



CAHIER DES CHARGES

Référence du marché :

CONTRAT D'ETUDES PROSPECTIVES 2013

ENVIRONNEMENT

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Date de remise des offres	Lundi 17 juin 2013
Heure limite de remise des offres	12h45

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE ET TYPE DE MARCHE

L'AGEFMA créée par le Conseil Régional et l'Etat a pour objectif de faciliter le rapprochement entre la formation et l'emploi, en mettant en œuvre des actions qui concourent à l'amélioration de l'efficacité du dispositif de la formation professionnelle en Martinique.

Au sein de l'AGEFMA, **L'OREF - Observatoire Régional de l'emploi et de la Formation** - (créé en 2001) est un outil d'aide à la décision Etat-Région en matière d'emploi-formation.

Sa mission première est d'éclairer et de faciliter l'élaboration des politiques régionales de formation répondant aux besoins du tissu économique local.

L'Etat (*DIECCTE, DEAL*), le Conseil Régional, le Parc Naturel Régional de la Martinique et les OPCA ayant convenu de **la réalisation d'un CEP dans le secteur de l'Environnement et du Développement Durable**, ont confié à l'AGEFMA-OREF la mission de lancer un appel à candidatures dans l'objectif de réaliser cette prestation.

Le CEP vise à accompagner et anticiper les conséquences des mutations économiques, sociologiques, démographiques et technologiques en termes d'employabilité en réalisant une étude prospective du secteur d'activité.

Le CEP constitue le volet prospectif d'une démarche plus globale, l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (*EDEC*). Celui-ci a pour objet de contribuer à la définition et à la mise en œuvre de politiques de ressources humaines au sein d'une branche professionnelle.

Les travaux d'études réalisés dans le cadre de ce volet prospectif visent à établir :

- ✓ un diagnostic économique et social,
- ✓ des hypothèses d'évolution à court et moyen terme,
- ✓ des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences selon les scénarii dégagés. Ces préconisations peuvent concerner tout ou partie des stratégies de recrutement et d'intégration, de développement des compétences et de mobilité interne, ainsi que la mobilité externe aux Métiers de la l'environnement et du développement durable.

Le présent cahier des charges a pour objet de collecter des candidatures au sein desquelles sera sélectionné le prestataire chargé de réaliser ce volet prospectif.

Nom et adresse	AGEFMA Rue du Gouverneur PONTON Immeuble FOYAL 2000 97200 Fort-de-France Tél : 0596-71-11-02 Fax : 0596-73-57-08
Informations complémentaires peuvent être obtenues auprès de	
Adresse pour le retrait du dossier de consultation	
Lieu et réception des offres	Horaires d'ouverture Lundi – Mardi – Jeudi : 08h00 – 12h45 / 14h30 – 16h45 Mercredi – Vendredi : 08h00 – 12h45
Type d'acheteur	Organismes de droit privé prévu à l'article 3 de l'ordonnance 2005-649 du 06-06-2005 Décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005
Type de marché	Procédure adaptée
Marché à bons de commande	Non
Marché à tranches ou lots	Non

1 – OBJET DE L'APPEL D'OFFRES

1.1 Description de la prestation

La présente consultation a pour objet la réalisation d'un CEP dans le secteur de l'Environnement et du Développement Durable.

1.2 Lieu du déroulement de la prestation

Martinique

1.3 Procédure de passation

La consultation est passée selon la procédure visée aux articles 7, 8, 9 10 du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005.

1.4 Variantes

Les variantes ne sont pas autorisées.

2 - RENSEIGNEMENTS D'ORDRE JURIDIQUE, ECONOMIQUE ET FINANCIER

2.1 Forme du marché

La présente consultation a pour objet d'aboutir à la passation de marché simple faisant l'objet d'un paiement à prix unitaire, ferme et définitif.

2.2 Conditions relatives au marché

Le marché pourra être attribué à :

- une entreprise unique ;
- à un groupement d'entreprises solidaires. Dans ce cas, le mandataire devra être désigné dans l'acte d'engagement. Il est à noter que les entreprises du groupement doivent avoir les autorisations d'activité correspondant à leur(s) prestation(s). Elles ne peuvent présenter une offre à titre individuel.

2.3 Durée de validité des offres

La durée de validité des offres est de 90 jours à compter de la date de réception des offres.

2.4 Modifications de détail du dossier de consultation

L'AGEFMA se réserve le droit d'apporter, au plus tard dix (10) jours ouvrés avant la date limite fixée pour la réception des offres, des modifications de détail au dossier de la consultation. Les candidats devront alors répondre sur la base du dossier modifié sans pouvoir élever de réclamation à ce sujet.

3.1 Intitulé de l'étude

Le présent marché concerne la réalisation d'un **CEP dans le secteur de l'Environnement et du Développement Durable**.

3.2 Eléments de contexte

Le concept de développement durable est apparu sur la scène internationale en 1972, lors de la Conférence de Stockholm, où il fut déclaré pour la première fois que l'amélioration des conditions de vie à long terme dépendait de la préservation des bases naturelles de la vie et supposait une coopération internationale.

Si la résolution des problèmes écologiques constituait alors la préoccupation prioritaire, les aspects sociaux, économiques et de politique de développement y ont été, pour la première fois, associés.

Sur la base du rapport Brundtland, "Our common Future" (consultable en français sur le site <http://www.diplomatie.gouv.fr>), publié en 1987 par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, la Communauté internationale s'est entendue sur une définition du développement durable ("sustainable development") : "Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la possibilité, pour les générations à venir, de pouvoir répondre à leurs propres besoins".

Depuis de nouvelles façons de consommer et de produire se sont développées pour prendre en compte la protection de la planète.

Les principales avancées relatives au développement durable ont été réfléchies et organisées, au niveau mondial, lors de différents rendez-vous, notamment le Sommet de la terre de Rio (1992), le Sommet du millénaire (2000), le Sommet mondial pour le développement durable de Johannesburg (2002), la conférence sur le développement durable "Rio+20" en 2012.

Parallèlement à cet engagement international, l'Union européenne développe, également une politique en faveur du développement durable, en incitant chaque État membre à présenter des stratégies nationales.

La France inscrit alors le développement durable dans ses grandes orientations politiques dès 2003 avec le premier volet de la Stratégie nationale du développement durable (2003-2008). Celui-ci est déployé en 500 actions, regroupées en 10 programmes. Elle révisé cette stratégie en 2006, se conformant à la Stratégie européenne, elle-même révisée en 2006.

L'évolution du contexte (prise en compte des enjeux environnementaux, crise économique...) et le Grenelle de l'environnement engagent la France dans une nouvelle dynamique que le deuxième volet de la Stratégie nationale du développement durable (2010-2013) entérine.

Evénement majeur symbolisant l'engagement de la France dans une démarche de développement durable, le Grenelle de l'environnement, démarré en juillet 2007, visait à définir une feuille de route en faveur de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable et ainsi constituer un point de départ à la mobilisation de la société française.

Adoptant une démarche originale, le Grenelle de l'environnement s'est déroulé en plusieurs étapes :

- Entre juillet et septembre 2007, la concertation entre l'État et les représentants de la société civile (collectivités locales, ONG, employeurs et salariés) autour de six grands thèmes et autant de groupes de travail :
 - o lutter contre les changements climatiques et maîtriser la demande d'énergie,
 - o préserver la biodiversité et les ressources naturelles,
 - o instaurer un environnement respectueux de la santé,
 - o adopter des modes de production et de consommation durables,
 - o construire une démocratie écologique,
 - o promouvoir des modes de développement écologiques favorables à l'emploi et à la compétitivité.
- Entre septembre et octobre 2007, la consultation du grand public et des acteurs locaux.
- Fin octobre 2007, les conclusions du Grenelle avec la définition de 268 engagements en faveur de l'environnement et le lancement de 34 comités opérationnels (en décembre 2009).
- Enfin, la publication des lois Grenelle 1 et 2 :
 - o La "loi Grenelle 1" : publiée le 3 août 2009, elle est la traduction législative du Grenelle de l'environnement.
 - o La "loi Grenelle II" portant engagement national pour l'environnement", publiée le 13 juillet 2010, elle décline, thème par thème, les objectifs entérinés par le premier volet législatif du Grenelle de l'environnement. C'est le texte de mise en œuvre de six chantiers majeurs : le bâtiment et l'urbanisme, les transports, l'énergie, la biodiversité, les risques et la gouvernance".

D'un point de vue économique, pour beaucoup, le développement durable concerne des filières dont on présume qu'elles sont créatrices d'emplois nouveaux dans le domaine de la protection de l'environnement. Cependant, le développement durable n'est pas restreint à ce seul domaine.

En effet, s'il apparaît que le développement durable crée des emplois dans le domaine de l'environnement, il va aussi et surtout impacter d'autres secteurs ainsi que des métiers traditionnels qui vont devoir s'adapter et faire évoluer leurs compétences.

3.3 Les sous-secteurs de l'environnement et du développement durable concernés

Il s'agira dans le cadre de ce CEP, de prendre en compte l'impact du développement durable en tant que facteur ayant une influence sur l'emploi, les métiers et la formation dans les sous-secteurs suivants :

- l'eau,
- les déchets,
- la gestion des espaces naturels et de la biodiversité,
- l'énergie.

L'ensemble des métiers de l'économie verte (activités permettant une amélioration du bien-être-humain et de la justice sociale tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources) n'est donc pas à retenir.

3.3.1 L'eau

La gestion de l'eau en France, s'organise selon les principes de la directive européenne cadre sur l'eau (DCE) de l'année 2000, et de sa déclinaison législative française, la Loi sur l'eau et les Milieux Aquatiques (LEMA) Mise en œuvre par le biais des schémas directeurs d'aménagement et de gestion de l'eau (SDAGE) et des programmes de mesure (PDM), elle impose d'atteindre d'ici 2015 un "bon état écologique de l'eau".

La gestion de l'eau a été renforcée en France par les engagements du Grenelle Environnement.

Le SDAGE de Martinique a été élaboré par le Comité de Bassin où sont représentées toutes les catégories d'acteurs : élus, acteurs économiques et associatifs, usagers et services de l'état en charge de la gestion de l'eau.

Les 5 orientations du SDAGE 2009-2015 sont :

- Gérer l'eau comme un bien commun et développer les solidarités entre les usagers ;
- Lutter contre les pollutions pour reconquérir et préserver notre patrimoine naturel dans un souci de santé publique et qualité de vie ;
- Changer nos habitudes et promouvoir les pratiques Eco citoyennes vis à vis des milieux ;
- Améliorer la connaissance sur les milieux aquatiques ;
- Maitriser et prévenir les risques.

La filière de l'eau et de l'assainissement est composée de nombreux métiers. Elle est la principale filière de l'environnement par le nombre d'emploi et l'activité qu'elle génère.

Les entreprises de l'eau interviennent sur le « petit cycle de l'eau », c'est-à-dire sur les activités qui conduisent à capter l'eau, à produire l'eau potable (pour les municipalités, l'industrie, de façon centralisée ou non), à la distribuer, et, après utilisation, à collecter et traiter les eaux usées avant de les rendre au milieu naturel.

Elles interviennent également de plus en plus sur le « grand cycle de l'eau », en amont, notamment dans le cadre de la préservation de la ressource naturelle et, en aval, pour protéger les milieux récepteurs.

