



Synthèse du Contrat d'Etude Prospective

# Environnement Développement Durable

CEP

2014



# Sommaire

## Introduction

### 1<sup>re</sup> partie : Une économie verte et bleue à périmètre complexe

- 1.1. Panorama des familles et pôles d'activités pris en compte
- 1.2. Photographie statistique et qualitative de l'emploi  
De nombreux indépendants mobilisés, tous statuts confondus ...  
... Et un secteur non marchand majoritairement public
- 1.3. Une économie sociale et solidaire en germe ...  
... Mais le marché du travail ordinaire est peu actif
- 1.4. Profil des métiers « de terrain » pour les opérations de base  
Peu de femmes « de terrain »  
Un renouvellement du marché du travail à construire

### 2<sup>e</sup> partie : Cohérence territoriale de l'offre de formation en faveur de la transition écologique et énergétique

- 2.1. La formation initiale  
Premiers niveaux de qualification  
Apprentissage : le parent pauvre  
Site de formation en Env. DD en Martinique  
Niveau Supérieur
- 2.2. La formation professionnelle tout au long de la vie  
Des avancées notables  
Une fonction publique territoriale formée et responsabilisée  
L'ADEME en soutien de la formation des artisans  
et des petites entreprises

### 3<sup>e</sup> partie : Défis et Perspectives

- 3.1. QUATRE secteurs mais UNE dynamique commune
- 3.2. Application et adaptation de la réglementation  
Eau : réhabilitation des réseaux et assainissement sont les priorités  
Habilitation énergie du Conseil Régional de la Martinique  
pour adapter la réglementation
- 3.3. Exemplarité territoriale génératrice d'emplois à court terme
- 3.4. Recycler et valoriser en Martinique plutôt que d'expédier  
Généraliser démarches qualité et bonnes pratiques
- 3.5. Enjeux de compétitivité régionale  
Préconisations issues des entretiens

### 4<sup>e</sup> partie : Des propositions pragmatiques et opérationnelles

- 4.1. 23 fiches actions pour former et professionnaliser les actifs  
et accompagner le développement des éco activités en Martinique
- 4.2. Une opérationnalisation en deux temps

3  
4  
6  
7  
9  
10  
12  
14  
14  
15

16  
16  
19  
20  
21  
23  
23  
24

25  
26  
26  
26

27  
28  
28  
29  
30  
31

32

32  
34



# Introduction

**D**ésignant la capacité du genre humain à « répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations à venir de satisfaire les leurs », développer durablement en préservant le cadre de vie suppose la mise en œuvre d'une approche interdisciplinaire qui soit à la fois socialement souhaitée, écologiquement acceptable, techniquement possible et économiquement supportable. Trois catégories d'activités sont englobées : la gestion des ressources (eau, énergie, matériaux), la gestion préventive et / ou curative des pollutions (déchets, eaux usées), incluant le recyclage et la valorisation, et les services écologiques de protection et valorisation de la biodiversité.

Même si les atouts naturels de l'île sont indéniables (végétation luxuriante, riches traditions culturelles) les difficultés économiques sont réelles, notamment du fait de l'exiguïté du territoire, de l'étroitesse du marché local et de la persistance d'éléments d'économie administrée. Ainsi, tertiarisation de l'emploi, déficit structurel dans le secteur privé et niveau de chômage élevé comptent parmi les principales spécificités du système économique martiniquais.

Elaboré avec le concours des acteurs et détenteurs de données de la sphère publique et privée, le Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) « environnement et Développement Durable (DD) » a pour objectif d'anticiper les changements et d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics en matière de formation au service du développement de l'emploi et des compétences. Ce CEP présente un ensemble de données relatives à l'emploi et à la formation présentées en quatre chapitres concernant successivement les déchets, l'eau et assainissement, la production et maîtrise de l'énergie et la biodiversité.

Au-delà de l'état des lieux de l'existant, chaque diagnostic sectoriel présente les principales perspectives de développement et liste une série d'actions à mener pour accompagner celui-ci. Issues des interactions organisées entre les experts mandatés et les acteurs concernés, ces analyses et recommandations posent un regard sans parti pris sur les réalités et potentialités économiques et sociales de la Martinique d'aujourd'hui et de demain, et procurent aux décideurs et à la société civile, des éléments utiles à la réflexion et à l'action.

Ce CEP a été validé en 2014.



# 1<sup>re</sup> partie

## Une économie verte et bleue à périmètre complexe



Dans une économie insulaire dominée par les services, la traduction concrète du secteur de l'environnement et du DD s'est avérée particulièrement épineuse. Mais, à partir de la définition d'éco-activités comme les « biens et services capables de mesurer, prévenir, de limiter ou de corriger les impacts environnementaux tels que la pollution de l'eau [...] ainsi que les problèmes liés aux déchets [...] et aux écosystèmes »<sup>1</sup>, et après consultations et validations d'organismes et sources de notoriété incontestable, un périmètre de 28 codes de la Nomenclature des Activités Françaises (NAF) a pu être délimité.

### 1.1. Panorama des familles et pôles d'activités pris en compte

#### EAU

« Ensemble des eaux disponibles, ou que l'on peut mobiliser, pour satisfaire en quantité et en qualité une demande donnée en un lieu donné, pendant une période appropriée »

**Mots clés :** Eau potable ; Eau d'irrigation ; Eau pluviale ; Eaux usées ; Connaissance et surveillance des cours d'eau ; Assainissement ; Analyses de la qualité des eaux...

Source : [www.aquaportail.com](http://www.aquaportail.com) - [www.infeau.cg972.fr](http://www.infeau.cg972.fr)

Captage, traitement et distribution

Collecte et traitement eaux usées

4 codes NAF: 36.00Z ; 37.00Z ; 42.21Z et 43.22A<sup>2</sup>

32 établissements avec salariés dont 6 PME-PMI (petites et moyennes entreprises – petites et moyennes industries) avec un effectif >20 salariés

307 établissements sans salarié

<sup>1</sup> Source : Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE

<sup>2</sup> Captage, traitement et distribution d'eau ; Collecte et traitement des eaux usées ; Construction de réseaux pour fluides et Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux

## DÉCHETS

« Toute substance ou tout objet dont le détenteur se défait ou dont il a l'intention ou l'obligation de se défaire »

« Tout résidu d'un processus de production, de transformation ou d'utilisation, toute substance, matériau, produit... que son détenteur destine à l'abandon »

**Mots clés :** Déchets ménagers et assimilés ; déchets d'entreprises ; Déchet d'Equipements Electriques et Electroniques (D3E) ; Véhicule Hors d'Usage (VHU) ; déchets dangereux ; déchets inertes ...

**Source :** [www.observatoiredesdechets76.net](http://www.observatoiredesdechets76.net)

Collecte	Traitement	Récupération
7 codes NAF: 38.11Z ; 38.12Z ; 38.21Z ; 38.22Z ; 38.31Z ; 38.32Z et 39.00Z <sup>3</sup>		
78 établissements avec salariés dont 11 PME-PMI avec un effectif >20 salariés		
44 établissements sans salarié		

## ENERGIE & ÉCO CONSTRUCTION

Ressources permettant la production d'électricité, qu'elles soient d'origines fossiles ou renouvelables

**Mots clés :** Photovoltaïque ; Solaire thermique ; Eolien ; Biomasse, biogaz ; Géothermie ; Hydraulique ; Energies marines ; Pose et installation d'isolations

Production et distribution	Fabrication et/ou installation d'équipements	Second Œuvre et Maintenance
9 codes NAF: 28.25Z ; 35.11Z ; 35.30Z ; 43.21A ; 43.22B ; 43.29A ; 43.32A ; 43.91B ; 43.99A2 <sup>4</sup>		
272 établissements avec salariés dont 15 PME-PMI avec un effectif >20 salariés		
1803 établissements sans salarié, dont près de 800 producteurs indépendants d'électricité grâce à des panneaux photovoltaïques (PV) installés		

<sup>3</sup> Collecte des déchets non dangereux ; Collecte des déchets dangereux ; Traitement et élimination des déchets non dangereux ; Traitement et élimination des déchets dangereux ; Démantèlement d'épaves ; Récupération de déchets triés et Dépollution et autres services de gestion des déchets

<sup>4</sup> Fabrication d'équipements aéronautiques et frigorifiques industriels ; Production d'électricité ; Production et distribution de vapeur et d'air conditionné ; Travaux d'installation électrique dans tous locaux ; Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation ; Travaux d'isolation ; Travaux de menuiserie bois et PVC ; Travaux de couverture par éléments et Travaux d'étanchéification

## BIODIVERSITÉ

« Variabilité des organismes vivants de toute origine y compris, entre autres, les écosystèmes terrestres, marins et autres écosystèmes aquatiques et les complexes écologiques dont ils font partie ; cela comprend la diversité au sein des espèces et entre espèces ainsi que celle des écosystèmes »

**Mots clés :** Biodiversité terrestre, sites et paysages ; Biodiversité marine ; Protection et gestion du littoral

**Source :** [www.martinique.developpement-durable.gouv.fr](http://www.martinique.developpement-durable.gouv.fr)

Activités forestières et jardins botaniques	Entreprises du paysage	Associations orientées DD
5 codes NAF: 02.10Z ; 02.20Z ; 81.30Z et 91.04Z <sup>5</sup> et 9499Z		
78 établissements avec salariés dont 6 PME-PMI avec un effectif >20 salariés		
441 établissements sans salarié		

## ACTIVITÉS TRANSVERSES DE CONSEIL ET D'INGÉNIERIE

Bureaux d'études intervenant dans le champ des éco-activités
4 codes NAF: 7112B ; 7120B ; 7111Z et 7119Z <sup>6</sup>
115 établissements avec salariés dont 4 PME-PMI avec un effectif >20 salariés
346 établissements sans salarié

## 1.2. Photographie statistique et qualitative de l'emploi

Parmi les 131 201 martiniquais actifs occupés en 2012 (cf. rapport 2013 de l'IEDOM), environ 7 000 sont des professionnels de l'environnement et du DD, comme le présente le tableau ci-après.

