



Analyse Régionale  
et Grandes Orientations  
du Schéma des Formations

# *Les métiers de l'environnement*

au sens du GFE 18 : Nettoyage – Assainissement –  
Environnement – Sécurité

# Analyse prospective

# Sommaire

---

<b>Sommaire</b> .....	<b>2</b>
<b>Synthèse du diagnostic</b> .....	<b>5</b>
Des facteurs globalement favorables au développement de ces métiers .....	6
Des métiers en cours de professionnalisation .....	6
Une offre de formation orientée vers les niveaux supérieurs .....	7
Quelques pistes de réflexion .....	7
<b>Analyse suite au groupe témoin</b> .....	<b>11</b>
<b>Le champ de l'étude</b> .....	<b>12</b>
<b>Le contexte général</b> .....	<b>13</b>
Une réduction des quantités traitées .....	13
Concurrence et tensions sur les prix .....	14
De nouveaux acteurs, des nouvelles filières ? .....	14
<b>La gestion du changement</b> .....	<b>16</b>
Un cadre réglementaire prégnant.....	16
Une évolution technologique présente dans tous les domaines.....	19
Des évolutions organisationnelles .....	20
<b>La gestion des ressources humaines</b> .....	<b>21</b>
Des métiers en cours de professionnalisation .....	21
Une population jeune.....	22
... et masculine.....	22
Des conditions d'emploi plutôt favorables .....	23
Des pratiques de recrutement en évolution .....	24
Des difficultés de recrutement ciblées.....	24
L'image et la lisibilité des métiers .....	25
Les politiques de formation .....	27
<b>Le système de formation régional</b> .....	<b>30</b>
L'offre de certification en Auvergne : orientée vers les niveaux 2 et supérieurs .....	30
Une insertion différenciée .....	31
Une attractivité variable selon la spécialité .....	32
Des politiques d'établissements offensives .....	33
Des formations très « genrisées ».....	34
L'adaptation des contenus des formations : la modularité des formations .....	34
La rénovation du baccalauréat professionnel.....	36
Des dispositifs de formation peu utilisés ? .....	36

Une méconnaissance de l'offre de formation régionale.....	38
L'adaptation de l'appareil de formation : les besoins supplémentaires et les évolutions souhaitées .....	39
<b>Chiffres clés .....</b>	<b>41</b>
L'emploi.....	42
Le marché du travail.....	44
La formation .....	46
<b>Annexes .....</b>	<b>47</b>
Le champ de l'étude .....	48
Les participants au groupe d'experts .....	51
La liste des participants au groupe témoin du 26 novembre 2009 .....	52
Les sigles et abréviations.....	53
La nomenclature des niveaux de formation .....	53



*Les métiers de  
l'environnement*  
Synthèse du diagnostic

Le diagnostic s'intéresse aux métiers « verts » dont la finalité porte sur la réduction de l'empreinte écologique et la protection de l'environnement et des personnes. Il s'agit des métiers de la gestion des déchets, de l'eau, de la protection de la nature, de l'entretien et de l'aménagement rural, du contrôle et mesures des pollutions, des métiers liés à la gestion et à la maîtrise des rejets industriels, au conseil et aux études. Les métiers de la communication – sensibilisation, de l'éducation à l'environnement contribuent à la protection de l'environnement par leur action de sensibilisation, d'initiation. Ils sont intégrés à ce titre dans l'analyse.

Les principaux employeurs de ces professionnels sont les éco-activités : enlèvement et traitement des ordures ménagères, captage, traitement et distribution d'eau, récupération de matières métalliques recyclables, récupération de matières non métalliques recyclables, dépollution des sites... ainsi que les collectivités locales (régie, Conseil Régional, Conseil Général, établissement public...)

## Des facteurs globalement favorables au développement de ces métiers

---

La montée des préoccupations environnementales, la diffusion du concept de développement durable<sup>1</sup> ouvrent de nouvelles perspectives aux activités liées à l'environnement.

Cependant, le véritable vecteur de changement pour les métiers verts est **l'évolution réglementaire**.

La traduction en lois des engagements du Grenelle de l'environnement et l'application des directives européennes devraient jouer un rôle moteur en termes quantitatifs (création d'emplois estimée dans une fourchette allant de 39000 à 43000 emplois au niveau national) et qualitatifs pour les métiers verts dans les années à venir. Les professionnels signalent, pour accompagner la recherche d'une meilleure maîtrise des flux (économie d'eau et de matières premières, réduction des déchets liquides, solides et gazeux), l'apparition récente de métiers comme ambassadeur de tri (ou éco-ambassadeur), économiste de flux ou encore contrôleur/diagnostiqueur en assainissement non collectif ... Des métiers plus traditionnels sont impactés en termes de compétences : c'est le cas, par exemple, des ripeurs (ou éboueurs). Ces derniers doivent être capables d'identifier et de différencier des matériaux collectés, de détecter de mauvais tris mais aussi de dialoguer avec les usagers et expliquer les raisons d'une non-collecte.

Les **évolutions technologiques** sont aussi un facteur de transformation pour les métiers verts. L'automatisation et la mécanisation concernent les processus de production dans le traitement des déchets et le recyclage (reconnaissance optique, broyeur...) ainsi que dans le traitement de l'eau (compétences en process, en électricité et en automatisme pour la gestion des stations d'épuration). Une plus grande technicité est demandée dans d'autres métiers, par exemple dans la télé-relève des compteurs pour les releveurs ou fontainiers ou pour les métiers de l'assainissement (agent de réseau, canalisateurs), en lien avec les matériels employés...

Le **management de la qualité (normes ISO 9000) et le management environnemental (normes ISO 14001)** forment le troisième volet des facteurs d'évolution des métiers verts. La mise en conformité, accompagnée par un responsable qualité, un responsable environnement dans les grandes entreprises ou un responsable qualité, sécurité, environnement dans les PME, bouleverse les processus de production et l'organisation du travail.

## Des métiers en cours de professionnalisation

---

Ce **processus de professionnalisation**, engagé depuis quelques années, devrait se poursuivre sous la pression des facteurs réglementaires, technologiques, et organisationnels. Le degré d'exigences techniques augmente, parfois accompagné d'attentes en termes de capacité relationnelle. Le franchissement de ce palier peut s'avérer délicat pour les salariés âgés et les populations en provenance du secteur de l'insertion par l'activité économique.

**La population en emploi est jeune et masculine.** Les départs à la retraite ne devraient concerner que des effectifs faibles dans les années à venir et se concentrer sur les métiers de canalisateurs, agents de réseau ou,

---

<sup>1</sup> Un développement qui satisfait les besoins de la génération présente en préservant, pour les générations futures, la possibilité de satisfaire les leurs.

pour la Fonction Publique territoriale, les agents de collecte ou éboueurs et les agents de déchèterie. Les femmes, qui ne représentent que 15% des emplois, sont plus présentes sur les postes de techniciens et d'encadrement (sur les métiers d'études, de technicien dans l'assainissement non collectif, de responsable QHSE...).

Le besoin de voir évoluer les compétences de leur personnel se retrouve dans les recrutements des entreprises avec un niveau de formation à l'embauche qui augmente. Les **difficultés de recrutement semblent absentes** sur ces métiers, à un ou deux exceptions près.

Une **ambivalence de représentations** semble coexister sur ces métiers: image positive pour les métiers visant à la protection de la nature, déficit ou même absence d'image pour les métiers de la gestion des déchets, du recyclage, du traitement de l'eau ou des métiers de la qualité, sécurité, environnement.

## Une offre de formation orientée vers les niveaux supérieurs

---

**24 certifications** sont présentes en Auvergne sur ces spécialités environnementales dont 15 concernent les niveaux 3 et supérieur (Niveau BTS, DUT et supérieur).

Ce positionnement de l'offre de formation sur les niveaux de formation supérieurs se retrouve quantitativement : sur près de 300 élèves ou étudiants inscrits en dernière année de formation initiale en 2008-2009, 48% sortent aux niveaux 2 et 1, 32% au niveau 3, 8% au niveau 4 et 12% au niveau 5. Il n'est pas compensé par la formation professionnelle continue, puisque la FPC des demandeurs d'emploi ne concerne qu'un faible effectif (10 sortants en 2009), issu de formations non certifiantes (sans niveau précisé).

L'alternance est peu représentée : l'apprentissage compte 14% des formés en formation initiale (poids de l'apprentissage toutes spécialités confondues : 21%) et les contrats de professionnalisation 1 à 2 sortants par an. La VAE est, de même, peu développée (1 à 2 candidats par an en Auvergne sur les certifications visées).

## Quelques pistes de réflexion

---

Ces pistes de réflexion apparaissent en filigrane des échanges et des réflexions des participants à la réunion du groupe témoin. Elles concernent :

### *Le renforcement des coopérations entre acteurs régionaux*

---

La conjugaison des facteurs réglementaires, technologiques et organisationnels devrait contribuer au développement des éco-activités et des métiers verts en Auvergne. Une synergie entre les PME, centres de recherche et organismes de formation favoriserait la structuration de la filière environnement.

A noter l'existence de l'association E2IA, Entreprises pour l'Environnement et l'Innovation en Auvergne.

Le rapprochement entre entreprises et organismes de formation faciliterait, notamment, l'accueil des jeunes dans le cadre de stages, la formalisation des objectifs du stage et l'insertion post-formation.

### *Proposer des solutions d'accès à des publics de l'insertion*

---

Le processus de professionnalisation, que connaît la plupart des métiers verts, pourrait écarter des salariés issus du secteur de l'insertion par l'activité économique de l'accès à l'emploi « traditionnel ». L'insertion de ces publics demande la mise en place d'actions de suivi et d'accompagnement.

### *La valorisation des métiers*

---

La promotion des métiers devrait permettre de compenser le déficit ou l'absence d'image de certaines professions. La stratégie de communication proposée reposerait sur :

- des initiatives portées par les professionnels (entreprises, organisations et fédérations professionnelles) de type actions de découverte des métiers. L'opération « Coulisses du Bâtiment », montée par la Fédération du bâtiment, est citée en exemple.

- le développement des outils de communication adaptés : publications pour le réseau AIOA, site internet ou blog pour les jeunes.

Une carence de référentiels perdure pour certains métiers de l'environnement, contribuant au manque de lisibilité et rendant complexe la construction d'une offre de formation adaptée. Le plan de mobilisation pour les emplois verts propose, comme axe de travail, l'identification des compétences et des métiers de la croissance verte dans les référentiels et les nomenclatures existantes et la création d'un répertoire unique des compétences et des certifications de ces métiers.

### *La promotion de l'offre de formation régionale*

---

L'offre de formation régionale semble être méconnue des employeurs auvergnats. Les organismes de formation seraient davantage sollicités par des acteurs extérieurs à la région. Le rapprochement entre entreprises et organismes de formation, prôné ci-dessus, est un levier à actionner.

De même, la promotion du portail du CARIF-OREF doit être poursuivie et la cible élargie au monde de l'entreprise par le biais des OPCA.

### *L'amélioration de l'accueil des jeunes*

---

Le remplissage des sections de formation, même attractives, n'est pas évident pour les établissements situés en zone rurale. La capacité des établissements de formation à attirer et retenir les étudiants s'inscrit dans l'amélioration des conditions de logement (internat, logements locatifs privés...) et l'accompagnement du développement de la vie étudiante.

La création des observatoires de l'habitat par les Conseils Généraux devrait permettre d'avoir une meilleure vision de l'offre et de la demande en habitat sur les territoires d'Auvergne et le développement de solutions adaptées.

Dans l'objectif de pallier les risques de désaffection des sections de formation, la mise en place de partenariat entre établissements de formation est proposée pour développer des politiques communes de communication et de promotion.

### *Développer l'aspect modulaire des formations*

---

La modularité des formations a émergé, dans le cadre des échanges, comme un des facteurs clés d'adaptation des formations aux évolutions des métiers. Une formation plus modulaire semble mieux adaptée car centrée sur des compétences professionnelles. Elle peut être plus étalée dans le temps, ce qui permet l'individualisation des parcours comme l'illustre l'exemple du CAP gestion des déchets et propreté urbaine, formation financée par le Conseil Régional.

### *Accompagner le développement de la VAE*

---

Le groupe témoin a également mentionné la montée du dispositif de VAE sur les métiers verts. La structuration de certaines fonctions (par exemple responsable qualité, sécurité, environnement) fait parfois que les personnes en poste s'inscrivent dans une démarche de formalisation de leurs compétences. Il faut donc veiller à la possibilité de valider les compétences dans ces contextes particuliers de mobilité professionnelle.

### *La réponse aux besoins en formation*

---

En raison du développement de nouveaux processus productifs, de la mécanisation ou de l'automatisation de certains processus, du développement de nouvelles normes, des besoins en compétences approfondies et transverses apparaissent.

Ces besoins en formation existent dans le domaine de l'eau :

- des compétences en process, en électricité et en automatisme requises par l'automatisation de stations d'épuration ou des stations de traitement d'eau potable. Ces compétences ne sont pas maîtrisées par les diplômés de formation telles que le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU). Le recours aux diplômés du BTS métiers de l'eau dont le référentiel intègre les notions en automatismes attendues par les professionnels, aux Bac Pro Maintenance des équipements industriels (ex MSMA) et Electrotechnique ou la



mise en place de modules adaptés pour le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau peuvent remédier à tout ou partie à ces besoins.

- en canalisateur, les centres de formation les plus proches sont en Limousin ou en Rhône-Alpes (Lyon). Cette absence d'offre en région peut accroître le risque de tensions sur les recrutements.
- sur la gestion des effluents fromagers, la maîtrise des flux d'eau...

Dans le domaine du recyclage, la mécanisation et l'automatisation requièrent également des compétences plus pointues. Un participant mentionne la volonté du syndicat professionnel Fédérec de développer l'offre de certification notamment le CAP Opérateur des industries du recyclage (CAP OIR).

Dans le domaine de la gestion des déchets, des besoins en formation concernent des compléments de formation de type modules déchets (en gestion des déchets ménagers...), en formation professionnelle continue pour les salariés notamment.

L'institution des nouvelles normes, découlant de directives européennes et de la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, devrait se traduire, selon les participants, par la mise en place de modules de formation appropriés, dans le domaine du management environnemental (prise en compte des réglementations, des certifications ISO 9000, 14001 ...) ou du diagnostic (bilan carbone...).

Les besoins en formation relevés par les participants au groupe témoin ne se cantonnent pas aux seuls métiers verts et s'étendent aux « métiers classiques » sous la forme de formations modulaires à la gestion des déchets et de l'eau pour les professionnels du bâtiment et les agriculteurs. A côté de besoins en compétences et en formations plutôt techniques pour ces métiers, les participants à ce groupe témoin retiennent également des besoins en formation de type sensibilisation à l'environnement ou des modules de formations au développement durable.

### *La mise en place d'outils de pilotage et de suivi*

Ces métiers verts sont fortement impactés par le Grenelle de l'Environnement, par les réglementations européennes. Les politiques de formation et les organismes de formation se doivent d'être réactifs pour adapter l'offre de formation à ces évolutions. Les démarches de diagnostic prospectif de ce type sont utiles à la construction des politiques de formation, mais elles doivent s'accompagner d'une évaluation et d'un dispositif de veille.

Sur la question du suivi des évolutions et plus précisément de la communication des besoins des entreprises, une solution proposée est la mise en place de forums et/ou de t'chats, développée à partir du site du CARIF-OREF.



*Les métiers de l'environnement*  
Analyse suite au  
groupe témoin

# Le champ de l'étude

---

Le GFE 18 (Groupe Formation Emploi) « Nettoyage – Assainissement – Environnement – Sécurité » s'organise autour de savoirs technologiques visant à surveiller, protéger et sécuriser des espaces publics ou privés, des biens et des personnes, et d'entretenir ces espaces.

Ce diagnostic se concentre sur un sous-ensemble de ce GFE, les métiers et formations de l'environnement. Ainsi, sont pris en compte les métiers « verts » dont la finalité porte sur la réduction de l'empreinte écologique et la protection de l'environnement et des personnes.

Les métiers à potentiel environnemental ou métiers « classiques » dont le secteur d'activités intervient sur une problématique environnementale sont classés dans le groupe de métiers relatif à leur corps de savoir : dans celui du travail du bois pour les constructeurs de maisons en bois, dans le groupe de l'électricité - électrotechnique – électronique pour la production d'énergies renouvelables, de l'agriculture pour l'agriculture biologique...

Les métiers verdissants ou métiers de secteurs d'activités classiques intégrant une modification de leurs activités en accord avec la responsabilité croissante de l'entreprise (responsabilité sociale des entreprises) sont classés selon leurs savoirs (informatique : GFE tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé, conduite routière : groupe Transports, conduite, manutention, magasinage, etc.).

Sont donc analysés, dans le cadre de cette démarche, les métiers de la gestion des déchets, de l'eau, de la protection de la nature, de l'entretien et de l'aménagement rural, du contrôle et mesures des pollutions, les métiers liés à la gestion et à la maîtrise des rejets industriels, au conseil et aux études.

Les métiers de la communication – sensibilisation, de l'éducation à l'environnement sont pris en compte bien que leur champ d'activité relève davantage de l'animation (et donc du GFE 17 Hôtellerie - restauration - tourisme – loisirs – sport) mais, de par leur action de sensibilisation, d'initiation, ils contribuent à la protection de l'environnement et sont intégrés à ce titre dans l'analyse.

Remarque liminaire :

Les représentants d'employeurs intervenant dans la protection de la nature, l'entretien et l'aménagement rural n'étaient pas présents lors de la réunion du groupe témoin. Les évolutions relatives aux secteurs, métiers et formations relevant de ces domaines reposent sur les propos tenus par les participants à ce groupe, représentants d'organismes de formation, d'interface ou de partenaires institutionnels ou sur les entretiens individuels réalisés dans la phase de préparation de cette réunion.

Ce diagnostic s'appuie également sur une veille documentaire réalisée en amont et en aval de cette réunion de novembre 2009.

# Le contexte général

Les **principaux employeurs de ces professionnels sont les éco-activités** : enlèvement et traitement des ordures ménagères, captage, traitement et distribution d'eau, récupération de matières métalliques recyclables, récupération de matières non métalliques recyclables, dépollution des sites... ainsi que les collectivités locales (régie, Conseil Régional, Conseil Général, établissement public...)

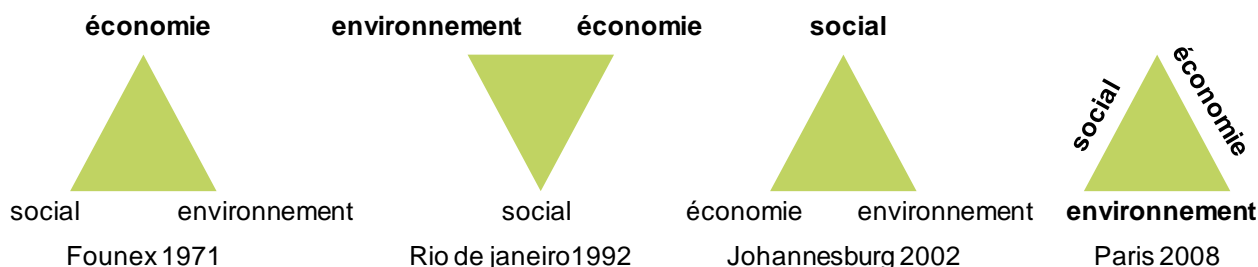
Selon la définition internationale de l'OCDE, les éco-activités comprennent la production de biens ou de services concourant à la protection de l'environnement et à la gestion des ressources naturelles. Elles sont assurées par des entreprises marchandes mais aussi des administrations publiques. Elles incluent les activités de protection de l'environnement internes aux entreprises, activités dites auxiliaires et qui ne font pas l'objet d'une vente, mais d'une dépense.

## Une réduction des quantités traitées

La **montée des préoccupations environnementales**, la **diffusion du concept de développement durable**<sup>2</sup> ouvrent de nouvelles perspectives aux activités économiques liées à l'environnement.