Le secteur de l'eau regroupe un champ très large de filières, au sens technologique comme économique. Ces activités nécessitent l'intervention :

- des sociétés d'ingénierie qui conçoivent des stations de production ou d'épuration et des réseaux de distribution ;
- des fabricants d'équipements nécessaires à la construction et au fonctionnement de ces stations et réseaux: produits et installations de traitement physique, chimique ou biologique, canalisations et composants tels que vannes, robinets, pompes, bouches, fontaines ;
- des entreprises spécialisées dans le domaine du captage et du forage, des sociétés de génie civil pour les travaux sur les stations, les réservoirs et la pose de canalisations ;
- des sociétés de services pour gérer, exploiter et maintenir ces installations.

Certains métiers sont spécifiques au secteur, d'autres ont une portée plus générale. Ces derniers sont notamment rattachés aux secteurs du bâtiment, de la mesure, de la plasturgie, de la chimie, de la mécanique.

⇒ **Les défis auxquels sont confrontés les acteurs de cette filière en Martinique :**

Les pouvoirs publics et les différents acteurs de cette filière en Martinique devront mettre en œuvre des actions permettant :

- d'assurer :
 - l'accès du plus grand nombre à l'eau et à l'assainissement,
 - la protection, la préservation et la restauration des ressources pour garantir l'amélioration de la qualité de l'eau :
 - respect des périmètres de protection (communication, formation des professionnels de l'agriculture par exemple sur l'intérêt de ces périmètres),
 - optimisation des usages, notamment agricoles et tout public, pour une gestion durable des ressources,
 - formation des salariés des entreprises du BTP intervenants dans les cours d'eau...
 - le suivi, l'analyse et la prévision de la quantité et de la qualité des ressources en eau (exploitation d'un Système d'Information Géographique, hydrologie)
 - la gestion et l'entretien d'un patrimoine dédié au captage, au transport au traitement et à l'assainissement de l'eau,
 - la gestion optimisée des eaux pluviales (récupération et réutilisation),
 - la préservation et la restauration des fonctionnalités écologiques des cours d'eau (permettant l'abri, la nourriture, la circulation, la reproduction des espèces aquatiques)
- de faire face :
 - aux variations des régimes pluviométriques (disponibilité de la ressource en eau, prévision des inondations),
 - au problème de la mise aux normes de l'assainissement non collectif.
- de prendre en compte l'évolution de la réglementation et des nouvelles normes à l'origine d'investissement dans les infrastructures et les installations,
- de former les jeunes à certains métiers : métrologie, électromécanique, animateur, formation des plombiers à l'assainissement non collectif...,
- de perfectionner les actifs de certains corps de métiers-clés (plombiers, électricien, magasinier..) pour faire face à l'évolution de leur métier.
- de suivre les parcours des personnes formées (ex des techniciens de rivières), et de s'interroger sur leur insertion.

3.3.2 Les déchets

La loi Grenelle 1, votée en août 2009, fixait un objectif de réduction des quantités de déchets partant en incinération ou en stockage de 15 % en 2012, afin de préserver les ressources et de prévenir les pollutions.

Suite au vote de cette loi un Plan déchets a été mis en place par le ministère du Développement durable, comprenant cinq grands axes :

- réduire la production de déchets ;
- augmenter et faciliter le recyclage des déchets valorisables pour diminuer le gaspillage ;
- mieux valoriser les déchets organiques ;
- réformer la planification pour traiter efficacement la part résiduelle des déchets ;
- mieux gérer les déchets du BTP.

On distingue deux natures de déchets :

- les déchets non dangereux (emballages, déchets banals et inertes),
- les déchets dangereux.

Les techniques de traitement dépendent de la nature des déchets : recyclage des matériaux ou de la matière organique, valorisation énergétique, traitement chimique, enfouissement, incinération.

Dans la filière déchets différentes étapes permettant de prévenir et de réduire la quantité de déchets produite peuvent être identifiées (en fonction de la nature du déchet) :

- la prévention : La prévention des déchets permet de concilier bénéfices économiques et protection de l'environnement. Il s'agit de permettre aux particuliers, aux entreprises et aux collectivités de mieux consommer afin de parvenir à une réduction de la quantité de déchets produits.
- les collectes sélectives ou séparatives : directement dans les rues par les ripeurs (ou éboueurs, sans qualification) ou par apport volontaire en déchetteries, gérés par des agents de déchetterie (CAP gestion des déchets et propreté urbaine). Le tri sélectif consiste à trier les déchets suivant leur nature pour faciliter ensuite leur valorisation (recyclage, compostage, valorisation énergétique).

Les "ambassadeurs du tri" font la promotion de la collecte sélective (avec une formation commerciale et vente) auprès des usagers. Leur mission est d'informer les habitants, d'encourager et de contrôler la qualité du tri sélectif.

- Le recyclage et la valorisation des déchets : C'est un procédé de traitement des déchets et de réintroduction des matériaux qui en sont issus dans le cycle de production d'autres produits équivalents ou différents. Le recyclage permet de réduire les volumes de déchets. Le responsable du site a souvent un BTS (Brevet de Technicien Supérieur) hygiène, propreté, environnement.
- L'incinération : c'est une méthode de traitement thermique des déchets qui consiste en une combustion (technologie et température variant selon la nature du déchet) et un traitement des fumées. Grâce à l'*incinération*, de nombreux *déchets* issus des ménages et de l'industrie servent à produire de l'énergie. Elle permet de réduire de 70 % la masse des *déchets* entrants.
- le stockage : c'est l'opération d'élimination ultime des déchets. Il concerne la fraction des déchets qui ne peut pas être valorisée (dits " déchets ultimes "). Ces déchets sont stockés dans un Centre de Stockage des Déchets Non Dangereux (CSDND), ou dans un Centre de Stockage des Déchets Dangereux (CSD de classe 1).
Concernant les déchets dangereux, les qualifications sont nécessairement spécialisés pour définir les méthodes ou les filières d'élimination les plus adaptées (ingénieurs recherche, ingénieurs procédés, responsables qualité environnement).

⇒ **Les défis auxquels sont confrontés les acteurs de cette filière en Martinique :**

- Nécessité de valoriser :
 - les boues des stations d'épuration et les produits de vidange : quels sont les freins (compétences, matériels...),
 - les algues sargasses pour être utilisées dans l'agriculture,
 - les déchets de bois.
- Nécessité d'optimiser les filières :
 - les déblais issus des chantiers du BTP, en particulier de la construction du TCSP,
 - les déchets issus des VHU (Véhicules Hors d'Usage),
 - les déchets électriques et électroniques (DEEE),
 - les emballages.
- Proposer des solutions incitant à l'utilisation de matériaux recyclés : exemple, inscription dans les appels d'offre,
- Identifier et faciliter la mise en œuvre des différents projets martiniquais pouvant concourir à la valorisation de ces déchets : installations de stockage de déchets non dangereux, projet de valorisation du plastique, projets de valorisation des pneus, pré traitement des DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques), déchèteries mobiles....
 - proposer des actions permettant de faire face aux freins auxquels sont confrontés ses projets,
 - identifier les atouts, les compétences disponibles, les matériels, nécessaires, les métiers intervenant dans ces différentes filières et le profil des postes à créer (formations, diplômes, expériences, salaires ...),
 - identifier les accompagnements financiers des pouvoirs publics pouvant être mobilisés pour contribuer la mise en place et au développement de ces projets.
- Proposer des actions permettant de passer à la prévention des déchets : comment ne pas générer autant de déchets ?
 - éducation à l'environnement : information de la population, formation des élus, des décideurs,
 - plan départemental et programmes locaux de prévention des déchets : objectifs, état d'avancement, difficultés dans la mise en œuvre...),
 - travailler à l'amélioration de la collecte, du tri, du stockage et de l'incinération des déchets en faisant une analyse des compétences existante, des besoins en emploi, et des besoins en formation.
- Faire le point sur les « entreprises propres », c'est-à-dire performante en matière environnementale :
 - identification,
 - action et processus mis en place par ces dernières,
 - faire connaître le savoir-faire de ces entreprises.

3.3.3 Les énergies renouvelables et l'éco-construction

Par énergie renouvelable on entend une énergie régénérée naturellement, indéfiniment et donc inépuisable à l'échelle temporelle de nos civilisations. Pour certaines sources, il convient d'assurer une régénération de sorte que les quantités utilisées n'excèdent pas les quantités produites.

Il existe différentes filières de production d'énergies renouvelables :

- l'éolien,
- le solaire,
- les bio-énergies,
- les énergies hydrauliques,
- la géothermie,
- la mer.

Avec le changement climatique et l'augmentation de la consommation mondiale d'énergie, la lutte contre l'effet de serre et les rejets de CO₂ est devenue une priorité.

L'une des réponses majeures à cette situation est le développement des énergies renouvelables. L'objectif du Grenelle est d'équilibrer la production énergétique française en atteignant l'objectif de 23 % (voire 50% dans les DOM) d'énergies renouvelables dans les consommations finales d'énergie en 2020.

En France à fin 2012, le secteur des énergies renouvelables représenterait 120 000 emplois directs, soit plus du double du chiffre de 2007. Sur ces 120 000 emplois, environ 35 000 seraient consacrés à la production d'énergie marchande ou à l'entretien des équipements de chauffage domestique et 85 000 à la production, la distribution et l'installation des équipements.

Il ne faut pas attendre, avec les énergies renouvelables, de révolution en termes de création de nouveaux métiers si ce n'est le métier de développeur de projet ou de contrôleur/coordonateur qualité. Le secteur offrira davantage d'emplois sur des métiers traditionnels avec de nouvelles compétences, notamment dans l'ingénierie.

En matière de formation, le défi principal réside dans l'intégration de nouvelles technologies de production d'énergie thermique ou électrique.

Après plusieurs années de progression de la part des énergies renouvelables dans la production et la consommation totale d'énergie, la France a connu une baisse de 12,5 % des productions d'électricité renouvelable (hydraulique, photovoltaïque, éolienne...) et d'énergie thermique renouvelable (biomasse, bois-énergie, géothermie, solaire thermique...).

Malgré cette baisse, il semble que l'objectif d'atteindre 23 % d'énergies renouvelables dans la consommation totale énergétique en 2020 ne soit pas menacé.

La réflexion menée dans le cadre de ce CEP portera sur l'énergie solaire (photovoltaïque et solaire thermique), l'isolation et la réalisation de diagnostics de performance énergétique du bâtiment.

- Le **photovoltaïque** permet de produire de l'électricité. La conversion directe de l'énergie solaire en électricité se fait par l'intermédiaire d'un matériau semi-

conducteur comme le silicium. L'élément de base est la cellule photovoltaïque et le produit commercial s'appelle un module photovoltaïque.

- Le **solaire thermique** permet la production directe de chaleur pour le chauffage ou l'eau chaude sanitaire. Le **solaire thermodynamique** permet lui, de produire de la chaleur ensuite convertible en électricité.

L'énergie solaire thermique et l'énergie solaire photovoltaïque connaissent actuellement une évolution fulgurante dans le monde. La France n'est pas en marge de ce processus. L'énergie photovoltaïque par exemple connaît une forte progression, le parc photovoltaïque a été multiplié par 2,5 depuis la fin de l'année 2009. La filière s'interroge néanmoins aujourd'hui quant à la politique d'aide (baisse des tarifs de rachat) et les variations des aides de l'État.

En effet, devant la flambée des demandes de rachat d'énergie pour le photovoltaïque à la fin de l'année 2009 le gouvernement a procédé à certains ajustements pour encadrer cette croissance très rapide. Le Ministère de l'écologie a donc publié en fin 2010 un décret suspendant l'obligation d'achat de l'électricité produite par certaines installations utilisant l'énergie radiative du soleil.