**Emplois salariés et non salariés<sup>7</sup> du secteur Environnement DD  
(à l'exception des salariés des services publics classés dans les NAF « administration »**

	Déchets : collecte/ trait / récup	Eau / assainiss + installation	Energie : product * + BTP	Biodiversité : asso/forêt /espaces v	Bureaux études ENR + Biodiv + R&D	Ensemble
Nb étab avec salariés	32	78	272	68	115	565
Effectifs salariés	845	799	1 574	797	769	4 784
Effectifs non salariés	44	307	1 032	441	346	2 170
Total professionnels	889	1 106	2 606	1 238	1 115	6 954
% de non salariés	5 %	28 %	40 %	36 %	31 %	31 %

\* hors producteurs indépendants

Source : INSEE/ CLAP – Année 2012

<sup>5</sup> Sylviculture et autres activités forestière ; Exploitation forestière ; Services d'aménagement paysager et Jardins botaniques et réserves naturelles

<sup>6</sup> Ingénierie, études techniques ; Analyses, essais, inspections techniques ; R&D en biotechnologie ; R&D autres sciences physiques et naturelles

<sup>7</sup> Par salarié il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.

Avec près de 5 000 salariés déclarés, répartis dans 565 établissements du secteur marchand, le secteur des éco-activités représente 4% des 123 551 salariés martiniquais (source : Rapport 2013 de l'IEDOM, données 2012).

### **De nombreux indépendants mobilisés, tous statuts confondus ...**

Près de 2 000 professionnels indépendants doivent être rajoutés aux salariés pour une mesure plus juste de la population occupée dans les quatre sous-secteurs. Cette population active non salariée est importante dans tous les sous-secteurs, à l'exception de celui des déchets (5% seulement contre une moyenne de 30%). Ainsi dans le secteur de l'eau, on ne compte pas moins de 300 artisans installateurs de fosses septiques, mini stations d'épuration ou systèmes d'alimentation en eau et de récupération de l'eau de pluie qui ne déclarent aucun salarié. Dans les activités liées à la production d'énergie, près de 800 producteurs indépendants ont été recensés, chiffre qui dépeint une réalité multiple. En effet, des dispositifs de défiscalisation incitatifs ont induit la création de nombreuses sociétés, qu'il s'agisse de particuliers ayant équipé leur maison de Panneaux Photovoltaïques ou d'un propriétaire de bâtiment « commercial » qui exploite une centrale Panneaux Photovoltaïques de petite puissance.

Par ailleurs un bon millier de professionnels travaillent seuls dans les activités contribuant à la maîtrise de l'énergie : couverture, isolation, installation d'équipements électriques ou thermiques, d'eau chaude solaire (ECS) ou de climatiseurs etc. Outre la création d'entreprises dans ces activités, les politiques incitatives en faveur des énergies renouvelables ont généré ces dernières années la création de nombreuses entreprises individuelles de conseil et de commercialisation de systèmes photovoltaïques, enregistrées dans différents codes NAF, dont celui des bureaux d'études. Avec plus de 400 établissements ne déclarant aucun salarié, la part des indépendants est également très importante (90% des établissements, 36% des emplois) dans les services d'aménagement paysager qui ont été pris en compte dans le secteur de la biodiversité.





### Répartition sectorielle de l'emploi salarié

	2012	
Total emploi salarié	123 551	
Agriculture, sylviculture et pêche	4 337	4 %
Industries, énergie et eau	8 350	7 %
Construction	6 350	5 %
Services marchands	48 918	40 %
Services non marchands	55 596	45 %

Source : INSEE, Base EPURE issue du Rapport 2013 de l'IEDOM

Ce sont donc plus de 2 000 professionnels indépendants, soit 5% de la population active occupée de Martinique, qui interviennent dans les éco-activités et renforcent le poids du secteur. Toutefois, des formes atypiques d'emploi, et particulièrement le travail informel ou « jobeur », augmente artificiellement le poids des établissements sans salarié : le « halo du chômage », qui concerne 62 % des 25-49 ans, est estimé à près de 16 000 personnes (cf. Rapport 2013 de l'IEDOM).

Si l'on restreint la population de référence au bloc des activités secondaires (industrie, énergie, eau et Bâtiment et Travaux Publics –BTP- soit 13 916 salariés selon la source IEDOM), les 3 218 salariés occupés dans le noyau dur, de contenu industriel des éco-activités (l'eau, les déchets et l'énergie) représentent presque un quart (22%) de l'emploi salarié de ce sous-ensemble de l'économie martiniquaise. Sur le champ de la biodiversité on se situe principalement du côté des services marchands (espaces verts et bureaux d'études) et non marchands (protection et valorisation du patrimoine naturel, éducation à l'environnement, etc.). Certains de ces services, comme les bureaux d'études, contribuent également au développement des autres secteurs (eau, déchets et énergie) un réseau assez dense de consultants et d'experts en ingénierie et développement permet aujourd'hui de produire localement des réponses aux appels d'offres, publics ou privés, associés à la maîtrise de l'énergie et aux énergies renouvelables.

En incluant les laboratoires de recherche et structures qui accompagnent et conseillent les porteurs de projets, mettent en place des démarches exemplaires ou réalisent des études d'impact environnemental et des inventaires de la biodiversité, la Martinique dispose d'un potentiel de plus de 300 professionnels indépendants et de près de 800 salariés très qualifiés, répartis dans 115 établissements implantés localement.



## ... Et un secteur non marchand majoritairement public

Un panorama socio-économique complet de l'emploi dans le secteur environnement / DD doit nécessairement inclure l'emploi salarié des services non marchands, qui représente 45 % des emplois en Martinique. Les emplois s'avèrent très mal pris en compte dans l'approche sectorielle précédente, pour des raisons de nomenclatures : la très grande majorité des agents de la fonction publique territoriale et d'état, qui emploient, ensemble, quelques 32 500 agents (source Insee Système d'Information sur les Agents des Services Publics –SIASP-) sont en effet comptabilisés dans des NAF administration.

A partir de l'enquête métiers du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les emplois des collectivités territoriales ont pu être estimés à un peu plus d'un millier en 2007, dont une centaine dans les services environnement et les activités liées à la collecte et tris des déchets, et 900 dans les services d'entretien des espaces verts et naturels. Si l'on appliquait à ce secteur la baisse moyenne de 7% des emplois de la fonction publique territoriale (FPT) entre 2007 et 2012, on obtiendrait un peu moins d'un millier pour les éco-activités de la FPT en 2012. Mais cette projection a peu de chance de représenter le mouvement réel observé sur des services spécialisés sur les questions d'environnement.

### Effectif de la fonction publique\*

	2007	2012
Fonction publique territoriale (FPT)	17 600*	16 300*
TOTAL rattachée au CEP environnement DD	1 067	988 (e)
Dont Eau / Déchets	207	192 (e)
Dont Energie / Eco-construction	20	18 (e)
Dont Biodiversité	840	778 (e)

\* au 31 décembre (hors emplois aidés), Sources : Rapport IEDOM 2009, INSEE, Siasp  
(e) estimations extrapolées dans le cadre du CEP

Au niveau des différents services déconcentrés et opérateurs de l'état, un ensemble d'agents de tous grades de la fonction publique de l'Etat compris entre 270 et 300 personnes a pu être estimé comme ayant participé en 2012, à l'animation, la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques en matière de DD.

Dans un contexte de Réorganisation de l'Administration Territoriale de l'Etat, en lien avec les transferts de compétences générés par les réformes territoriales successives, et le développement des intercommunalités, les données sont encore à construire sur les emplois publics du DD, nécessairement impactés par la logique de mutualisation et de simplification administrative à l'œuvre.



### 1.3. Une économie sociale et solidaire en germe ...

Pour terminer ce tour d'horizon, il faut souligner la forte capacité d'insertion de publics peu qualifiés qu'offrent ces secteurs à travers l'emploi aidé qui comprend les dispositifs nationaux et des mesures spécifiques à l'Outre-mer, au sein d'entreprises du secteur marchand mais aussi et surtout dans les collectivités territoriales et associations. On note d'ailleurs, sur ces cinq dernières années, une structuration croissante des acteurs de l'économie sociale et solidaire, et notamment des structures d'insertion par l'activité économique, sur le champ du DD. S'agissant des emplois aidés marchands, au nombre de 2 207 pour l'ensemble du territoire en 2013 selon l'IEDOM, les principales mesures concernent des exonérations de cotisations sociales et des primes à l'embauche.

