



TERRE D'AVANCE
Construisons demain



Diagnostic des besoins en emplois et en compétences des activités d'entretien et de gestion des espaces naturels

Partage des éléments de diagnostic
issus des entretiens et de l'enquête électronique



FEVRIER 2022



POURQUOI UN DIAGNOSTIC ?

Le Parc National de La Réunion et ses partenaires (Etat, Région, Département, ONF, Armeflhor...) ont souhaité lancer une **réflexion sur les perspectives de développement des emplois et des compétences pour les activités de gestion et de restauration des espaces naturels de l'île** avec deux objectifs :

1. **Partager une vision collective du potentiel de développement de cette filière** et se donner de la visibilité sur le volume et la qualité des emplois correspondants ;
2. **Anticiper les ajustements à prévoir en termes de formation ou d'outils RH** pour pouvoir appuyer le développement de ces activités, en lien avec les projections souhaitées.

Le présent document constitue le support du diagnostic des besoins et des projections en termes d'emploi et de compétences dans le but **d'alimenter la réflexion qui suivra sur les chantiers à mener en matière de formation / appui RH.**

Pour vous inscrire à ces différents temps : <https://fr.surveymonkey.com/r/JHYT5MB>



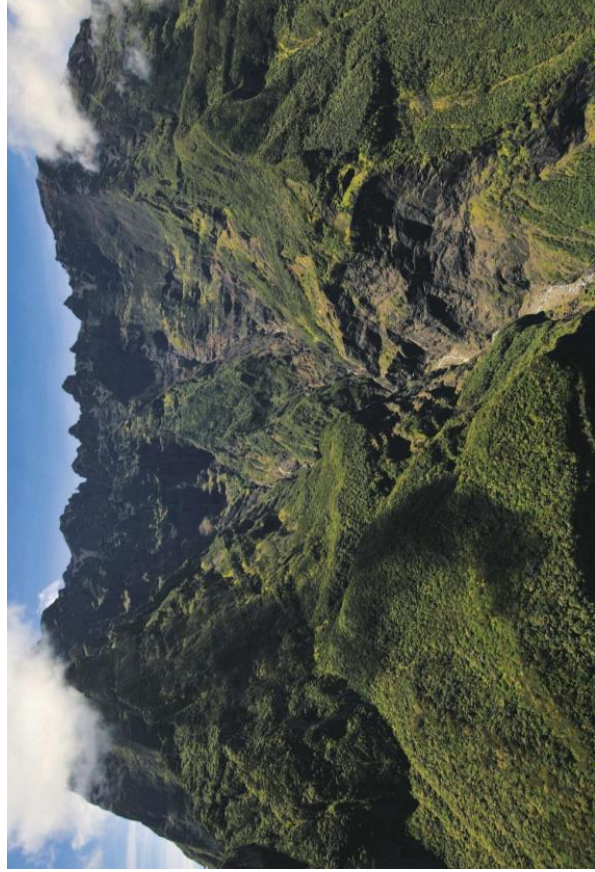
LES DATES A RETENIR

Ce diagnostic servira de base aux temps de travail collectifs suivant :

- **Journée de restitution des enseignements du diagnostic** et d'identification des priorités et des chantiers pour les prochaines années : **le mercredi 13 avril 2022 à l'Espace Tamarun de La Saline les Bains**
- **Atelier de travail opérationnel** sur les solutions et les outils à mettre en place pour sécuriser le vivier de compétences des profils d'ouvriers et de techniciens des espaces naturels : **le vendredi 15 avril matin à la Maison du Parc National à La Plaine des Palmistes**
- **Atelier de travail opérationnel** sur les solutions et les outils à mettre en place pour sécuriser le vivier de compétences des profils d'ingénieurs, chercheurs et encadrants : **le vendredi 15 avril après-midi à la Maison du Parc National à La Plaine des Palmistes**

PRESENTATION

SOMMAIRE



Page 5	●	1. La méthode de travail pour le diagnostic
Page 13	●	2. Un secteur à la croisée de plusieurs activités
Page 18	●	3. Des perspectives d'évolution à clarifier
Page 23	●	4. Des besoins de recrutement en croissance
Page 32	●	5. Une offre de formation qui s'étoffe
Page 42	●	6. Les enjeux RH complémentaires à intégrer
Page 46	●	7. Synthèse des attentes pour la suite



1. LA MÉTHODE DE TRAVAIL POUR LE DIAGNOSTIC

DES TRAVAUX ARTICULÉS EN 2 PHASES



DES RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Documents cadres territoriaux :