Ce moratoire signe un coup d'arrêt à certains projets régionaux.

En Martinique, la part des ménages s'équipant de chauffe-eau solaire augmente.

De plus, il existe pour les DOM la RTAA (Règlementation Thermique, en Acoustique et en Aération) DOM, qui est un ensemble de 3 nouvelles réglementations spécifiques pour les bâtiments d'habitation neufs, en thermique, en acoustique et en aération.

Ces textes poursuivent les objectifs suivants :

- limiter la consommation énergétique des bâtiments en privilégiant la conception bioclimatique et en limitant le recours à la climatisation, notamment grâce aux dispositifs de protection solaire et au recours à la ventilation naturelle ;
- disposer d'eau chaude sanitaire dans tous les logements neufs (sauf en Guyane), et, pour toutes les installations, la produire par énergie solaire pour une part au moins égale à 50 % des besoins ;
- prévenir les risques de légionnelle et de brûlure dans les installations d'eau chaude sanitaire ;
- garantir des débits d'air suffisants pour l'hygiène, notamment dans les logements climatisés ;
- améliorer significativement l'isolation acoustique des logements, pour un coût restant acceptable.

Dans le cadre de la politique de maîtrise de l'énergie, il est souhaitable que les maîtres d'ouvrages et gestionnaires de bâtiments s'engagent sur la voie de l'utilisation rationnelle de l'énergie. Il s'agit pour ces derniers d'identifier les gisements d'économie d'énergie dans leurs bâtiments et de mettre en œuvre rapidement des actions de maîtrise des consommations d'énergie rentables économiquement.

Le Schéma Régional Climat Air Énergie (SRCAE) constitue le cadre de cohérence des politiques territoriales menées par les acteurs publics, notamment dans les domaines de l'énergie et du climat mais aussi plus généralement en matière d'aménagement du territoire.

La Martinique s'est engagée dès 2010, en conformité avec la loi Grenelle 2, dans la réalisation de son *SRCAE*. Son élaboration a été menée conjointement par l'Etat et le Conseil Régional de Martinique.

Il définit des orientations stratégiques et des objectifs à horizon 2020 pour décliner les politiques suivantes :

- adaptation du territoire, dans ses composantes naturelles mais aussi socio-économiques, aux effets du changement climatique,
- atténuation du changement climatique, en réduisant les émissions de gaz à effet de serre des activités humaines,
- atteinte des objectifs de qualité de l'air, en réduisant le niveau de pollution atmosphérique,
- développement des énergies renouvelables.

En Martinique, il a été décidé que le schéma réponde à deux autres politiques complémentaires :

- améliorer l'autonomie énergétique,
- créer une dynamique de développement local adoptant des modes de consommation, de production industrielle, et d'aménagement éco-responsables.

L'agence Martiniquaise de l'Energie est un outil créé par le Conseil Régional, pour faire face à la dispersion des moyens et au manque de coordination des efforts pour l'amélioration de la situation énergétique martiniquaise. Cette agence répond à la volonté du *SRCAE* de mettre en place une gouvernance adaptée aux ambitions énergétiques.

Établie par son conseil administratif du 9 mai 2012, cette association à but non lucratif (loi 1901) œuvre pour le développement des énergies renouvelables et la maîtrise de la demande d'énergie en Martinique.

Cette structure partenariale permet la mise en synergie des stratégies, des moyens et des actions.

Elle a vocation à regrouper les acteurs principaux agissant dans le domaine de l'énergie et de l'environnement : la Région, l'ADEME, la DEAL, le SMEM, EDF, le Conseil Général, la CACEM, la CCNM, la CAESM, Effinergie, les entreprises et associations du secteur.

Ses missions sont les suivantes :

- accompagner le Conseil Régional dans la définition et la mise en œuvre des réglementations issues de l'habilitation Energie,
- vulgariser et restituer l'information, tenir lieu d'observatoire en matière énergétique,
- contribuer à la formation aux métiers de l'énergie
- mener des études et favoriser la recherche,
- accompagner les porteurs de projet.

⇒ **Les défis auxquels sont confrontés les acteurs de cette filière en Martinique:**

- Maîtriser et réduire la consommation d'énergie, tout en s'employant à développer parallèlement des énergies propres et produites localement,
- Identifier :
 - les formations à destination des artisans et des entreprises du bâtiment touchant l'isolation du bâtiment, l'efficacité énergétique des équipements, les énergies renouvelables, l'habilitation au travail en hauteur, les

habilitations électriques, la maintenance du bâtiment dans son ensemble (FEE Bat par exemple).....

- le coût de ces formations et les financements pouvant être mobilisés pour prendre en charge ces formations,
- les freins au suivi de ces actions par les artisans et entrepreneurs,
- Mettre en place des actions de formation à la problématique de l'énergie renouvelable à destination des élus,
- Identifier les besoins en termes d'installateurs et de personnels chargés de l'entretien des chauffe-eaux et des centrales photovoltaïques,
- Identifier et mettre en place les actions de formation correspondant aux compétences à acquérir pour installer et entretenir les chauffe-eaux, les centrales photovoltaïques et les autres équipements utilisant les énergies renouvelables,
- Mettre en place des formations de mise à niveau à destination des professionnels (plombiers, électriciens, couvreurs...) leur permettant de faire face aux nouvelles opportunités en matière de développement des énergies renouvelables,
- Garantir l'application de la réglementation et de ses évolutions en Martinique :
 - Identifier les difficultés d'application de cette réglementation (manque de personnels formés, d'organisme de formation pouvant mettre en œuvre les actions...),
 - Identifier les besoins en matière de diagnostiqueurs formés et labellisés, et mettre en place les formations adéquates si nécessaire,
- Identifier les freins à l'acquisition de chauffe-eau solaire et plus largement d'équipements moins énergivores et/ou utilisant les énergies renouvelables,
- Mettre en œuvre les axes définis par Schéma Régional Climat Air Énergie :
 - Identifier les freins à cette mise en œuvre,
 - Proposer des actions permettant d'y faire face.
- Identifier les atouts et les freins à l'implantation d'entreprises de montage de chauffe-eau solaire,
- Augmenter la part des énergies renouvelables dans la production et la consommation d'énergie en Martinique.

3.3.4 Gestion des espaces naturels et Biodiversité

C'est une filière en cours de structuration, les chiffres concernant les métiers de la biodiversité et des services écologiques sont donc relativement mal connus.

Selon des estimations, ces métiers concerneraient actuellement au moins 20 000 personnes en France. A cela, il convient d'ajouter les emplois induits indirects.

L'appauvrissement du vivant par la disparition d'espèces animales ou végétales pourrait, à terme, remettre en question certaines activités humaines et engendrer de graves crises écologiques, alimentaires ou sanitaires. La raréfaction inquiétante des stocks de poissons et de population d'abeilles domestiques sont deux exemples concrets de l'érosion actuelle de la biodiversité. D'où l'importance fondamentale des métiers dédiés à la préservation et au développement de la biodiversité.

La filière des métiers de la biodiversité et des services écologiques, dont les premiers postes dataient déjà des années 1970, est en cours de structuration sous l'impulsion de l'Etat, les collectivités (stratégie régionale de la biodiversité...) et des organisations

professionnelles, autour de la connaissance, de la gestion et de la préservation de la biodiversité.

Cette filière contribue également à la prise en compte des enjeux liés au maintien de la biodiversité pour les autres activités économiques.

Le développement de la croissance verte devait tout d'abord aider à la restructuration de la filière et au renforcement des métiers, tels que : chercheurs (en biologie, zoologie, biochimie, climatologie...) techniciens, chefs de projet, chargés de missions, animateurs nature, gardes, les métiers liés à la pharmacopée traditionnelle, l'agritourisme etc. Ces professionnels peuvent être employés aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

La prise en compte du facteur biodiversité devrait aussi se traduire par l'adaptation ou la reconversion de postes existants. Dans ce contexte, nombre de structures seront amenées à se doter de compétences internes ou à faire appel à des prestataires externes pour traiter ces nouvelles problématiques. La création de structures de petite taille, spécialisées dans le domaine du génie écologique, l'écotourisme est une réalité économique.

En Martinique, la politique de suivi et de protection des espaces naturels et des espèces va être renforcée par la réalisation prochaine du " schéma régional de cohérence écologique " C'est un document cadre élaboré, mis à jour et suivi conjointement par la Région et l'État en association avec un comité régional " Trame verte et bleue " créé dans chaque région. »

La trame verte et bleue est un réseau formé de continuités écologiques terrestres et aquatiques. Elle constitue un outil d'aménagement durable du territoire et contribue à un état de conservation favorable des habitats naturels et des espèces et au bon état écologique des masses d'eau. Les continuités écologiques qui constituent la trame verte et bleue comprennent des réservoirs de biodiversité et des corridors écologiques. Leur identification et leur délimitation doivent notamment permettre aux espèces animales et végétales dont la préservation ou la remise en bon état constitue un enjeu national ou régional de se déplacer pour assurer leur cycle de vie et favoriser leur capacité d'adaptation.

Les métiers du paysage, à l'interface entre ceux de la nature (au sens strict) et ceux de l'aménagement doivent aussi être mentionnés. Ils doivent concilier l'écologie, les activités humaines et tout ce qui relève du culturel et de l'histoire.

Il n'y a pas à ce jour en Martinique d'analyses portant sur ces secteurs et ses potentialités de développement.

Certaines questions sont fondamentales dans l'analyse de ce secteur : qui finance, qui recrute, dans quel type de structure, pour quel poste...

⇒ **Les défis auxquels sont confrontés les acteurs de cette filière en Martinique :**

- Faire connaître les métiers liés à la préservation de la biodiversité, dès le plus jeune âge,
- Identifier :
 - les projets relatifs à la préservation de la biodiversité (comme par exemple la création et la valorisation des réserves naturelles, le Plan départemental d'itinéraires de randonnées PDIPR, le sentier de Grande randonnée, la réalisation de sentiers littoraux),

- les modalités possibles de mise en œuvre de ces projets et d'entretien des espaces créés : possibilité de mise en place de chantiers d'insertion,
- le potentiel de développement de ces métiers (garde du littoral, animateur nature, responsable de la baignade...) et le potentiel de création d'emploi,
- Identifier les fonds mobilisables pour financer ces postes et les structures (évolution de la taxe d'aménagement, ex TDENS),
- Identifier et mettre en place si nécessaire les actions de formation correspondant aux métiers en développement identifiés (du niveau V au niveau ingénieur),
- Elargir l'offre de formation lié aux métiers de la protection et de la surveillance de la biodiversité,
- Informer les jeunes sur les potentialités qui s'offrent à eux en termes d'emploi et de stages au sein des différentes institutions de ce secteur: ONCFS (Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage), ODE (Office de l'Eau), conservatoire du littoral, conservatoire botanique, PNRM (Parc Naturel Régional de Martinique)...
- Informer les associations sur les possibilités de financement de certaines de leurs activités entrant dans le cadre de dispositifs de protections de certaines espèces (par exemple le plan national d'actions pour les tortues marines),
- Mettre en place les conditions permettant le développement de la pharmacopée locale,
- Parvenir à l'organisation et au financement de l'entretien des cours d'eau et des berges,
- Parvenir à limiter l'emploi des pesticides dans le cadre de l'entretien des espaces verts des communes : formation des agents à prévoir,
- Travailler à la préservation de la biodiversité en prévoyant un accompagnement technique auprès des agriculteurs, par exemple dans le cadre de l'agritourisme, l'agroforesterie, la restauration des mares,
- Créer de l'activité dans l'agritourisme, le tourisme littoral (balénier, sentiers sous marins...)