Pour les sous-secteurs inclus dans le CEP, près d'une centaine de personnes a bénéficié en 2013 d'un emploi aidé au sein d'entreprises du secteur marchand<sup>8</sup> à travers des dispositifs comme les contrats d'accès à l'emploi dans les DOM, les Emplois d'Avenir ou les contrats uniques d'insertion.

Pour ce qui concerne les emplois aidés non marchands, les seuls ateliers chantiers d'insertion (ACI) répertoriés dans le secteur environnement / DD ont permis d'offrir, en moyenne sur 5 ans (2010-2014), plus de 650 postes d'insertion répartis sur 36 chantiers différents (moyenne annuelle). Ces postes ont permis à plusieurs milliers de jeunes adultes de commencer à se professionnaliser, sur des contrats de courte ou moyenne durée (entre 6 et 12 mois mais pouvant être portée jusqu'à 24 mois par accord de branches pour des publics et des qualifications déterminées) en bénéficiant d'un accompagnement formatif impliquant fortement des opérateurs publics comme le Parc Naturel Régional de Martinique (PNRM) et l'Office National des Forêts (ONF).

A côté de ces chantiers d'insertion, généralement portés par des associations, les collectivités territoriales et leurs opérateurs ont également offert de nombreux postes en emplois aidés, en particulier dans les espaces verts, où la moitié des jardiniers sont en emploi aidé, et dans la gestion des déchets. Une part significative des 5 454 emplois aidés financés en 2013 pour toute la Martinique, est donc absorbée par les activités encore insuffisamment solvables contribuant au DD.



<sup>8</sup> 8130Z Services d'aménagement paysager ; 3811Z Collecte des déchets non dangereux ; 3812Z Collecte des déchets dangereux ; 3822Z Traitement et élimination des déchets dangereux ; 3832Z Récupération de déchets triés ; 4221Z Construction de réseaux pour fluides ; 4322A Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux ; 3511Z Production d'électricité ; 4321A Travaux d'installation électrique dans tous locaux ; 4322B Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation ; 4332A Travaux de menuiserie bois et PVC 4391B Travaux de couverture par éléments.

## Nombres d'ACI de 2010 à 2014

	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
ZONE NORD	13	15	18	12	13	<b>71</b>
ZONE CENTRE	16	16	12	11	10	<b>65</b>
ZONE SUD	9	9	12	7	6	<b>43</b>
<b>Nombre d'ACI</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>179</b>

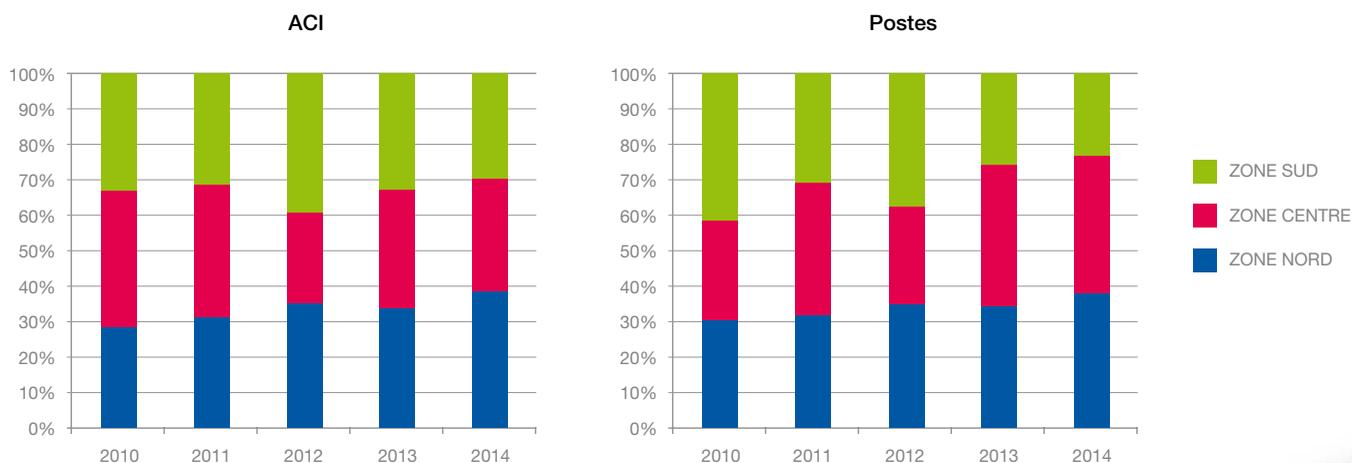
Source : Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIECCTE

## Postes en ACI de 2010 à 2014

	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
ZONE NORD	316	226	254	171	184	<b>1 151</b>
ZONE CENTRE	325	307	230	234	214	<b>1 310</b>
ZONE SUD	291	148	185	88	76	<b>788</b>
<b>Nombre d'ACI</b>	<b>932</b>	<b>681</b>	<b>669</b>	<b>493</b>	<b>474</b>	<b>3 249</b>

Source : DIECCTE

## Répartition géographique de 2010 à 2014



Source : DIECCTE



### ... Mais le marché du travail ordinaire est peu actif

Cet effort réalisé en termes d'insertion est cependant loin de suffire pour inverser le déséquilibre qui se creuse année après année entre jeunes actifs (15-34 ans) en mal d'insertion professionnelle par manque d'opportunités et seniors (60-64 ans) considérablement plus actifs que leurs homologues de France Hexagonale (source : Emploi et chômage en Martinique, INSEE Antilles-Guyane et Conseil Général de Martinique, Avril 2011).

En 2013, sur les 44 583 demandeurs d'emploi (DE) de catégorie A recensés par Pôle Emploi Martinique, une partie significative est enregistrée dans des métiers classés en « emplois verts » par l'observatoire des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV) dépendant du ministère en charge de l'écologie. Une autre partie est enregistrée dans des métiers dits « verdissants », qui ont été inclus dans le périmètre du CEP. Sur les 18 codes du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) retenus pour l'étude, le Pôle Emploi recensait, en 2013, un total de 3 560 DE de catégorie A, soit 30% de plus qu'en 2012.

Une interprétation prudente des chiffres doit être effectuée : ces données sous-estiment plutôt le nombre de personnes touchées par le déficit d'emplois dans l'économie formelle : une partie de la population active est considérée comme inactive par manque de disponibilité ou par absence de recherche effective d'emploi ; elle constitue ce qu'on appelle le « halo du chômage »<sup>9</sup> qui fluctue au gré des allées et venues d'une partie de la population, et notamment des jeunes adultes, entre économie formelle et économie informelle. Les activités relevant de l'entretien du paysage et des espaces verts sont, avec celles du second œuvre bâtiment, particulièrement touchées par ce phénomène.

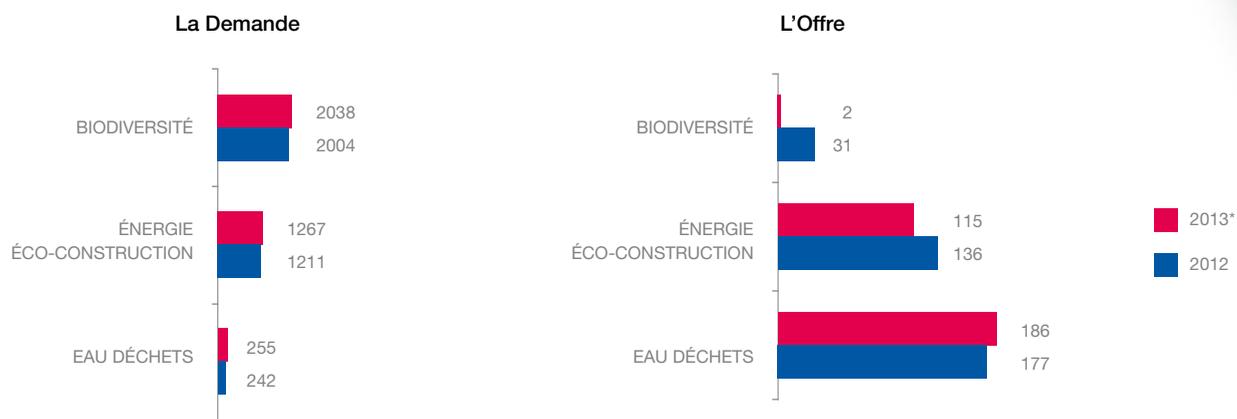
Parmi ces 3 500 DE répertoriés par le Pôle Emploi, le segment biodiversité compte pour moitié, suivi par l'énergie et la maîtrise de l'énergie pour plus d'un tiers. Le très grand nombre de DE répertoriés dans le domaine de l'entretien des espaces verts, massivement peu qualifiés voire sortis du système scolaire sans qualification, confirme que le chômage reste strictement corrélé au niveau de formation : le développement de leurs compétences et l'amélioration de leur niveau de qualification est l'une des conditions de leur accès sur le marché du travail ordinaire.