- Pacte régional d'investissement dans les compétences, 2019
- Objectifs du développement durable à La Réunion, analyse de l'évolution des indicateurs depuis 20 ans, DEAL
- Plan Opérationnel de Lutte contre les Invasives à la Réunion (POLI 2019 – 2020), plan d'actions et conditions de réussite
- Contrat de convergence et de transformation de La Réunion 2019 – 2022

Sources de données :

- Données de l'observatoire Réunion Prospectives Compétences et de Formanoo
- INSEE, fichier CLAP 2015
- SyOp.re, observatoire régional emploi formation de Réunion Prospective Compétences

Divers documents de présentation des métiers :

- Memento 2019 Agricole et rural, chiffres 2018, Agreste 2019
- Les métiers de l'environnement CRIJ Réunion avril 2015
- Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, Rapport d'activité 2020

Divers documents de présentation de l'offre de formation : Présentation de l'expérimentation titre professionnel Ouvrier des Espaces Naturels, Maquette du Master BEST-T, Présentation des formations de l'enseignement agricole à La Réunion (février 2021)...

27 ENTRETIENS QUALITATIFS (1)

Structure	Nom	Date d'entretien
Partenaires institutionnels / associatifs		
DAAF	Vincent Bennet	10-nov
Région	Sylvaine Latchimy	12-nov
Département	Nicolas Payet	14-déc
Conservatoire Botanique de Mascarin	Dominique Oudin	24-nov
Conservatoire du Littoral	Nicolas Boulard	22-nov
ONF	Sylvain Léonard	22-nov
CRESS	Frédéric Auré	18-nov
SREPEN	Jean Claude Futhazar	26-nov
DEAL	Laurence Provost	18-jan

Entreprises		
Eco-Med	Pierre-Yves Fabulet	02-déc
AD2R	Françoise Wong Ping, Anne Cobelli, Alain Eberge	02-déc
Groupe Fages	Patrice Fages	29-nov
Nuages Elagage	Amaury Praud	01-déc
UNEP	Coralie Puddu et Florence Schupp (Lamare Espaces Verts)	25-nov
Biotope	Mathieu Souquet	25-nov
Klorys	Luc Daniel	03-déc
URSIAE	Julie Gendron	07-déc
SPL Edden	Stéphane Rivière	17-fév

27 ENTRETIENS QUALITATIFS (2)

Structure	Nom	Date d'entretien
Organismes de formations		
MFR de Saint-Pierre	Hervé Latchimy	10-nov
Chantier Ecole Océan Indien	Sylvie Bruno	10-nov
Réunion Prospective Compétences	Olivier Debray	17-nov
CNFPT	Bruno Adugard	22-nov
Université	Gilles Lajoie	24-nov
Lycée agricole Saint Paul	Abdallah Baha	29-nov
AFPA	Romain Abd-El-Kader	02-déc