Maintenir l'emploi existant, faire émerger certaines activités encore peu développées afin de permettre des créations d'emploi tels sont les objectifs du Conseil Régional, de l'Etat des OPCA, du PNRM (Parc Naturel Régional de Martinique) en mettant en place ce CEP.

3.4 Objectifs et enjeux

3.4.1 Champs d'application

Cette étude relative à l'environnement et au développement durable couvre les secteurs suivants :

- l'eau,
- les déchets,
- la gestion des espaces naturels et de la biodiversité,
- l'énergie renouvelable (solaire thermique et photovoltaïque) et l'éco-construction.

3.4.2 Objectifs

L'étude devra permettre de :

1. Dresser un état des lieux pour chacun des sous-secteurs :
 - du parc des activités et emplois existants en Martinique des différents métiers (identifier les plus usités, mais surtout les métiers peu connus en Martinique et ayant un potentiel de développement)
 - des acteurs du développement durable et des entreprises implantées en Martinique : rôle des différents intervenant au sein de ces filières :
 - o acteurs institutionnels,
 - o fédération, associations d'entreprises,
 - o organismes de recherche.
 - des professionnels (employeurs et salariés) afin de disposer d'une « photographie » de ces derniers (âge, sexe, niveau de qualification etc...),
 - des conditions de travail (maladies professionnelles et accidents du travail ; facteurs de pénibilité ; salaires moyens),
 - de l'offre actuelle de formation initiale et continue menant aux métiers de l'environnement et du développement durable (forces et faiblesses), *dans les différents types d'établissement.*

Cet état des lieux décrira aussi les formations de formateurs.
2. Identifier le poids de « l'économie verte » (dans ces 4 sous-secteurs) en Martinique ;
3. Dresser un diagnostic des ressources humaines ;
4. Développer une meilleure connaissance des métiers, des emplois et des qualifications, de leurs évolutions à partir des données économiques, démographiques, technologiques, organisationnelles et sociales...;
5. Identifier les besoins en compétences et en formation des professionnels (employeurs, salariés) :
 - les formations à destination des artisans et des entreprises du secteur, pour permettre l'évolution de leur métier tenant compte de l'environnement ;
 - le coût de ces formations et les financements à mobiliser,
 - les freins au suivi de ces actions par les artisans et entrepreneurs,

- mettre en place des actions de formation à la problématique à destination les élus,
 - identifier les besoins en termes de personnels pour la maintenance des équipements,
6. Vérifier l'adéquation des formations proposées aux besoins des professionnels et identifier des pistes d'action qui permettraient de combler les déficits en qualification des professionnels ;
 7. Identifier les possibilités de développement des emplois cités en annexe 3, et les formations à mettre en œuvre si nécessaire.
 8. Diagnostiquer l'aspect comportemental des entreprises du secteur face à la formation d'une manière générale et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en particulier, ainsi que les obstacles au départ en formation des professionnels ;
 9. Analyser les défis identifiés pour chacun des sous-secteurs, dont notamment :
 - La méconnaissance du secteur et des métiers de l'environnement et du développement durable tant des jeunes que des conseillers chargés de les orienter,
 - Inadaptation et manque de formations correspondant aux besoins des professionnels,
 - manque de stagiaires dans les structures intervenant en matière de gestion des espaces naturelles et biodiversité,
 - La difficulté à trouver des bureaux d'études locaux « capables » d'accompagner les maîtres d'ouvrage dans leurs décisions liées à la protection de l'environnement et à une meilleure prise en compte de la notion de développement durable dans la mise en œuvre de leurs projets.
 - Les difficultés d'application de la réglementation et de ses évolutions en Martinique (manque de personnels formés, d'organisme de formation pouvant mettre en œuvre les actions...),
 10. Proposer des pistes d'action permettant de relever ces défis y compris législatives et réglementaires ;
 11. Proposer des hypothèses d'évolution à court, moyen terme des différents sous-secteurs (*mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales*), et Identifier les conséquences de ces évolutions sur l'emploi et la formation ;
 12. Décliner les axes de la politique de formation professionnelle pour répondre aux besoins des professionnels ; une attention particulière sera portée à la formation continue des artisans.
 13. Identifier des actions concourant :
 - à la connaissance des métiers de l'environnement et du développement durable
 - au développement de l'emploi et des compétences au sein de ce secteur en vue du maintien, de l'employabilité et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés et des employeurs, dont notamment :
 - o communication autour des métiers,

- proposition d'actions de professionnalisation répondant aux besoins du secteur pour les salariés, les employeurs et les jeunes en recherche d'insertion,
- à l'adaptation ou à la reconversion des postes existants, soit en interne, soit par prestations externe.

3.4.3 Enjeux du CEP

Permettre aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics, à partir des préconisations issues des travaux prospectifs, de mieux anticiper les changements et d'orienter leurs politiques et leurs décisions en matière de gestion des ressources humaines :

- ✓ aide à la structuration des politiques de développement du secteur,
- ✓ adaptation des compétences, des qualifications, construction ou actualisation des certifications, accompagnement de l'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- ✓ prise en compte des questions de méconnaissance des métiers de l'environnement et du développement durable,
- ✓ prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (cerner les blocages éventuels au recrutement des femmes dans certains métiers, mesurer la satisfaction de ceux qui les emploient déjà etc.)
- ✓ identification des métiers ayant des débouchés afin de mettre en place les formations
- ✓ favoriser l'accès des jeunes aux métiers de l'environnement et du développement durable,
- ✓ faciliter et accompagner si nécessaire la réorientation vers ce secteur d'activité (essentiellement pour certains agriculteurs dont les exploitations ont été affectées par la pollution au chloredécone)....
- ✓ Favoriser la mobilisation en Martinique des mesures incitatives existantes (financières).

3.5 Déroulement des travaux

Trois phases sont à distinguer :

1. **Etat des lieux et diagnostic** permettant d'identifier les problématiques auxquelles sont confrontés les différents sous-secteurs concernés par l'étude (eau, énergies renouvelables, déchets, Gestion des espaces naturels et Biodiversité).
 - a) L'état des lieux sera réalisé essentiellement à partir :
 - d'enquêtes auprès des acteurs intervenant au sein des différents sous-secteurs :
 - de données disponibles au sein de différentes structures telles que la DEAL, l'ADEME, l'IEDOM, l'INSEE, le Rectorat, le Pôle Emploi, le Conseil Régional, la DIECCTE (évolution du nombre d'entreprises, offre et demande d'emploi, principaux métiers, cessation d'activité, nombre de salariés concernés par des procédures de redressement et liquidation judiciaires, structuration de l'offre de formation initiale et continue ...),
 - des études existantes,

- d'entretiens avec les personnes ressources des structures (Pôle emploi, OPCA, Chambres de métiers, Services concernés du Conseil Régional, des communautés d'agglomération, Service formation du Conseil Régional, DEAL, l'ADEME, l'IEDOM, l'INSEE, le Rectorat, le Pôle Emploi, la DIECCTE, Organisations professionnelles d'employeurs, Syndicats représentant les salariés, Organismes de formation)...

b) L'état des lieux et le diagnostic devront être structurés autour d'une analyse SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) de la situation actuelle mais également autour d'une analyse géographique distinguant les trois espaces communautaires de la Martinique (*Nord, centre et sud*).

2. **Analyse prospective** : proposition des scénarii d'évolution à court et moyen terme ainsi que leur validation.
3. **Propositions et recommandations** : identification des orientations stratégiques permettant d'assurer un développement cohérent de ce secteur et de l'activité des entreprises qui en dépendent , propositions de pistes d'actions concrètes et définition de priorités en matière de formation et de développement des compétences, de recrutement, de mobilités interne et externe, d'employabilité et de sécurisation des parcours professionnels.

Des fiches actions seront proposées, dans la mesure du possible elles indiqueront pour chacune des actions :

- une évaluation chiffrée de la cible concernée (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes, seniors, femmes etc.),
- un budget prévisionnel, précisant les fonds mobilisables, les co-financements publics possibles,
- la durée de réalisation.

3.6 Suivi des travaux

3.6.1 Encadrement de l'étude

Il sera assuré par :

Le maitre d'ouvrage

- ✓ Etat (DIECCTE et DEAL),
- ✓ Conseil Régional,
- ✓ OPCA (OPCALIA et AGEFOS).

Le comité de pilotage

Il sera composé :

- ✓ Du Conseil Régional, (2 représentants),
- ✓ De la DIECCTE (2 représentants),
- ✓ Du Rectorat (1 représentant),
- ✓ De la Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (1 représentant),
- ✓ Du Parc Naturel Régional de Martinique (PNRM),
- ✓ De l'Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie (ADEME), (1 représentant),

- ✓ De la Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DEAL), (1 représentant),
- ✓ De l'OPCALIA (1 représentant),
- ✓ De L'AGEFOS PME (1 représentant),
- ✓ De l'AGEFMA (1 représentant),
- ✓ Du Pôle emploi (1 représentant),
- ✓ D'Organisations Professionnelles (1 représentant par organisation),
- ✓ D'Organisations Syndicales (1 représentant par organisation),
- ✓ De l'ARACT (1 représentant),
- ✓ De L'AGEFIPH (1 représentant),
- ✓ Des communautés : CACEM, CAESM, CCNM (1 représentant par structure),
- ✓ De l'INSEE (1 représentant),
- ✓ De l'IEDOM (1 représentant),
- ✓ De la délégation régionale aux droits des femmes (1 représentant),
- ✓ De l'Office de l'Eau (1 représentant).

Ce Comité se réunira :

- Pour le lancement de l'étude,
- A l'issue de chacune des phases :
 - Etat des lieux et diagnostic,
 - Analyse prospective,
 - Propositions et recommandations (rapport final).

Au cours de ces réunions, le prestataire devra présenter les résultats des investigations effectuées au cours de chacune des phases (Diaporama des grandes lignes).

Les rapports de phase et le rapport final devront être adressés aux membres du comité de pilotage au moins une semaine avant la réunion, pour première lecture.

La validation des rapports de phase et du rapport final de l'étude interviendra dans les 15 jours suivants les réunions du comité de pilotage. Dans ce délai le prestataire devra tenir compte des remarques et souhaits de modifications émis par les membres du comité de pilotage.

Sans la validation d'une phase, la prochaine ne peut commencer.

Concernant la validation du rapport final, les membres du comité de pilotage disposent d'un délai de 15 jours, (à l'issue de la dernière réunion du comité de pilotage), pour prononcer l'acceptation totale, partielle, ou le rejet des résultats.

La validation finale sera prononcée par le maître d'ouvrage.

Le comité de suivi ou groupes d'experts

Il pourra apporter son concours au déroulement de l'étude, au cours de réunions de travail spécifiques en fournissant tout élément utile à la réflexion conduite par le prestataire.

Il sera composé :

- ✓ De L'ADEME (1 représentant),
- ✓ De l'AGEFMA (1 représentant),
- ✓ De l'ARACT (1 représentant),
- ✓ Du Conseil Régional (1 représentant),
- ✓ De la DEAL (1 représentant),

- ✓ De la DIECCTE (1 représentant),
- ✓ Du PNRM (1 représentant),
- ✓ et personnes qualifiées invitées à la demande des maitres d'ouvrage (les associations de défense de l'environnement par exemple).

Il assure pour le compte du comité de pilotage le suivi des travaux, et l'exécution du contrat par le consultant – dont le service fait –.

Il sera l'interface entre :

- le prestataire et le comité de pilotage,
- le prestataire et le maitre d'ouvrage.