Mais le problème se situe également du côté de l'offre d'emploi, largement insuffisante pour prétendre absorber une part significative de ces DE, quand bien même ils seraient plus qualifiés : le ratio demandes/offres atteint le chiffre record de 65 DE par offre dans le secteur des espaces verts, contre 9 par offre pour le secteur de l'énergie et moins de 2 dans celui de l'eau et des déchets<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Ce halo est estimé à environ 7 % de la population active dans le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles CPRDFP, page 21

<sup>10</sup> Ce ratio se situait, en moyenne, autour de 6 dans l'industrie et de 5 dans le BTP en Martinique en 2010, (CPRDFP, page 23)

## Demande et Offre d'Emploi en 2012 et 2013\*



\*Les données 2013 sont arrêtées au 30/09

Source Pôle Emploi Martinique



## 1.4. Profil des métiers par sexe et âge

### Peu de femmes « de terrain » pour les opérations de base

En 2010, un peu plus de la moitié des 860 emplois verts<sup>11</sup> de Martinique est concentrée sur trois codes métiers associés aux activités de gestion des déchets et d'assainissement avec un taux de féminisation particulièrement faible. Partant de ce postulat et en cherchant à analyser les activités cœur de métier de chaque soussecteur qui occupe la plus large masse de personnes, le constat d'un faible degré de féminisation est assez flagrant, tel que présenté dans le tableau ci-après.

Effectifs par sexe en 2010 dans une sélection de métiers phares

	H	F	Total
Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	82	8	90
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	258	24	282
Conducteurs de véhicules de ramassage des ordures ménagères	83		83
Ouvriers exploitation forestière, sylviculture	84	5	89
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	98	2	100
Jardiniers	1 072	136	1 208
Entrepreneurs parcs, jardins paysages	187	7	195
Total	1 864	182	2 047

Source : INSEE, Recensement Population - RP- 2010

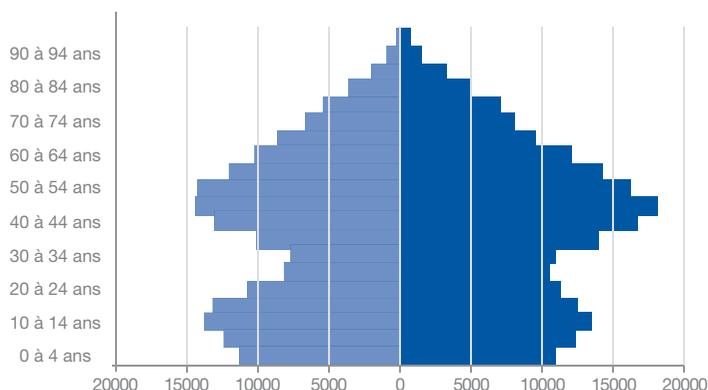


<sup>11</sup> Définition stricte des métiers verts de l'ONEMEV

Dans l'eau et les déchets, les emplois d'exécution (comme agent d'assainissement; de station d'épuration; éboueur et égoutier) qui offrent des conditions de travail peu attractives et induisent parfois des efforts physiques, peuvent rebuter les recrues féminines potentielles. Ainsi, dans les catégories de base, les femmes se tournent plus volontiers vers des postes d'opérateurs de tri ou d'agents de déchèterie, tous deux amenés à monter en compétences avec le concept des 3R (Réduire, Réutiliser et Recycler les déchets). Pour les métiers associés aux espaces verts, la minorité de femmes pourrait servir de fer de lance pour la transition du métier de « coupeur(se)s d'herbe » vers celui de « jardinier(ère) de l'environnement » et former l'important vivier de professionnels peu qualifiés pour répondre aux enjeux de la biodiversité.

### Un renouvellement du marché du travail à construire

Pyramide des âges de la population en 2013



Source INSEE, état civil (données dimiciliées), estimations de population

En Martinique, année après année, le déséquilibre entre les jeunes actifs et les seniors actifs se creuse et accentue les tensions sur un marché du travail déjà en situation de déficit structurel d'emplois.

Les martiniquais de moins de 30 ans ont du mal à s'insérer professionnellement, du fait d'un manque d'opportunités d'embauche et de difficultés comme le maintien en activités des 60-64 ans<sup>12</sup>.

Dans l'environnement et le DD, ce constat est particulièrement confirmé chez les ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets. Pour cette catégorie d'emplois, les salariés de plus de 50 ans sont les plus nombreux. Cette problématique de vieillissement du personnel est d'autant plus préoccupante que ces travailleurs sont souvent « éteints » ou « abîmés », du fait de la pénibilité et des gestes répétitifs du travail. En parallèle, la part des jeunes de moins de 30 ans est faible et on n'en trouve aucun parmi les conducteurs de bennes.

Ainsi, pour maintenir les effectifs d'opérateurs dans les 10 prochaines années, les déchetteries peuvent représenter des solutions de reclassement pertinentes pour certains seniors alors que les recrutements devront probablement se tourner en priorité vers des DE, en mobilisant les dispositifs de formation mis en œuvre par Pôle Emploi.

<sup>12</sup> En 2009, pour 10 actifs de 20-29 ans, 15 actifs de 50-59 ans sont présents.[...] Le taux d'activité des 60-64 ans est supérieur de 7 points en Martinique. Source : INSEE Conseil Général de Martinique, « Emploi et chômage en Martinique », Avril, 2011 ; p.12



## 2<sup>e</sup> partie

# Cohérence territoriale de l'offre de formation en faveur de la transition écologique et énergétique



## 2.1. La formation initiale

### Premiers niveaux de qualification

Le diagnostic global du déficit de qualification de la main d'œuvre juvénile, massivement touchée par le chômage, a été posé clairement dans les documents préparatoires au contrat de plan régional de la formation (CPRDFP, p. 24). Plus élevée que la moyenne nationale<sup>13</sup> la part de jeunes sortants sans diplôme du système scolaire, pose aux acteurs du système éducatif un véritable défi : celui de l'amélioration de l'orientation en fin de troisième et de l'accompagnement des jeunes les plus fragiles, tout au long de leur parcours scolaire, pour réduire le décrochage.

L'existence d'une offre de formation adaptée aux besoins de l'économie locale et en même temps accessible aux jeunes ne souhaitant ou ne pouvant pas se lancer dans des études longues, est l'une des conditions nécessaires à une amélioration de la situation de la partie la plus fragile de la jeunesse. Le CEP a montré que les écoactivités offrent des possibilités d'insertion à tous les niveaux de qualification, et notamment des postes d'opérateurs accessibles avec un premier niveau de qualification, Certificat d'Aptitude Professionnelle (Agricole) – CAP(A)- ou baccalauréat professionnel selon les métiers. C'est vrai notamment pour les métiers de l'eau ou des déchets, mais aussi pour des métiers du second œuvre du bâtiment largement mobilisés dans la mise en œuvre des politiques de réduction de la consommation d'énergie des ménages.

Cette diversité des niveaux et des spécialités de formation pouvant conduire à exercer un emploi dans les éco-activités est illustrée par les tableaux pages 17 et 18.

Ils mettent en évidence une baisse significative du nombre de jeunes s'engageant dans ce type de filières professionnelles entre 2012 et 2013 : moins 15% pour les filières spécialisées, et moins 23 % pour les filières à vocation industrielle transversale, pour une baisse moyenne de 3% seulement dans la voie professionnelle en Martinique, à la rentrée 2013<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Les 6 zones infra régionales de la Martinique se situent au-dessus de la moyenne nationale, qui était de 12,3 en 2010, selon l'Observatoire des territoires (CGET), et pour 4 d'entre elles, très largement au-dessus (au-delà de 19%)

<sup>14</sup> Selon les « chiffres clés de la rentrée 2013, en ligne sur le site de l'Académie



## Effectifs en 1<sup>ère</sup> année de formation sous statut scolaire pour les cursus les plus ciblés sur les éco-activités

Effectifs en 1 <sup>ère</sup> année de formation	Scolaires			
	2012	% filles	2013	% filles
BTS BIOANALYSES ET CONTRÔLE	14	93%	15	60%
BTS METIERS DE L'EAU	*		12	42%
BTS HYGIENE PROPRETE ENVIRONNEMENT	25	64%	*	*
BTS MET. DES SERV. A L'ENVIRONNEMENT	*		8	39%
BAC PRO HYGIENE ENVIRONNEMENT	23	61%	*	*
BAC PRO GEST. POLLUTIONS PROTEC. ENVI	*		12	67%
BAC PRO HYGIENE PROPRETE STERILISATION	*		12	67%
CAP CONSTRUCTEUR CANALISATIONS T.P	9	0%	*	*
CAP MAINTENANCE ET HYGIENE DES LOCAUX	13	15%	11	18%
BTS FLUID. ENERG. ENV. : GENIE FRIGORIFIQUE	27	14%	23	0%
BAC PRO TECHN. INSTALL. SYST. ENERG. CLIM	13	0%	12	8%
BAC PRO TECHN. MAINT. SYST. ENERG. CLIMA	23	0%	24	0%
BAC TECHNO STI2D ENERGIES ET ENVIRON	43	5%	34	12%
BAC TECHNO STI2D INNOV. TECHNO. ECO C	45	11%	22	5%
CAP INSTALLATEUR SANITAIRE	14	0%	12	0%
CAP FROID ET CLIMATISATION	*	*	*	*
CAP PREP. & REAL. OUVRAGES ELECTRIQUES	69	6%	72	0%
BTS QUALIT. DS INDUS. ALIM. & BIO-INDUS	18	28%	11	18%
BAC TECHNO STAV	18	44%	20	45%
BAC PRO AMENAGEMENTS PAYSAGERS	15	33%	13	15%
BPA TRAVAUX PAYSAGERS (V & IV)	*	*	*	*
CAPA TRAVAUX PAYSAGERS	24	8%	11	0%
CAP MAINT. MAT. OPT.MAT. PARCS JARDIN	13	0%	12	0%
TOUTES FORMATIONS SPÉCIALISÉES	406	19%	346	15%