Cette prise de conscience se diffuse largement à l'heure actuelle et prend ses origines, selon un intervenant, il y a 30-35 ans. Selon Weber<sup>3</sup>, lors de la conférence de Founex en 1971, le développement économique était au centre des préoccupations, et l'environnement envisagé en tant que contrainte, en tant que coût. A Rio, l'environnement était prioritaire, conjointement, avec l'économie. A Johannesburg, le développement social prenait le pas sur l'économie et l'environnement. A l'heure actuelle, le concept de développement durable s'accompagne d'un triptyque avec des interactions entre le social, l'économie et l'environnement.

*L'évolution de la hiérarchie des enjeux, de Founex à Paris (adapté de Weber, 2002b)*



Cependant, cette prise de conscience environnementale, couplée aux politiques de prévention menées par les pouvoirs publics, se traduit par une **diminution des quantités de déchets produites ou d'eau consommée**.

Ainsi, depuis 1960, la courbe de production d'ordures ménagères par habitant et par an attestait d'une très forte croissance : on estime que cette production a doublé en quarante ans, passant d'environ 175 kg à 359 kg en 2002. Depuis 2002, on enregistre cependant un tassement, voire une amorce de décroissance qui se vérifie année après année. Le ratio d'ordures ménagères produites par les ménages s'établissait, pour 2006, à 354 kg par habitant contre 359 kg par habitant pour l'année 2002<sup>4</sup>. Cette tendance est confirmée par les participants au groupe témoin et demande, selon un participant, une « *adaptation des entreprises à cette nouvelle donne* ».

<sup>2</sup> Un développement qui satisfait les besoins de la génération présente en préservant pour les générations futures la possibilité de satisfaire les leurs.

<sup>3</sup> Enjeux économiques et sociaux du développement durable, J. Weber (2002) et Intégrer la biodiversité dans les stratégies d'entreprises, Le Bilan Biodiversité des organisations, J. Houdet (2008)

<sup>4</sup> Sources : Les enjeux de la gestion des déchets ménagers et assimilés en France en 2008, Conseil Economique et social 2008 et Les déchets en chiffres en France, ADEME 2009

La diminution de la quantité de déchets produits peut aussi s'accompagner, aux dires d'un intervenant, d'une amélioration de la qualité du déchet.

La consommation d'eau suit la même évolution avec une hausse au cours de décennies 1970 et 1980 puis une baisse depuis le début des années 1990. Ce renversement de tendance peut être imputé à des « comportements citoyens », à l'augmentation du prix du mètre cube d'eau, à l'apparition d'appareils ou d'installations moins consommateurs d'eau...

## Concurrence et tensions sur les prix

---

Le tissu économique des éco-activités se caractérise par la présence de PME, filiales de grands groupes intervenant dans le domaine de l'eau, des déchets ou entreprises indépendantes. D'autres structures économiques interviennent sur ces domaines : le secteur de l'insertion par l'activité économique dans le domaine du recyclage ou de la gestion des déchets et le secteur associatif dans celui de la protection de la nature, l'entretien et l'aménagement rural.

La concurrence, les investissements nécessaires à la modernisation des appareils de production pourraient conduire les petites structures à se regrouper et favoriseraient la **concentration notamment dans le secteur du recyclage ou de la gestion des déchets**.

Les professionnels du recyclage des déchets rappellent leur **dépendance vis-à-vis de l'activité économique**. La crise actuelle s'est manifestée par un ralentissement de l'activité, avec, en amont, une diminution de la quantité de déchets à traiter et, en aval, une diminution de la demande en matières premières recyclées.

Les prélèvements d'eau, destinés à la consommation des ménages, à l'irrigation, à la production industrielle, exercent une pression sur les ressources et concourent au **renchérissement de l'eau**.

D'autres facteurs pourraient provoquer une hausse des prix, parmi lesquels le montant des investissements pour améliorer la potabilité de l'eau, l'entretien des canalisations et diminuer les déperditions d'eau, pour supprimer les canalisations en plomb... « *Après, tout dépend des différents contrats* » qui lient la collectivité locale à l'opérateur retenu dans le cadre de la gestion déléguée du service de l'eau<sup>5</sup>.

« *La manière de mieux gérer toute la ressource en eau, tout dépend quand même du commanditaire, et c'est quand même la collectivité qui reste maître, qu'elle soit en régie, avec telle ou telle entreprise délégataire, de son patrimoine, des moyens qu'elle veut mettre sur la gestion de son patrimoine, des investissements qu'elle veut y mettre.* »

Les recettes, en lien avec la baisse des consommations d'eau, tendent à diminuer ce qui inquiète les collectivités locales.

Si la « matière première » est d'origine locale pour les organismes de gestion des déchets ou de l'eau, les sociétés de dépollution ou de conseil en environnement se positionnent sur des marchés nationaux voire internationaux, le marché auvergnat représentant moins de 20% de leur activité.

## De nouveaux acteurs, des nouvelles filières ?

---

Le développement des déchèteries s'est fortement ralenti depuis 2006 (source ADEME). Cependant, les tonnages déposés en déchèteries semblent en forte progression, cela vaut pour les déchèteries de Clermont Communauté avec une augmentation de la fréquentation et des « *demandes de tri qui sont un peu plus pointues* ». Cette **captation d'une part de marché** peut modifier à terme l'activité des entreprises de recyclage selon un participant, puisque les déchets sont triés en amont et non plus à l'arrivée dans les entreprises.

---

<sup>5</sup> Pour en savoir plus sur l'organisation de la gestion de l'eau en France, se reporter au [document](#) produit par l'Office International de l'Eau en juin 2009

L'assainissement non collectif<sup>6</sup> représente des opportunités pour les métiers de l'eau. En effet, il concernerait, selon des chiffres du Ministère de l'écologie, 10% de la population française. Un intervenant mentionne que beaucoup d'installations génèrent une pollution diffuse, avec des besoins en diagnostics et en amélioration des installations.

Concernant l'**apparition de nouvelles filières**, un participant insiste sur la nécessité d'investir pour les filières de recyclage, de développer les technologies *ad hoc*, de disposer de quantités à traiter suffisantes pour assurer la rentabilité de la filière et de débouchés pour ces matières premières recyclées. La valorisation de la biomasse, la valorisation des boues ou le contrôle des pollutions atmosphériques (bilan carbone...), etc., sont autant de pistes pour le développement d'activités en région.

Une **synergie serait à créer en région** entre les PME auvergnates, les centres de recherche et les organismes de formation pour structurer la filière environnement, d'après les participants.

*« Ce qu'on manque cruellement, c'est de savoir qui fait quoi, et comment, et quelles sont les structures qu'on peut trouver au sein de la région. »*

Sur ce besoin de coopération, une participante mentionne l'existence de E2IA, Entreprises pour l'Environnement et l'Innovation en Auvergne, qui regroupe des éco-PME innovantes. L'objectif de cette association est de collaborer avec des laboratoires de recherche et de créer des synergies locales dans les secteurs de l'environnement, de l'énergie et du développement durable.

Pour un intervenant, la conscience environnementale doit être **accompagnée**. Les territoires, nouveaux acteurs dans ce domaine, vont être demandeurs très rapidement de savoir-faire d'accompagnement, d'éducation, d'animation sur les thématiques de l'eau, des déchets, de l'assainissement.... Les réponses peuvent venir aussi bien du secteur public que du secteur privé.

---

<sup>6</sup> L'assainissement non collectif (ANC), aussi appelé assainissement autonome ou individuel, constitue la solution technique et économique la mieux adaptée en milieu rural. Ce type d'assainissement concerne les maisons d'habitations individuelles non raccordées à un réseau public de collecte des eaux usées.

# La gestion du changement

---

Un débat s'est engagé au sein du groupe témoin sur l'impact de la réglementation, des technologies et des innovations organisationnelles sur l'activité des entreprises et, à terme, sur l'emploi.

**L'évolution réglementaire** est considérée par un intervenant comme un **facteur déclencheur**, favorable aux entreprises et à l'emploi. Cet avis est nuancé par le groupe selon l'appartenance des entreprises aux éco-activités ou non. Dans le premier cas, l'effet est en général bénéfique sur l'activité et l'emploi. Dans le second cas, certaines entreprises, notamment les PME, subissent la réglementation comme une contrainte et les effets sur les volumes d'emploi sont incertains.

Tous s'accordent sur le fait que l'évolution technologique remodèle la nature du travail et transforme les métiers. Elle peut être destructrice d'emplois sous certaines conditions (effets de taille et de maturité, choix organisationnel de l'entreprise). Elle s'accompagne le plus souvent d'un enrichissement des tâches réalisées et d'une évolution des compétences.

Le volet organisation, notamment la certification qualité ou environnementale, est considéré comme un atout pour les entreprises vis-à-vis de leurs clients et en interne pour l'emploi.

## Un cadre réglementaire prégnant

---

La **traduction en lois des engagements du Grenelle de l'environnement et l'application des directives européennes** devraient jouer un rôle moteur pour le développement des éco-activités et des métiers verts dans les années à venir.

Cette assertion est modulée par les participants selon le domaine de métier et le champ d'intervention (eau, déchets...). Un participant mentionne une étude réalisée par le BIPE pour le compte du Ministère de l'Environnement qui prévoirait jusqu'en 2012 un accroissement de l'emploi dans la partie eau et assainissement, mais pas forcément sur la partie collecte/traitement des déchets.

La filière eau, assainissement, déchets et air (EADA) estime qu'environ 43000 emplois nouveaux seront créés du fait du Grenelle à l'horizon 2020, dont 24 000 dans l'eau et l'assainissement, 14 000 dans les déchets et le recyclage, 5 000 dans la dépollution de l'air. Ce chiffre est en phase avec une autre estimation réalisée lors du Grenelle (39 000 emplois nouveaux).

Les engagements du Grenelle sur la ressource en eau, dont l'objectif global est le bon état écologique des masses d'eau en 2015, englobent une gestion quantitative de la ressource (adapter les prélèvements d'eau, développer la lutte contre les gaspillages...), la quantification et la réduction des pollutions urbaines et industrielles (modernisation du parc de stations d'épuration...), la protection des aires d'alimentation...

Ces engagements viennent renforcer les lois existantes. La loi sur l'eau du 3 janvier 1992 avait confié aux communes des compétences dans le domaine de l'assainissement non collectif (ANC). Celles-ci devaient délimiter, après enquête publique, les zones d'assainissement collectif des zones d'assainissement non collectif et mettre en place, avant le 1er janvier 2006, un service public d'assainissement non collectif (SPANC). Ce service, financé par une redevance, serait chargé de contrôler les installations d'ANC des particuliers (près de 80% des installations estimées hors normes en 2008).

Au premier janvier 2006, moins de la moitié des communes avaient créé un SPANC. La loi sur l'eau de décembre 2006 a repoussé l'échéance à 2012. Elle a imposé également de nouvelles contraintes aux propriétaires concernés ; la mise en conformité de leurs installations avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Des opportunités d'emploi peuvent apparaître dans l'assainissement non collectif**, géré en direct par les collectivités locales ou en délégation. Le volume d'emplois localisés en zones rurales est estimé par un participant d'ici 5 à 6 ans, à 3 000 à 5 000 personnes en France. Ces professionnels seront en charge de



réaliser des diagnostics et vérifier la conformité des installations non collectives. C'est un métier qui allie compétences techniques et relationnelles.

« On a surtout besoin d'aller suivre, contrôler, émettre des avis sur des installations privées où, là, il y a besoin d'avoir quand même une bonne capacité de discussion, d'explication, de négociation. On pourrait croire qu'en termes de niveau, un niveau CAP/BEP pourrait suffire d'un point de vue technique ; par contre, à mon avis, il a besoin d'être nettement plus élevé dans la mesure où il y a une négociation, une discussion avec des particuliers ».

Une participante évalue le profil requis à des titulaires de niveau Bac + 2, voire Bac + 3 de type BTS Gestion et maîtrise de l'eau ou Licence professionnelle. Elle ajoute qu'en gestion déléguée, les marchés sont de courte durée et exécutés sur la base de contrat à durée déterminée. Ce serait plus un emploi d'insertion dans la vie active.

« On est plutôt sur des profils qui sont très adaptables, qui viennent sur ce métier-là en entrée. C'est l'entrée dans l'entreprise quelque part. Ils passent 2 ans, enfin 18 mois en CDD, et après ils vont s'orienter vers d'autres métiers, par exemple en particulier l'assainissement collectif. »

Une conseillère en formation précise que les organismes de formation attendaient un arrêté relatif aux modalités de l'exécution de la mission de contrôle des installations d'assainissement non collectif pour la mise en œuvre d'actions de formation. Celui-ci étant déposé, des formations seront proposées en 2010 aussi bien aux agents du secteur public qu'aux salariés du privé pour répondre aux demandes des employeurs (estimées sur le volet public à 1 ou 2 demandes de syndicats intercommunaux).

« 2 milliards d'euros par an en France sont consacrés à la remise en état des réseaux (réduction des fuites, problème de qualité d'eau...), ce qui correspond en gros à un renouvellement tous les 10 ans ». L'intervenant explique par la suite que cet investissement est encore faible et qu'il devrait être renforcé dans les années à venir et générer des créations d'emplois sur les métiers de la collecte et de la distribution d'eau (agent technique de réseau d'eau potable, agent de réseau, canalisateur...)

Un représentant d'entreprises mentionne **l'existence de niches d'activités et d'emplois dans le domaine du recyclage**. Il rappelle le rôle moteur que peut avoir la réglementation à l'origine de la création de son entreprise avec le décret relatif à la composition des équipements électriques et électroniques et à l'élimination des déchets issus de ces équipements, publié en 2005.

Les politiques de réduction des ordures ménagères ont des **impacts sur les métiers plus traditionnels** tels que ripeurs. Ces derniers doivent être capables d'identifier et de différencier des matériaux collectés, de détecter de mauvais tris. Ils reçoivent dans ce cadre des formations au tri. En contact avec le public, ils ont à mettre en avant un savoir-faire relationnel pour dialoguer avec les usagers et expliquer les raisons d'une non-collecte. C'est le cas aussi des agents de déchèterie : « On leur demande beaucoup de communication, aussi bien dans les déchèteries, où les gens sont demandeurs, ils veulent comprendre, ils veulent avoir des informations ».

« Je pense qu'il va y avoir des transferts d'emplois : les ripeurs, on va peut-être les appeler des CDV, des Collecteurs de Déchets Valorisables. »

La prise en compte de la réglementation environnementale complexe, liée à la conditionnalité des aides à l'agriculture<sup>7</sup>, la gestion des effluents d'élevage, qui concerne aussi bien les ressources en eau que la gestion de déchets, peuvent se traduire par la **création d'emplois dans le domaine du conseil environnemental** au niveau des chambres d'agriculture pour accompagner les agriculteurs. A noter que la rénovation du BP responsable d'exploitation agricole a intégré, au sein du référentiel, ces préoccupations environnementales.

Le conseil « vert » devrait prospérer avec une montée en compétence sur le volet expertise pour réaliser les études d'impact (par exemple sur les espèces protégées dans le cadre d'une installation industrielle), pour

---

<sup>7</sup> La conditionnalité des aides à l'agriculture, mise en place depuis 2005, soumet le versement de certaines aides communautaires au respect d'exigences de base en matière d'environnement, de bonnes conditions agricoles et environnementales (BCAE) ..., pour en savoir plus se reporter au site du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche.

conseiller les collectivités sur la connaissance et la mesure des enjeux environnementaux ou pour accompagner les entreprises (par exemple dans le montage d'un dossier ICPE<sup>8</sup>).

D'autres **métiers du conseil ou de la sensibilisation** devraient relayer ces politiques de réduction des déchets, de préservation de la ressource en eau ou plus généralement, de protection de l'environnement. Les participants citent l'apparition, ces dernières années, d'ambassadeur de tri ou éco-ambassadeur, en charge de la sensibilisation et de l'information de la population au sein des collectivités locales ou de structures intercommunales, d'associations, etc. L'économiste de flux est également mentionné en tant que métier émergent. Il aide les entreprises et les collectivités à maîtriser leurs flux d'eau, d'énergie, de déchets, etc. Il établit des pré-diagnostic, conseille, assure la promotion de technologies plus économes<sup>9</sup>. Là aussi, le groupe témoin s'accorde avec le pré-rapport remis en décembre 2009 à Mme Létard, qui évoque de nouveaux métiers de la prévention des déchets (ambassadeur de la prévention, animateur de plan de prévention des déchets...). Le CNFPT cite, dans une étude récente, le [conseiller environnement](#) comme métier porteur de la Fonction Publique territoriale.

Les **métiers d'animation**, de sensibilisation, d'éducation à l'environnement sont également sollicités pour accompagner le grand public, le monde de l'entreprise et les élus sur les problématiques environnementales. La communication (campagne de sensibilisation, production de supports..) ne peut se substituer, selon un intervenant, à l'éducation à l'environnement.

*« On s'est rendu compte, par exemple pour le compost, que les gens ne savaient pas faire du compost, que simplement de faire un composteur, de le distribuer, même s'il n'est pas cher, de le donner aux particuliers, aux familles dans tous les tissus sociaux urbains ou périurbains, même s'il était accompagné d'un magnifique flyer, d'un magnifique 4 pages et d'une petite campagne de sensibilisation, ça n'aboutissait à rien. Donc ce qui aboutit, c'est de faire intervenir des hommes de l'art, des femmes de l'art, c'est-à-dire des gens qui sont des éducateurs, qui sont des véritables transmetteurs non pas uniquement de connaissances mais aussi de compétences, qui sont des exemples, et qui savent construire un dispositif d'éducation. »*

Dans la gestion des espaces naturels, les techniciens devront combiner compétences en écologie (suivi des espèces...), en aménagement du territoire avec la mise en place de la « trame verte et bleue »<sup>10</sup> et la réorientation de l'utilisation des milieux et capacité de concertation avec les acteurs du territoire.

Sur le **domaine recherche, études et développement**, une participante mentionne le besoin en compétences et en formation dans le cadre d'un bilan carbone<sup>11</sup>. Pour réaliser un bilan carbone, deux possibilités sont offertes : consulter un prestataire ou suivre une formation. Selon Laurence Gouthière, responsable de l'animation et de la diffusion du Bilan Carbone® à l'ADEME, «aujourd'hui, près de 800 bureaux d'études sont formés à l'étude des émissions de gaz à effet de serre (GES). Il s'agit désormais d'augmenter les compétences. Les bureaux d'études formés à la méthode pratiquent très peu. Il faut impulser une montée en puissance ».

Ce besoin pourrait être amplifié par le projet de loi Grenelle II qui envisage de rendre obligatoire, pour les entreprises, administrations et collectivités, un bilan des émissions de GES dès 2011.

Concernant le **domaine mesures et analyses**, la quantification des pollutions et surtout leur meilleure caractérisation devraient s'accompagner d'une croissance, limitée cependant, du nombre d'écotoxicologues. L'impact du Grenelle de l'environnement ne se limitera pas aux seuls métiers verts et devrait générer des besoins en formation « environnement » pour personnes en emploi sur les métiers classiques ou verdissants.

---

<sup>8</sup> Installations classées pour la protection de l'environnement

<sup>9</sup> Pour en savoir plus Réseau TEE

<sup>10</sup> La trame verte est un outil d'aménagement du territoire, constituée de grands ensembles naturels et de corridors les reliant ou servant d'espaces tampons, reposant sur une cartographie à l'échelle 1:5000. Elle est complétée par une trame bleue formée des cours d'eau et masses d'eau et des bandes végétalisées généralisées le long de ces cours et masses d'eau. Elles permettent de créer une continuité territoriale, ce qui constitue une priorité absolue. La trame verte et bleue est pilotée localement en association avec les collectivités locales et en concertation avec les acteurs de terrain, sur une base contractuelle, dans un cadre cohérent garanti par l'Etat.

<sup>11</sup> Initialement créé par Jean-Marc Jancovici, cet outil est aujourd'hui développé par l'Agence (française) de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), qui en a fait une marque déposée.