Pour ce faire, des entretiens réguliers auront lieu entre ce comité technique et le prestataire sur l'avancée des travaux.

Leurs objectifs sont les suivants :

- Echanger sur les difficultés (méthodologiques, recueil d'information) auxquelles est confronté le prestataire,
- Recadrer l'intervention du prestataire en fonction des avancées de terrain,
- Apporter au prestataire des compléments d'information qui pourraient lui être utile.
- Garantir la conformité de la prestation au cahier des charges.

Il se réunira tous les mois et plus fréquemment si les maitres d'ouvrage le jugent nécessaire.

Au cours de chacune des réunions du comité de pilotage et du comité de suivi, le prestataire présentera un état d'avancement du projet. Il devra adresser une note écrite et numérique (*format Word ou Powerpoint et PDF*) synthétisant la méthode choisie, l'état d'avancement, les blocages rencontrés, ses questionnements, au moins une semaine avant chaque réunion.

Chaque réunion donnera lieu, dans les 8 jours, à la rédaction et à l'envoi par courrier électronique par le prestataire d'un compte-rendu de séance, aux membres du comité de suivi.

L'organisme relais

Le PNRM est chargé de la gestion du CEP, du suivi de la convention conclue entre le Conseil Régional, l'Etat, les Organisations Professionnelles et Syndicales et lui-même.

- Il participe au comité de pilotage,
- Il est le gestionnaire de la subvention prévue,
- Il gère en prenant appui sur le comité de pilotage les relations administratives et financières avec le ou les organismes spécialisés pour réaliser les travaux,
- Il transmet à la DIECCTE les données nécessaires au suivi informatisé de la convention prévu dans le cadre du système d'information des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (*SI-EDEC*) du ministère chargé de l'emploi.

3.6.2 Présentation et remise de rapports intermédiaires

Pour permettre aux membres du comité de pilotage de disposer des informations nécessaires sur l'avancement de travaux, le prestataire devra remettre au moins une semaine avant chaque réunion du comité de pilotage, un rapport.

Chaque réunion donnera lieu dans les 8 jours à la rédaction et à la remise par le prestataire d'un compte-rendu de séance.

3.6.3 Durée de la prestation

La durée globale pour la réalisation de cette étude **ne dépassera pas 180 jours calendaires**. Ce délai commence à courir à 0 heures le lendemain du jour de la réception par le titulaire de la convention (*signée des deux parties*), remise de la main à la main contre récépissé ou retrait par voie postale avec accusé de réception.

Les périodes dédiées à la validation des rapports (rapports intermédiaires et rapports final) sont soustraites de la durée prévisionnelle de 180 jours prévues pour l'étude.

3.6.4 Pénalités de retard

Le prestataire s'engage sur un prix ferme et définitif, ainsi que sur des délais définis pour la réalisation de la prestation.

Le non-respect de la durée prévue entraînera le **décompte** de pénalités de retard calculées comme suit :

$P = V * R / 3000$ dans laquelle :

P = le montant de la pénalité ;

V = la valeur des prestations sur laquelle est calculée la pénalité, cette valeur étant égale au montant du prix de base, hors variations de prix et hors du champ d'application de la TVA, de la partie des prestations en retard ou de l'ensemble des prestations, si le retard d'exécution d'une partie rend l'ensemble inutilisable ;

R = le nombre de jours de retard.

Chaque phase de l'enquête devant être réalisée dans le délai fixé contractuellement entre les parties; tout dépassement de ce délai constituera un ou plusieurs jours de retard. A cette fin, le soumissionnaire indiquera le nombre de jours prévus pour réaliser chacune des phases.

Ne seront pris en compte pour le calcul des pénalités, que les jours de retard strictement imputables au prestataire.

Des pénalités calculées selon les mêmes modalités seront aussi appliquées :

- ✓ En cas de non acceptation par le Comité de Pilotage des résultats des études,
- ✓ En cas de remise de rapports d'études rédigés et présentés de manière peu soignée.

3.7 **Résultats**

3.7.1 Acceptation des résultats

Le comité de pilotage et les financeurs du CEP (les maîtres d'ouvrage) disposent d'un délai de 15 jours à l'issue de leur dernière réunion, pour prononcer l'acceptation totale, partielle, ou le rejet des résultats.

3.7.2 Documents à remettre par les prestataires

Suite à l'acceptation des résultats par le comité de pilotage et les financeurs, le prestataire remettra aux financeurs de l'étude :

- ✓ Le rapport final d'étude détaillé tenant compte des remarques et suggestions du comité de Pilotage, présentant les principaux résultats (analysés et commentés) sur support papier (*4 exemplaires*) et CD ROM (*Word et PDF*),
- ✓ Une note de synthèse sur support papier (*4 exemplaires*) et CD ROM (*Word et PDF*),
- ✓ L'ensemble des questionnaires renseignés (*complets ou non*),
- ✓ Le fichier des personnes et structures contactées pour la réalisation de cette étude,
- ✓ Le fichier des personnes interrogées,

⇒ **Attention** : ***Les rapports devront impérativement être rédigés et présentés avec le plus grand soin.***

3.8 Dispositions financières

3.8.1 Budget de l'opération

Un budget de 60.000 euros maximum sera alloué à la réalisation de ce CEP.

3.8.2 Financeurs de l'opération

Participent au financement de cette opération :

- ✓ Le Conseil Régional à hauteur de 30 %
- ✓ L'Etat (DIECCTE et DEAL) à hauteur de 30 %
- ✓ Les OPCA (OPCALIA et AGEFOS) à hauteur de 40 %

En cas de sous-réalisation, la participation de chacun des co-financeurs sera réduite en respectant la règle de la stricte proportionnalité.

3.8.3 Calcul des coûts par les candidats

Les coûts proposés par les candidats doivent **couvrir l'intégralité de la prestation**, dans le cadre d'un achat « Tout compris » ou « Clés en mains », sans actualisation.

A titre indicatif et sans que la liste soit limitative, on peut citer :

- ✓ Les coûts liés aux entretiens et enquêtes à réaliser (*frais de déplacement, location ou achat d'outils, sous-traitance, assurances, etc.*)
- ✓ L'ensemble des coûts nécessaires au bon déroulement de l'étude (*photocopies, reliures...*)

Sans qu'il soit besoin d'en faire description, le prestataire fera son affaire de l'ensemble des frais inhérents à la réalisation de l'action.

Les coûts feront l'objet d'une analyse détaillée dans un format qu'il jugera approprié, précisant le nombre de jours prévisionnels de réalisation de chacune des phases et permettant de mesurer l'adéquation entre le descriptif qualitatif, les moyens prévus et les montants sollicités.

Le coût d'intervention est exprimé en journées, **toutes taxes comprises**.

Le prix de la prestation sera apprécié sur le coût global, ferme et définitif.

3.8.4 Modalités de règlements

Les prestations sont payées sur la base du service fait. La convention conclue entre l'attributaire et l'organisme relais prévu au 3.6.1 fixera les conditions :

- ✓ de réalisation de la prestation,
- ✓ de paiement à l'issue de chaque phase.

Une avance peut être envisagée dans la limite de 5% de la valeur globale du marché. Les conditions de son imputation sur les versements intermédiaires, sont également définies dans le cadre de la convention.

Les soumissionnaires peuvent, à titre indicatif, préciser leurs souhaits quant aux conditions de paiement du prix sur les bases ci-dessus indiquées.

3.9 Autres dispositions

3.9.1 Propriété des études

Conformément à l'article B 25 du cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de prestations intellectuelles, le titulaire du marché cède aux financeurs de l'étude, à titre exclusif, l'intégralité des droits ou titres de toute nature afférents aux résultats de l'étude. En conséquence, le prestataire retenu ne pourra en aucune façon et sauf leur accord express conjoint se servir des résultats obtenus.

Les logos des financeurs devront apparaître sur tout document ou publication

⇒ ***Secret statistique : le prestataire s'engage à respecter le secret statistique.***

4 – DOSSIERS DE CONSULTATION

4.1 Dates de retrait du dossier de consultation

Les dossiers sont à retirer du jeudi 16 mai (14h30) au vendredi 07 juin 2013 aux heures d'ouvertures de l'AGEFMA.

4.2 Contenu du dossier de consultation

Le dossier de consultation transmis se composera des documents suivants :

- ☑ Le cahier des charges,
- ☑ La lettre de candidature, formulaire DC1,
- ☑ La déclaration du candidat, formulaire DC2,
- ☑ L'acte d'engagement, formulaire DC3.

Ces documents sont téléchargeables sur le site :

<http://www.economie.gouv.fr/daj/formulaires-declaration-candidat>

4.3 Remise des dossiers de consultation

Le dossier de consultation des entreprises sous forme papier est remis gratuitement à chaque candidat en un seul exemplaire, contre référencement, indiquant l'intitulé de la consultation ainsi que les coordonnées du soumissionnaire potentiel.

5.1 Contenu du dossier d'offre

Le dossier d'offre transmis se compose à minima des documents suivants :

- ☒ Le dossier technique
- ☒ Une fiche de synthèse du dossier technique
- ☒ Le cahier des charges paraphé et accepté
- ☒ La lettre de candidature, formulaire DC1
- ☒ La déclaration du candidat, formulaire DC2
- ☒ L'acte d'engagement, formulaire DC3

5.2 Date limite de réception des offres

La date limite de réception des offres est fixée **au lundi 17 juin 2013 à 12h45.**

5.3 Présentation des offres

Les offres seront rédigées en français.

5.4 Transmission des dossiers d'offres

La transmission par voie électronique des dossiers d'offre n'est pas autorisée.

Les candidats présenteront leurs offres comme suit :

L'enveloppe portera l'adresse et les mentions suivantes :

**Monsieur le Président de l'AGEFMA
Pour le comité de sélection**

Rue du Gouverneur PONTON
Immeuble FOYAL 2000 - 97200 Fort-de-France

Offre pour : CEP ENVIRONNEMENT DEVELOPPEMENT
DURABLE 2013

NE PAS OUVRIR

Ce pli peut être envoyé par **la poste en recommandé avec accusé de réception ou déposé contre récépissé à l'accueil de l'AGEFMA.** Quel que soit le mode de transmission retenu par le candidat, le pli correspondant doit être parvenu à l'AGEFMA au plus tard à la date et heure limites de remise des offres portée à la page de garde du présent document.

Ce pli devra contenir deux dossiers distincts :

- Un 1^{er} contenant les pièces à produire par le candidat conformément à **l'annexe 1** du présent cahier des charges.
- Un dossier contenant les pièces à produire par le candidat conformément à **l'annexe 2** du présent cahier des charges.

Lorsque l'offre émane d'un groupement d'entreprises, le nom de toutes les entreprises doit être mentionné et le nom de l'entreprise mandataire doit être spécialement signalé. En cas de proposition de sous-traitance, le nom du sous-traitant doit être indiqué avec la mention : "sous-traitant".

Chacune des pièces demandées doit être impérativement jointe au dossier sous peine d'irrecevabilité de l'offre.

Seront considérées comme irrecevables :

- les offres hors délais,
- les dossiers incomplets
- les dossiers ne respectant pas les dispositions des enveloppes.

Les dossiers jugés non recevables feront l'objet d'un courrier notifiant la décision motivée du rejet.

Seules les offres qui sont parvenues complètes et dans les délais sont examinées.

6 – SELECTION DES PRESTATAIRES

Les organismes doivent présenter des références professionnelles et techniques ainsi que les éléments demandés en annexe 1.