Source : Rectorat de Martinique

## Effectifs en 1<sup>ère</sup> année de formation sous statut scolaire pour les cursus plus transversaux

Effectifs en 1 <sup>ère</sup> année de formation	Scolaires			
	2012	% filles	2013	% filles
BTS MAINTENANCE INDUSTRIELLE	53	8%	24	8%
BTS ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR	28	7%	23	17%
BTS ELECTROTECHNIQUE	27	7%	52	6%
BAC PRO MAINTENANCE EQUIPEMENTS INDU	25	0%	20	5%
BAC PRO ELECTROTEC. ENERG. EQUIP.COM	191	4%	131	4%
FORMATIONS TRANSVERSALES	324	5%	250	6%

Source : Rectorat de Martinique

Cette baisse d'effectifs n'est cependant pas homogène sur tous les niveaux de qualification : les formations professionnelles de niveaux V et IV enregistrent de fortes baisses, respectivement de 16% pour les CAP (contre -2% en moyenne académique) et de 23% pour les BAC PRO (contre -10% en moyenne académique), et les brevets de techniciens supérieurs (BTS) la moins forte (-4%, contre + 6 % de moyenne académique). Cette légère baisse des effectifs en BTS, à rebours des orientations académiques validées dans le CPRDFP<sup>15</sup> renvoie au déficit général d'attractivité des filières industrielles par rapport aux filières tertiaires. Cumulée à la baisse plus conséquente du niveau IV, elle pourrait se traduire à l'avenir par des difficultés de recrutement, dans les éco-activités, pour les opérateurs qualifiés et techniciens de production et de maintenance dont ces secteurs auront besoin pour faire face aux défis de la transition énergétique.



<sup>15</sup> Cf. CPRDFP, page 34 : le développement des formations de niveau III



**Effectifs en 1<sup>ère</sup> année de formation, par niveau de diplôme professionnel**

	Scolaires				Evolution 2012-2013	
	2012	% filles	2013	% filles	Baisse	en %
Niv V : CAP	140	8%	118	2%	-22	-16%
Niv IV : BAC PRO uniquement (hors Bac Techno)	290	9%	224	10%	-66	-23%
Niv III : BTS uniquement (hors DUT)	174	22%	167	18%	-7	-4%
	<b>604</b>		<b>509</b>		<b>-95</b>	<b>-16%</b>

Source : Rectorat de Martinique

## Apprentissage : le parent pauvre

Peu de spécialités orientées vers les éco-activités sont accessibles par la voie de l'apprentissage : c'est le cas de 3 CAP sur les 7, de 3 BAC PRO sur les 8 et de 2 BTS sur les 9.. Dans la plupart des cas les inscrits dans ces sections sont très peu nombreux (cf. Tableau page suivante), ce qui se traduit par une contribution réduite de cette voie à la formation des jeunes dans ces secteurs (12% en 2012 sur l'ensemble des spécialités retenues). Seule exception, le niveau V où cette modalité de formation est plus traditionnelle, notamment dans les spécialités du second œuvre bâtiment et des espaces verts. La place des employeurs publics, qui n'ont pas de culture de l'apprentissage, dans les éco-activités (hors secteur du BTP), peut expliquer en partie cette frilosité vis à vis de ce mode de formation en alternance.

### Effectifs en 1<sup>ère</sup> année de formation par niveau de diplôme, en apprentissage

	Apprentis		Total (Sco+App)	
	2012	% filles	2012	% app
CAP INSTALLATEUR SANITAIRE	17	0%	31	55%
CAP FROID ET CLIMATISATION	4	0%	4	100%
BPA TRAVAUX PAYSAGERS (V & IV)	11	10%	11	100%
CAPA TRAVAUX PAYSAGERS	9	11%	33	27%
BAC PRO TECHN.INSTALL.SYST.ENERG.CLIM	1	0%	14	7%
BAC PRO TECHN. MAINT. SYST.ENERG.CLIMA	4	0%	27	15%
BAC PRO ELECTROTEC. ENERG. EQUIP.COM	14	0%	205	7%
BTS FLUID.ENERG.ENV.:GENIE FRIGORIFIQ	7	0%	34	21%
BTS ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR	4	0%	32	13%
<b>TOTAL SPECIALITES AVEC APPRENTISSAGE</b>	<b>71</b>	<b>3%</b>	<b>391</b>	<b>18%</b>

Source : Rectorat de Martinique

L'appareil de formation initiale martiniquais couvre de manière satisfaisante les besoins dans les spécialités préparant aux principales qualifications utiles aux écoactivités, notamment depuis 2012 où de nouvelles spécialités de baccalauréat et de BTS ont vu le jour dans le domaine des déchets et de l'assainissement, jusque là assez mal ciblé par les diplômes existant. En revanche, les CAP de ces spécialités ne sont pas proposés en formation initiale (par exemple, agent d'assainissement et de collecte de déchets et liquides spéciaux), du fait de leur manque d'attractivité auprès des jeunes, comme c'est le cas aussi en France hexagonale, malgré les efforts déployés par les branches concernées pour promouvoir leurs métiers.

D'une manière générale, le champ des métiers de la biodiversité est quasi absent de l'offre de formation en Martinique, aux premiers niveaux de qualification (hors entretien des espaces verts), les pouvoirs publics hésitant à ouvrir des formations très attractives pour les jeunes (comme le BAC PRO gestion du milieu naturel et de la faune - GMNF) alors que les emplois offerts restent très précaires.

### Site de formation en Environnement Développement Durable en Martinique

Sites formation bloc Energie / Maitrise énergie		
LE LAMENTIN	LP	PETIT MANOIR
LE LAMENTIN	LPO	ACAJOU 2
DUCOS	OFA	AFP BTP 97-2
RIVIERE-SALEE	LPO	JOSEPH ZOBEL
LE MARIN	LP	RAYMOND NERIS
LE FRANCOIS	LPO	LA JETEE

## Sites formation bloc biodiversité / aménagement paysager

SAINT-PIERRE	LPO	SAINT-JAMES
LE FRANCOIS	CFA.A.	QUARTIER CHOPOTTE
LE LORRAIN	LPO	JOSEPH PERNOCK

## Site formations spécialités industrielles transversales

### Sites formation spécialités industrielles transversales

FORT-DE-FRANCE	LP PR	PATRONAGE SAINT-LOUIS
FORT-DE-FRANCE	LP	CHATEAUBOEUF
FORT-DE-FRANCE	LP	DUMAS JEAN-JOSEPH (EX PTE NEG)
FORT-DE-FRANCE	LGT	JOSEPH GAILLARD
LE LAMENTIN	LP	PETIT MANOIR
LE FRANCOIS	LPO	LA JETEE
RIVIERE-SALEE	LPO	JOSEPH ZOBEL
LE MARIN	LP	RAYMOND NERIS
LA TRINITE	LP	LA TRINITE

## Niveau Supérieur

En matière d'enseignement supérieur, pour les métiers d'encadrement intermédiaire (licences professionnelles) ou de chargés d'études/ chargés de missions / ingénieurs (masters, diplômes d'ingénieurs), l'offre de formation au niveau des Antilles Françaises est dynamique et devrait couvrir l'essentiel des besoins, mais les filières les plus porteuses se sont plutôt déployées en Guyane et en Guadeloupe, compte tenu de la relative spécialisation des trois sites universitaires. Une réflexion est à conduire, dans le contexte de la réorganisation de l'université, pour offrir en Martinique, quelques spécialités utiles aux éco-activités, dans le domaine de l'énergie par exemple ou des métiers de la mesure et de l'instrumentation, en consolidant le potentiel de ressources du Département Scientifique Inter facultaire (DSI) et de la filière Hygiène Sécurité Environnement (HSE).