## Une évolution technologique présente dans tous les domaines

La plupart des travaux engagés dans le cadre du Grenelle de l'environnement évoquent tout autant des évolutions au niveau du contenu des emplois et métiers actuels que de créations de métiers ou d'emplois. Un des facteurs d'évolutions sont les nouvelles technologies, dont l'impact peut être qualitatif et, selon le champ d'intervention, quantitatif.

Ainsi, les **modes de traitement des déchets**, en particulier le tri avec la reconnaissance optique, tendent à être de plus en plus **sophistiqués et mécanisés**. Cela peut conduire à des suppressions d'emplois ou à des réorganisations internes du travail.

*« Dans la gestion des déchets, et notamment nous avons un centre de tri qui trie les collectes sélectives issues des déchets ménagers, la fameuse poubelle jaune, et là nous avons mis un équipement en place avec du tri optique, donc du tri automatique. Nous sommes passés d'une cadence de production de 1 tonne/heure quand c'était à 100% manuel à 5 tonnes/heure quand aujourd'hui c'est automatique et on a recours au tri optique. Et donc qu'est-ce que j'ai fait entre les deux ? Avant, j'employais, en 2 x 8, 2 postes de 6 personnes, 12 ; et aujourd'hui je travaille sur 1 x 8 avec 4 personnes. »*

La mécanisation progresse également dans le domaine du recyclage, avec l'installation de broyeurs.

*« Au lieu d'investir si vous voulez, on avait deux choix : ou on met systématiquement un gros broyeur où tout passe si on met des gens au tri, ou on conserve 10, 12 ou 15 emplois dont 80% est de main d'œuvre. Ça, c'est une solution aussi ».*

De même, dans le domaine de l'eau, le télé-relevé des compteurs contribue ainsi, à l'instar des technologies de détection de fuites existantes, à l'acquisition ou au renforcement de compétences des personnels en postes. C'est le cas des métiers de releveur et de fontainier<sup>12</sup> avec des compétences en électronique, en électricité.

Un participant mentionne un **besoin en professionnalisation pour les métiers de l'assainissement**. Ces métiers (agents de réseau, ouvrier d'entretien, canalisateur...) demandent de plus en plus de technicité (due aux évolutions des matériels employés, au développement des techniques du sans tranchée...). Les professionnels en poste doivent gérer les risques lors des interventions pour les travaux d'entretien des réseaux d'assainissement.

La **gestion des stations d'épuration** ou des stations de traitement d'eau potable nouvelles générations, entièrement pilotées par automates, requiert des **compétences en process, en électricité et en automatisme**. Une intervenante indique les difficultés d'adaptation des personnes diplômées de formations telles que le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU) à ces technologies et qu'elle privilégie, dans les recrutements récents, de responsables de station les profils de type Bac Pro Maintenance des équipements industriels (ex MSMA)<sup>13</sup> ou Bac Pro Electrotechnique<sup>14</sup>.

*« C'est problématique pour adapter des personnes qui ont, au départ, qu'une formation de process type BTS Gestion et maîtrise de l'eau. Ils savent exactement quel est le process pour traiter les eaux usées, par contre quand ils se retrouvent à une station nouvelle génération entièrement pilotée par un automate, et qu'ils n'ont jamais mis les mains dans un automate, sans parler de leur demander de reprogrammer des choses, mais savoir déjà comment ça fonctionne et tout, c'est compliqué. »*

Selon elle, il est beaucoup plus facile de recruter une personne avec des compétences en électrotechnique, en électricité de base, en formation initiale, et de la former en alternance au process d'épuration, au process de traitement de l'eau potable que l'inverse. Ainsi, l'adaptation des personnes en poste, suite à ces changements d'usines, par des formations à la mécanique/automatisme de longue durée, ne donnerait pas de résultat à la hauteur des financements engagés dans la formation.

Un autre intervenant rappelle le phénomène de balancier enregistré depuis le milieu des années soixante entre la primeur accordée aux compétences en électromécanique et celle donnée aux compétences en process

<sup>12</sup> Aussi appelé agent de distribution d'eau, agent de réseau.

<sup>13</sup> Appartient au GFE 06 Mécanique – automatismes.

<sup>14</sup> Appartient au GFE 07 Electricité - électrotechnique – électronique.

d'épuration et de traitement d'eau potable. Ainsi dans les années 60, les profils recrutés dans les usines de traitement, et en particulier de traitement d'eaux usées étaient des électromécaniciens pour l'entretien des moteurs et des machines. Par la suite, la bactériologie, la chimie, la connaissance du process ont été privilégiés pour revenir dernièrement, face à l'automatisation des stations, vers une base en électricité, électronique et automatismes.

Selon une représentante d'organisme de formation, les technologies évoluent rapidement et sont difficiles à suivre, d'autant plus que les demandes des professionnels adressées aux lycées sont variées en termes de profils, de technicien d'une compagnie fermière à celui d'une station d'épuration par exemple.

De nouveaux **métiers pourraient apparaître d'ici 5 à 10 ans à la frontière entre métiers de l'eau, des déchets et de l'énergie** avec la récupération de l'énergie potentielle de l'eau par micro-turbinage, la transformation de la pression en énergie ou encore la valorisation des boues d'épuration sur des plateformes de compostage. Une représentante d'entreprise relève qu'aucune formation n'existe à ce jour par exemple dans le domaine de valorisation énergétique des boues.

La recherche dans le domaine de l'environnement, boostée par le Grenelle de l'environnement, devrait entraîner des changements dans les modes de production (développement de l'éco-conception), la conception de nouveaux produits (technicité des stations, des fosses sceptiques, des filtres dans le domaine de l'eau, utilisation des nanotechnologies...), et contribuer, dans les années à venir, à créer des activités et des emplois en Auvergne.

*« Nous avons aujourd'hui 80% de notre activité qui est le résultat direct de l'innovation et des recherches qui ont été menées par le passé. 80% ! Et dernier élément, c'est ça le plus dur, c'est qu'il faut presque une dizaine d'années avant de passer de l'émergence d'une idée à peu près claire au point mort de rentabilité »*

## Des évolutions organisationnelles

---

Les normes constituent le troisième volet des principales évolutions que connaissent les métiers verts, avec des impacts sur les process de production et l'organisation du travail.

La certification d'entreprise est un avantage aux yeux des entreprises clientes. Elle peut être aussi une exigence des donneurs d'ordres, notamment pour les normes des familles ISO 9000<sup>15</sup>. Certains participants jugent l'engagement par les entreprises dans la norme ISO 14001<sup>16</sup> comme un gage d'accès à de nouveaux marchés.

Cependant, si les grandes entreprises peuvent disposer de responsable qualité, de responsable environnement ..., **la fonction est souvent triple « qualité, sécurité, environnement »** dans les PME.

La mise en conformité au sein des entreprises aux normes ou même à la réglementation peut se faire par le recours à une personne en formation par alternance, par la formation d'un responsable qualité ou sécurité ou par des personnes occupant d'autres fonctions techniques type maintenance, mais qui se sont vu confier des missions en sécurité, en environnement... Les créations d'emplois sur ces professions devraient être limitées en Auvergne.

Aux dires d'une participante, les fonctions liées au développement durable, les fonctions liées à la prévention des risques, au plan de continuité d'activité émergent au sein des entreprises. Les actions de formations au développement durable destinées aux responsables « qualité, sécurité, environnement » (QSE) devraient être développées en conséquence.

---

<sup>15</sup> La famille ISO 9000 traite du « Management de la qualité ». Ce terme recouvre ce que l'organisme fait pour satisfaire : aux exigences qualité des clients ; aux exigences réglementaires applicables, tout en visant l'amélioration de la satisfaction des clients, et l'amélioration continue de sa performance dans la réalisation de ces objectifs. Source : Organisation internationale de normalisation [www.iso.org](http://www.iso.org)

<sup>16</sup> La famille ISO 14000 traite du « Management environnemental ». Ce terme recouvre ce que l'organisme fait pour réduire au minimum les effets dommageables de ses activités sur l'environnement, et améliorer en permanence sa performance environnementale. Source : Organisation internationale de normalisation [www.iso.org](http://www.iso.org)

# La gestion des ressources humaines

## Des métiers en cours de professionnalisation

Ces métiers rassemblent près de 1 200 actifs en Auvergne en 2006<sup>17</sup>. Plus des deux tiers d'entre eux occupent des emplois d'ouvriers, dont près de 60% sur les emplois non qualifiés. La collecte, le tri, le recyclage des déchets ou le traitement et la distribution d'eau restent des activités consommatrices de main-d'œuvre.

La plupart de ces métiers est, cependant, confrontée à **une montée en compétences**, impulsée par une réglementation accrue, par l'évolution des technologies (automatisation des process, des machines...). Le degré d'exigences techniques augmente, parfois accompagné d'attentes en termes de capacité relationnelle comme cela a été mentionné pour les ripeurs ou les agents de déchèterie.

*« Mais tous ces métiers effectivement... le métier d'éboueur change aussi, Ils soulèvent le couvercle, ils regardent, surtout pour tout ce qui est la collecte sélective. A ce moment-là, ils ont aussi une autre approche du métier. Ils ne vident plus simplement la poubelle. Ils regardent aussi le contenu. »*

Le **franchissement de ce palier**, notamment technologique, peut s'avérer **délicat pour les salariés âgés**. Est cité l'exemple des agents de réseau.

*« Sur des agents de réseau qui ont une vingtaine d'années d'ancienneté, l'évolution technologique est parfois un petit peu complexe à intégrer. »*

Les professionnels s'interrogent aussi sur la **capacité de populations issues du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique à accéder à ce nouveau seuil**.

*« Nous, on confie un certain nombre de tâches à une entreprise d'insertion. Les gens sont payés au Smic, mais ils bénéficient d'une formation 6, 12 et 24 mois. Mais elle n'est pas gérée par notre groupe, elle est gérée par le réseau Envie, on peut le nommer, qui gère une quinzaine de personnes. Mais ces personnes, il faut quand même les former au métier, il faut leur donner une formation, il faut les amener à être dans la passerelle, c'est-à-dire à pouvoir passer de l'espace insertion à l'espace emploi traditionnel. »*

*« Mais derrière il n'y a pas de passerelle. Qu'est-ce qu'ils vont faire ? Bon, on les reçoit 6 mois, 12 mois, 24 mois, dans un palier. »*

L'accompagnement des salariés de l'Insertion par l'Activité Economique serait à accroître pour leur éviter l'alternance entre contrats aidés, périodes de chômage ou d'inactivité.

*« Parce qu'on est en train de monter des entreprises d'insertion, avec des contrats, ça sera 4 mois maintenant, avant c'était 6, 12, 24, mais derrière, on est en train de faire un système avec un turn-over qui existe, et on se demande où on va aller. »*

Le thème de la professionnalisation est également **présent pour les acteurs de l'éducation à l'environnement**. Ce champ a connu des évolutions importantes ces dernières années (émergence du métier d'animateur dans les années 70 et 80, embauches massives grâce au dispositif emploi jeune dans les années 90...). Le périmètre de la filière d'éducation à l'environnement, de par sa jeunesse, est encore mal défini. Un intervenant mentionne l'intérêt partagé notamment par les organismes de formation à la constitution d'une filière, la nécessité de recenser les employeurs et le potentiel d'emploi et d'accompagner les professionnels.

*« Il y a eu un énorme travail qui a été fait avec à la fois les Ministères de l'Éducation Nationale, de l'Environnement à l'époque, et puis de Jeunesse et Sport, de professionnaliser tous ces acteurs. Bon, malheureusement, ça ne s'est pas prolongé. Ça ne s'est pas fait pour des raisons de transformation des ministères. Aujourd'hui, il y a un vivier énorme. Il y a un vivier énorme d'acteurs de l'éducation environnement dans les jeunes qui sortent des dispositifs de formation initiale. Et on s'est rendu compte que dans ce vivier en fait, il y avait beaucoup de gens qui découvriraient un métier, le métier d'éducateur, qui n'a rien à voir avec une simple activité occupationnelle des enfants pendant leurs temps de loisirs. »*

*« Il y a besoin de mettre beaucoup d'énergie pour savoir s'il existe des employeurs, des métiers... »*

<sup>17</sup> Selon le recensement de la population.

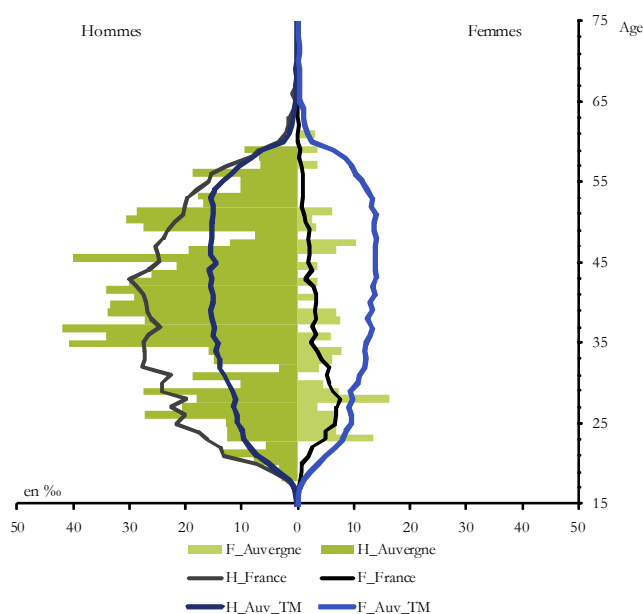


## Une population jeune...

Ces métiers sont plus jeunes que la moyenne auvergnate (38 ans en moyenne en 2006 contre 40 ans pour l'Auvergne, tous métiers confondus).

Les professionnels ne mentionnent **pas de départs à la retraite conséquents** dans les années à venir, à l'exception de quelques métiers concernant un faible nombre d'actifs. Il s'agit des canaliseurs ou agents de réseau qui interviennent sur la réparation, la réhabilitation et la pose des réseaux. Ces départs à la retraite pourraient s'accompagner de difficultés de recrutement pour les entreprises concernées.

Les agents de collecte ou éboueurs et les agents de déchèterie relevant de la Fonction Publique territoriale appartiendraient à cette catégorie, le CNFPT les classant dans les métiers à forts renouvellement d'effectifs<sup>18</sup>.



Les **phénomènes d'usure professionnelle** peuvent se manifester sur ces métiers qui restent malgré tout physiques. Le maintien en emploi peut être assuré par la mise en place de mobilités professionnelles. Un participant évoque, dans son entreprise, les reconversions de ripeurs en éco-ambassadeurs, facilitées par leurs compétences dans le tri.

Les techniciens sont des professionnels plus jeunes (34 ans en moyenne en 2006). Les participants illustrent ce phénomène par le caractère récent de certains métiers comme par exemple les responsables QHSE.

## ... et masculine

Près de 85% des personnes exerçant ces métiers sont des hommes. Les métiers de l'eau, de la gestion des déchets ou du recyclage sont encore très « genrés ».

Ainsi, les métiers physiques **d'agents de réseau, d'agent de collecte sont masculins** : « Sur le réseau, c'est 99,99% d'hommes », « dans la collecte des ordures ménagères, c'est toujours une majorité d'hommes. Parce que, au début, on avait quelques femmes qui étaient éboueurs, et depuis 3-4 ans, on n'en a plus une ».

La **présence des femmes** dans les centres de tri dépend de la nature des déchets triés : elles seront majoritaires dans le cas de déchets ménagers et peu présentes par exemple dans la collecte et de traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), en lien avec la dangerosité de certaines substances contenues dans ces équipements.

« On ne peut pas prendre des femmes à n'importe quel poste. Par exemple à tous nos ouvriers, on fait faire des plombées. La recherche du plomb. Parce que comme il y a des poussières, il y a tout ça. Vous traitez les néons ou les lampes, il y a des produits mercuriels. Le public féminin... je veux dire qu'une femme a beaucoup plus de risques parce qu'elle est génitrice. Ça nous pose beaucoup plus de problèmes, donc ce n'est pas des postes qu'on ouvre facilement à des femmes, notamment jeunes »

Les femmes sont plus présentes, selon les professionnels, sur des postes d'encadrement ou de techniciens ce que traduisent les chiffres avec respectivement 39% et 29% de femmes parmi leurs effectifs.

<sup>18</sup> Pour en savoir plus : [http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/Découvrir\\_la\\_FPT/Les\\_fiches\\_prospective\\_\\_Métiers\\_/869](http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/Découvrir_la_FPT/Les_fiches_prospective__Métiers_/869)

Les participants mentionnent **l'attrait des femmes pour les métiers de l'environnement**, qui, là aussi, se reflète dans les données du recensement avec 27% de femmes parmi les actifs de moins de 30 ans contre 10% pour les 50 ans et plus.

*« Mais c'est vrai que sur les métiers des études et sur les conducteurs de station, on voit aujourd'hui arriver beaucoup de filles ... »*

De même, la création des services publics d'assainissement non collectif, les fonctions QHSE amènent, selon les participants, un public féminin.

## Des conditions d'emploi plutôt favorables

La plupart de ces professions connaissent des conditions d'emploi stables. 84% sont en CDI ou titulaire de la Fonction Publique (86% en moyenne en Auvergne) et 93% à temps plein (86% en moyenne auvergnate).

Les entreprises présentes au sein de ce groupe mentionnent un **turn-over faible**, aussi bien pour les entreprises de la gestion des déchets ou du recyclage que du domaine de l'eau. Certaines évolutions professionnelles peuvent cependant passer par des changements d'établissement pour bénéficier de conditions d'emploi jugées plus avantageuses tout en restant dans le même métier. C'est le cas par exemple des responsables QHSE. Une responsable de formation mentionne aussi l'attractivité de la région Rhône-Alpes sur ces fonctions avec le secteur de la chimie, de la plasturgie, etc.

*« Par rapport aux enquêtes que l'on peut faire auprès de nos anciens étudiants, c'est vrai qu'ils utilisent aussi le fait de changer d'entreprise comme étant une possibilité de booster un petit peu leur carrière. C'est un moyen pour eux de faire grimper un petit peu le niveau de responsabilité, le niveau de rémunération aussi »*

Certaines professions peuvent néanmoins être confrontées à **des conditions d'emploi plus atypiques ou précaires**.

Est mentionnée par exemple l'apparition de **travail en temps partagé**. Cette formule, intéressante pour les PME-PMI, permet de recourir à des salariés dont l'expertise ne leur est nécessaire que ponctuellement. C'est déjà le cas sur les fonctions de QHSE au sein des adhérents de l'association E2ia et de quelques entreprises auvergnates.

*« Par exemple un QSE, on n'a pas les moyens d'en avoir un pour chaque entreprise, eh bien on se l'est partagé, et je vous garantis que ça nous aura été d'une très grande efficacité puisque, en l'espace de 2 ans, on a pu passer toutes les qualifications nécessaires. »*

Le métier de contrôleur et « diagnostiqueur » en assainissement collectif s'effectue sous la forme de contrats de courte durée.

*« Ils passent 2 ans, enfin 18 mois en CDD, et après ils vont s'orienter vers d'autres métiers, par exemple en particulier l'assainissement collectif. D'abord, une fois que vous avez terminé un contrat, vous êtes obligé quelque part de déménager si vous voulez rester dans ce métier-là. »*

Une autre participante mentionne la difficulté, en milieu rural, d'employer à temps plein un technicien SPANC.

Cependant, certains salariés se heurtent au **problème de « solvabilisation » de certaines activités**. Ils sont alors amenés à accroître leur niveau de compétences et à développer une pluri-compétence et, ainsi, à élargir leur domaine d'intervention. Il s'agit essentiellement des professionnels intervenant dans la protection de la nature, l'entretien et l'aménagement rural ou dans l'éducation à l'environnement. Sont cités en exemple un gestionnaire d'espaces naturels, qui élargit ses connaissances à l'exploitation agricole, des éducateurs à l'environnement qui complètent leur activité par de l'accompagnement en montagne ou qui se spécialisent sur le concept de développement durable, pour accompagner des collectivités locales ou des établissements scolaires dans le cadre de l'Agenda 21 ...