6.1 Présentation de la proposition et pièces à fournir par les candidats

Le candidat doit présenter un projet comprenant :

- ✓ Le mode opératoire, la durée, ainsi qu'un planning par phase,
- ✓ Les moyens humains : les soumissionnaires devront fournir le CV de toutes les personnes appelées à intervenir dans le cadre de l'étude.
- ✓ un CV et préciser leur statut vis-à-vis de l'organisme, ainsi que leur expérience et diplôme dans le(s) champ(s) de compétences concernées,
- ✓ Les moyens matériels prévus pour la réalisation de l'étude,
- ✓ La proposition financière,
- ✓ Si le prestataire n'est pas basé en Martinique, il devra démontrer qu'il possède un relais logistique en Martinique (*moyens matériels et humains*).

Attention : toute offre incomplète sera immédiatement écartée.

6.2 Critères de sélection des candidatures

Les critères de sélection des candidatures qui seront retenues par le pouvoir adjudicateur en application de l'article 52 du CMP, sont les suivants :

- Les capacités professionnelles, techniques et financières.

Seront examinés à ce titre notamment :

- les capacités professionnelles des candidats (*les organismes doivent présenter une réelle expérience et des références dans les domaines du développement durable concernés par l'étude ainsi que dans ceux de l'emploi-formation et de la prospective, et pouvoir le cas échéant faire preuve de souplesse et d'adaptation*)
- Les capacités techniques (*notamment l'adéquation des moyens humains et matériels présentés avec les objectifs de qualité, visés*).
- Les capacités financières (*par tout moyen, chiffre d'affaires, capitaux propres, résultat d'exploitation, fonds de roulement*)
- La cohérence entre les objectifs visés, les moyens mobilisés, les délais prévus et les résultats attendus.
- La connaissance ou l'aptitude à maîtriser les questions socio-économiques martiniquaises et particulièrement dans le domaine de l'environnement et du développement durable.

6.3 Critères de jugement des offres

L'offre économiquement la plus avantageuse sera appréciée en fonction des critères énoncés ci-dessous, avec leur pondération :

- ☞ La valeur technique de l'offre, (coefficient 6)
- ☞ Le délai d'exécution (coefficient 2)
- ☞ Le prix de la prestation (coefficient 2)

L'attention des candidats est attirée sur le fait que **toute offre incomplète sera immédiatement écartée.**

Le jugement des offres donnera lieu à un classement. L'offre la mieux classée sera donc retenue à titre provisoire en attendant que le candidat produise les certificats de l'article 46 du Code des Marchés Publics

En effet, le marché ne peut être attribué au candidat retenu que si celui-ci produit dans le délai imparti :

- les attestations et certificats délivrés par les administrations et organismes compétents prouvant qu'il a satisfait à ses obligations fiscales et sociales.

Le délai imparti par le pouvoir adjudicataire à l'attributaire pour remettre les documents visés à l'article 18 du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005, est de 8 jours.

6.4 Composition du Comité de sélection

Le comité de sélection est composé du Conseil Régional, de la DIECCTE, des OPCA (OPCALIA et AGEFOS), de la DEAL, du PNRM et de l'AGEFMA.

7.1 Constat de discordance

En cas de discordance constatée dans une offre, les indications portées en lettres dans l'acte d'engagement prévaudront sur toute autre indication de l'offre.

Dans le cas où des erreurs de multiplication, d'addition ou de report seront constatées dans la décomposition du prix global forfaitaire, figurant dans l'offre d'un candidat, le montant de ce prix ne sera pas rectifié pour le jugement de la consultation.

Toutefois, si l'entrepreneur concerné est sur le point d'être retenu, il sera invité à rectifier cette décomposition pour la mettre en harmonie avec le montant de l'acte d'engagement. En cas de refus, son offre sera éliminée comme non cohérente.

7.2 Dispositions particulières en cas de sous-traitance

Pour chaque sous-traitant présenté dans l'offre et dont l'acceptation est demandé à la passation du marché, le candidat devra joindre en sus de l'acte d'engagement (dûment renseigné) :

- * Une déclaration du sous-traitant indiquant qu'il ne tombe pas sous le coup des interdictions visées au 3° de l'article 45 du Code des marchés publics.

- * Une attestation sur l'honneur du sous-traitant indiquant qu'il n'a pas fait l'objet au cours des cinq dernières années, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour les infractions visées aux articles L.8221-1, L.8221-3, L.5221-2, L.8231-1 et L.8241-1 du code du travail.

7.3 Renseignements complémentaires

Pour obtenir tous les renseignements complémentaires qui leur seraient nécessaires au cours de leur étude, les candidats devront faire parvenir au plus tard 8 jours ouvrés avant la date limite de remise des offres, une demande écrite à :

**Monsieur le Président de l'AGEFMA
Aux mêmes coordonnées qu'en page de garde.**

Une réponse sera alors adressée, par écrit, à tous les soumissionnaires ayant retiré le dossier, 6 jours ouvrés au plus tard avant la date limite de réception des offres.

ANNEXE 1

Pièces liées à la candidature du soumissionnaire – (1^{er} dossier).

Dès publication de l'avis d'appel d'offres, le dossier de consultation sous forme papier est remis gratuitement à chaque candidat en un seul exemplaire sur la base d'un écrit indiquant l'intitulé de la consultation ainsi que les coordonnées de l'entreprise soumissionnaire.

Chaque candidat aura à produire à l'appui de son dossier d'offre, les pièces suivantes rédigées en langue française datées et signées par lui :

- a) la lettre de candidature, selon le modèle DC1 disponible sur à l'adresse : <http://www.economie.gouv.fr/daj/formulaires-declaration-candidat> dûment renseignée et signée. Si le candidat est en groupement d'entreprises, chacun devra présenter les pièces énumérées ci-après,
- b) Une déclaration du candidat, selon le modèle DC2 disponible à l'adresse <http://www.economie.gouv.fr/daj/formulaires-declaration-candidat> dûment renseignée et signée. Si le candidat est en groupement d'entreprises, chacun devra présenter les pièces énumérées ci-après,
- c) Une copie du pouvoir du ou des signataire (s) des pièces du dossier d'offre,
- d) Si le candidat est en redressement judiciaire, la copie du ou des jugements prononcés à cet effet,
- e) Une déclaration sur l'honneur dûment datée et signée justifiant que le candidat a satisfait à ses obligations sociales et fiscales ou s'est acquitté de ces dites obligations avant la date du lancement de la consultation.

N.B. : le candidat s'il est l'attributaire provisoire du marché devra, pour être désigné comme attributaire définitif du marché, fournir dans un délai de 8 jours calendaires, à partir de la réception de la demande formulée par le pouvoir adjudicateur, les pièces suivantes :

** Pour les candidats établis en France (art 43 et 46 du CMP) : les attestations prouvant que le candidat a effectué au 31 décembre 2012 (ou entre cette date et le lancement de la présente consultation) les déclarants et le paiement en matière de :*

- Sécurité sociale ;
- Congés payés ;
- Impôts ;
- TVA.

** Pour les candidats non établis en FRANCE : les certificats justifiant de la régularité de sa situation sociale et fiscale au regard de leur législation nationale.*

- a) Une attestation d'assurance garantissant toutes les conséquences pécuniaires qui pourraient résulter de l'exécution des prestataires susmentionnées ;
- b) Le statut juridique de l'entreprise ainsi que le K Bis
- c) Les éléments permettant d'apprécier les capacités financières du candidat
- d) Les pièces liées à la capacité technique du candidat
- e) les compétences et références de l'entreprise candidate pour les prestations similaires réalisées ces deux dernières années.

- f) Un pouvoir autorisant le signataire a engagé la structure s'il n'est pas le dirigeant statutaire
- g) L'ensemble des éléments permettant au candidat de valoriser l'entreprise au regard de la nature de la prestation

NB : le candidat devra porter sur les copies de l'ensemble des pièces citées la mention suivante : "je soussigné (nom-prénom) agissant au nom de l'entreprise (nom de l'entreprise) atteste sur l'honneur que la présente photocopie est conforme à l'original (date et signature)". Il est rappelé que le(s) signataire(s) doit (doivent) être habilité(s) à engager le candidat.

ANNEXE 2

Pièces liées à l'offre du candidat (2^{ème} dossier).

- a) l'acte d'engagement : conforme au modèle DC3 disponible sur le site <http://www.economie.gouv.fr/daj/formulaires-declaration-candidat> daté, paraphé et signé par le(s) représentant(s) qualifié(s) de l'/des entreprise(s).

NB : Dans le cas où le candidat souhaite répondre à plusieurs lots, il devra après avoir fait des copies de l'acte d'engagement joint, remplir une copie de cet acte pour chaque lot qu'il souhaite se voir attribuer.

Cet acte d'engagement sera accompagné éventuellement par les demandes d'acceptation des sous-traitants, et d'agrément des conditions de paiement, pour tous les sous-traitants désignés au marché (annexe de l'acte d'engagement en cas de sous-traitance).

Pour chaque sous-traitant présenté dans l'offre, le candidat devra joindre, en sus :

- ✓ une déclaration du sous-traitant qu'il ne tombe pas sous le coup des interdictions visées au 1 de l'article 114 du Code des marchés publics ;
- ✓ une attestation sur l'honneur du sous-traitant indiquant qu'il n'a pas fait l'objet, au cours des cinq dernières années, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour les infractions visées aux articles L.8221-9, L.8221-3, L.5221-2, L.8231-1 et L.8241-1 du code du travail (6° de l'article 43 du CMP).

Que des sous-traitants soient désignés ou non au marché, le candidat devra indiquer dans l'acte d'engagement le montant des prestations qu'il envisage de sous-traiter et, par différence avec son offre, le montant maximal de créance qu'il pourra présenter en nantissement ou céder.

- b) le cahier des charges paraphé et accepté,
- c) le dossier technique,
- d) une fiche de synthèse du dossier technique,
- e) l'annexe financière,
- f) Le formulaire DC 4 dûment complété et signé, en cas de sous-traitance.

Ce document est téléchargeable sur le site : <http://www.economie.gouv.fr/daj/formulaires-declaration-candidat>

**Liste des documents à produire par le cocontractant
au stade de l'attribution du marché
(Art D8222-5 du Code du Travail et Art 46 du Code des Marchés Publics)**

1) Dans tous les cas les documents suivants :

- a) Une attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme de sécurité sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions sociales incombant au cocontractant et datant de moins de 6 mois (URSSAF) ;
- b) Les certificats délivrés par les administrations compétentes prouvant qu'il a satisfait à ses obligations fiscales au 31 décembre de l'année précédente l'année de remise de son offre ;
- c) Une attestation qu'il est à jour au moment de l'attribution, de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires auprès de l'administration fiscale ;
- d) Lorsque le cocontractant n'est pas tenu de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, le récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises prouvant qu'il exerce une activité déclarée.

2) L'un des documents suivants, lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée :

- e) Un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis) ;
- f) Une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers ;
- g) Un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés :
 - soit le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel ;
 - soit la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente ;
- h) Un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalité des entreprises pour les personnes physiques ou morales en cours d'inscription.