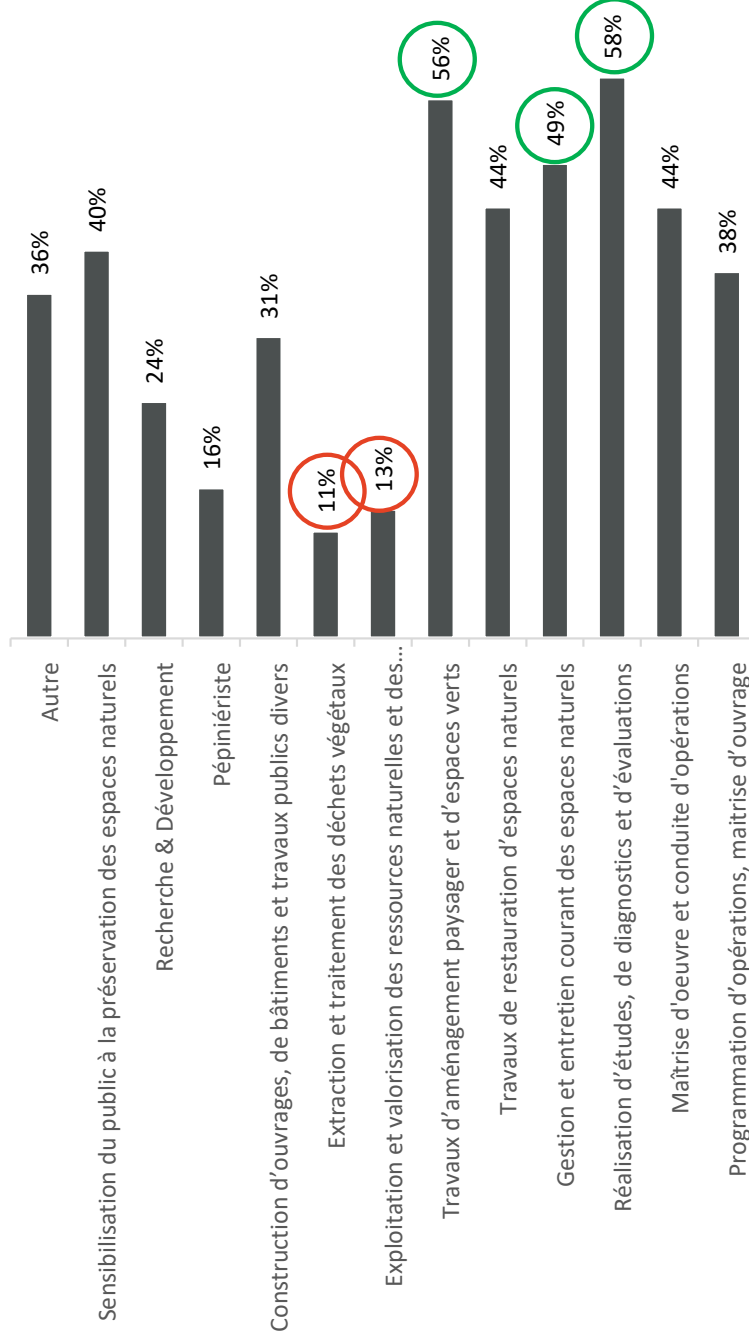
Structures tournées vers la Recherche et Développement

La Coccinelle La biofabrique réunionnaise	Stéphane Avril	02-déc
Armeflhor	Alain Dambreville	24-nov

UNE ENQUÊTE ELECTRONIQUE AUPRÈS DES EMPLOYEURS (1)

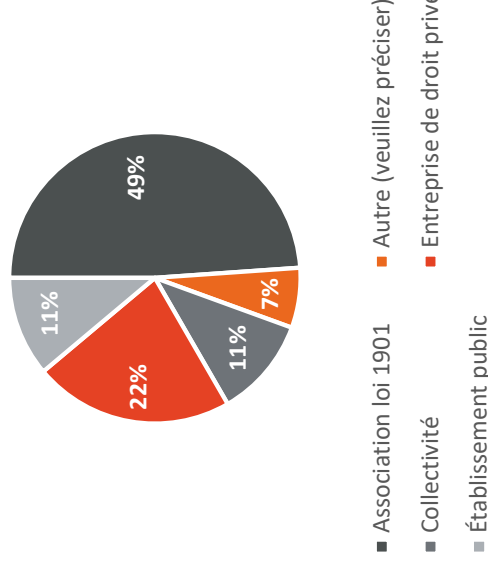
- **55 personnes ont répondu au questionnaire, représentant 45 structures** (certaines structures ayant laissé la possibilité à plusieurs services de répondre au questionnaire) et reflétant la diversité des acteurs intervenant dans le secteur :