Site Martinique (DSI)	Site Guadeloupe	Site Guyane (Institut d'Enseignement Supérieur, IES)
<b>Niveau III (Diplôme universitaire de technologie, DUT)</b>		
DUT HSE	DUT Génie biologique (GB)	DUT Génie électrique et informatique industrielle(GEII)
<b>Niveau II : Licences et Licences professionnelles (LP)</b>		
Licence SV (Sciences de la vie) Licence STS MIME : Matériaux, instrumentation, mécanique, énergétique LP AGREMT : Aménagement et gestion des ressources en eau en milieu tropical	Licence BEST Biologie, Environnement et Sciences de la Terre	Licence SVT (Sciences de la vie et de la terre) LP protection de l'environnement <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spéc. 1 : GDVRN Gestion durable et valorisation des ressources naturelles</li> <li>• Spéc. 2 : EBD Gestion et traitement de Base de Données</li> </ul> LP PRODEGE : Production et gestion durable de l'énergie
<b>Niveau I : Masters et diplômes d'ingénieur</b>		
	Master d'Ecologie (ECOTROP), option écosystèmes marins et dulçaquicole	Master d'Ecologie (ECOTROP); option écologie et forêt tropicale
	Ingénieur : Génie des matériaux : inventer les matériaux de demain	Master de Biologie /chimie / environnement, option VAL VIVANT
	Ingénieur Génie des systèmes énergétique	Master d'Education et formation spécialité Médiation et communication scientifique



## 2.2. La formation professionnelle tout au long de la vie

### Des avancées notables

Les lacunes constatées en formation initiale sont partiellement compensées par les efforts déployés par la région dans le cadre du CPRDFP, ce qui permet à des DE de se former aux métiers d'opérateurs dans les secteurs de l'eau /assainissement et de la récupération / valorisation des déchets.

Dispositif du PRDF	Intitulé de la formation	Nombre de stagiaires	
		2011	2012
Programme jeunes	CAP Gestion des déchets et propreté urbaine	25	
	CAP Opérateur des industries du recyclage	15	10
	CAP Agent de la qualité de l'eau	14	
	Mise à niveau CQP Installateur-Mainteneur en Systèmes Solaires Th et PV		14
Programme Adultes	FCIL installation et maintenance systeme des energies renouvelables	12	
	Licence professionnelle protection de l'environnement	10	
	BTSA Gestion et maîtrise de l'eau		15
	Technicien en entretien des cours d'eau		14
Aides individuelles	DUT Hygiène sécurité environnement	2	1
	Licence Professionnel Aménagement et gestion des ressources en eau en milieu tropical	10	3
	CQP en énergies renouvelables	2	1
	Master Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement		1

Source AGEFMA



Cette offre a été largement portée par les appareils de formation publics (Greta, conservatoire national des arts et métiers, centre de formation professionnelle et de promotion agricole, Université des Antilles et par l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes de Martinique - AFPAM).

Dans le champ de la biodiversité, c'est par le biais de nombreux ateliers et chantiers d'insertion que la professionnalisation des opérateurs et animateurs de terrain est prise en charge par les associations et les collectivités territoriales, ou des opérateurs publics comme le PNRM et l'ONF. Mais l'accès à la qualification et à l'emploi stable reste un enjeu majeur pour les jeunes adultes qui s'orientent vers ces métiers.

### Une fonction publique territoriale formée et responsabilisée

Grâce à une étroite collaboration entre le CNFPT et l'Office de l'Eau (ODE), un grand nombre de sessions de formations entre 2011 et 2013, a accueilli des groupes de participants de taille variée.

Au total, on note 350 participants aux sessions de formations adaptées au contexte local dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques.

Répartition par statut

Statut	2011	2012	2013
A	10%	11%	20%
B	11%	13%	11%
C	78%	73%	54%
Autres		3%	15%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>149</b>	<b>114</b>

Répartition par sexe

Sexe	2011	2012	2013
F	29%	55%	35%
H	71%	45%	65%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>149</b>	<b>114</b>

Source ODE et CNFPT





### **L'ADEME en soutien de la formation des artisans et des petites entreprises**

Pour ce qui concerne la formation continue des salariés, si les grandes entreprises des déchets ou de l'eau mettent en œuvre des plans de formation qui permettent à leurs salariés de s'adapter aux évolutions de la réglementation et des technologies en faveur du DD, les très nombreuses petites entreprises sont, elles, très peu consommatrices de formation. Les programmes soutenus par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME), de type QUALIBAT<sup>16</sup> ou qualif'ENR<sup>17</sup> n'ont pas eu le succès escompté, et le nombre d'entreprises labellisées est resté insuffisant au regard des besoins. Un effort reste à faire pour faciliter l'accès des artisans et des entrepreneurs individuels à ces formations, notamment celles qui vont conditionner l'accès au label RGE (Reconnu Garant de l'Environnement). De nombreuses initiatives de l'ADEME ont également permis de sensibiliser et / ou de former les responsables énergie des entreprises et des collectivités locales, pour que de véritables plans d'action en faveur de la réduction des consommations d'énergie voient le jour.

<sup>16</sup> Qualification et certification des entreprises de construction, ce qui dans le DD inclue de nouvelles certifications « Énergies renouvelables » et « Rénovation énergétique », ainsi que la mention « Efficacité énergétique », qui accompagne désormais les qualifications se rapportant à l'enveloppe et à l'équipement technique.

<sup>17</sup> Organisme de qualification énergies renouvelables, notamment des signes de qualité reconnus par l'État comme Qualisol, QualiPV, Qualibois et QualiPAC qui peuvent permettre de bénéficier des aides publiques pour le financement de travaux : crédit d'impôt, éco PTZ, primes et aides financières...



## 3<sup>e</sup> partie

# Défis et Perspectives



### 3.1. QUATRE secteurs mais UNE dynamique commune...

Bien que très différents du point de vue de leur histoire, de leur degré de structuration, de leurs métiers et de leur couverture en termes d'offre de formation, les quatre secteurs étudiés, regroupés sous l'intitulé d'éco-activités, ont néanmoins une caractéristique commune : celle d'être très fortement impactés par les évolutions de la réglementation, le plus souvent impulsées au niveau européen pour créer ou soutenir la demande. Ces évolutions sont confortées au niveau régional par l'adoption de schémas de développement qui traduisent des choix politiques, et déclinent et affinent, (au niveau sectoriel et territorial), les grandes orientations du Grenelle de l'environnement. En ce sens leur devenir en termes de dynamique économique et d'emplois est largement dépendant de ces choix et des ambitions fortes affichées par la région en matière de DD.

Destiné à anticiper les changements et éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, le CEP doit cartographier les principales évolutions de chaque sous-secteur, des branches professionnelles et/ou du territoire qui induisent des conséquences sur l'emploi et les compétences à court, moyen et long terme.

### 3.2. Application et adaptation de la réglementation

#### Eau : réhabilitation des réseaux et assainissement sont les priorités

Puisée dans des eaux de surface exposées à de nombreux aléas, la production d'eau potable requiert des infrastructures de haute qualité, adaptées au relief volcanique et à l'agressivité des sols. Davantage de gros réservoirs et de têtes de réseau et moins de fuites sont les principaux axes d'amélioration retenus par le schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux (SDAGE) qui décline des niveaux de performance à atteindre pour différentes échelles locales. Ainsi, les objectifs de rendement du réseau de distribution foyalais à l'horizon 2015 et 2020 s'élèvent respectivement à 70 et 76 % pour l'agglomération.



La situation de l'assainissement collectif et non-collectif demeure d'autant plus préoccupante qu'elle est intimement liée à l'objectif de lutte contre la pollution des eaux douces et littorales. Des entreprises nationales et régionales de premier plan ainsi que des organismes publics ont ouvert la voie et déjà expérimenté des systèmes qui reposent sur de nouvelles technologies et nouveaux matériaux. Avec la création prochaine d'un syndicat unique de l'eau, la mise en œuvre des actions et mesures telles que l'amélioration et la diffusion de ces solutions vertes pour une meilleure qualité des ressources en eau de surface et souterraines devrait être facilitée.

### **Habilitation énergie du Conseil Régional de la Martinique pour adapter la réglementation**

Avec l'habilitation énergie accordée par le Parlement en juillet 2011 puis prolongée en juillet 2013 jusqu'au prochain renouvellement qui aura lieu en 2015 avec l'avènement de la collectivité unique, la Région est devenue compétente, pour fixer les règles dans trois domaines que sont la maîtrise de la demande d'énergie, la réglementation thermique pour la construction de bâtiment et le développement des énergies renouvelables. Cette nouvelle gouvernance locale va œuvrer pour faire évoluer les systèmes et capacités de production afin que les objectifs de 50 % d'énergie renouvelable en 2020 et de 100 % en 2030 soient atteints.

L'augmentation de la part du renouvelable dans le mix énergétique martiniquais ne pourra se faire que par le développement des énergies renouvelables stables à ce jour essentiellement produites par l'Usine d'incinération des ordures ménagères grâce à une chaudière d'une capacité de 4 MW. Plusieurs projets sont à l'étude dont certains à un stade avancé, comme le projet géothermique Géotref de Teranov et le projet biomasse-bagasse du Galion retenus dans le cadre des projets d'avenir financés par le gouvernement.





### **3.3. Exemplarité territoriale génératrice d'emplois à court terme**

#### **Recycler et valoriser en Martinique plutôt que d'expédier**

De nouvelles déchèteries, un centre de valorisation organique renforcé d'un tri mécano-biologique et de nouveaux entrants dans des branches professionnelles plus pointues que sont les D3E et VHU sont autant d'indications d'une filière en structuration vers des solutions de valorisation. Plus que les activités industrielles de gestion des déchets, la récupération et sa chaîne recyclage / valorisation constituent un domaine en plein essor, en particulier pour les déchets papier carton, verre, plastiques et métaux ferreux.