3) Le document suivant lorsque le cocontractant emploie des salariés :

Une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant, à la date de la signature du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, de la réalisation du travail par des salariés employés régulièrement au regard des articles L.1221-10 et L.3243-1.2 ;

ANNEXE 3

Exemples d'intitulés d'emplois d'avenir "verts"

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
Déchets Recyclage	Agent de bascule	Niveau V ou IV Formation de niveau V ou IV en administratif pour la partie secrétariat. Formation interne par l'entreprise pour la gestion de bascule et la reconnaissance des matériaux.	L'Agent de bascule accueille les clients et fournisseurs, pèse les marchandises sur le pont bascule. En ce qui concerne le domaine de l'environnement, cet agent assure la pesée des matières à recycler : papiers, cartons, tissus, ferraille. Il saisit informatiquement les informations liées à cette pesée afin d'établir les bordereaux de sortie et les bons de livraisons puis mène le suivi administratif et comptable des dossiers.	Entreprises industrielles, ferrailleurs, récupérateurs de papiers/carton, etc.
	Eboueur / Ripeur / agent de collecte	Niveau VI	L'éboueur ou ripeur, également appelé, agent de déchets urbains et industriels, effectue le chargement des poubelles, sacs et bacs roulants dans la benne à ordures ménagères, puis les remet en place et les transporte jusqu'à l'incinérateur, un site d'enfouissement ou un compacteur.	Services publics ou entreprises
	Gardien de déchetterie valoriste	Niveau V ou VI Il est la plupart du temps sans qualification particulière, sauf pour la sécurité. Il existe néanmoins un CAP d'agent de traitement déchets et propreté urbaine.	Il est avant tout chargé d'accueillir et d'informer les usagers sur le fonctionnement de la déchetterie et la répartition de chaque catégorie de déchets afin qu'ils soient déposés dans les bennes appropriées. Par ailleurs, il réceptionne également les camions lors de l'enlèvement des bennes et veille à la propreté du site.	Collectivités territoriales, entreprises publiques ou privées.
	Récupérateur / Agent de tri	Niveau VI	Il réalise manuellement la séparation des produits	

Ministère du développement durable / CGDD / SEEIDD / Sous direction de l'intégration du développement durable par les acteurs économiques / mars 2013

OREF Martinique / avril 2013

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
			de la collecte sélective admis sur une chaîne de tri (tapis roulant) et assure la manutention des balles de déchets compactés : conduite d'un engin de manutention.	
Eau	Egoutier / agent d'assainissement / agent de réseau d'assainissement / agent de curage / agent de l'environnement / agent de salubrité / ouvrier d'entretien des réseaux d'assainissement / ouvrier d'assainissement.	Niveau V CAP ou BEP Électromécanique, CAP Plombier, CAP Agent d'assainissement et collecte des déchets liquides spéciaux.	Entretient et nettoie les canalisations d'assainissement et les ouvrages qui s'y rapportent (regards de branchements, siphons, etc.) sous la voirie et dans les stations de relèvement et de pompage. - Il visite le réseau dans le but de détecter des anomalies (obstructions, débordements). - Il assure l'entretien, la surveillance, le curage et le nettoyage du réseau d'évacuation des eaux usées ou pluviales (canalisations et regards). - Il débouche les canalisations, à l'aide d'une pelle, d'une raclette, d'un godet. Dans les canalisations de faible diamètre, il peut utiliser une hydrocureuse aspiratrice. - Il peut colmater les fuites sur les conduites et si nécessaire effectuer les réparations courantes des ouvrages et des réseaux d'assainissement.	Collectivités locales. Sociétés privées de distribution et d'assainissement de l'eau
	Canalisateur / constructeur en canalisations / ouvrier en voirie et réseaux / poseur de canalisations.	Niveau V Le métier est généralement accessible à partir d'une première expérience dans le secteur des travaux publics. Une formation de niveau V (CAP construction en canalisations, travaux publics, BEP en travaux publics) facilite le recrutement pour le poste de poseur de canalisations. Un diplôme niveau IV (Bac Pro, BTS, DUT) conduit rapidement aux fonctions de chef de chantier.	Le canalisateur est chargé de réaliser les réseaux d'adduction d'eau potable, d'eaux usées domestiques et industrielles ainsi que d'eaux pluviales, généralement pour le compte d'une collectivité locale ayant passé un marché avec l'entreprise de travaux publics qui l'emploie. Il travaille sous les ordres d'un chef de chantier. Il installe le réseau suivant le plan et le descriptif élaborés par le maître d'œuvre : il met du sable au fond de la tranchée, il pose les tuyaux et les pièces de raccordement. Il procède à un contrôle visuel, sous l'autorité du chef de chantier. Le métier s'exerce à l'extérieur, sur des chantiers de construction, généralement au sein de petites équipes. L'activité comporte des déplacements	Entreprises de travaux publics

Ministère du développement durable / CGDD / SEEIDD / Sous direction de l'intégration du développement durable par les acteurs économiques / mars 2013

OREF Martinique / avril 2013

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
			(éloignement du lieu d'activité, changement de chantier). Les horaires sont réguliers, mais la réalisation des travaux spécifiques (travaux sur routes) peut entraîner une activité pendant les fins de semaine ou la nuit. L'exercice du métier peut impliquer de travailler dans des conditions particulières (travail en milieu humide, sous-sol...).	
	Fontainier /: agent de distribution d'eau / agent de réseau / agent de secteur / agent technique de réseau d'eau potable / ouvrier du réseau	Niveau V De nombreux agents techniques de réseau actuellement en poste possèdent un CAP de plombier. D'autres formations sont possibles : C A P Assainissement et collecte des déchets liquides spéciaux C A P Agent de la qualité de l'eau C A P ou BEP d'électromécanicien B E P et Bac Pro des domaines de l'électromécanique et de la maintenance des systèmes automatisés B E P Conducteur d'appareils ou industrie chimique et traitement des eaux.	Le fontainier assure le bon fonctionnement des réservoirs et des canalisations afin que le consommateur bénéficie d'une eau de qualité et à la bonne pression. • Il contrôle les réservoirs et les canalisations et vérifie les ressources en eau : niveau d'eau dans les réservoirs, dans les bâches de stockage. • Il manœuvre les vannes et vide les canalisations si les travaux l'exigent. • Il utilise le corrélateur acoustique pour détecter les éventuelles fuites sur le réseau. • Il contrôle l'efficacité de la chloration en mesurant le résiduel de chlore dans l'eau. • En cas de rupture de canalisation, il doit intervenir quels que soient le jour et l'heure • Il s'assure de la sécurité du chantier lorsque celui-ci se trouve sur la voie publique : pose de protections, de barrières, de cônes, de panneaux, port de gilets réfléchissants.	Municipalités exploitant le service des eaux en régie ou syndicats intercommunaux de distribution d'eau. Sociétés privées de distribution d'eau
	Agent de qualité de l'eau / agent de station d'épuration	Niveau V CAP Agent de la qualité des eaux. Cette formation peut être complétée par un BEP Industrie chimique et traitement des eaux, ou un Bac Pro Industrie chimique et de procédés. BEP Conducteur d'appareils, option B	. Il assure le bon déroulement des opérations permettant l'épuration de l'eau et le traitement des boues. Il doit : - Veiller au bon fonctionnement des installations de traitement des eaux usées et notamment des vannes, pompes et filtres - Veiller à la propreté, au nettoyage et à l'entretien des installations	Fonction publique territoriale ou entreprise privée.

Ministère du développement durable / CGDD / SEEIDD / Sous direction de l'intégration du développement durable par les acteurs économiques / mars 2013

OREF Martinique / avril 2013

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
		traitement et épuration des eaux. Bac Pro Électromécanique ou Chimie.	- Effectuer les réglages et mesures correctives, prévenir les difficultés, et assurer éventuellement les travaux de dépannage et de réparation - Doser les produits chimiques d'épuration - Effectuer les prélèvements nécessaires aux analyses pour le contrôle de la qualité des eaux - Assurer la déshydratation des boues.	
	Conducteur d'appareils de traitement des eaux	Niveau V BEP option "traitement et épuration des eaux".	Il veille au bon fonctionnement des vannes, pompes, filtres, assure leur entretien et éventuellement leur dépannage, effectue les prélèvements nécessaires aux analyses et, dans certains cas, peut avoir la responsabilité de fait d'une petite installation d'épuration.	Collectivités locales et Sociétés spécialisées
	Technicien supérieur Assistant d'Ingénieur Technicien hydraulique urbaine Technicien eau et assainissement Assistant d'intervention Conseiller en gestion de l'eau	Niveau III BTSA Gestion et maîtrise de l'eau Niveau II Licence professionnelle eau dans un environnement tropical	Il réalise la surveillance, ainsi que l'entretien et la maintenance d'une station d'épuration ou de traitement de l'eau potable. Pour cela, il suit un protocole de fonctionnement et un cahier de bord des interventions d'entretien. En fonction de la taille de l'entreprise, il est amené à participer à des astreintes.	Dans la fonction publique, l'accès à de nouvelles responsabilités sera réalisable par concours. Dans les entreprises responsables du traitement des eaux, les possibilités d'évolution concernent l'accès aux postes de surveillant de traitement, responsable d'exploitation, chef de secteur ou chef de service. Dans les bureaux d'étude, il est possible de devenir chargé d'étude puis chef de projet. Dans les établissements publics à caractère administratif, l'assistant d'intervention peut évoluer vers la fonction de chargé d'intervention. Celui qui assure une fonction d'agent commercial sur un territoire limité peut évoluer vers des fonctions de chargé de secteur sur le territoire national voire international.

Ministère du développement durable / CGDD / SEEIDD / Sous direction de l'intégration du développement durable par les acteurs économiques / mars 2013

OREF Martinique / avril 2013

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
				Certains pourront devenir des revendeurs exclusifs.
Gestion des espaces naturels et Biodiversité	Ouvrier forestier sylviculteur et bûcheron	Niveau V CAPA ouvrier sylviculteur, CAPA ouvrier exploitation forestière "abattage-façonnage", BEPA travaux forestiers	Travaux sylvicoles et d'exploitation forestière.	Collectivités locales et Sociétés spécialisées
	Elagueur	Niveau V CAPA ouvrier sylviculteur, CAPA ouvrier exploitation forestière "abattage-façonnage", BEPA travaux forestiers Certificat de spécialisation "taille et soin des arbres"	L'élagueur organise ses interventions sur le chantier : • Il repère l'arbre sur lequel il doit opérer et apprécie les contraintes : stade de développement et physiologie de l'arbre, état phytosanitaire et mécanique ainsi que l'environnement. • Il établit un mode opératoire selon les caractéristiques techniques du chantier, au regard du cahier des charges. Il prévoit le matériel et les techniques de grimpe ou de taille. L'élagueur taille les arbres en respectant les techniques et les conditions de sécurité : • Il repère et sélectionne les branches nécessitant une intervention et effectue la taille à l'aide de scies ou de tronçonneuse à élagueur. • Il envisage la taille selon le mode choisi (taille de formation, d'entretien ou sanitaire, d'architecture, d'accompagnement ou de reformation) et utilise les techniques d'accès les plus appropriées afin d'atteindre la couronne, partie supérieure de l'arbre (lancer de petit sac, cordes d'accès, échelle de pied, nacelle...).	Collectivités locales et Sociétés spécialisées

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
	Technicien Forêt	Niveau IV Bac PRO Forêt BP responsable de chantiers forestiers	Le titulaire de ce diplôme travaille en extérieur, seul ou en équipe, en hauteur, parfois. Il intervient en amont d'un chantier sur son évaluation et sa préparation (devis, organisation des travaux, installation des équipements nécessaires) en concertation avec les commanditaires et autres intervenants. Il repère, à l'aide de cartes ou d'appareils de géolocalisation, la parcelle où se dérouleront les opérations. Sur place, il met en œuvre les procédures de sécurité, installe le matériel dont il a en charge la maintenance et réalise des travaux d'entretien et/ou de renouvellement des peuplements forestiers (plantation, semis, traitements phytosanitaires, nettoyage, abattage, façonnage, débardage, élagage...). Il peut être chargé de diriger une équipe voire de former les nouveaux ouvriers aux différents travaux de bûcheronnage. Il peut être son propre patron et gérer des chantiers depuis la déclaration administrative jusqu'à la réception de travaux. Cet emploi requiert une excellente condition physique et une discipline stricte en matière de normes de sécurité.	Collectivités locales et Sociétés spécialisées