Type d'activités réalisées par les répondants



Source : enquête en ligne

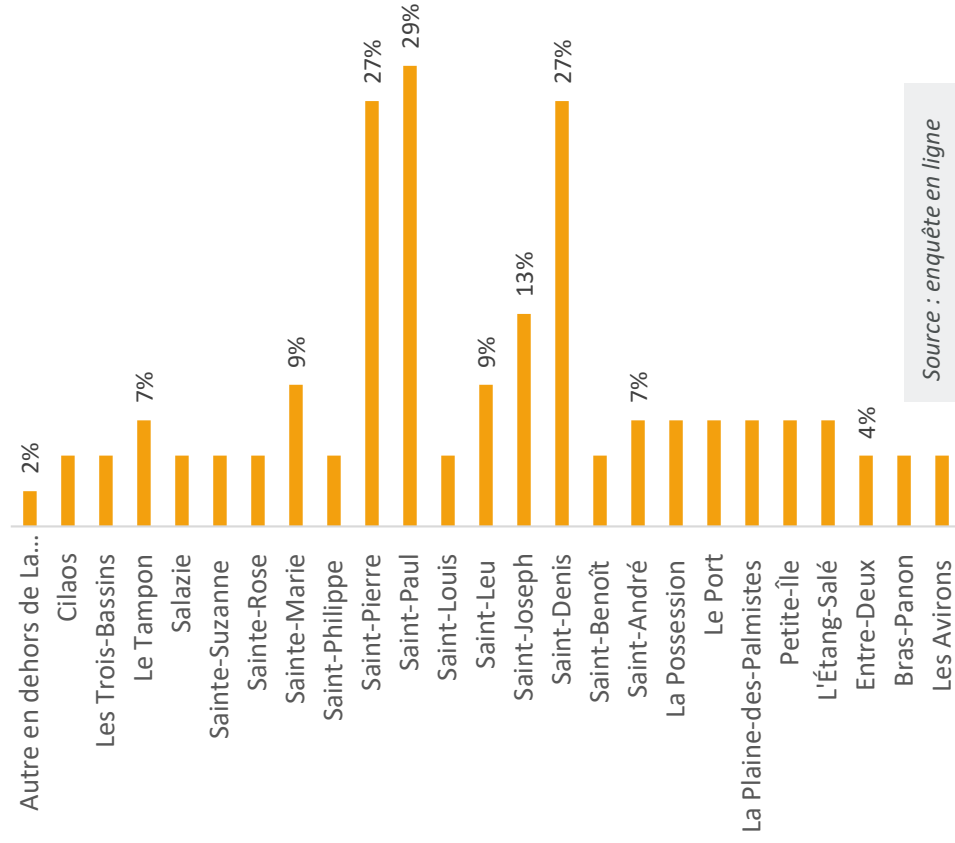
Statut juridique des répondants



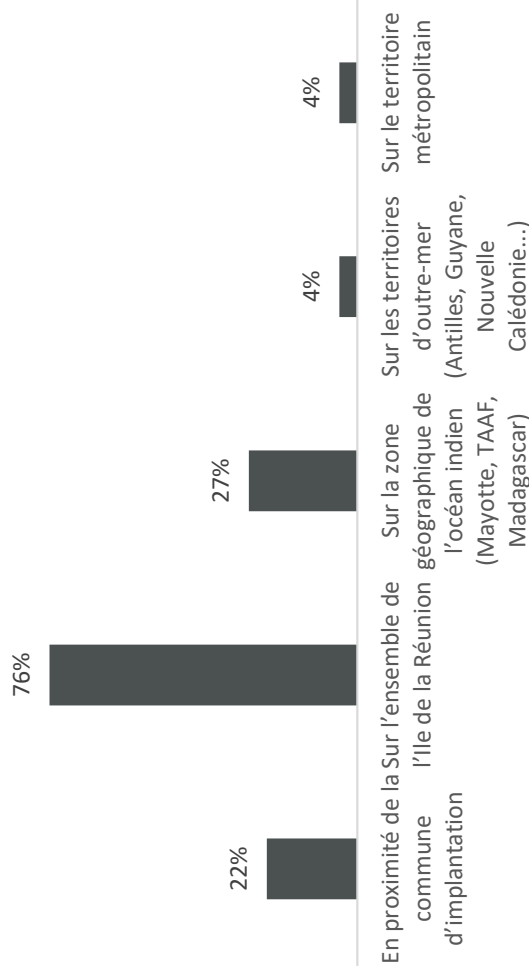
Source : enquête en ligne

UNE ENQUÊTE ELECTRONIQUE AUPRÈS DES EMPLOYEURS (2)

Situation géographique des répondants



Aire d'intervention des répondants



Source : enquête en ligne

- La majorité des communes du territoire sont représentées par les répondants à l'enquête.
- Ils sont principalement situés sur les communes de Saint-Paul, Saint-Pierre et Saint-Denis
- La plupart des structures répondantes interviennent à l'échelle de La Réunion ou de la zone géographique de l'Océan Indien qui partage des enjeux et des problématiques similaires.