En devenant une matière secondaire à réutiliser et recycler, chaque type de déchets valorisables doit faire l'objet d'une collecte sélective améliorée. Faiblement délocalisables, ces activités de tri constituent une opportunité de maintenir en emploi avec une montée en compétences d'une main d'œuvre abondante peu qualifiée, y compris pour des travailleurs particulièrement vulnérables comme les personnes handicapées. Les activités de réparation et transformation, notamment dans le cadre de « ressourceries » peuvent favoriser la reconversion ou le reclassement d'agents et ouvriers de collecte vieillissants, sous-employés ou inoccupés vers un travail moins pénible.

Accompagner et professionnaliser les opérateurs pour que la valorisation énergétique concerne davantage les déchets verts et que l'export de déchets valorisables soit une option économique moins avantageuse, telle pourrait être une reformulation adaptée à la Martinique des objectifs génériques énoncés dans la loi Grenelle 1 de 2009.





### **Généraliser démarches qualité et bonnes pratiques reconnues**

En réponse aux contraintes et handicaps structurels communs aux départements et régions d'outre-mer, la Martinique a très tôt fait des choix économiques qui ont privilégié la voie de la création d'activités à haute valeur ajoutée. Au gré de schémas et autres outils de programmation largement avancés, avec l'appui de multiples incitations, l'avenir est envisagé dans le respect de l'environnement et la qualité des produits et services.

Opérations pilotes, créneaux novateurs, solutions et méthodes alternatives sont expérimentées et adaptées par des acteurs publics et privés en réponse aux pressions et mutations. Ces initiatives et démarches décrites dans de nombreux guides et monographies constituent une base solide pour asseoir une montée en compétences des éco-activités de Martinique.

A court-terme (d'ici 2016), sous réserve d'une adaptation des qualifications aux évolutions techniques et réglementaires, des opportunités d'emploi ont été identifiées pour une sélection de métiers d'ouvriers en rapport avec les eaux de l'habitat et les espaces verts. Pour les premiers, il pourrait s'agir par exemple de faire des artisans plombiers des professionnels multi-casquettes, à la fois monteur profileur de gouttières avec des bases en maintenance générale pour réparer les appareils et machines domestiques.

En parallèle, les diagnostics de performance énergétique ainsi que l'information et le conseil constituent d'autres pistes concrètes pour rapidement mettre en activité plusieurs segments d'actifs, tout en mettant en application toutes les exigences à tous les échelons du territoire. Avec pour principales cibles potentielles les DE, les actifs en insertion et les salariés du secteur public, c'est un pan considérable du tissu économique local qui peut émerger en réels acteurs de changement durables.



### 3.4. Enjeux de compétitivité régionale

Concept encore flou souvent présenté comme la panacée pour le rééquilibrage de l'économie mondiale, la croissance verte suppose une sobriété dans les modes de consommation et de production. Sur un territoire qui combine insularité et exigüité, cette éco-efficience doit nécessairement inclure aussi toutes les ressources en eau (surface, souterraine et littorale). Ainsi, au « green business » s'ajoutent économie et croissance bleues qui englobent toutes les activités économiques liées aux océans, mers et côtes. En guise d'illustrations plus parlantes, les filières associées à un tel positionnement sont, par exemple, la chimie verte et les énergies marines renouvelables.

En Martinique, nombreux sont les acteurs socio-économiques qui ont testé, élaboré voire « tropicalisé » des produits et/ services technologiques pour satisfaire une demande et des besoins tout en limitant les pollutions et en prévenant la dégradation accélérée des matériels et équipements dues aux conditions climatiques. Phyto et bio remédiations, ou encore isolation, climatisation, éclairage et procédés de haute qualité et performance environnementale en milieu tropical sont quelques exemples de l'ingénierie locale.

En d'autres termes, réponses et savoir-faire sont connus et mobilisables pour anticiper les défis de demain en matière d'innovation, d'énergie et de biodiversité et rayonner régionalement et internationalement sur des secteurs créateurs de revenus et d'emplois de haut niveau.



## 3.5. Préconisations issues des entretiens avec les acteurs économiques

	Problématique exprimée	Préconisation exprimée
EAU	Formations eaux insuffisamment opérationnelles en diagnostic, recherche de panne,...	Ajouter aux formations actuelles des modules plus opérationnels permettant de travailler sur des projets réels
	Les entreprises ne sont pas suffisamment appuyées pour permettre l'accueil des jeunes	Compenser la perte de productivité occasionnée par l'accueil et la formation du jeune pendant 6 mois, 1 an.
	Ingénieur : Génie des matériaux : inventer les matériaux de demain	Master de Biologie /chimie /environnement, option VAL VIVANT
	Peu/pas de formations opérationnelles sur l'assainissement, non collectif notamment	- Mise en place d'une formation ciblée ANC - Ajouter une option Eau et Assainissement aux formations Niveau IV ou III existant déjà dans les domaines électrotechnique et automatisme en vue d'en faire des mainteniciens <sup>18</sup>
	Manque de compétences en installation de systèmes d'ECS collectifs	Mise en place de formations installation de systèmes d'ECS collectifs (théorie et pratique)
DECHETS	Manque de profils d'encadrement	Mise en place d'une formation Master 1 et 2 métiers de l'environnement
ENERGIE / ECO-CONSTRUCTION	Souhait d'une formation « Chef de Chantier »	Formation envisagée avec Constructyts et le Centre de Formation Continue des Travaux Publics d'Egleton.  Nombre d'inscrits insuffisants.
	Manque de formations pointues de type DUT	Développer des formations de type DUT Génie industriel et maintenance, Génie mécanique et productique
	Bureaux d'études et auditeurs utilisent trop souvent des modèles d'analyses européens non adaptés aux Antilles	Inciter les bureaux d'études /auditeurs énergétiques à adapter leurs modèles d'analyse énergétique pour une meilleure prise en compte des réalités locales climatiques, économiques et techniques
	Prix des matériaux d'isolation encore trop chers	Favoriser le développement d'une filière de production locale de matériaux d'isolation pour le marché Caraïbes (visant à faire baisser les prix)
BIODIVERSITE	Médiateurs scientifiques insuffisamment pris en compte dans le cadre des politiques liées au DD	Développer le métier de médiateur scientifique : - Formation - Grille de rémunération spécifique

<sup>18</sup> <http://fr.wiktionary.org/wiki/maintenicien>



## 4<sup>e</sup> partie

# Des propositions pragmatiques et opérationnelles



### 4.1. 23 fiches actions pour former et professionnaliser les actifs et accompagner le développement des éco activités en Martinique

Même si les besoins en formation initiale sont relativement bien couverts, une réflexion en termes de création de pôles de spécialités au niveau de l'appareil de formation reste à conduire, et les investissements prévus dans les plateformes technologiques indispensables à la qualité des formations, restent pour partie à réaliser. Par ailleurs c'est sans doute du côté de l'apprentissage que l'adaptation de l'offre de formation initiale peut le plus progresser : encore trop centrée sur le premier niveau de qualification (le CAP), l'offre en apprentissage doit se développer sur les niveaux IV, III et II, de manière à doter les jeunes diplômés de compétences plus opérationnelles, et faciliter ainsi leur insertion sur le marché du travail. C'est le cas notamment pour les BAC PRO et les BTS des filières industrielles, notamment en génie énergétique, froid et climatisation, en maintenance des systèmes ou dans la nouvelle filière gestion des déchets et des pollutions. En regard, des efforts devront être faits du côté des collectivités territoriales et des entreprises en régie pour développer les offres en apprentissage, pour des métiers de mainteniciens, de gestionnaires de réseaux ou de chargés de mission énergie.

Mais c'est du côté de la formation professionnelle continue que les efforts les plus importants devront être réalisés, de manière à accompagner l'adaptation des activités existantes et à soutenir l'émergence de nouvelles activités, en dotant les DE et les salariés précaires, des compétences attendues, que ce soit comme salarié ou comme entrepreneur individuel. Plusieurs types d'action peuvent y contribuer :

- Le développement d'une offre de formation continue modulaire à visée certificative, permettant à la fois d'offrir des parcours qualifiants aux salariés de ces secteurs, via notamment leur futur compte personnel de formation, ainsi qu'aux DE. Insuffisamment qualifiés, ces derniers doivent acquérir les compétences attendues pour mettre en œuvre les nouvelles technologies et matériaux qui contribuent :
  - à la réduction de la consommation d'énergie des bâtiments : pose de matériaux d'isolations écologiques ...
  - au développement des énergies alternatives : l'installation et entretien de systèmes d'ECS ...
  - à la préservation de la ressource en eau : récupérateurs d'eau de pluie, détection des fuites sur les réseaux, mise aux normes des installations d'assainissement non collectifs ...