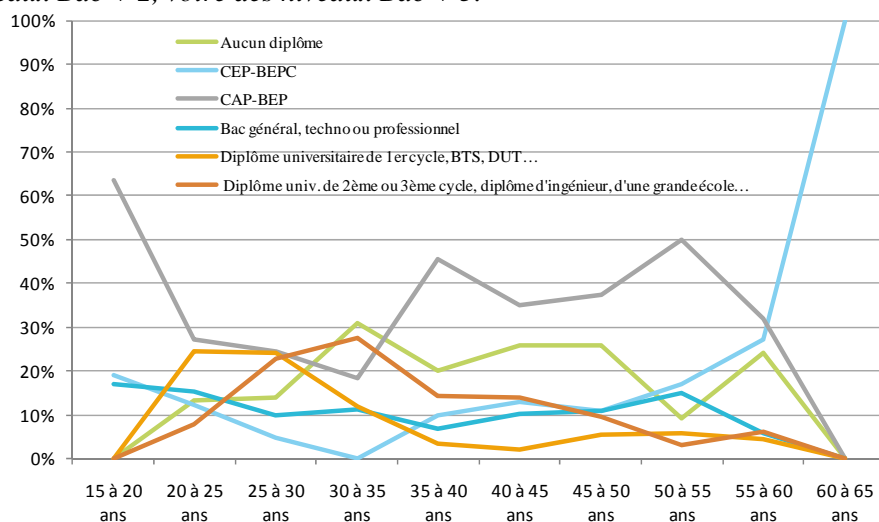
Ce **besoin en double compétences** peut se rencontrer aussi dans de petites structures dont les budgets ne leur permettent pas d'employer des personnes aux profils variés.

*« Et aussi beaucoup de besoins, surtout chez les associations de petites collectivités, entre guillemets, de « juristes de l'environnement ». C'est-à-dire être expert naturaliste d'un côté, faune/flore, mais aussi connaître le juridique, le réglementaire, savoir faire une veille. »*

## Des pratiques de recrutement en évolution

Le besoin de voir évoluer les compétences de leur personnel se retrouve dans les recrutements des entreprises avec **un niveau de formation à l'embauche qui augmente**. Ainsi, selon les chiffres de recensement de 2006, parmi les salariés de moins de 30 ans, 39% ont un diplôme de niveau Bac+2 et plus, 12% un niveau Bac et 28% un niveau CAP-BEP. Parmi les salariés de 50 ans et plus, les pourcentages correspondants sont 9%, 12% et 43%.

« L'évolution des techniques, c'est vrai un petit peu dans tous les métiers de l'environnement, on a besoin de personnes qui aient un minimum de qualification, et on est effectivement plutôt sur des niveaux Bac, des niveaux Bac + 2, voire des niveaux Bac + 3. »



Les entreprises rencontrent deux types de problèmes dans leurs recrutements :

- un décalage qui peut exister entre les postes offerts et les attentes des jeunes, qui peut se traduire à terme par des démotivations ou des départs de l'entreprise, si des possibilités de promotion n'existent pas.

« Ça pose un problème..., c'est que les jeunes qui font un Bac + 2, un Bac + 3 visent aussi un certain niveau de rémunération, un certain niveau de responsabilité. On leur apprend à l'école que parce qu'ils ont fait un Bac + 2 et un Bac + 3, ils vont forcément manager une équipe »

- dans le cas de mobilité géographique, la difficulté pour le conjoint à trouver un travail en Auvergne.

Le **recours à l'intérim** semble plus **important** sur ces métiers (3,3% selon les données du recensement en Auvergne contre 2,2% tous métiers confondus) ; il semble variable d'une entreprise à l'autre. L'intérim peut être utilisé comme « période d'essai » avant embauche définitive.

« Un volet qu'on utilise, c'est l'intérim. Là, on a 3 entreprises d'intérim à qui on a donné la définition de tous nos postes, et qui nous font une présélection. »

## Des difficultés de recrutement ciblées

Les participants témoignent d'une **absence de difficultés de recrutement**, ce que semble confirmer les données de Pôle Emploi sur l'état de marché du travail avec 35 offres d'emploi déposées en 2009 pour 100 demandes enregistrées.

Un employeur mentionne même l'existence de vivier de candidatures :

« Je travaille avec ce que j'appelle un vivier, avec des demandes d'emploi. Je reçois tous les jours 3 ou 4 demandes d'emploi. De gens qui sont, certains, qualifiés, d'autres qui ne le sont pas. Certains qui ont de l'expérience, beaucoup d'expérience. De tous les âges. Ça va du jeune qui a 18 ans au cadre qualifié qui en a



*55 mais qui veut changer de boutique parce qu'il était dans une grande boutique ou dans une entreprise concurrente, peu importe. Et vraiment, je vis avec ce vivier. »*

**Des pénuries de main-d'œuvre**, suite à des départs en retraite, pourraient concerner les entreprises intervenant dans la pose et la réhabilitation des réseaux d'assainissement sur des métiers de canaliseurs/poseurs de canalisations. Ces difficultés pourraient découler d'une mauvaise image de ces métiers, de leur pénibilité en décalage avec les évolutions récentes de ces métiers où une plus grande technicité est demandée.

De façon plus anecdotique, des problèmes de recrutement peuvent exister sur certains métiers très particuliers tels que chalumiste, un des métiers traditionnels du monde de la récupération, spécialisé dans la découpe de ferrailles au chalumeau.

*« ...c'est un métier qui physiquement est très dur, et là alors, on ne trouve plus personne. Et c'est un phénomène, je pense, qui est un peu identique dans les métiers de la métallurgie. Vous aussi vous avez des métiers qui sont difficiles, mais physiquement, et vous avez du mal à trouver. »*

Dans leur recherche de profils à doubles compétences, certains employeurs font état de l'absence de personnels qualifiés. Ainsi, est mentionné l'exemple d'une entreprise de valorisation des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) à la recherche de conducteurs de machines capables également de réaliser du service après vente. Le niveau recherché correspondait à un Bac pro. *« On a des très grosses difficultés, nous, avec les Bac Pro. On a besoin de conducteurs de machine qui fassent un peu de SAV, pas mal de choses, et la personne elle veut bien faire du SAV mais elle ne veut pas conduire la machine.... On a travaillé avec le lycée Godefroy-de-Bouillon, avec pas mal de personnes, mais par l'intérim après, il y a des jeunes qui veulent essayer de rentrer tout de suite en activité. Mais on se heurte à ce problème, c'est qu'ils veulent faire ou l'un ou l'autre. Là, les doubles compétences sont à développer. »*

## L'image et la lisibilité des métiers

---

Si certaines difficultés de recrutement peuvent se résoudre par un recours à la formation (chalumiste, compétence additionnelle), d'autres résultent d'un problème d'image des métiers ou même d'absence de lisibilité des métiers.

### L'image des métiers de ce groupe est contrastée :

- **positive**, quoique parfois éloignée des réalités, pour les métiers d'éducation à l'environnement, de la gestion des espaces naturels ou de la protection de la nature
- plutôt **négative** pour les métiers de l'eau et des déchets du fait de leur rattachement à l'industrie ou de leur pénibilité réelle ou perçue.
- **absente** pour les métiers transversaux (responsable qualité, sécurité, environnement...)

*« Parce qu'on l'a dit depuis ce matin, les métiers de l'environnement, de la sécurité et de la qualité, ce sont des métiers qui sont transversaux. Or, quand vous cherchez un métier, que vous êtes en troisième et que vous cherchez une orientation, vous allez trouver un boucher, un charcutier, un coiffeur, un banquier, etc., vous allez trouver des répartitions par métier qui sont, elles, pas du tout transversales, qui sont des métiers bien identifiés. Et ces métiers... alors il n'y a pas que le QSE, il y en a d'autres des métiers transversaux, mais tous ces métiers transversaux, ils ne sont pas lisibles dans l'offre des métiers futurs. »*

*« Aujourd'hui faire venir des jeunes dans l'industrie, c'est difficile parce que ces jeunes, qu'on décrit peut-être un petit peu de manière caricaturale aujourd'hui, il ne faut pas oublier que ces jeunes, ils ont la pression. Ils ont la pression sociale, ils ont la pression de leurs parents. »*

Un intervenant privilégie les **actions de découverte des métiers** comme outil pour pallier la mauvaise représentation ou le déficit d'image de ces métiers auprès des jeunes et de leurs familles ou des adultes demandeurs d'emploi.

*« L'intérêt surtout, c'est que ça permettait aux jeunes, ou aux moins jeunes d'ailleurs, aux demandeurs d'emploi, de se rendre compte réellement de ce que c'était que l'entreprise et ce qu'on y faisait. C'était autre*

*chose qu'une journée portes ouvertes, c'était autre chose qu'une journée d'information, c'était véritablement une mise dans le bain »*

Il l'illustre par une expérience menée sur le métier de gardien de déchèterie : *« On a monté des modules de formation qui étaient des découvertes de ces métiers. On a permis à des personnes d'aller découvrir que quand on parle des déchets, c'était peut-être autre chose.... Donc il y a eu tout un travail de fait par rapport à la valorisation de ce métier-là, en particulier de gardien de déchèterie. Et je me rappelle d'une fille qui avait une Licence ou une Maîtrise de Psycho, qui a postulé pour être gardien de déchèterie, qui est actuellement gardien de déchèterie sur une déchèterie de l'agglomération clermontoise, qui est heureuse comme tout d'avoir fait ce choix parce que ça correspondait à un mode de travail qu'elle n'aurait jamais imaginé au départ. »*

Il cible comme opérateurs de ces actions Pôle Emploi, les missions locales ou encore le Conseil Régional.

Selon l'avis d'une représentante du Conseil Régional, les initiatives visant à revaloriser les images des métiers doivent être menées en collaboration avec les entreprises, les organisations et fédérations professionnelles. Elle cite pour exemple les « Couloirs du Bâtiment », une opération montée par la Fédération du bâtiment dont l'objectif est de faire découvrir la réalité des métiers du secteur, grâce à la visite de chantiers et ateliers.

Tous s'accordent sur le fait que les actions de communication et d'information doivent être présentes au premier stade de l'orientation, dès le collège.

Un inspecteur de l'information et de l'orientation rappelle la généralisation en 2009 du « parcours de découverte des métiers et formations » par le Ministère de l'Education Nationale pour tous les élèves de la classe de cinquième aux classes terminales de lycées d'enseignement général et technologique et de lycée professionnel. Le but de ce parcours est de permettre à chaque élève de construire son parcours de la façon la plus éclairée possible pour fonder sur des bases solides ses choix d'orientation. Ce parcours complète le dispositif préexistant depuis 2005 de découverte professionnelle en classe de troisième (sous forme d'une option facultative de 3 heures et d'un module de 6 heures<sup>19</sup>).

Il indique que les jeunes se tournent en premier vers leurs réseaux (familles, amis) pour trouver des stages de découvertes de l'entreprise. Il mentionne la difficulté pour une entreprise d'accueillir un jeune pour un stage de 3 à 4 jours.

*« Ils demandent au papa, à la maman, à l'oncle, à la tante si on peut me prendre dans ton entreprise, etc. Ils vont beaucoup dans l'artisanat. Parce que l'artisanat, c'est la proximité. Les entreprises n'ouvrent pas leurs portes pour faire un stage en entreprise de 4 jours. Donc les élèves de troisième ne découvrent pas une PME. Parce qu'on leur dit : « Ben non, qu'est-ce qu'on va faire de toi pendant 3-4 jours ? » Et parce que dans l'entreprise, c'est aussi une grosse responsabilité d'avoir un jeune.*

Les **initiatives pour rapprocher entreprises, écoles ou universités** existent déjà (stages, orientation professionnelle, salons...) mais doivent être renforcées.

*« C'est compliqué pour les établissements scolaires de trouver des lieux de stage malgré leur très bonne volonté et les réseaux qu'ils entretiennent. Et la gestion des déchets, c'est quand même un choix, c'est vrai, qui est assez compliqué parce qu'on ne sait pas vraiment ce que c'est. En dehors de voir les éboueurs qui passent devant chez soi, qui ramassent la poubelle noire, la poubelle jaune, faire des tris, etc. Après, il faut valoriser ça. Il faut communiquer, valoriser, rencontrer les professionnels ; et de plus en plus dans les établissements, les professionnels rentrent. Donc moi, je propose aussi aux professionnels d'aller aussi un petit peu plus vers les établissements parce que les établissements vont vers eux, et depuis très longtemps. Et les professionnels, c'est à eux aussi d'aller dans les établissements, de montrer ce qu'ils font, et je crois que les établissements de ce côté-là ne vous fermeront jamais la porte. »*

L'information professionnelle à destination des jeunes se décline sous divers médias (documents papier, supports vidéos, salons tels Infosup, sites internet) et demande à être adaptée aux modes de consommation des jeunes.

---

<sup>19</sup> Cf. dans la collection Ressources éducatives/ monde professionnel de l'ONISEP un titre dédié à l'entreprise Veolia : <http://www.education.gouv.fr/cid157/decouverte-professionnelle-classe-troisieme.html>

« Il faut que les supports que l'on développe et qu'on publie soient lus. Et là, on arrive à un problème, parce que les jeunes ne nous voient pas, ne lisent pas le journal, donc ils ne voient pas ce qu'il y a dans le journal, ils regardent Internet. Ils regardent les blogs, etc. »

Un représentant de l'ONISEP cite également, comme outil de communication, la réalisation de publications spécifiques à destination des professionnels de l'orientation<sup>20</sup>. Il propose la réalisation de ce type de document en Auvergne.

Un élément contributif au manque de lisibilité des métiers est **l'absence de référentiel métier**. Un participant mentionne cette particularité sur les métiers de l'eau et la difficulté concomitante pour construire une offre de formation adaptée.

« Mais ce qui manque finalement cruellement, c'est les référentiels métiers, en tout cas dans les métiers que je connais c'est-à-dire les métiers de l'eau, eau et assainissement, il n'y en a pas. Il n'y en a pas du tout. Je prends des référentiels métiers. Par exemple au CNFPT, il y a un référentiel métier pour l'agent d'exploitation des réseaux d'eau. Quand je le compare au référentiel métier Lyonnaise des Eaux pour un agent d'exploitation des réseaux d'eau, il y a des similitudes quand même, heureusement, mais il y a de grosses différences aussi. Ensuite, sur le terrain, quand je compare un référentiel métier Lyonnaise des Eaux avec SAUR en exploitation des réseaux d'eau, là, je trouve encore de grosses différences. Notamment sur des parties qui ne sont pas vraiment le cœur de métier technique mais plus sur la partie communication et encadrement, qui sont très différentes en fonction des structures dans lesquelles on se trouve, publiques ou privées, petites ou grandes. Mais n'empêche que quand on n'a pas de référentiels métiers, ça devient très compliqué derrière pour bâtir une offre de formations. »

C'est aussi le cas du métier d'éducateur à l'environnement. En absence de structuration de la filière, ce métier n'est pas reconnu, selon un intervenant. De fait, il ne fait pas l'objet d'une fiche ROME spécifique.

« Il n'y a pas de métier d'animateur par exemple ou d'éducateur en environnement, ça n'existe toujours pas. Et il a du mal à émerger. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de fiche ROME, il n'y a pas de véritables compétences, de fiche d'activité décidée. »

Cette absence de référentiel pourrait être résolue dans le cadre du plan de mobilisation pour les emplois verts. Un des axes proposé par le Plan de mobilisation nationale sur les métiers de la croissance verte est l'identification des compétences et des métiers de la croissance verte dans les référentiels et les nomenclatures existantes et la création d'un répertoire unique des compétences et des certifications de ces métiers.

## Les politiques de formation

---

### *Des priorités en termes de formation*

---

La diversité des employeurs de ces métiers verts se retrouve au niveau du financement de la formation professionnelle avec la présence de différents OPCA. On y retrouve OPCALIA-OME pour la collecte auprès des entreprises de trois branches professionnelles (Déchet, Eau et Assainissement), FORCO pour les entreprises de recyclage, AGEFOS PME pour l'assainissement et maintenance industrielle et l'interprofessionnel... A ce panorama, s'ajoute le CNPPT pour la Fonction Publique territoriale.

Des **priorités en matière de formation** se dégagent cependant :

- dans le domaine de l'hygiène et la sécurité avec des besoins en formations pour les métiers des déchets et du recyclage de type sauveteur-secouriste du travail (SST), gestes et postures...
- dans le domaine de la logistique (transport, manutention et magasinage) de type CACES, FIMO, FCOS (par exemple permis poids lourds pour les ripeurs)
- dans le domaine des techniques et produits avec l'utilisation de machines et équipement productifs, des formations au tri des déchets, au diagnostic assainissement...

---

<sup>20</sup>, l'ONISEP publie la collection *Ressources éducatives/monde professionnel*, destinée à aider les équipes éducatives à mener à bien leur mission. Le 6<sup>ième</sup> numéro, dédié à l'entreprise Veolia, présente quatre activités de service sous l'angle de leur évolution, de leur prospective et de leurs emplois : propreté, eau, énergie et transport.

- dans le domaine de la réglementation
- ou du développement personnel (savoirs de base)

Dans le cadre de l'utilisation de machines et équipement productifs, des actions de formations peuvent être mises en place par les fournisseurs de machines, avec formation sur site à l'utilisation des machines de tri optiques par exemple dans le domaine du recyclage.

Des formations au développement durable émergent aussi dans les demandes adressées aux financeurs de formations.

*« Donc beaucoup plus large que ce que l'on a vu au niveau du groupe de travail, mais qui prend quand même en compte l'aspect eau/assainissement, mais en plus sensibilisation au développement durable et sensibilisation à l'environnement, mais tous les autres aspects : sociétaux et économiques »*

L'OPCA ou le CNFPT peut intervenir auprès des entreprises sur l'élaboration des projets de formation et de besoins en formation très spécifiques ou ponctuels (chalumiste...) et prendre en charge le financement de l'action de formation.

*« Former des chalumistes, si c'est en effet une compétence qu'on peut acquérir en une ou deux semaines, ce n'est pas la peine. On est vraiment dans la formation continue.... La réponse, c'est l'OPCA qui va aider l'entreprise à financer, mais l'opérateur, on est dans un marché libre, et ça peut être plein d'opérateurs possibles.»*

*« Depuis 2-3 ans, on a un véritable plan de formation dédié à l'entreprise, bien qu'on s'appuie effectivement toujours sur le CNFPT puisque nous sommes une collectivité locale et que notre premier interlocuteur est le CNFPT en matière de formation. »*

Certains employeurs mentionnent **l'absence de certaines formations sur le territoire auvergnat** et la nécessité, pour les salariés, de se déplacer pour suivre des formations en démolition automobile ou dans le domaine de l'eau.

A ces plans de formation d'entreprises, s'ajoutent les nouvelles formations statutaires, entrées en application en juillet 2008 pour la Fonction Publique territoriale. Ces formations, comprenant des actions d'intégration et de professionnalisation, sont des éléments de la formation professionnelle tout au long de la vie.

*« C'est vrai qu'au niveau de la fonction publique territoriale, nous avons eu une évolution en 2007 de la loi avec une obligation de formation, formation d'intégration, pour le personnel de catégorie C... donc une formation obligatoire de 5 jours qui développe les aspects d'animation et a un apport de connaissances par rapport à la Fonction Publique territoriale. »*

Une intervenante mentionne la révolution engendrée par la création du DIF dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et le voit comme un outil de promotion individuelle.

*« La formation interne. Enfin moi, je la vois certainement comme la formation tout au long de la vie. Je pense qu'avec l'arrivée du droit individuel à la formation, qui a été un peu une révolution quand même, qu'on a relativement bien géré, nous, c'est par cette voie-là qu'on va permettre aux personnels de progresser.»*

### Une appétence plus ou moins grande à la formation

Que ce soit dans le secteur public ou privé, certains salariés sont **réticents à l'entrée en formation**. Ce sont souvent des personnes sans qualification, peu diplômées, en situation d'échec scolaire ou avec un vécu négatif en matière de formation. Leur expérience de formation, le plus souvent dans un domaine technique, s'avère au final globalement positive.

