oeuvre sont réalisées essentiellement par le personnel du Centre Communal d'Action Sociale qui joue le rôle de tuteur du jeune animateur.

7 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

La réalisation d'un tel projet implique en effet un transfert de compétences concernant :

- d'une part la Confédération Départementale des Familles Rurales, association qui, jusqu'à ce jour, gère le dossier des personnes âgées, en s'appuyant sur un réseau de bénévoles,
- d'autre part les services sociaux du Conseil Général qui s'occupent, au même titre que les services sociaux de la mairie, de l'action sociale.

Le projet vise à réaliser un réseau d'information et de conseil entre diverses collectivités territoriales. Il soulève donc des questions juridiques particulièrement intéressantes et relativement nouvelles de l'intercommunalité informationnelle. En d'autres termes, dans quel cadre juridique et selon quels processus de droit, des

collectivités territoriales peuvent-elles coopérer sur le plan informationnel ? La gestion de l'information entraîne des transferts de pouvoir et d'exercice de compétence. Soulevant de délicates questions d'équilibre et de sensibilité locale, cette coopération présente les nombreuses difficultés juridiques propres aux opérations de coopération en matière informationnelle, notamment en réseau (coproduction, coédition). Il en est ainsi dans le cadre national. Ces difficultés sont encore accrues dans les opérations internationales, notamment européen ce qui a conduit la Commission à susciter des initiatives pour élaborer un cadre juridique contractuel de référence.

Les obligations juridiques relatives aux flux informationnels sont particulièrement sensibles compte tenu de la nature des données (personnes âgées, prise en charge sociale ...). La coopération implique des transferts de données, tout au moins leur mise en commun, qui sont soumis à des conditions légales susceptibles de ne pas être remplies dès lors qu'il y a changement des conditions initiales d'exploitation.

8 - Possibilités de financement

L'investissement global est important qui porte sur l'achat du matériel et la formation du personnel. Pour chaque site, les frais d'accès sont de 675 F HT, l'abonnement mensuel est de 200 F HT. Les coûts des communications varient selon qu'il s'agit du service téléphonique ou du service numérique. France Télécom peut-être partenaire de l'opération, les abonnements et consommation étant pris en charge à 100 % par les communes utilisatrices.

Les incidences immédiates sont faibles en l'absence, pour l'instant, d'implantation de télétravailleurs sur le territoire de la Communauté et donc de taxe professionnelle induite.

Des financements complémentaires sont identifiés tant au niveau européen (FEDER MES 21, LEADER ...) que français grâce, au programme gouvernemental de développement des Nouvelles technologies d'informatique et de communication.

9 - Conditions de pérennisation

Le développement d'un tel projet dote la commune d'une alimentation Numéris offrant ainsi la possibilité à des télétravailleurs potentiels d'utiliser les techniques modernes de communication. Il suscite également de nouvelles initiatives : une convention signée récemment avec l'ANPE permet à chaque mairie d'être reliée via Minitel au fichier des offres d'emploi.

Un projet de cette nature remet en cause l'organisation du travail en place, nécessite des transferts de compétences et implique donc une nouvelle répartition des pouvoirs. Ceci ne va pas sans susciter des résistances qui ne peuvent être levées que par la négociation et le partenariat. Des blocages restent toujours possibles. Il semble donc indispensable que, dans toute opération similaire, des accords fermes soient conclus sur la nouvelle répartition des tâches avant d'engager toute dépense en équipement.

ANIMATEUR D'UN CENTRE D'ACCUEIL DE RESSOURCES POUR LES ENTREPRISES EN MILIEU RURAL
--

1 - Analyse générale du domaine d'activité

Le projet de télétravail s'inscrit dans une politique de développement local qui prévoit de créer, dans un secteur géographique bien déterminé, une zone d'activité dotée d'équipements et de services suffisants pour servir de modèle d'aménagement et créer ainsi un pôle d'attraction pour les entreprises. Ce parc d'activité doit comprendre :

- une pépinière d'entreprises, lieu d'accueil et de soutien aux entreprises en phase de démarrage et lieu de réponse aux besoins des entreprises existantes.
- une zone d'activité. Elle propose aux entreprises en développement un environnement favorable répondant à leurs besoins.

En tant que pépinière d'entreprises, ce centre assure une mission de Service Public local : renforcer significativement les chances de succès et de développement d'entreprises en phase de démarrage d'abord en leur offrant un hébergement à coût réduit pendant 23 mois, en leur proposant ensuite des services à coût partagé (salle de réunion, documentation, secrétariat, permanence téléphonique ...), enfin en anticipant leurs problèmes éventuels par du conseil et du suivi.