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
	Technicien des milieux naturels	Niveau IV Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune	Le titulaire de ce diplôme travaille régulièrement en extérieur et souvent en équipe, dans un espace délimité constant et dans le cadre d'un programme de gestion impliquant de fréquentes relations avec les élus et autres acteurs du territoire. Il est amené à utiliser un équipement mécanisé et des engins roulants, il doit être en bonne condition physique et vigilant quant aux règles de sécurité. Ses tâches varient selon les saisons : il entretient l'espace naturel (défrichage, élagage...), surveille le territoire dont il a la charge (comptage des espèces, recensement des populations animales, identification des espaces remarquables...) et accueille différents publics. Il peut être amené à organiser et conduire des animations, ce qui implique pédagogie et sens de la communication. Cet emploi requiert une polyvalence forte due à la diversité des zones et milieux qui exigent des gestes techniques spécifiques, à la gestion intégrée des espèces et des espaces et à la politique concertée des territoires visant à une participation active de tous les usagers.	Collectivités locales et Sociétés spécialisées
	Ouvrier d'entretien des cours d'eau et ou Ouvrier d'entretien d'espaces naturels	Niveau V Sait obligatoirement nager CAPA Entretien espaces naturels	Dans le cadre de la gestion des cours d'eaux, il assiste les agents techniques dans l'exécution des travaux : travaux d'entretien (abattage, débroussaillage, plantation d'arbres...), de protection des berges ainsi que travaux d'aménagement nécessaires dans le lit mineur (aménagement piscicole, enlèvement des obstacles...).	Collectivités territoriales et leurs groupements, Réseaux et structures de développement local, Associations de protection de la nature, Usagers et leurs associations, Associations Agréées de Pêche et de Protection des Milieux Aquatiques et leurs fédérations, Associations de Chasse Agréées et leurs fédérations Propriétaires fonciers et leurs associations, Organismes de formation, Organisations professionnelles agricoles, Professionnels du secteur, Gestionnaires d'espaces protégés, Conseil Supérieur de la Pêche, Agences

Ministère du développement durable / CGDD / SEEIDD / Sous direction de l'intégration du développement durable par les acteurs économiques / mars 2013

OREF Martinique / avril 2013

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
				de l'Eau
	Animateur - nature	BTSA de Gestion et protection de la nature ou Diplôme d'éco interprète. Niveau IV BAC PRO gestion des milieux naturels	L'animateur nature cherche à sensibiliser le public et à changer ses comportements,. Pour cela, il s'appuie sur des sorties sur le terrain, le repérage d'empreintes d'animaux, de chants d'oiseaux, d'espèces végétales et animales dans leur milieu. Pour se faire, il organise des expositions photos, crée des sentiers, fait l'inventaire de la flore et de la faune, réalise des livrets pédagogiques sur les richesses naturelles locales... . Le titulaire de ce diplôme travaille régulièrement en extérieur et souvent en équipe, dans un espace délimité constant et dans le cadre d'un programme de gestion impliquant de fréquentes relations avec les élus et autres acteurs du territoire. Il est amené à utiliser un équipement mécanisé et des engins roulants, il doit être en bonne condition physique et vigilant quant aux règles de sécurité. Ses tâches varient selon les saisons : il entretient l'espace naturel (défrichage, élagage...), surveille le territoire dont il a la charge (comptage des espèces, recensement des populations animales, identification des espaces remarquables...) et accueille différents publics. Il peut être amené à organiser et conduire des animations, ce qui implique pédagogie et sens de la communication.	Réserves, Parcs naturels, Associations Collectivités locales et Sociétés spécialisées Réserves, Parcs naturels, Associations

Ministère du développement durable / CGDD / SEEIDD / Sous direction de l'intégration du développement durable par les acteurs économiques / mars 2013

OREF Martinique / avril 2013

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
		Niveau III BTSA Développement animation des territoires ruraux BTSA Gestion et protection de la nature spécialité gestion des espaces naturels (GEPEN) Le Stage BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur) est un plus pour l'exercice de ces métiers	Cet emploi requiert une polyvalence forte due à la diversité des zones et milieux qui exigent des gestes techniques spécifiques, à la gestion intégrée des espèces et des espaces et à la politique concertée des territoires visant à une participation active de tous les usagers. Le BTSA Développement, animation des territoires ruraux forme les acteurs du développement en milieu rural, qui détiennent une bonne connaissance du milieu et des acteurs des territoires ruraux (collectivités locales, acteurs économiques, associations, entreprises rurales, ...) et qui seront en mesure de proposer des actions et des projets de développement adaptés au territoire. Selon la spécialité et l'emploi exercé, le titulaire du BTSA GEPEN exerce tout ou partie des activités suivantes : – Il contribue au diagnostic d'un espace (diagnostic patrimonial écologique, paysager, culturel et économique du site). – Il participe à la réalisation d'une étude pronostique. – Il propose les solutions techniques de gestion les mieux appropriées. – Il organise sur le terrain l'application des choix techniques de gestion. – Il applique le protocole de suivi défini par l'équipe scientifique. – Il intègre son action dans un cadre socio-économique et juridique. – Il participe à la politique de communication et d'interprétation de la structure pour laquelle il	Les missions auxquelles seront confrontés les diplômés du BTSA DATR (Développement, animation des territoires ruraux) sont très variées et dépendent principalement de la structure dans laquelle ils évolueront (syndicat de développement, mairie, conseil département ou régional, associations, exploitation agricole, ...). Les titulaires de ce BTSA peuvent être employés dans une collectivité territoriale ou une structure de prestation de services (syndicat, association, entreprise...). Ses activités sont liées à l'animation et au développement des territoires ruraux et visent les usagers, les exploitations agricoles ou les entreprises rurales.

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
			travaille. – Il actualise son information. – Il participe à l'élaboration de la politique pédagogique de la structure pour laquelle il travaille. – Il conçoit un projet d'animation. – Il met en place le projet d'animation. – Il réalise des actions d'animation. – Il analyse les résultats de ses actions. – Il gère une équipe. – Il s'insère dans une équipe. – Il collabore avec le responsable marketing pour la promotion et la commercialisation du projet.	
Energies renouvelables et éco Construction	Installateur de panneaux solaires photovoltaïques	- MC (mention complémentaire) technicien en énergies renouvelables, option A énergie électrique. Formation en 1 an par voie scolaire ou par apprentissage, accessible après un Bac pro Electrotechnique, énergie, équipements communicants (ELEEC) ou Maintenance des équipements industriels (MAI), - CQP (certificat de qualification professionnelle) installateur-mainteneur en systèmes solaires thermiques et photovoltaïques. Accessible après un CAP couvreur, installateur thermique, préparation et réalisation d'ouvrages électrique.	L'installateur de panneaux solaires photovoltaïques sur un toit procède à une série d'opérations qui doivent s'effectuer dans un ordre précis. Il dépose les tuiles ou les ardoises du toit, fait de même avec les liteaux (pièces de bois horizontales qui supportent les tuiles) et, si besoin est, les éléments de sous toiture en place. Pour éviter les infiltrations d'eau, il pose un écran de sous toiture et les supports des capteurs. Il installe ensuite les capteurs eux-mêmes et reconstitue le reste de la toiture si les panneaux ne l'occupent pas entièrement. Il vérifie l'étanchéité de l'installation. Il procède ensuite à l'installation électrique : pose de la descente des câbles électriques, des onduleurs (système de courants alternatifs), des éléments de sécurité (parafoudre, sectionneur, disjoncteur) et enfin des deux compteurs (un pour le comptage et un pour la non-consommation). En fait ce métier est au croisement de plusieurs spécialités : couverture, zinguerie, chauffage, électricité, climatique.	Les débouchés, pour l'installateur de panneaux solaires photovoltaïques, se trouvent principalement dans les PME d'installation et de maintenance des panneaux. Les grandes entreprises du BTP font parfois appel à l'installateur de panneaux solaires photovoltaïques

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
Energies renouvelables et éco Construction	Conseiller en maîtrise d'énergie, agent de développement des énergies renouvelables, technico-commercial en économie d'énergie, chargé d'étude, chef de chantier...	- BTS (Bac+2) fluides-énergies-environnement existent avec plusieurs options (génie climatique, frigorifique, sanitaire et thermique, maintenance) - BTS électrotechnique, - DUT génie électrique (Bac+2). - licence pro (bac+3): valorisation des énergies renouvelables, systèmes d'énergies renouvelables et alternatives, sciences et technologies des énergies renouvelables, conseiller technique en énergie électrique et renouvelable	De la promotion des concepts et produits au contrôle des installations en passant par les études et la surveillance des chantiers ...	Collectivité, bureau d'études, fournisseurs, installateurs, exploitants d'équipements...
	Monteur en installations thermiques	Le CAP installateur thermique est le 1er niveau d'accès à la profession. Il peut être complété par la MC maintenance en équipement thermique individuel. Deux baccalauréats peuvent conduire au métier de monteur en installations thermiques : le bac pro technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques et le bac pro technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques. Au niveau du bac toujours, il existe également un BP monteur en installations de génie climatique, qui se prépare en 2 ans après le CAP.	Le monteur en installations thermiques est un ouvrier qualifié qui installe les systèmes de chauffage et de climatisation. Il effectue également la maintenance de ces installations. Le Grenelle de l'Environnement a un impact fort sur le travail du monteur en installations thermiques : rénovation énergétique réglementaire des bâtiments, gestion intelligente des systèmes de chauffage ou de climatisation (domotique).	Les débouchés, pour le monteur en installations thermiques, se trouvent principalement dans les PME d'installation en génie climatique ou de maintenance. Les grandes entreprises du BTP font parfois appel au monteur en installations thermiques.
	Technicien en génie climatique	Deux bacs pro constituent un premier niveau d'accès à cette profession : le bac pro technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques et bac pro technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques. Ils se préparent en 3 ans après la 3e ou en 2 ans après un CAP	Le technicien en génie climatique est chargé d'installer, de régler et de réparer les systèmes de chauffage et de climatisation dans les immeubles ou les bureaux. Le Grenelle de l'Environnement a un impact fort sur les compétences attendues de ce professionnel : rénovation énergétique réglementaire des bâtiments, gestion intelligente des systèmes de	La plupart des techniciens en génie climatique exercent dans le secteur du BTP (bâtiment et travaux publics). Ils travaillent pour le compte d'entreprises d'installation ou de maintenance en génie climatique. Les bureaux d'études embauchent des techniciens pour réaliser des études de

Ministère du développement durable / CGDD / SEEIDD / Sous direction de l'intégration du développement durable par les acteurs économiques / mars 2013

OREF Martinique / avril 2013

Domaine	Intitulé de métier	Qualification requise ou à atteindre	Contenu de l'activité	Employeurs potentiels
		du domaine. Niveau bac toujours, le BP monteur en installations de génie climatique qui se prépare notamment à l'issue d'un CAP. Après le bac pro ou le BP, possibilité d'obtenir en 1 an une MC maintenance en équipement thermique individuel.	chauffage ou de climatisation	faisabilité et les dessins des plans techniques.