*« Pour le personnel de catégorie C, on s'aperçoit que ce personnel-là arrive, donc une formation obligatoire de 5 jours, avec beaucoup d'appréhension par rapport à l'aspect formation. C'est-à-dire que leurs expériences antérieures n'étaient pas très positives. Bon, c'est toujours la difficulté par rapport à la formation initiale. Et le fait de faire, à la fin des 5 jours de formation, fait que la perception de la formation est complètement différente. Donc là, je pense qu'il y a aussi quelque chose à voir pour cette qualification tout au long de la vie, c'est que toujours, dans la formation, certains personnels ouvriers non-qualifiés vont peut-être*

avoir une appréhension. Là, c'est surtout en interne, au niveau des DRH, où une expérience montrait que la formation n'est pas toujours rejet ou difficulté. »

« Je vous rejoins totalement sur cette réticence à la formation. Nous, on a beaucoup de formations qui sont organisées par notre centre de formation en région parisienne, aller en région parisienne, parfois c'est un peu compliqué déjà, rien que la logistique, et aller se faire former à Paris pendant 2-3 jours, dormir à l'hôtel et avoir des formateurs professionnels en face, c'est déjà très compliqué. On a mis récemment en place une formation interne par des agents locaux du centre régional, et on va renouveler très rapidement ces opérations-là parce qu'on a eu un succès fou. Parce qu'ils se sont retrouvés avec un collègue de travail, donc plus cette appréhension par rapport à l'aspect « ça va être une formation, le retour à l'école, etc. », et la formation est vraiment sur le pratique, sur la technique, et c'est beaucoup mieux perçu. »

« Pour les agents de déchèterie, il y a un retour des agents toujours très positif. C'est-à-dire qu'ils sont contents d'être venus en formation, car les formations sont très, très proches de leur travail. »

**L'initiative est parfois du côté des salariés**, notamment avec la validation des acquis de l'expérience (VAE). Le développement récent de la VAE est mentionné par deux participantes, dans le domaine de l'eau et de la qualité-sécurité-environnement.

« Par contre, ce qui semble se développer quand même pas mal, moi je reçois beaucoup de gens qui ont eu une fonction de qualité par exemple, ou une autre fonction technique type maintenance, à qui, dans l'entreprise, on leur a confié des missions en sécurité, en environnement, etc., depuis un certain nombre d'années, et qui font de la VAE. Donc le dispositif de VAE se développant, c'est vrai qu'on reçoit pas mal de gens qui vont prendre ces fonctions-là alors qu'ils viennent de l'entreprise, d'une autre fonction. Souvent, c'est vrai, plutôt en production. Un responsable de production par exemple. Après, je pense que la VAE, c'est quelque chose qui risque quand même de se développer effectivement. »

### Le rôle «formateur» de l'entreprise

L'accueil de jeunes, de demandeurs d'emploi ou de publics en difficulté semble une tradition pour certains employeurs.

« On utilise de la main d'œuvre. Pourquoi ? Soit par l'insertion, soit par la formation. On fait faire des stages par les gens du GRETA, par tout un tas d'autres solutions. On donne du travail aussi dans les CAT. ». « On a beaucoup de demandes pour des stages. De tous niveaux d'ailleurs. On a beaucoup de stagiaires, qui sortent des écoles d'ingénieurs, à qui on confie une mission, et en général ils sont embauchés soit par nous, soit à l'intérieur du groupe. »

« On accueille beaucoup de stagiaires tous les ans. On a accueilli des stagiaires du lycée de Mauriac, en mention complémentaire métiers de l'eau. Un jeune qui est embauché chez nous d'ailleurs, je crois. »

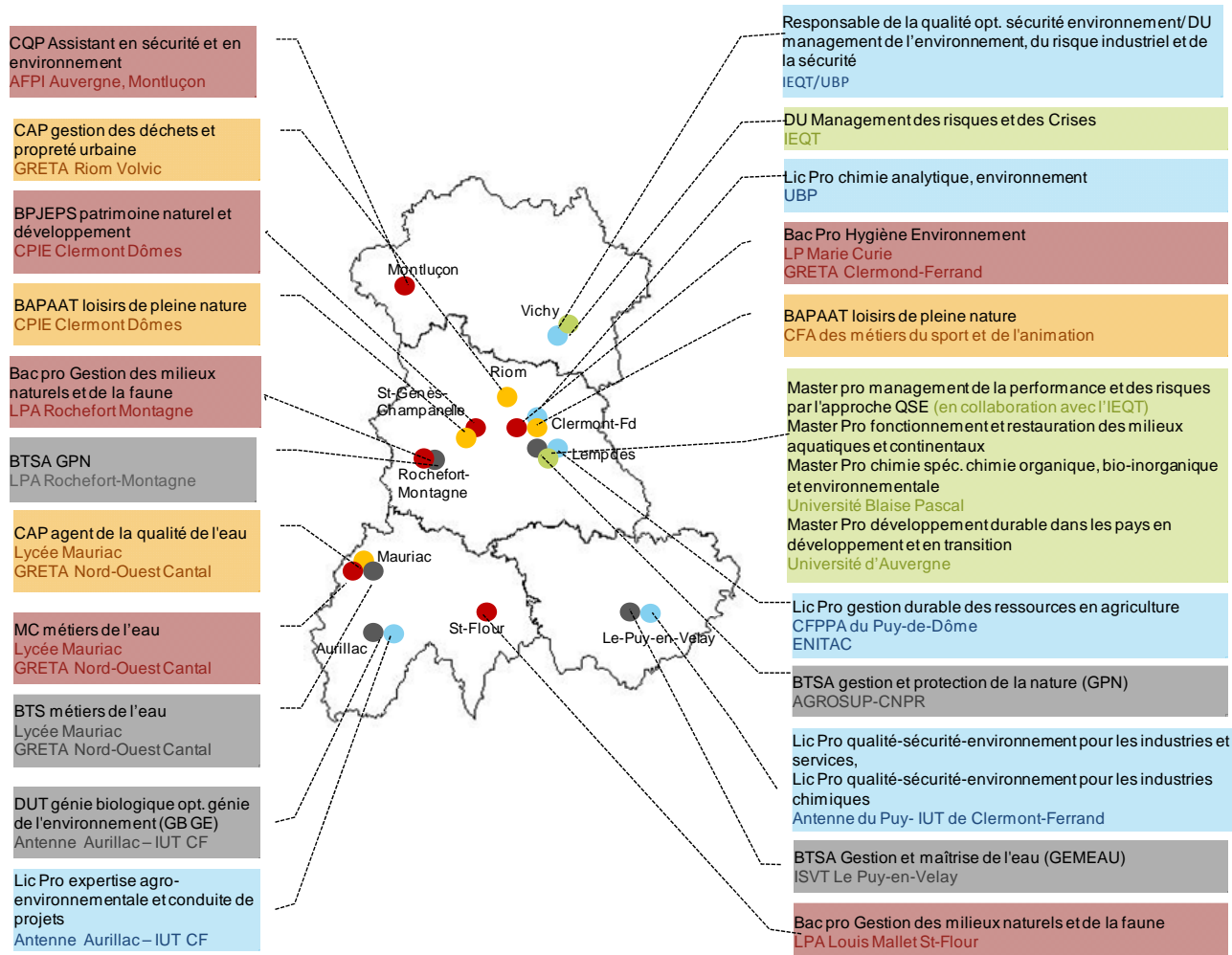
Dans le cadre de l'accueil de stagiaires, le rapprochement école – entreprise prôné précédemment faciliterait la mise en place de stages au contenu adapté aux jeunes et aux entreprises

« Toutes les formations professionnelles, du CAP au BTS, et même les formations d'ingénieurs, il y a une période de stage en entreprise qui est très, très importante. Et moi, j'aurais souhaité que... là, on voit quand même dans ce débat l'écart qu'il existe entre le monde de la formation et celui des entreprises et de l'emploi en général, et c'est vrai que les périodes de stage en entreprise ne sont pas toujours valorisées... Cela pourrait être l'occasion de s'exprimer au sein de l'entreprise. Mais malheureusement au niveau des entreprises, parfois, il y a quelques difficultés à valoriser cette période en entreprise qui aurait permis effectivement de mieux outiller et de mieux former les gens au métier. »



# Le système de formation régional

## L'offre de certification en Auvergne : orientée vers les niveaux 2 et supérieurs



### Légende

- niveau 5 (CAP, BEP...)
- niveau 4 (Bac, Bac Pro...)
- niveau 3 (BTS, DUT...)
- niveau 2 (licence pro...)
- niveau 1 (Master pro, Ingénieur...)

**24 certifications sont présentes** en Auvergne, répartis sur 4 départements, 11 lieux de formation et 19 organismes de formations :

- au niveau 5, au nombre de 4, présentes sur Riom, St Genès, Clermont-Ferrand et Mauriac
- au niveau 4, au nombre de 5, présentes sur Montluçon, St Genès, Mauriac, St-Flour, Rochefort-Montagne
- au niveau 3, au nombre de 5, présentes sur St Genès, Rochefort-Montagne, Mauriac, Aurillac, Le Puy
- au niveau 2, au nombre de 5, présentes sur Aurillac, Le Puy, Lempdes, Clermont-Ferrand
- au niveau 1, au nombre de 5, présentes sur Clermont-Ferrand et Vichy

Les niveaux BTS, DUT et supérieurs (niveaux 3 et plus) représentent près des deux tiers des certifications présentes en Auvergne.

La plupart de ces certifications se prépare aussi bien en formation initiale que continue.

Deux certifications ne se préparent qu'en formation initiale :

- le BTSA gestion et maîtrise de l'eau spécialité gestion des services d'eau et d'assainissement (GEMEAU),
- le Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune.

D'autres n'existent qu'en formation professionnelle continue. Il s'agit des diplômes suivants :

- CQP Assistant en sécurité et en environnement,
- CAP gestion des déchets et propreté urbaine,
- BPJEPS Spécialité loisirs tous publics option animateur patrimoine naturel et développement,
- BAPAAT Option loisirs de pleine nature,
- DU Management des risques et des Crises - développement durable.

A noter la labellisation du lycée de Mauriac en lycée des métiers de l'eau.

A ce panorama, pourraient s'ajouter deux formations connexes :

- la Licence Professionnelle Encadrement juridique des métiers de l'environnement à l'université d'Auvergne à dominante droit
- et Ingénieur diplômé de l'école nationale du génie rural, des eaux et des forêts (ENGREF) au champ d'intervention plus large (ingénierie et la gestion des politiques publiques dans les domaines de la production agricole, de la forêt, de l'alimentation, de l'aménagement du territoire et les risques naturels mais aussi de la gestion de l'eau et des déchets).

**Ce positionnement de l'offre de formation sur les niveaux de formation supérieurs** se retrouve quantitativement. Sur près de 300 élèves ou étudiants inscrits en dernière année de formation initiale en 2008-2009, 48% sortent aux niveaux 2 et 1, 32% au niveau 3, 8% au niveau 4 et 12% au niveau 5. Il n'est pas compensé par la formation professionnelle continue, puisque la FPC des demandeurs d'emploi ne concerne qu'un faible effectif (10 sortants en 2009), issu de formations non certifiantes (et sans niveau précisé).

## Une insertion différenciée

---

L'insertion post-formation varie selon le niveau de formation et le diplôme.

Dans le domaine de l'eau, la MC métiers de l'eau est recherchée par les entreprises de traitement de l'eau.

*« La MC métiers de l'eau est la plus prisée au niveau des traiteurs d'eau, c'est là où on paye le moins les gens. C'est un diplôme de technicien, payé niveau 4, et qui au niveau technique a les mêmes capacités qu'un technicien supérieur parce que, ce qui change, c'est l'enseignement général. Il y a ça aussi. C'est dommage, parce qu'à la limite, un élève, il vaudrait mieux qu'il fasse une mention, il est sûr d'être inséré, mais il a tendance à faire un BTS derrière. »*

L'insertion pour les jeunes diplômés de BTS métiers de l'eau s'avère plus difficile en Auvergne, ils peuvent bénéficier d'opportunités d'emploi offertes par les SPANC et la construction ou rénovation des stations d'épuration.

*« Si les jeunes veulent repartir directement sur leur secteur, c'est ok. S'ils ont fait véritablement la formation à Mauriac et que déjà ils ont fait le stage dans le Tarn ou etc., l'insertion est directe. Bien sûr en Auvergne, par définition, c'est lié aussi au faible taux de population, etc., donc c'est un petit peu plus difficile pour les jeunes qui veulent véritablement rester sur le secteur, bien que justement l'effet de SPANC, les constructions de stations d'épuration qui sont assez nombreuses en ce moment, ou rénovations, reprises d'anciennes stations, font qu'effectivement on insère... mais surtout au niveau techniciens. ... »*

Sur les formations à connotation biologie et environnement, les jeunes s'insèrent dans les éco-entreprises mais aussi dans l'industrie pharmaceutique. Selon un intervenant, « *il y a des formations dans toutes les universités. Il y a beaucoup, beaucoup de monde qui est formé. Il y en a, à mon avis, trop par rapport au marché de l'emploi.* »

Les résultats nationaux de l'enquête « Génération 2004 » du Céreq mettent en avant une trajectoire d'entrée dans la vie active variable selon les domaines de formation. Globalement, les étudiants sortant des formations supérieures en environnement connaissent une insertion professionnelle moins favorable que les sortants de l'ensemble des formations de même niveau (7,5 mois passé au chômage sur une période de 3 ans après leur sortie du système éducatif contre 3,9 mois en moyenne), avec des salaires inférieurs en moyenne. Ils ont néanmoins souvent accès à des postes qualifiés (53% à la catégories cadres contre 47% pour l'ensemble des étudiants). Par exemple, les étudiants sortant des formations des domaines « nature, milieux et équilibres écologiques » présentent des situations d'insertion relativement moins favorables, ils enregistrent la plus faible part de postes stables (7% de fonctionnaires et 43 % de CDI) et d'emplois de cadres ou professions intellectuelles supérieures<sup>21</sup>.

## Une attractivité variable selon la spécialité

Les **formations initiales sont globalement attractives** en 2008 avec 163 vœux pour 100 places disponibles. Cette attractivité diminue en juin 2009 avec 93 vœux pour 100 places. Elle varie cependant selon le diplôme ou la spécialité.

Au niveau 5, le BEPA entretien et aménagement des espaces naturels et ruraux enregistre en 2008 un taux d'attractivité inférieur à la moyenne régionale au niveau V (66 vœux pour 100 places disponibles *versus* 122 vœux pour 100 places disponibles toutes spécialités confondues). Son attractivité a diminué au fil des années (taux d'attractivité de 89% en 2006) ; il disparaît à la rentrée 2010 avec la mise en place du Bac Pro en 3 ans<sup>22</sup>. « *Moi, je me souviens les premières années que ce BEPA a été créé, il a généré l'enthousiasme de pas mal de jeunes des régions rurales, et puis après, le constat dans la réalité qu'effectivement ça débouchait sur peu de postes a fait qu'il y a eu une désaffectation. Et mon analyse, c'est que peut-être que la ré-augmentation du nombre de vœux depuis que c'est passé pour un Bac Pro, c'est que les jeunes pensent peut-être être un peu plus à l'abri, titulaires d'un Bac professionnel, du chômage ou pouvoir se reconvertir plus facilement au cas où il n'y ait pas d'emploi qu'en étant auparavant au niveau BEPA.* »

Le BTSA gestion et protection de la nature spécialité gestion des espaces naturels (GPN) bénéficie de la bonne image des formations et métiers de la protection de la nature avec un taux d'attractivité de 156%, en diminution cependant par rapport à 2008 (taux de 556%).

« *Mais on voit bien qu'il y a quand même plus de demandes au niveau 3 sur le BTSA GPN. Je pense que rien que les mots, Gestion et protection de la nature, c'est très dans l'air du temps, ça plaît beaucoup aux jeunes et tout, alors que les métiers de l'eau déjà, il faut un peu creuser.* »

Dans le domaine de l'eau, le BTS métiers de l'eau est le plus apprécié en 2009 avec 125 vœux pour 100 places (en baisse cependant par rapport à 2008 avec un taux de 233). « *Le BTS Métiers de l'eau au lycée de Mauriac, d'abord il a triplé ses demandes en 3 ans.* »

Le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau (BTS GEMEAU) n'enregistre que 43 vœux pour 100 places en 2009. Le CAP Agent de la qualité, ouvert en 2009, enregistre 73 vœux pour 100 places en juin 2009.

L'attractivité de certaines formations se retrouve **au niveau de leurs aires de recrutement** : larges pour le BTS métiers de l'eau (47% d'élèves originaires d'une autre région en 2009-2010) et pour le BTSA gestion et protection de la nature spécialité gestion des espaces naturels (72% d'élèves originaires d'une autre région en 2009-2010).

<sup>21</sup> Pour en savoir plus, se reporter au site de l'IFEN « Insertion des jeunes issus des formations environnementales : parcours professionnel de 2004 à 2007 », Chiffres & statistiques n°37, - Mai 2009

<sup>22</sup> BEPA supprimé ne pouvant plus être délivré à compter de la session de juin 2011



« L’Auvergne, on va dire que ce n’est même pas Auvergne. Moi, j’appelle ça l’Auvergne décalée : c’est Allier, Puy-de-Dôme, Cantal, Corrèze. Parce qu’on ne recrute pas sur la Haute-Loire. Ça ne passe pas. Et puis il y a l’ISVT au Puy, etc., et puis ils partent sur Saint-Etienne. On recrute beaucoup sur l’Allier, allez comprendre. C’est comme ça. On a beaucoup de jeunes de l’Allier qui viennent dans le Cantal. Donc c’est à peu près 50, et après effectivement c’est on va dire 30% toute France confondu »

L’aire de recrutement est plus réduite pour le BTSA Gestion et maîtrise de l’eau (41% d’élèves originaires d’une autre région en 2009-2010). Elle est régionale pour les autres diplômes.

**L’image des métiers**, que traduit en partie cette structure des vœux par diplôme, se retrouve dans la **désaffection de certaines spécialités**, proposées en formation continue. Un participant rappelle les difficultés à remplir une action de formation dans le domaine des déchets.

« Moi, je vais prendre un contre-exemple pour rester encore dans le secteur des déchets. C’est vrai que quand on a voulu mettre en place des formations liées aux déchets, on n’avait personne. Personne ne voulait venir. Qu’est-ce qu’on a été obligés de faire quand on avait 12 places et qu’on avait 5 candidats ? On s’est dit : « Bon, ça pose un problème. »

## Des politiques d’établissements offensives

Les représentants d’établissements de formation initiale mettent en avant, même pour les formations les plus attractives, le **phénomène de déperdition entre les 1<sup>ers</sup> vœux et les inscriptions** à la rentrée suivante.

« Et moi, au bout du compte, même avec 233 premiers vœux, enfin l’équivalent, je boucle ma section. Je la boucle. Mais je n’ai pas des listes d’attente infinies au mois de septembre, ce n’est pas vrai » « ce qu’il faut savoir par contre, et là c’est assez spécifique de notre zone Auvergne et pour les plateaux de formation enclavés que je représente, c’est qu’il y a quand même un taux de déperdition conséquent entre la démarche d’inscription, alors là qui est pléthorique, puis la journée portes ouvertes qui remonte un peu les choses parce que l’aspect technique est intéressant, mais dès qu’on se heurte au mode de vie envisagée pour la formation, »  
« Un témoignage sur mon expérience sur Rochefort... sur les BTS. Alors nous, c’est un peu le même effet, c’est que souvent on a beaucoup de demandes 1<sup>er</sup> vœu et autres vœux qui reviennent un peu en arrière quand ils viennent visiter parfois. »

Les facteurs avancés pour expliquer cette fuite d’élèves relèveraient de **problématiques de transports et d’hébergement** (internat et logements « vieillots », loyers chers).

« On retrouve la problématique d’hébergement, de difficulté d’hébergement, qui sont souvent aménagés dans des internats qui sont un peu obsolètes pour des jeunes adultes, la qualité d’animation, même si effectivement... »  
« On loue là-haut, sur Rochefort, des petits logements pour étudiants limites insalubres pour 400 euros par mois ».