2 - Identification parmi les besoins, de ceux qui relèvent de "nouveaux services-nouveaux emplois"

Le projet de télétravail s'inscrit naturellement dans cette configuration de pépinière éclatée sur 2 sites (dite aussi "pépinière d'entreprises hors les murs"), la zone d'activité devant être reliée à la Maison des Entreprises par un "pool communiquant".

3 - Définition des métiers

Ces jeunes doivent avoir une formation initiale, commerciale et bureautique.

L'objectif du projet est de diffuser et de développer le télétravail sur le département, le Pays...

- en analysant les besoins potentiels des entreprises locales et en les sensibilisant à l'intérêt de services tels que la permanence téléphonique, le télésecrétariat, le mailing, le conseil et suivi administratif à distance, la téléformation.

- en orientant les entreprises et professionnels intéressés vers des prestataires de télé-services existant déjà et en suscitant éventuellement la création de nouvelles entreprises de télé-services.

L'objectif du projet est de diversifier, via la télématique, les services administratifs offerts aux entreprises hébergées dans la pépinière et, par la suite, d'étendre l'offre de ces services aux entreprises extérieures afin de :

- leur apporter une aide plus pointue et plus efficace,
- contribuer à l'auto-financement du centre de ressources et optimiser les moyens matériels et humains.

4 - Les besoins d'accompagnement

Des formations complémentaires en langue, à la prospection, à la réalisation d'études de marché seront nécessaires.

Le choix du matériel est capital et mobilise au départ beaucoup d'énergie et peut nuire parfois à promouvoir les services offerts par les outils techniques mis en place.

5 - Rôle de l'employeur

Dans la phase de démarrage, l'employeur peut être une structure intercommunale (SIVOM, district ...) incitative et se transformer ultérieurement en entreprise commerciale

6 - Pathologies identifiées dans des projets de ce type et propositions pour y parer

L'élargissement de l'offre de prestation à l'ensemble des entreprises locales se voit opposer l'argument de concurrence déloyale. L'initiative et le financement ayant une origine publique, les questions de concurrence se posent évidemment. La jurisprudence ancienne du Conseil d'Etat trouve ici à s'appliquer, malgré la modernité de l'environnement technologique. La puissance publique est en droit de prendre les initiatives nécessaires à la satisfaction de l'intérêt général dès lors qu'il y a carence de l'initiative privée.

L'intervention publique, notamment locale, est en outre licite dans le cadre d'une politique de soutien, notamment à l'innovation et au développement économique.

L'investissement en matériel et en énergie dans la mise en place de ce projet est important et doit susciter une dynamique de développement. Reste à faire fonctionner cette logistique. Dans un contexte local caractérisé par la faiblesse du tissu économique, un gros effort de promotion s'avère nécessaire pour convaincre les petites entreprises de l'intérêt économique que peut présenter pour elles ce nouveau type de services. Les subventions demandées dans le cadre du programme européen LEADER 2 doivent permettre au porteur du projet de procéder au développement de ces services. Le recrutement d'une personne est envisagé à cet effet.

7 - Possibilités de financement

A contexte économique identique, la réussite d'un tel projet suppose que soient envisagés, dès le démarrage, les frais de fonctionnement nécessaires au

développement d'un marché des téléservices. Des actions de promotion et de commercialisation intensives paraissent en effet indispensables pour lever les freins à la fois culturels et financiers.

Or, tout organisme qui fonctionne sur des budgets publics, tel un SIVOM ne peut pas être directement prestataire pour des services concurrentiels sur le marché local, et ce, même s'il a vocation à promouvoir les téléservices. Pour rentabiliser au mieux l'investissement en matériel, seules deux solutions sont envisageables : rechercher un partenariat avec des entreprises de services déjà existantes, ou héberger dans les locaux d'une pépinière avec mise à disposition du matériel, un créateur potentiel d'entreprise de ce type.

8 - Conditions de pérennisation

Ce projet s'inscrit juridiquement dans la problématique des télécentres de gestion puisqu'il s'agit de créer ce que l'on pourrait appeler une pépinière virtuelle ou zone virtuelle d'activité par l'offre de services distants envisagés.

La nature des flux informationnels, la mise en réseaux et les opérations de télétraitement prévues appellent donc les observations formulées par ailleurs.