- Le renforcement des actions de formation des personnes en emploi aidé dans le domaine de l'information /sensibilisation du public de manière à élargir leur champ d'intervention : outre le développement du tri des déchets, ce sont d'autres comportements quotidiens et choix d'investissement qu'ils doivent être en capacité de promouvoir, notamment dans les domaines de la consommation d'énergie ou d'eau, auprès de différents publics (particuliers et entreprises). La création d'un véritable métier d'agent d'information et de conseil polyvalents est sans doute l'une des conditions du développement d'une véritable prestation de service qui pourrait être proposée par différents opérateurs aux collectivités qui choisissent de communiquer sur ces enjeux d'avenir.
- Le développement de modules de formation continue portant sur la richesse du patrimoine martiniquais, en termes d'espèces, aussi bien dans le domaine de la flore que de la faune, mais aussi de paysages, à destination de tous les professionnels du tourisme, depuis les concepteurs de produits jusqu'aux accompagnateurs de terrain, en passant par les professionnels de l'hôtellerie ou les conducteurs d'autocars. En parallèle le même type d'effort devrait être poursuivi auprès des professionnels de santé pour qu'ils intègrent dans leur pratique quotidienne des savoirs issus de la pharmacopée traditionnelle.





- La mise en place d'actions expérimentales visant à collecter et formaliser les savoirs traditionnels sur les différents usages de la flore martiniquaise. Ceci suppose de former des enquêteurs de terrain à des méthodes ethnographiques adaptées à la double visée de conservation et de transmission dans la perspective du développement de nouvelles activités économiques. C'est déjà le cas avec une vingtaine de plantes aromatiques et médicinales sur lesquelles travaille le Pôle Agroalimentaire Régional de Martinique.
- Le renforcement des moyens d'accompagnement des très petites entreprises qui se positionnent sur la production de nouveaux produits valorisant la biodiversité, pour les aider à répondre aux normes de qualité en matière de fabrication mais aussi à développer leurs réseaux de commercialisation.

Pour que ces différents types d'actions puissent être menés à bien, les pouvoirs publics doivent pouvoir s'appuyer sur des partenaires efficaces, qui relaient ces orientations et impulsent une dynamique, notamment quant aux financements à mobiliser : à côté d'acteurs institutionnels comme le Pôle Emploi, le CNFPT ou les OPCA territoriaux (OPCALIA et AGEFOS-PME) déjà impliqués dans le CEP, la place des représentants de branches reste à construire au niveau régional, en particulier dans les domaines des déchets (et notamment sur le volet récupération), de l'eau/assainissement, ou même des bureaux d'études, où la voix des nombreuses petites (et très petites) entreprises ne peut être portée exclusivement par l'intermédiaire des responsables des grandes entreprises du secteur. Sur des activités encore émergentes, comme celles liées à la biodiversité, qui se développent pour partie dans le cadre de l'économie sociale et solidaire, les réseaux d'acteurs et leur expression collective doivent également être encouragés. Les dispositifs d'emplois aidés pourraient être mobilisés pour contribuer à structurer et professionnaliser ce type d'acteurs collectifs.

## 4.2. Une opérationnalisation en deux temps

I. Court terme	II. Moyen-long terme
1. Adaptation des compétences des salariés et des DE des éco-activités (professionnalisation / qualification)	1. Qualification et professionnalisation de métiers spécifiques
2. Adaptation de l'offre de formation initiale et des modalités pédagogiques aux besoins en compétences nouvelles liées aux écoactivités	
3. Actions structurantes	2. Actions structurantes

A partir de ce cadre général, le détail des intitulés de chaque fiche action est présenté ci après, en introduisant aussi une clé sectorielle, à savoir EA pour EAU ; DE pour DECHETS ; TR pour TRANSVERSE ; EC pour ENERGIE ET ECO-CONSTRUCTION et BD pour BIODIVERSITE.

I		COURT TERME
I-1.		<b>ADAPTATION DES COMPETENCES DES SALARIES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI DES ECO-ACTIVITES (PROFESSIONNALISATION / QUALIFICATION)</b>
EA	I-1.1	Mettre en place une action pour clôturer un parcours de formation vers le métier de « technicien(ne) gestionnaire des eaux de l'habitat »
DE	I-1.2	Accompagner les « coupeur(se)s d'herbe » vers le métier de « jardinier(è) de l'environnement »
EA	I-1.3	Renforcer les compétences en SIG des salariés des éco-activités /Intégrer ces compétences dans les cursus de formation initiale
TR	I-1.4	Accompagner la professionnalisation en emploi d'agents d'information et de conseil en DD auprès du grand public

I		COURT TERME
I-2.		<b>ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET DES MODALITES PEDAGOGIQUES AUX BESOINS EN COMPETENCES NOUVELLES LIEES AUX ECO- ACTIVITES</b>
EC	I-2.1	Soutenir le projet de création d'un DUT mesures physiques à l'IUT de Martinique
TR	I-2.2	Faciliter la mise en relation employeurs /organismes de formation autour de l'offre de stage ou de contrats d'apprentissage par la création d'outils mutualisés pour les formations transversales aux éco-activités
EC	I-2.3	Appuyer la mise en œuvre concrète des plateformes technologiques ADEME
BD	I-2.4	Créer des supports pédagogiques adaptés au contexte spécifique de la Martinique en matière de patrimoine naturel et culturel





	<b>I</b>	<b>COURT TERME</b>
	<b>I-3.</b>	<b>ACTIONS STRUCTURANTES</b>
TR	I-3.1	Développer la culture de l'alternance dans les collectivités territoriales
TR	I-3.2	Créer un Observatoire des éco-emplois de la FPT
DE	I-3.3	Labelliser la qualité des objets et appareils recyclés
TR	I-3.4	Soutenir la professionnalisation des structures prestataires de services d'information et de conseil

	<b>II</b>	<b>MOYEN-LONG TERME</b>
	<b>II-1.</b>	<b>QUALIFICATION ET PROFESSIONNALISATION DE METIERS SPECIFIQUES</b>
TR	II-1.1	Soutenir les opérateurs de formation continue (notamment GRETA et AFPAM) dans le développement d'une offre modulaire de formation adaptée aux besoins de formation tout au long de la vie (demandeurs d'emploi et salariés)
BD	II-1.2	Collecter et formaliser les savoirs traditionnels sur les usages des plantes locales (santé, cosmétique, alimentation, production artisanale)
BD	II-1.3	Développer l'emploi et les compétences dans les métiers de la gestion et l'entretien des milieux aquatiques et le génie écologique
BD	II-1.4	Former les professionnels de la santé à la biodiversité martiniquaise
BD	II-1.5	Former les professionnels du tourisme à la biodiversité martiniquaise et soutenir les projets de promotion de la biodiversité

	<b>II</b>	<b>MOYEN-LONG TERME</b>
	<b>II-2.</b>	<b>ACTIONS STRUCTURANTES</b>
TR	II-2.1	Engager une réflexion stratégique sur la « rationalisation » de l'offre de formation et l'implantation des plateformes technologiques liées aux formations en intégrant la question de l'hébergement des élèves/étudiants/apprentis
BD	II-2.2	Accompagner les petits entrepreneurs locaux positionnés sur la production de produits à base de plantes à parfum, aromatiques ou médicinales (PPAM) pour développer et professionnaliser leur activité
BD	II-2.3	Stimuler la coopération caribéenne vers le développement des écoactivités
BD	II-2.4	Favoriser l'ouverture de déchèteries destinées aux entreprises
BD	II-2.5	Intégrer les notions relatives à l'égalité et à la mixité professionnelles, à la santé et à la sécurité au travail – enjeux de l'amélioration des conditions de travail - dans les métiers du Développement Durable
BD	II-2.6	Garantir la mise en œuvre de la trame verte et bleue par la création d'emplois

## Liste des abréviations et acronymes par ordre d'apparition

<b>IEDOM</b>	Institut d'Emission des Départements d'Outre-mer
<b>CEP</b>	Contrat d'Etudes Prospectives
<b>DD</b>	Développement Durable
<b>NAF</b>	Nomenclature des Activités Françaises
<b>PME-PMI</b>	Petites et Moyennes Entreprises – Petites et Moyennes Industries
<b>PV</b>	Panneaux photovoltaïques
<b>D3E</b>	Déchet d'Equipements Electriques et Electroniques
<b>VHU</b>	Véhicule Hors d'Usage
<b>ECS</b>	Eau Chaude Solaire
<b>BTP</b>	Bâtiment et Travaux Publics
<b>SIASP</b>	Système d'Information sur les Agents des Services Publics
<b>CNFPT</b>	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
<b>FPT</b>	Fonction Publique Territoriale
<b>ACI</b>	Ateliers Chantiers d'Insertion



<b>PNRM</b>	Parc Naturel Régional de Martinique
<b>ONF</b>	Office National des Forêts
<b>ODE</b>	Office De l'Eau
<b>DIECCTE</b>	Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>DE</b>	Demandeurs d'Emploi
<b>ONEMEV</b>	Observatoire des Emplois et Métiers de l'Economie Verte
<b>ROME</b>	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
<b>CPRDFP</b>	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
<b>CAP(A)</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle (Agricole)
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>DSI</b>	Département Scientifique Inter facultaire
<b>AFPAM</b>	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes de Martinique
<b>ADEME</b>	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie







Cette synthèse est issue du Contrat  
d'Etude Prospective disponible sur le  
site du Conseil Régional :  
[www.crmartinique.fr](http://www.crmartinique.fr)  
[www.region-martinique.mq](http://www.region-martinique.mq)

2014