Des initiatives visant à améliorer la **qualité de l’accueil** ont émergé : création de partenariats, d’associations inter-établissements, actions d’animation ou de promotion de la vie étudiante, mais des efforts restent à accomplir.

« Je suis en train de recenser un petit peu tous les positionnements de l’ensemble des organismes de formation sur le Cantal pour voir comment on peut justement monter une forme d’image d’un département ... Mais finalement notre image qui se veut d’avenir, de métiers in, est un peu obsolète dans la qualité d’accueil. »

« Il y a quelques années, un petit peu de difficulté à attirer des jeunes ... On a eu la chance à Vichy d’avoir les deux universités qui se sont implantées, qui ont fait un pôle universitaire, et du coup tout l’enseignement supérieur... parce qu’il y a des lycées aussi qui ont des BTS, etc. Enfin on a fait une association, en fait. On s’est regroupés en association, et on essaye de mener des actions d’attractivité auprès des jeunes en termes de logement, en termes d’animations, de vie étudiante, etc. »

Certains établissements ont développé des **stratégies d’ouverture en termes de partenariat et de recrutement** pour pallier les risques de désaffection des sections de formation. C’est le cas par exemple du Lycée et du GRETA de Mauriac avec une coopération internationale et un partenariat avec les collectivités locales et des organismes de formations du Cantal.

« Et je pense plus particulièrement au partenariat que nous avons eu et sur les métiers de l'eau, et sur les métiers des déchets, avec les Antilles, et plus particulièrement avec la Martinique et la Guadeloupe »

« Un quart des effectifs sont des jeunes qui étaient à l'université - Paris, Grenoble, Rennes - et qui ont fait le choix de demander ce BTS parce qu'il offre cette valence d'expérience internationale. Donc on voit un petit peu toutes les palettes, et je crois vraiment que là, il y a une source de choses à faire. Bien entendu en partenariat, parce que si on part simplement que de la vision « eau », on est vite limité. Alors qui dit eau, dit collectivités locales, dit partenariat avec les établissements agricoles, et on a un peu ébauché les choses avec nos collègues de Rochefort-Montagne et également ceux d'Aurillac, mais dit également traitement de déchets, etc. »

## Des formations très « genrisées »

---

Tout comme en emploi, la part des effectifs féminins varie selon la spécialité. Les **jeunes femmes sont majoritaires dans les formations à dominante tertiaire** ou dans les spécialités de biologie ou de protection de la nature et en **minorité sur les spécialités de l'eau ou des déchets**.

« Dans l'enseignement supérieur en QHSE, aujourd'hui sur 120 étudiants, on a 55% de filles. Donc les femmes sont relativement bien représentées. Elles ont une certaine sensibilité aussi par rapport à l'environnement. »

« Il faut savoir que dans ce qui est avec la connotation biologie, et donc derrière environnement, il y a des formations dans toutes les universités. Ça attire de l'ordre de 80 à 90% de filles. »

« Sur les formations à Mauriac, nous, c'est à peu près 50/50. Après, je rejoins ma voisine, c'est une question après de compétences plus physiques, donc on a tendance à garder les biochimistes féminines, et puis les gens qui interviennent sur les réseaux, c'est un tout petit peu plus les garçons. Maintenant, je ne vois pas qu'est-ce qui peut signifier cette différence. »

« Nous, en BTS GPN par exemple, dès qu'on passe dans l'enseignement supérieur, il y a quand même 60% de filles à peu près pour 40% de garçons dans ces filières-là. Et avec un sac à dos sur le dos et des chaussures aux pieds, je pense qu'elles en rebattent largement par rapport aux garçons, donc je ne suis pas sûr qu'une classification physique pour les femmes soit vraiment justifiée, même avec une pelle et une pioche. Et même dans les filières Entretien et aménagement des espaces naturels et ruraux, pareil, tronçonneuse et débroussailluse à la main... il y a un peu moins de filles, mais elles font souvent du boulot plus efficace et plus raisonné et plus attentif. »

« Toujours en matière de formation, sur les formations Gémeau par exemple, là, c'est beaucoup plus... Gémeau : Gestion et maîtrise de l'eau. C'est un BTS du Ministère de l'Agriculture avec des spécialités très centrées, très techniques où, là, la part des filles est nettement moindre que dans le BTS Gestion et protection de la nature. »

Ce constat perdure en formation professionnelle continue à destination des demandeurs d'emploi avec seulement 40% de femmes parmi les sortants 2009 dont 25% sur les spécialités de l'eau et 40% sur la gestion des déchets.

L'accès des femmes à ces domaines serait progressif, suivant ainsi leur « sensibilité environnementale ».

« Et il y a à peu près 3-4 ans, 3 ans peut-être, où on commence à avoir beaucoup plus une parité au niveau des demandes de formation dans les métiers liés aux déchets. »

## L'adaptation des contenus des formations : la modularité des formations

---

Le CAP agent de la qualité de l'eau doit assurer, selon son référentiel, le bon fonctionnement des réseaux et des stations de traitement de l'eau potable et des eaux usées. Le contenu pédagogique recouvre notamment la conduite et la surveillance des installations, le contrôle et la qualité de la production et /ou du traitement (biochimie, biologie) et la participation à la maintenance. Le proviseur de l'établissement souhaite « profiler » le CAP Agent de la qualité de l'eau sur des métiers d'agent d'entretien et d'assainissement pour permettre une insertion locale et rurale aux titulaires de ce diplôme. La mise en place de schémas modulaires s'intègre dans cet objectif.

*« On a un CAP Agent de la qualité de l'eau, mais je préfère les former à une polyvalence de capacité technique d'intervention que ça s'appelle, couplée avec effectivement la veille sur l'eau mais aussi quelques travaux paysagers dans une commune, mais aussi être capable de dépanner »*

*« J'ai des jeunes qui viennent de très loin, qui ont fait un parcours en SEGPA, en enseignement dit spécialisé. Ils ont vraiment des difficultés. Donc je pense qu'on les sortira au travers de ces métiers-là dans des savoir-faire un peu multiples, mais qui ont effectivement un ancrage sur une évolution de process... Je crois franchement qu'il y a peut-être des petites expérimentations à tenter pour leur permettre de raccrocher une insertion locale et rurale qui est non négligeable. »*

Cette **modularité des formations** a été également développée dans d'autres spécialités. Un intervenant se reporte à des actions menées en formation professionnelle continue pour l'obtention des CAP Gestion des déchets et propreté urbaine. Suite à ces expériences, le choix a été fait, en accord avec le Conseil Régional, de proposer des modules qui peuvent être reconnus dans un délai de 5 ans pour l'obtention du CAP. Ces actions « déchèterie recyclage » ont pour objectif de concilier les besoins des entreprises et les besoins individuels (accès à l'emploi avec ou sans formation certifiante).

*« Je vais vous donner un exemple parce que c'est un exemple qui a déjà eu lieu puisqu'on a deux diplômes en ce qui concerne la gestion des déchets : il y a le CAP Gestion des déchets propreté urbaine et un CAP Opérateur des industries du recyclage. Donc c'est vrai qu'avec le Conseil Régional, au niveau du GRETA de Riom, on a monté la mise en place de ce CAP. On l'a fait pendant 2 années. Et puis à un moment, on s'est posé la question : Est-ce qu'il y a besoin véritablement d'avoir ce CAP pour pouvoir travailler dans les entreprises liées aux déchets ? Et est-ce que ce n'est pas quelque part beaucoup d'argent pour peu de chose en fin de compte ? Est-ce que c'est vraiment adapté ? Et quand on en a discuté avec les professionnels, on s'est dit : il y a un problème, c'est que ce qui est demandé au niveau de ce CAP, d'abord il y a beaucoup de choses qui ne sont pas utilisables dans les entreprises, et puis la deuxième chose, c'est que ça devient un niveau tellement élevé que ce n'est plus un niveau CAP, ça va plus haut qu'un niveau CAP. Ce qui nous a conduits en fin de compte à proposer autre chose. Et c'est vrai qu'en liaison avec le Conseil Régional, Clermont Communauté, les professionnels qui étaient présents, on a essayé de bâtir un projet de formation tenant compte bien sûr du CAP, pour pas pénaliser non plus les personnes qui allaient suivre la formation, mais en essayant de tirer des modules qui pouvaient être reconnus ensuite pour l'obtention du CAP, puisque les personnes avaient 5 ans pour pouvoir le faire, mais trouver une formation réelle adaptée aux besoins de l'entreprise. »*

La veille législative et réglementaire peut être intégrée dans les maquettes de formation, via la modularisation.

*« Où on peut moduler quand même assez facilement notre offre de formations, en tout cas les contenus, et pouvoir intégrer toutes ces nouvelles réglementations : la nouvelle réglementation sur les ICPE, REACH, et puis celles qui vont venir. Donc on a quand même cette souplesse, et je pense que c'est un des devoirs des organismes en formation initiale, c'est de l'acquérir notamment sur les formations en matière d'environnement, parce qu'on ne peut pas se permettre de travailler avec des maquettes qui ont 3-4 ans, ce n'est pas possible. »*

Cette modularité des formations, structurées autour de compétences, semble être une modalité **de réponse adaptée de l'offre de formation aux évolutions des métiers** et aux besoins en compétences qui en découlent. Elle permet également à l'individu de construire son parcours.

*« Selon les champs professionnels, on va avoir besoin de croiser plusieurs compétences. Je crois que c'est ce qui nous amène à travailler effectivement de façon beaucoup plus modulaire notre enseignement, et à le travailler y compris avec le passé de l'apprenant, puisque dans notre jargon on utilise ce terme-là, que ce soit en formation continue ou initiale. »*

*« Je crois qu'il faut passer par une formation plus modulaire pour construire les nouveaux métiers. »*

Cette assertion est illustrée par le projet portant sur le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU) et le BTS métiers de l'eau. Ainsi, les difficultés rencontrées, dans la conduite des stations d'épuration ou des stations de traitement d'eau potable automatisées, par les diplômés de BTSA Gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU) peuvent se résoudre dans le cadre de partenariat par la création de modules adaptés.

*« D'ailleurs on est en train de réfléchir avec notre collègue d'Aurillac - le recteur, lui, a donné son aval à cette façon de faire, je crois qu'il en a parlé au DRAAF, on va aller le voir pour essayer de profiler une*

formation non pas de BTS l'un à côté de l'autre, Métiers de l'eau et Gêmeau, ça n'a aucun intérêt, et puis etc. - ce qui est intéressant, c'est que les gens qui seraient plus de formation agricole puissent venir puiser des modules électrotechniques, etc., qui sont beaucoup plus développés par notre côté, et que nous, on puisse aller puiser un module plus environnemental. Ces jeunes, ensuite, ils choisiront quel diplôme ils veulent passer. »

## La rénovation du baccalauréat professionnel

---

Un représentant de la DRAAF rappelle la mise en place du Bac Pro 3 ans à la rentrée 2009 et la disparition du BTA Gestion de la faune sauvage au profit du Bac pro Gestion des milieux naturels et de la faune.

Un enseignant évoque la concurrence au sein de son lycée entre le Bac technologique STAV option Aménagement et valorisation des espaces ou production agricole et ce nouveau Bac Pro. Les élèves se réorientent « par facilité » vers le Bac pro Gestion des milieux naturels et de la faune.

« Ce qu'on a vu, c'est que certains élèves qui étaient en seconde générale ou alors en première du Bac Techno sont passés en seconde Pro Nature. Ils sont un peu redescendus en Bac Pro Nature par solution de facilité. Avant, ils ne faisaient pas de Bac Pro parce que, en gros, ça prenait 4 ans. Et maintenant, c'est 3 ans, c'est comme le Bac Techno. En plus, on bosse moins, on va plus sur le terrain. Enfin c'est ce qui se dit. C'est comme ça que, eux, le voient. Ce n'est pas le même contenu. Ce n'est quand même pas le même volume de contenu. Je vous dis, c'est l'exemple d'une quinzaine d'élèves, mais ils ne voient pas la finalité... »

Sa crainte repose aussi sur l'exclusion, suite à la réforme, des élèves plus en difficulté « qui pouvaient s'en sortir avec un Bac Pro 4 ans et un BEPA ».

## Des dispositifs de formation peu utilisés ?

---

### *L'alternance*

---

**L'alternance est peu représentée** en Auvergne au regard des éléments quantitatifs. L'apprentissage ne représente que 14% des formés en formation initiale (poids de l'apprentissage toutes spécialités confondues : 21%). Il est présent sur 3 diplômes : la Licence pro sciences, technologies, santé gestion de la production industrielle spécialité qualité-sécurité-environnement pour les industries et services, le titre homologué responsable qualité option sécurité environnement (RQSE) et la MC métiers de l'eau. Les contrats de professionnalisation ne compteraient qu'un à deux sortants en 2008 et 2009.

La faiblesse de l'alternance sur ces spécialités s'explique notamment par l'existence de centres de formation, développés par les grandes entreprises privées (campus Veolia...) hors région, et le recours des filiales de ces entreprises à ces organismes de formation.

Le titre RQSE accueille essentiellement des jeunes en apprentissage et quelques uns en contrat de professionnalisation. Selon la responsable de l'établissement, les entreprises font appel aux étudiants de l'IEQT, pour une année ou deux en apprentissage, pour répondre à des questions réglementaires pour une mise en conformité ou la mise en place d'une norme ISO.

« Et puis, derrière, il y a de l'emploi. Parce qu'il y a quand même pas mal de nos apprentis qui restent dans ces entreprises-là. Alors souvent, sur la triple fonction : qualité, sécurité, environnement. Surtout dans les PME. Dans les grands groupes, il peut y avoir des fonctions purement sécurité, purement environnementales, mais en PME c'est vrai que la fonction est plutôt triple. »

Elle estime la voie de l'alternance porteuse sur ces fonctions de qualité, sécurité, environnement.

Pour la MC métiers de l'eau, un contrat d'apprentissage a été signé en 2009 avec des syndicats des eaux ruraux.

« Il est signé avec des syndicats des eaux ruraux qui ont fait le choix de ne plus, ou de ne pas, continuer à ne pas faire appel à des traiteurs d'eau, et à effectivement développer une régie. D'où le fait que j'explique effectivement qu'on va plus recruter les jeunes côté agricole, et on leur donne ensuite la mention complémentaire eau. »

Le recours à l'alternance résulte d'une politique d'entreprise, d'absence pour l'un à pratique courante pour l'autre: l'absence de recours à l'alternance découle, pour un employeur, d'un choix managérial avec le recrutement de personnels compétents et immédiatement opérationnels pour le poste proposé sans recourir à la formation.

*« J'ai modifié ma politique de recrutement pratiquement à 180 degrés. Il y a 15 ans de ça, j'avais besoin d'un employé, je passais à coup sûr par l'alternance. Il y avait des contrats aidés. On ne prenait pas le contrat aidé, on prenait l'individu, mais qui correspondait à une mesure. Le rythme du développement de la société a fait que, ça, j'ai dit : « On en fait » parce que, ok, c'est bien d'avoir un apprenti, c'est bien d'avoir quelqu'un, de prendre un stagiaire, etc., mais c'est trop long à mettre en place. Et donc j'ai un besoin particulier, je vais chercher l'individu qui me convient, la qualification qui me convient, mais je ne perds pas de temps avec les contrats aidés. »*

*« Moi, je représente le centre régional qui s'appelle Loire-Auvergne, mais au final, on travaille sur le Limousin et on travaille sur la Loire. Donc on n'est pas que sur l'Auvergne. Donc, du coup, on travaille beaucoup avec le lycée agricole d'Ahun par exemple. L'alternance, on a tous les ans 5-6 jeunes en alternance. Soit en apprentissage, soit en contrat de professionnalisation. Les contrats de professionnalisation, un peu moins par rapport au changement de législation. En apprentissage, on est à la fois sur le BTS Métiers de l'eau ou BTS Gestion et maîtrise de l'eau, les Licences professionnelles Maintenance et exploitation des usines. Et maintenant, on a même des jeunes qui sont embauchés chez nous et qui repartent en alternance faire des écoles d'ingénieurs. »*

### La formation professionnelle continue à destination des demandeurs d'emploi

La **mobilisation de la formation professionnelle continue** à destination des demandeurs d'emploi est **faible** et concerne essentiellement des formations non certifiantes :

- 14 sortants en 2008, dont 10 sur une formation préparatoire aux métiers de l'environnement
- 10 sortants en 2009, dont 5 sur une formation préparatoire aux métiers de la récupération et de la gestion des déchets et 4 sur un atelier préparatoire aux métiers de l'eau.

Elle est financée à plus 90% par le Conseil Régional.

Cette structure de l'offre de formation en FPC des demandeurs d'emploi résulte, d'après la représentante du Conseil Régional, de l'expérience relatée ci-dessus sur le CAP Gestion des déchets et propreté urbaine et du choix porté sur l'abandon de la préparation obligatoire d'une certification et de son découpage en modules.

*« En effet, il y a 10-15 ans, quand on s'est dit qu'il fallait faire travailler sur la gestion des déchets, et où on a cru qu'il fallait former les gens sur du niveau 5... C'était trop difficile comme niveau, avec des contenus très lourds pour le public volontaire pour aller sur ces métiers-là. Donc on a changé notre fusil d'épaule, et on s'est dit que la certification, ce n'était pas la peine de l'imposer. On est passé à des formations préparatoires à l'emploi directement. »*

Les employeurs signalent cependant que 5 personnes issues du CAP Gestion des déchets du GRETA sont encore en emploi dans leurs deux entreprises.

### La validation des acquis de l'expérience

Les données des Ministères certificateurs ne signalent que **1 à 2 candidats par an en Auvergne** sur les certifications visées. Elles ne sont cependant pas exhaustives, sur le volet CQP notamment.

Est mentionné sur ce thème le partenariat entre le GRETA de Riom et une grande entreprise, qui intègre le domaine de la propreté (hors champ d'analyse), avec 5 personnes par an en VAE.

Les organismes de formation enregistrent une croissance des demandes de VAE.

*« Là, il y a vraiment présence de ce souhait de salariés, d'entreprises. Alors ça ne se traduit pas forcément par un quantitatif énorme, et puis il faut savoir qu'un dossier de VAE, c'est long pour un salarié. C'est un dispositif que le salarié fait à côté. Et du coup, entre le pré-dossier, le dossier, le jury, etc., ça prend beaucoup, beaucoup de temps. Donc je pense qu'on en verra aussi peut-être un peu les effets à 1 an, 2 ans, parce qu'un dossier de VAE, c'est en moyenne, en tout cas chez nous, 12 à 18 mois entre la première prise de renseignements et l'aboutissement d'une VAE partielle ou d'une VAE totale. »*



## Une méconnaissance de l'offre de formation régionale

Des représentants d'organismes de formation témoignent d'un **faible recours des entreprises de la région à l'offre de formation** présente sur le territoire.

« Ce que je regrette un peu, c'est qu'en 5 ans, on n'ait jamais, jamais, fait appel au lycée des métiers de l'eau au niveau de la région. Ça, c'est quelque chose, je n'arrive pas à le décoder. On est dans une construction d'une économie globale. Nous, on cherche des partenariats effectivement d'établissements, et d'établissements pour vous apporter une plateforme, on va vers les collectivités qui nous disent : « On a des besoins, pour profiler des gens, qu'il y ait une polyvalence d'approche », et le CNFPT jamais ne fait appel aux structures régionales. Donc moi, je m'interroge sur la volonté de mettre pas mal d'argent sur un plateau technique tel que le fait la Région, et que d'une autre partie les collectivités locales et l'opérateur que vous êtes n'activent pas ce levier-là. Ça me semble un peu étrange. Je forme plus de salariés de l'Office de l'Eau Burkinabais qu'Auvergnats. »

« Je pense plus particulièrement au partenariat que nous avons eu et sur les métiers de l'eau, et sur les métiers des déchets, avec les Antilles, et plus particulièrement avec la Martinique et la Guadeloupe. Et c'est vrai que là-dessus, on a des potentialités. Mais par contre, ce qui est important, c'est de voir qu'on a véritablement une offre de formations qui est riche, qui est de qualité, qui est souvent mieux connue à l'extérieur qu'à l'intérieur. Je voulais quand même le signaler par rapport à ces deux secteurs-là. »

Cette méconnaissance de l'offre de formation se répercuterait sur l'accueil de stagiaires et l'insertion des jeunes.

« Moi, je renvoie la balle dans votre sens en vous disant parfois les difficultés que l'on a, nous, appareils de formation publics dans le domaine de l'Agriculture, mais comme dans le domaine de l'Éducation Nationale, à placer nos apprenants dans de grandes entreprises ou dans des entreprises de taille... »

La représentante du Conseil Régional mentionne l'**existence du portail de l'orientation, de la formation et de l'emploi en Auvergne** ([www.formationauvergne.com](http://www.formationauvergne.com)), développé par le CARIF-OREF Auvergne. Il recense l'offre de formation initiale et continue en Auvergne et permet également de découvrir les métiers et le marché de l'emploi auvergnat. La promotion de ce site doit être poursuivie, selon cette intervenante, et la cible élargie au monde de l'entreprise par le biais des OPCA.

« Je vais vous raconter une anecdote. Je suis parent. Je suis mère. Je suis allée dans une réunion, troisième. Parce que c'est l'orientation en troisième. Et le prof principal, je l'ai trouvé bien. Il était pas mal, il parlait beaucoup de cette orientation et tout. Et il nous dit à la fin : « Si vous voulez avoir des infos, je vous conseille un site qu'a développé la région Pays de Loire qui est drôlement bien fait. » Et donc je vois projeter le site du CARIF-OREF de la région Pays de Loire. Alors j'ai failli m'étouffer bien sûr. Donc j'ai expliqué aux autres parents qu'il y avait le même site en Auvergne. Bon, vous avez développé un site, un portail qui vraiment manquait dans notre région. Moi, je ne suis pas objective forcément, mais je le trouve plutôt bien fait le [formationauvergne.com](http://formationauvergne.com). Il est de notre responsabilité à tous, professionnels mais aussi encore une fois dans nos fonctions de parents ou comme simples citoyens, de communiquer autour de ce portail qui est encore récent. Ça fait 2 ans. Donc il est tout neuf. Il faut que tout le monde ait le réflexe d'aller sur ce portail, mais aussi les entreprises. Je pense qu'il est maintenant assez bien connu du monde enseignant, des jeunes, après les entreprises, je ne sais pas bien si elles le connaissent. Là, on a un effort à faire avec les OPCA notamment. »

# L'adaptation de l'appareil de formation : les besoins supplémentaires et les évolutions souhaitées

## *Des besoins en compétences approfondies*

En raison du développement de nouveaux processus productifs, de la mécanisation ou de l'automatisation de certains processus, du développement de nouvelles normes, de nouveaux besoins en formation apparaissent.

Ces besoins en formation existent **dans le domaine de l'eau** :

- des compétences en process, en électricité et en automatisme requises par l'automatisation de stations d'épuration ou des stations de traitement d'eau potable. Ces compétences ne sont pas maîtrisées par les diplômés de formation telles que le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau (GEMEAU). Le recours aux diplômés du BTS métiers de l'eau dont le référentiel intègre les notions en automatismes attendues par les professionnels, aux Bac Pro Maintenance des équipements industriels (ex MSMA) et Electrotechnique ou la mise en place de formations modulaires pour le BTSA Gestion et maîtrise de l'eau peuvent remédier en tout ou partie à ces besoins. Les profils de type Bac Pro Maintenance des équipements industriels (ex MSMA) ou Bac Pro Electrotechnique sont néanmoins captés par d'autres secteurs d'activité (informations sur les débouchés à développer).
- en canalisateur, les centres de formation les plus proches sont en Limousin ou en Rhône-Alpes (Lyon). Cette absence d'offre en région peut accroître le risque de tensions sur les recrutements mentionné précédemment.
- sur la gestion des effluents fromagers, la maîtrise des flux d'eau...  
Un projet de Licence structuré autour de l'économie de l'eau en milieu rural est évoqué sur le territoire de Mauriac.

Dans le domaine du **recyclage**, la mécanisation et l'automatisation requièrent également des compétences plus pointues. Un participant mentionne la volonté du syndicat professionnel Fédélec de développer l'offre de certification, et notamment le CAP Opérateur des industries du recyclage (CAP OIR)<sup>23</sup>. Il mentionne le projet d'ouverture du CAP Opérateur des industries du recyclage (CAP OIR) en apprentissage en Rhône-Alpes (projet concrétisé par l'ouverture à la rentrée 2010 à la MFR de Cruseilles en Haute-Savoie).

Dans le domaine de la **gestion des déchets**, des besoins en formation concernent des compléments de formation de type modules déchets (en gestion des déchets ménagers...), en formation professionnelle continue pour les salariés notamment.

A noter que la commission professionnelle consultative « Chimie, bio-industrie, environnement », en charge de la création, de l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, a commandé une étude sur la filière eau et déchets, en préliminaire à sa réforme. La MC métiers de l'eau est un des premiers diplômes examinés, avec l'étude de sa transformation en Bac Pro.

Les besoins en formation relevés par les participants au groupe témoin ne se cantonnent pas aux seuls métiers verts et s'étendent aux « métiers classiques » sous la forme de formations modulaires à la gestion des déchets et de l'eau pour les professionnels du bâtiment et les agriculteurs.

*« On sent poindre également des besoins pour les artisans dans le bâtiment, c'est vrai que par rapport au bâtiment, il y a une demande très forte de formation dans la gestion des déchets du bâtiment, dans la Gestion des déchets de chantier »*

*« Pour la mention complémentaire métiers de l'eau par rapport à un Bac Génie civil, ça fait beaucoup. Mais en se mettant d'accord avec une entreprise de travaux publics, c'est quand même 17 semaines de formation, je pense que ce n'est peut-être pas nécessaire de leur donner une mention complémentaire. On pourrait le travailler en modules. Mais vraiment c'est maintenant des sphères qui s'interpénètrent totalement. Il y aura la récupération aussi. Tout ce qui est récupération d'eau, etc., c'est lié au bâtiment, etc. »*

<sup>23</sup> Cf. Synthèse prospective emploi-compétences « [Les entreprises de recyclage](#) »

L'institution des nouvelles normes, découlant de directives européennes et de la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, devrait se traduire, selon les participants, par la mise en place de modules de formation appropriés, dans le **domaine du management environnemental** (prise en compte des réglementations, des certifications ISO 9000, 14001 ...), **du diagnostic (bilan carbone...) ou du conseil**.

Sur cette thématique, une demande d'ouverture en apprentissage a été déposée auprès du Conseil Régional pour le Master QSE en collaboration entre l'IEQT et l'université Blaise Pascal.

### *Des besoins en compétences plus transverses*

---

A côté de besoins en compétences et en formations plutôt techniques, les participants à ce groupe témoin retiennent également des besoins en formation de type sensibilisation à l'environnement pour les métiers « classiques » ou des modules de formations au développement durable.

*« On ne voit pas apparaître là-dedans les modules de développement durable, et pourtant il y a pas mal d'organismes de formation qui en proposent, parce qu'on sent bien que là, il y a une nécessité et il y a un besoin justement d'avoir une sensibilisation au développement durable pour intervenir dans différents secteurs d'activité. »*

### *Un besoin en outils de pilotage et de suivi*

---

Ces métiers verts sont fortement impactés par le Grenelle de l'Environnement et par les réglementations européennes. Les politiques de formation et les organismes de formation se doivent d'être réactifs pour adapter l'offre de formation à ces évolutions. Les démarches de diagnostic prospectif du type de celle menée par ce groupe sont utiles à la construction des politiques de formation, mais elles doivent s'accompagner d'une **évaluation et d'un dispositif de veille**.

*« C'est vrai que c'est une aide pour le Conseil Régional, en particulier pour bâtir des plans de formation pour les années à venir. Donc s'il y a des appels d'offres, ça va concerner des formations qui auront lieu maintenant en 2011, et puis pour des gens qui rentreront en activité fin 2011 - début 2012. Donc c'est vrai qu'il faut être capable de pouvoir avoir un suivi un petit peu de ces tendances. »*

Sur la question du suivi des évolutions et plus précisément de la communication des besoins des entreprises, une solution proposée est la mise en place de forums et/ou de t'chats, développée à partir du site du CARIF-OREF.

*« On peut peut-être développer des forums, des t'chats. C'est vrai, avec le développement informatique, le portail maintenant fonctionne, on peut peut-être passer à d'autres moyens. Il y a quelque chose d'intéressant derrière tout ça, en effet. Des forums. »*



*Les métiers de  
l'environnement*  
**Chiffres clés**

Au sein de ce GFE, sont pris en compte les métiers dont la finalité porte sur la réduction de l’empreinte écologique et la protection de l’environnement et des personnes.

Les métiers à potentiel environnemental ou métiers « classiques » dont le secteur d’activités intervient sur une problématique environnementale sont classés dans le groupe de métiers relatif à leur corps de savoir : dans celui du travail du bois pour les constructeurs de maisons en bois, dans le groupe de l’électricité - électrotechnique – électronique pour la production d’énergies renouvelables, de l’agriculture pour l’agriculture biologique...

## L’emploi

Les actifs exerçant un métier de l’environnement, selon la nomenclature PCS, sont près de 1 200 en Auvergne en 2006, soit 0,2% de l’emploi tous secteurs. L’Auvergne représente 2,1% de l’emploi au niveau national sur ces métiers.

### *Professions et nomenclature :*

*La nomenclature officielle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) établie par l’Insee, malgré sa rénovation en 2003, ne rend qu’imparfaitement compte des professions de l’environnement. Dans l’ancienne nomenclature créée en 1982, la place de l’environnement n’avait pas été prévue. De ce fait, les professions environnementales étaient diluées sous d’autres appellations. Dans sa version 2003, la nomenclature PCS raisonne plus en termes de statut (cadres, techniciens, ouvriers...) que de métiers et agrège sous une même catégorie les professionnels de la gestion des déchets ou du traitement des eaux usées...*

L’emploi est concentré sur 3 secteurs d’activités :

- 52,6% dans les services aux entreprises (enlèvement-traitement ordures ménagères, captage, traitement et distribution d’eau...)
- 24,2% dans l’administration (collectivités locales, régie...)
- 8,8% dans l’industrie des biens intermédiaires (récupération de matières métalliques recyclables, récupération de matières non métalliques recyclables...).

67% des actifs occupent des emplois d’ouvriers (*versus* 25,1% tous métiers confondus). L’Auvergne compte proportionnellement plus d’ouvriers non qualifiés, de techniciens et moins d’ouvriers qualifiés et de cadres qu’au niveau national.

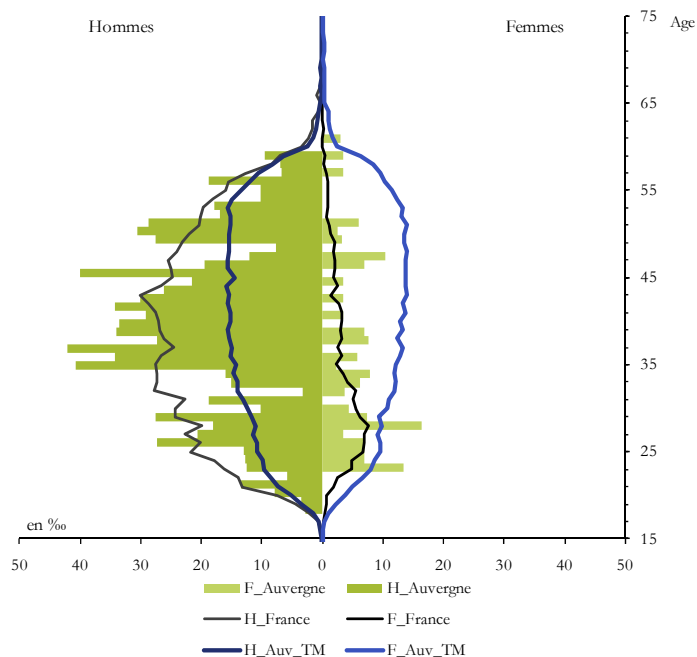
Ces métiers comptent 15% de femmes (12% au niveau national), à l’exception de la profession de techniciens de l’environnement et du traitement des pollutions qui rassemble 39% de femmes parmi ses effectifs, ce qui semble une spécificité par rapport au niveau national.

PCS	Libellé	Auvergne			France			Poids Auvergne
		Total	%	% femmes	Total	%	% femmes	
387F	Ingénieurs et cadres techniques de l’environnement	81	6,9%	29,1%	6 928	12,3%	30,6%	1,2%
477D	Techniciens de l’environnement et du traitement des pollutions	242	20,7%	38,8%	9 130	16,2%	26,6%	2,6%
628E	Ouvriers qualifiés de l’assainissement et du traitement des déchets	90	7,7%	4,5%	5 080	9,0%	6,2%	1,8%
684B	Ouvriers non qualifiés de l’assainissement et du traitement des déchets	688	59,0%	7,9%	31 507	55,8%	5,3%	2,2%
533B	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels	66	5,6%	6,1%	3 820	6,8%	4,6%	1,7%
<b>Total</b>		<b>1 166</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,4%</b>	<b>56 464</b>	<b>100,0%</b>	<b>11,9%</b>	<b>2,1%</b>

Source : INSEE - recensement de la population 2006, traitement CARIF-OREF Auvergne (effectifs arrondis)

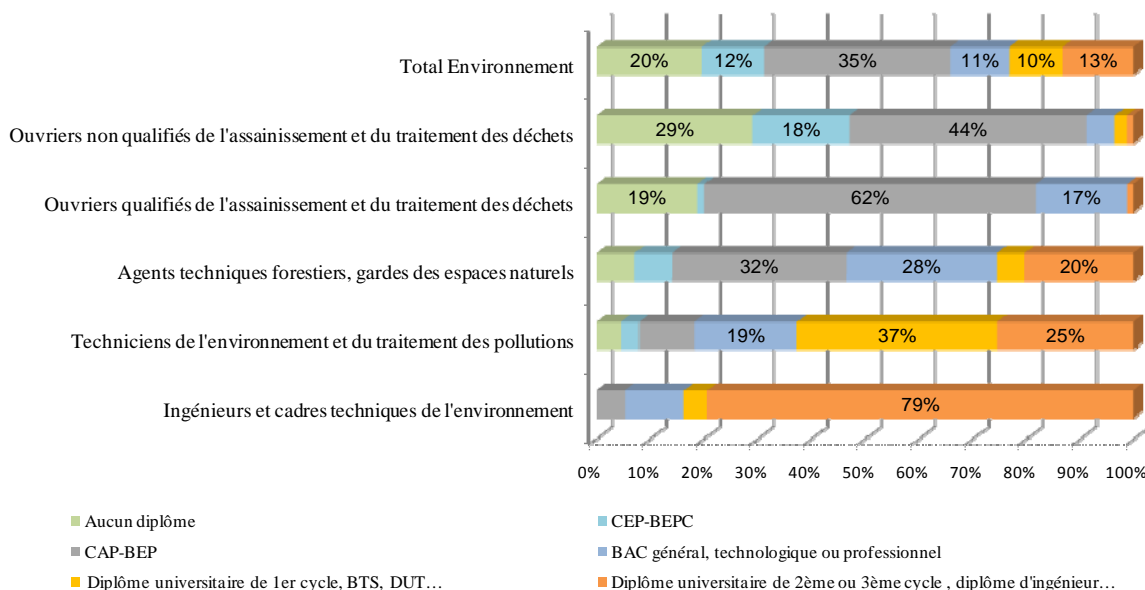
Ces métiers sont plus jeunes que la moyenne auvergnate (38 ans en moyenne, 40 ans pour l'Auvergne) (38,6 ans au niveau national). Certains, ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets et agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, comptent plus de 30% de salariés de 50 ans et plus parmi leurs effectifs avec des départs à la retraite dans les années à venir, sur de faibles effectifs cependant.

Source : INSEE - recensement de la population 2006, traitement CARIF-OREF Auvergne



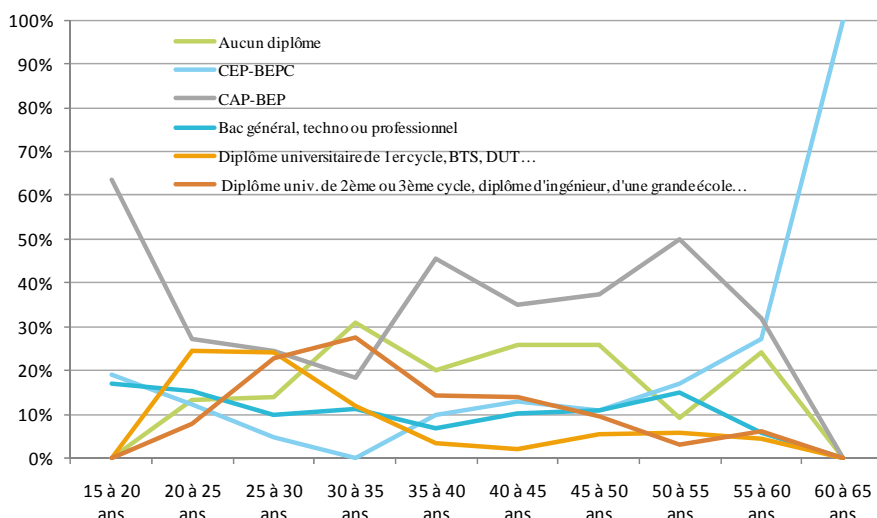
66% des actifs ont un diplôme inférieur ou égal au CAP-BEP (hors diplôme non renseigné). Ce niveau de diplôme (diplôme le plus élevé obtenu) varie fortement selon la profession :

- 91% des ouvriers non qualifiés ont un diplôme inférieur ou égal au CAP-BEP
- 62% des techniciens disposent d'un diplôme de niveau Bac+2 et plus
- 79% des cadres ont un diplôme universitaire de 2ème ou 3ème cycle ou un diplôme d'ingénieur...



Source : INSEE - recensement de la population 2006, traitement CARIF-OREF Auvergne

Les jeunes générations entrent sur le marché du travail avec un niveau de diplôme plus élevé que leurs aînés (Cf. graphique ci-dessous). Ainsi, parmi les moins de 30 ans, 21% ont un niveau inférieur au CAP-BEP, 28% un niveau CAP-BEP, 12% un niveau Bac et 39% un niveau bac+2 et plus. Pour les 50 ans et plus, les pourcentages correspondants sont : 36% avec un niveau inférieur au CAP-BEP, 43% un niveau CAP-BEP, 12% un niveau Bac et 9% un niveau bac+2 et plus.



Source : INSEE - recensement de la population 2006, traitement CARIF-OREF Auvergne

Les emplois sont le plus souvent à caractère durable et à temps plein :

- 84% sont en emploi sans limite de durée (CDI, titulaire de la fonction publique) (84% en France sur ces métiers ; 86% tous métiers confondus en Auvergne, 83% en France), avec une part moins importante parmi les techniciens (79%) et les ONQ de l'assainissement et du traitement des déchets (82%).
- 93% sont à temps complet (84% en France sur les métiers de l'environnement, tous métiers confondus 86% des salariés en Auvergne et 87% en France). Cette part est moins importante pour 3 catégories : 93% des techniciens et des ONQ sont à temps complet, ainsi que 83% des agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels.

## Le marché du travail

238 demandeurs d'emploi sont inscrits en juin 2009 sur un Rome de l'environnement. Leur nombre a augmenté de 13,9% en un an, croissance plus modérée que celle enregistrée tous Rome (16%).

La demande d'emploi, en juin 2009, est concentrée sur des emplois de cadres (41% de la DEFM) et d'agent d'entretien et d'assainissement (35%).

Tout comme la population en emploi, c'est une population masculine (seulement 21,4% de femmes parmi les demandeurs d'emploi) et jeune (22,3% de moins de 26 ans et 6,3% de 50 ans et plus contre respectivement 19,8% et 16,3% tous Rome). Les femmes sont plus présentes parmi les techniciens/techniciennes en environnement des industries de process (45%) et les cadres techniques de l'environnement (un tiers des effectifs).

41% de la population au chômage est titulaire d'un diplôme de niveau CAP-BEP et inférieur, dont 29% de niveau CAP-BEP (respectivement 62% et 45% tous Rome). Cette structure des diplômes peut s'expliquer par le poids des cadres au sein de la demande d'emploi.

Cette population est moins touchée par le chômage de longue durée (30,7% de la DEFM), à l'exception d'agent d'entretien et d'assainissement (40,5% de la demande d'emploi). Le chômage de longue durée est en hausse (+23,7% en un an, +17% tous Rome confondus), mais concerne un faible nombre de demandeurs d'emploi (73 au total en juin 2009).

ROME	DEFM juin 2009	Part des moins de 26 ans	Part des 50 ans et +	Part des femmes	Evol. 08- 09	Part des DELD	Evol. DELD 08-09
Agent d'entretien et d'assainissement	84	21,4%	8,3%	10%	12,0%	40,5%	+36,0%
Agent de traitements dépolluants	34	17,6%	5,9%	21%	61,9%	23,5%	-20,0%
Technicien/Technicienne en environnement des industries de process	22	40,9%	0,0%	45%	24,1%	27,3%	-14,3%
Cadre technique de l'environnement	33	27,3%	0,0%	36%	10,0%	24,2%	+60,0%
Cadre technique d'hygiène et sécurité	30	10,0%	13,3%	20%	11,1%	30,0%	+125,0%
Chargé/Chargée de la protection du patrimoine naturel	35	22,9%	5,7%	23%	29,6%	22,9%	-
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>22,3%</b>	<b>6,3%</b>	<b>21%</b>	<b>13,9%</b>	<b>30,7%</b>	<b>23,7%</b>
<b>Tous ROME</b>	<b>69 247</b>	<b>19,8%</b>	<b>16,3%</b>	<b>58%</b>	<b>16,0%</b>	<b>36,8%</b>	<b>17,0%</b>

Source : DRTEFP-NOSTRA, traitement CARIF-OREF Auvergne, DEFM de catégories A à C

90 offres ont été déposées entre juillet 2008 et juin 2009, en diminution de 52,4% en un an, baisse cependant plus modérée que celle enregistrée tous Rome (-56,7%).

L'offre d'emploi est concentrée sur agent d'entretien et d'assainissement (63% de l'offre contre 54% l'année précédente).

Ces offres sont dans 43% des cas des offres durables (44% tous Rome). 20% sont des offres occasionnelles (16% tous Rome), leur poids a diminué en un an au profit des offres temporaires (37% des offres, +3 points en un an).

ROME	Part des offres durables		Part des offres temporaires		Part des offres occasionnelles		Total des offres	
	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09
Agent d'entretien et d'assainissement	28%	40%	38%	28%	33%	32%	102	57
Agent de traitements dépolluants	38%	50%	32%	50%	29%	0%	34	4
Technicien/Technicienne en environnement des industries de process	56%	40%	44%	60%	0%	0%	18	5
Cadre technique de l'environnement	63%	75%	38%	25%	0%	0%	8	4
Cadre technique d'hygiène et sécurité	95%	39%	5%	61%	0%	0%	20	18
Chargé/Chargée de la protection du patrimoine naturel	71%	100%	29%	0%	0%	0%	7	2
<b>Total</b>	<b>43%</b>	<b>43%</b>	<b>34%</b>	<b>37%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>189</b>	<b>90</b>

Source : DARES-DRTEFP, Nostra, traitement CARIF-OREF Auvergne  
OEE cumulée sur les années glissantes juil. 07 - juin 08 et juil. 08 - juin 09

54% des offres sont déposées par les entreprises du secteur des services aux entreprises. Viennent ensuite l'administration et les industries des biens intermédiaires (respectivement 18% et 16% des offres).

A l'aulne des offres et demandes d'emploi déposées auprès de Pôle emploi, il n'y a pas de difficulté de recrutement, sauf pour agent d'entretien et d'assainissement jusqu'en 2007 (taux de tension >100 jusqu'en 2007 sur ce ROME).

En nombre d'offres d'emploi pour 100 demandes enregistrées	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Agent d'entretien et d'assainissement	178	198	147	116	133	80
Agent de traitements dépolluants	53	18	40	24	36	34
Technicien/Technicienne en environnement des industries de process	31	21	28	15	31	33
Cadre technique de l'environnement	6	10	9	12	9	10
Cadre technique d'hygiène et sécurité	24	46	12	17	42	46
Chargé/Chargée de la protection du patrimoine naturel	8	15	4	7	18	5
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>37</b>

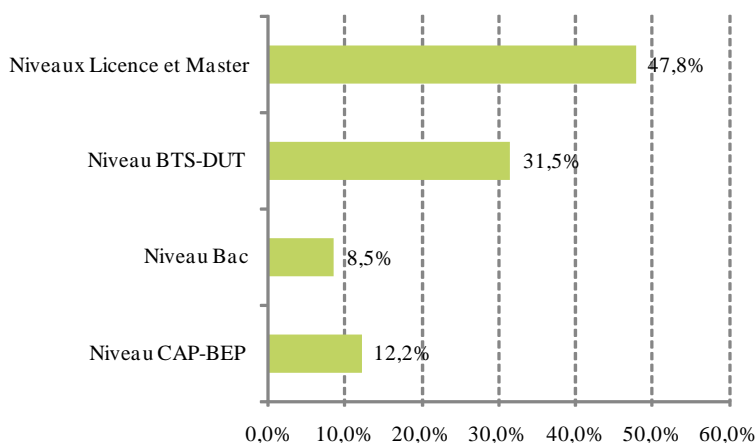
Source : DARES-DRTEFP, Nostra, traitement CARIF-OREF Auvergne  
OEE cumulée sur l'année, limitée à l'offre d'emploi durable ou temporaire (catégories A et B) et DEE cumulée sur l'année, limitée aux personnes sans emploi ou ayant exercé une activité réduite courte, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A et B).

Le taux de tension est le nombre d'offres d'emploi déposées dans l'année pour 100 demandes d'emploi enregistrées (OEE/DEE\*100). Une valeur élevée (supérieure à 100) indique des difficultés de recrutement.

## La formation

Près de 300 élèves ou étudiants sont inscrits en dernière année de formation sous statut scolaire et par apprentissage en 2008-2009.

Leur inscription s'effectue en grande majorité sur des formations de niveaux 2 et 1 (licence professionnelle, master professionnel), avec 47,8% des inscrits.



Sources : Rectorat, DRAF, Conseil Régional, Université d'Auvergne, Université Blaise Pascal, traitement CARIF-OREF Auvergne.

L'apprentissage représente 14% des formés, inscrits sur 2 formations : la Licence professionnelle sciences, technologies, santé gestion de la production industrielle spécialité qualité-sécurité-environnement pour les industries et services et le Titre homologué responsable qualité option sécurité environnement.

L'attractivité des formations, implantées dans les lycées publics, augmente avec le niveau de formation (source : SAIO, Etablissements publics données de l'affectation juin 2008, traitement CARIF-OREF Auvergne) :

- Le BEPA entretien et aménagement des espaces naturels et ruraux avec un taux d'attractivité inférieur à la moyenne régionale au niveau V (66 vœux pour 100 places disponibles vs 122 vœux pour 100 places disponibles)
- Le BAC PRO Hygiène environnement 122 vœux pour 100 places (130 vœux pour 100 places disponibles pour les formations de niveau IV)
- Les BTS avec 400 vœux pour 100 places, soit :
  - le BTS métiers de l'eau avec 233 vœux pour 100 places
  - le BTSA gestion et protection de la nature spécialité gestion des espaces naturels (GPN) avec 556 vœux pour 100 places.

Les demandeurs d'emploi, sortants de formation professionnelle continue, sont au nombre de 14 en 2008. Parmi eux, 13 ont suivi des formations non certifiantes, essentiellement de formations préparatoires aux métiers de l'environnement (77%).

*Les métiers de l'environnement*

# Annexes

## Le champ de l'étude

### *Les métiers retenus*

Au sein de ce GFE, sont pris en compte les métiers dont la finalité porte sur la réduction de l'empreinte écologique et la protection de l'environnement et des personnes.

On y retrouve les métiers de la gestion des déchets, de l'eau, de la protection de la nature, de l'entretien et de l'aménagement rural, du contrôle et mesures des pollutions, les métiers liés à la gestion et à la maîtrise des rejets industriels, au conseil, études...

Ces métiers ont été regroupés en grands domaines pour faciliter l'analyse. Ces domaines sont détaillés ci-dessous, agrémentés de quelques exemples.

<b>Domaines</b>	<b>Exemple de Métiers</b>
Collecte et distribution	Ripeur, Eboueur, Agent de collecte, Agent de distribution d'eau, Agent de réseau...
Traitements des déchets, de l'eau et des pollutions	Employé de station d'épuration, de traitement des eaux usées, Opérateur de tri, Gardien de déchèterie, Responsable de réseau d'eau potable, ...
Mesures et analyses	Technicien de mesures de la pollution, Technicien hydrobiologiste, Ecotoxicologue
Maintenance des installations (eau, déchets)	Electromécanicien d'usine d'eau potable...
Aménagements et gestion des espaces, des ressources naturelles	Agent d'entretien de l'espace rural, Agent d'entretien de rivière, écologue...
Communication Sensibilisation Conseil	Conseiller en environnement, Animateur nature, Eco-ambassadeur, Responsable qualité sécurité, environnement
Recherche, Etudes et Développement	Chargé d'études environnement, hydrogéologue...

Les métiers de la maintenance des installations, initialement rattachés au traitement des déchets, de l'eau et des pollutions ont été isolés car répondant à des problématiques spécifiques de recrutement.

Les métiers de la communication – sensibilisation sont pris en compte bien que leur activité relève davantage de l'animation (et donc du GFE 17 Hôtellerie - restauration - tourisme – loisirs – sport). De par leur action de sensibilisation, d'initiation, ils contribuent à la protection de l'environnement et sont intégrés à ce titre dans l'analyse.

Les métiers sont appréhendés au travers de nomenclatures, la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles de l'INSEE pour l'emploi ou celle du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME) de Pôle Emploi pour le marché du travail.



La liste des PCS retenues figure dans le tableau ci-dessous.

PCS	Descriptif	Professions les plus typiques
387f Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement	Cadres du secteur privé, soit au sein d'une entreprise industrielle, soit dans tout autre contexte, chargés de l'assainissement, du traitement des déchets, et plus généralement de la protection de l'environnement.	Ingénieur en environnement Ingénieur traitement des déchets
477d Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions	Techniciens salariés chargés de l'assainissement, du traitement des déchets, et plus généralement de la protection de l'environnement. Les fonctions exercées présentent un caractère technique, mais dans un spectre étendu d'activités (animation, contrôle, etc.).	Technicien assainissement Technicien des espaces naturels Technicien en traitement des déchets Technicien environnement
628e Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	Ouvriers qualifiés du secteur public ou du secteur privé chargés du nettoyage de la voie publique, de l'enlèvement et du traitement des ordures, ou de l'assainissement des eaux usées.	Agent d'assainissement <OQ> Agent de station d'épuration <OQ> Agent technique de traitement des eaux usées <OQ> Eboueur <OQ> Egoutier <OQ>
684b Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	Ouvriers du secteur public ou du secteur privé chargés du nettoyage de la voie publique, de l'enlèvement et du traitement des ordures ménagères ou industrielles, ou de l'assainissement des eaux usées.	Agent d'assainissement <ONQ, QND> Agent d'entretien environnement <ONQ, QND> Agent de station d'épuration <ONQ, QND> > Agent technique de traitement des eaux usées <ONQ, QND> Balayeur <nettoyage voie publique> Eboueur <ONQ, QND> Egoutier <ONQ, QND>
533b Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels	Agents assermentés assurant la surveillance des espaces forestiers et la garde des espaces naturels. Ils peuvent également participer à des actions rattachées à la production forestière.	Agent technique de l'Office National des Forêts (O.N.F.) Agent technique des eaux et forêts Garde chasse Garde forestier Garde gestionnaire <espace naturel> Garde moniteur <espace naturel>

Pour en savoir plus se reporter à :

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/pcs2003.htm>

### ROME :

11214 AGENT D'ENTRETIEN ET D'ASSAINISSEMENT

45414 AGENT DE TRAITEMENTS DEPOLLUANTS

52234 TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT DES INDUSTRIES DE PROCESS

53131 CADRE TECHNIQUE DE L'ENVIRONNEMENT

53213 CADRE TECHNIQUE D'HYGIENE ET DE SECURITE

61114 CHARGE DE LA PROTECTION DU PATRIMOINE NATUREL

Pour en savoir plus se reporter à : <http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do>

Sur ce champ, la liste des certifications disponibles sur la région Auvergne est la suivante :

Niveau	Certification
5	CAP gestion des déchets et propreté urbaine
	CAP agent de la qualité de l'eau
	BAPAAT Option loisirs de pleine nature <sup>24</sup>
4	CQP Assistant en sécurité et en environnement
	MC métiers de l'eau
	Bac Pro Hygiène Environnement
	Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune
	BPJEPS Spécialité loisirs tous publics option animateur patrimoine naturel et développement <sup>24</sup>
3	BTSA gestion et protection de la nature spécialité gestion des espaces naturels (GPN)
	DUT génie biologique option génie de l'environnement (GB GE)
	BTS métiers de l'eau
	BTSA gestion et maîtrise de l'eau spécialité gestion des services d'eau et d'assainissement (GEMEAU)
2	Responsable de la qualité, option sécurité environnement / DU management de l'environnement, du risque industriel et de la sécurité - réseau IEQT
	Licence pro sciences, technologies, santé gestion de la production industrielle spécialité qualité-sécurité-environnement pour les industries et services
	Licence pro sciences, technologies, santé gestion de la production industrielle spécialité qualité-sécurité-environnement pour les industries chimiques
	Licence pro sciences, technologies, santé mention agronomie spécialité gestion durable des ressources en agriculture
	Licence pro sciences, technologies, santé agronomie spécialité expertise agro-environnementale et conduite de projets
	Licence pro sciences, technologies, santé industries chimiques et pharmaceutiques spécialité chimie analytique, environnement
	Lic Pro expertise agro-environnementale et conduite de projets
1	Master pro sciences, technologies, santé mention management de la performance et des risques par l'approche qualité sécurité environnement (QSE)
	Master pro/rech sciences, technologies, santé mention biologie et environnement spécialité fonctionnement et restauration des milieux aquatiques et continentaux
	Master pro/rech sciences, technologies, santé mention chimie spécialité chimie organique, bio-inorganique et environnementale
	Master pro/rech droit, économie, gestion mention économie et développement international spécialité développement durable dans les pays en développement et en transition

Deux formations connexes sont prises en compte dans le cadre de cette analyse, appartenant au GFE 21 – formations générales – généralistes - développement personnel) :

- la Licence Professionnelle Encadrement juridique des métiers de l'environnement à l'université d'Auvergne à dominante droit
- et Ingénieur diplômé de l'école nationale du génie rural, des eaux et des forêts (ENGREF) au champ d'intervention plus large (ingénierie et la gestion des politiques publiques dans les domaines de la production agricole, de la forêt, de l'alimentation, de l'aménagement du territoire et les risques naturels mais aussi de la gestion de l'eau et des déchets).

<sup>24</sup> Formations appartenant au GFE 17 Hôtellerie - restauration - tourisme – loisirs – sport

## Les participants au groupe d'experts

---

L'équipe pilote, mobilisée de septembre à novembre 2009 pour préparer la réunion du groupe témoin, était composée de :

Gaëlle CAUVIN	Pôle Emploi
Gilles CERISIER	DRIRE
Michel DEBARD	Pôle Emploi
Anne DELERUE	AGEFOS-PME
Brigitte ECHALIER	Echalier
Youcef ELMEDDAH	DRAAF, SRFD
Sarah JAMES	CNFPT
Jamil KOUACHI	Conseil Régional Auvergne
Marc SAUMUREAU	FRANE, GRETA Riom Volvic
Anne SERANDON	CARIF-OREF Auvergne
Laurence SERRA	Lyonnaise des eaux

L'équipe, qui a animé la réunion du groupe témoin, était composée de :

Bernard ECHALIER	Echalier
Marc SAUMUREAU	FRANE, GRETA Riom Volvic
Anne SERANDON	CARIF-OREF Auvergne

## La liste des participants au groupe témoin du 26 novembre 2009

---

Loïc AVENEL	Aubert et Duval
Bénédicte TARNAUD - FRIOT	CCI de Thiers
Michèle BOUGET	CIO Clermont Centre
Sarah JAMES	CNFPT
Marie-Anne CANIS	Conseil régional Auvergne
Thierry DALBAVIE	CPIE Clermont Dôme
Elisabeth COLLANGE-POTRON	DIREN
Youcef ELMEDDAH	DRAAF
Christophe RICHARD	DRONISEP Auvergne
Stéphanie LEGUILLON	E2IA - Entreprises pour l'Environnement et l'Innovation en Auvergne
Bernard ECHALIER	ECHALIER SAS
Fabien TOURNUT	ECOSYNTHESE - COVED
Marc SAUMUREAU	FRANE/GRETA Riom Volvic
Delphine HIVET	IEQT / CCI Moulins Vichy
Marie Line MIGNON	Lycée de Mauriac / GRETA Monts du Cantal
Sébastien DAMBRUN	Lycée Professionnel Agricole Rochefort-Montagne
Laurence SERRA	LYONNAISE DES EAUX
Pascal BOYER	Office International de l'eau
Michel DEBARD	Pôle Emploi Haute-Loire
Roland GOURVES	SOL SOLUTION
Louis GODILLOT	Syndicat du Bois de l'Aumône

Des entretiens individuels ont été réalisés dans la phase de préparation de cette réunion. Ils ont contribué à enrichir ce diagnostic. Ils ont été réalisés avec :

Marie-Claude HEBUTERNE	ADEME
Gilbert NATURALE	Agence de l'eau Loire Bretagne – Délégation Allier-Loire amont
Jean-Marc SOTTON	APECITA
Luc BLONDEL	Conseil régional Auvergne
Dominique BARTHELEMY	DIREN – service de l'eau et des milieux aquatiques
Christophe CHARRIER	DIREN – service de la nature, des paysages et de l'évaluation
Marie-Hélène BAILLY	OPCALIA-OME
Guy SENAUD	Parc naturel régional des Volcans d'Auvergne

## Les sigles et abréviations

---

AFPA	Association Pour la Formation Professionnelle des Adultes
ARGOS	Analyse Régionale Pour les Grandes Orientations du Schéma des Formations
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CARIF	Centre d'Animation Régional de l'information sur la formation
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminé
CDI	Contrat à Durée Indéterminé
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
DEFM	Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DRAAF	Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
FONGECIF	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
FPC	Formation Professionnelle Continue
GFE	Groupe Formation Emploi
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
LP	Lycée Professionnel
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité, environnement
QSE	Qualité, sécurité, environnement
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP	Recensement de la Population
SPANC	Service Public d'Assainissement Non Collectif

## La nomenclature des niveaux de formation

---

Niveau 6 :	sorties du premier cycle du second degré (6 <sup>ème</sup> , 5 <sup>ème</sup> , 4 <sup>ème</sup> ) et des formations préprofessionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)
Niveau 5 bis :	sorties de 3 <sup>ème</sup> et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)
Niveau 5 :	sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale
Niveau 4 :	sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3
Niveau 3 :	sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc.)
Niveaux 2 et 1 :	sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grandes écoles.



**Contact : CARIF OREF Auvergne**  
**16b rue Fontgèze - 63 000 Clermont-Ferrand**  
**Tél. : 04 73 19 01 40 / Fax : 04 73 37 31 63**  
**Portail : <http://www.formationauvergne.com/>**  
**Mail : [oref@cariforef-auvergne.org](mailto:oref@cariforef-auvergne.org)**