LES ENSEIGNEMENTS DES TRAVAUX SUR LA MOBILISATION DES PARTENAIRES

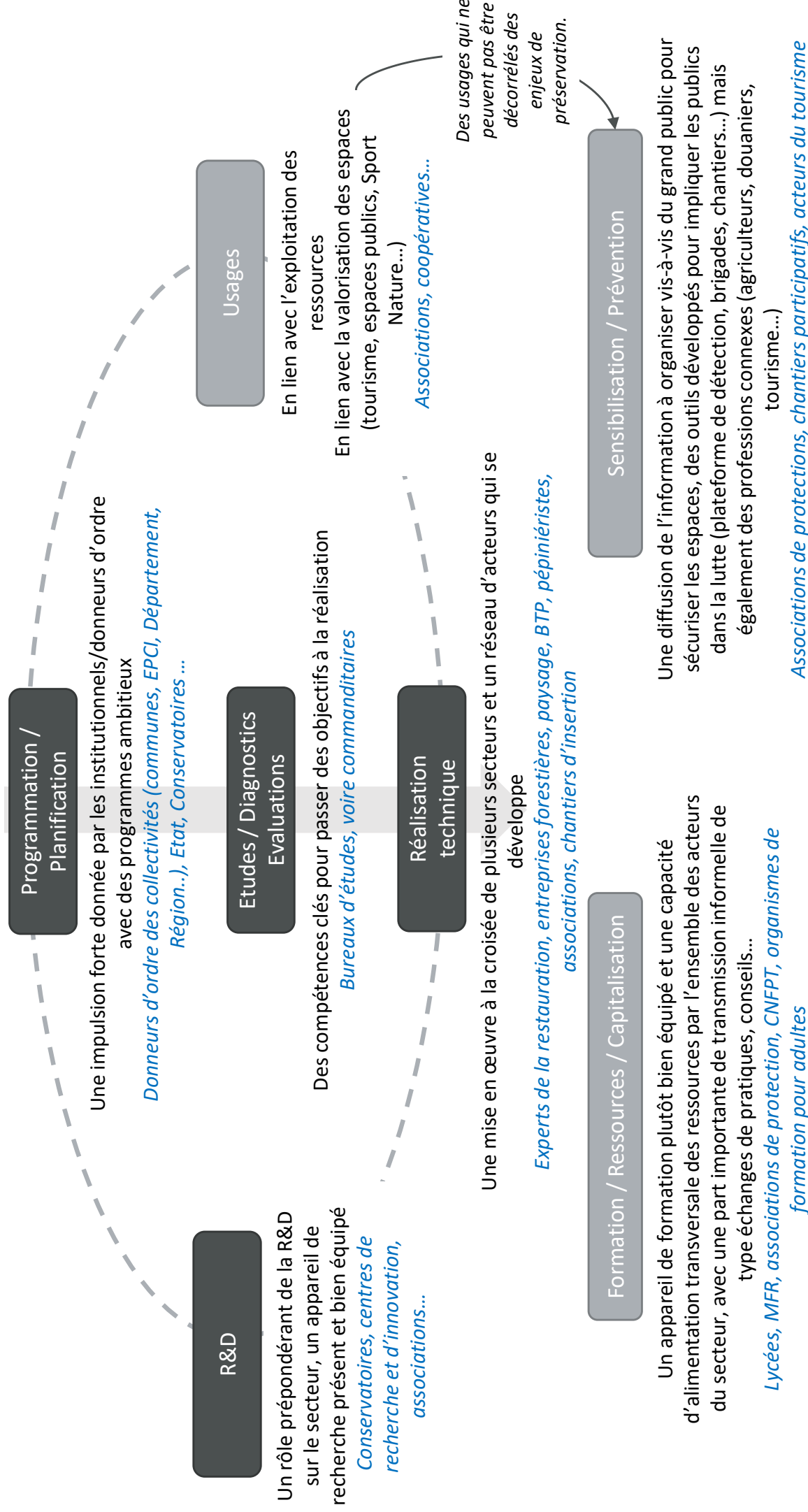
- La dynamique engagée par la phase 1 de nos travaux a permis de faire ressortir :
 - **Qu'il existe un réel intérêt de travailler dans une logique de filière**, les acteurs interrogés ayant tous fait part de leur souhait de pouvoir partager des éléments de stratégie et de visibilité à l'échelle de la filière ;
 - **Que les acteurs partagent des attentes fortes sur le sujet de l'emploi et de la formation**, les enjeux liés aux expertises et aux compétences étant centraux dans le développement de l'activité, de même que la capacité à recruter en fonction des besoins ;
 - **Qu'une dynamique collective se met en place progressivement** : l'étude a démarré autour d'un noyau dur de la contacts et la liste des personnes intéressées et mobilisées par la démarche s'étoffe progressivement avec une participation encourageante au séminaire.
 - **Que les travaux devront permettre d'organiser le déploiement dans le temps des actions** : avec la nécessité de bien identifier les porteurs de projet et le calendrier de leur réalisation pour garantir la réalisation des actions et l'obtention de résultats.



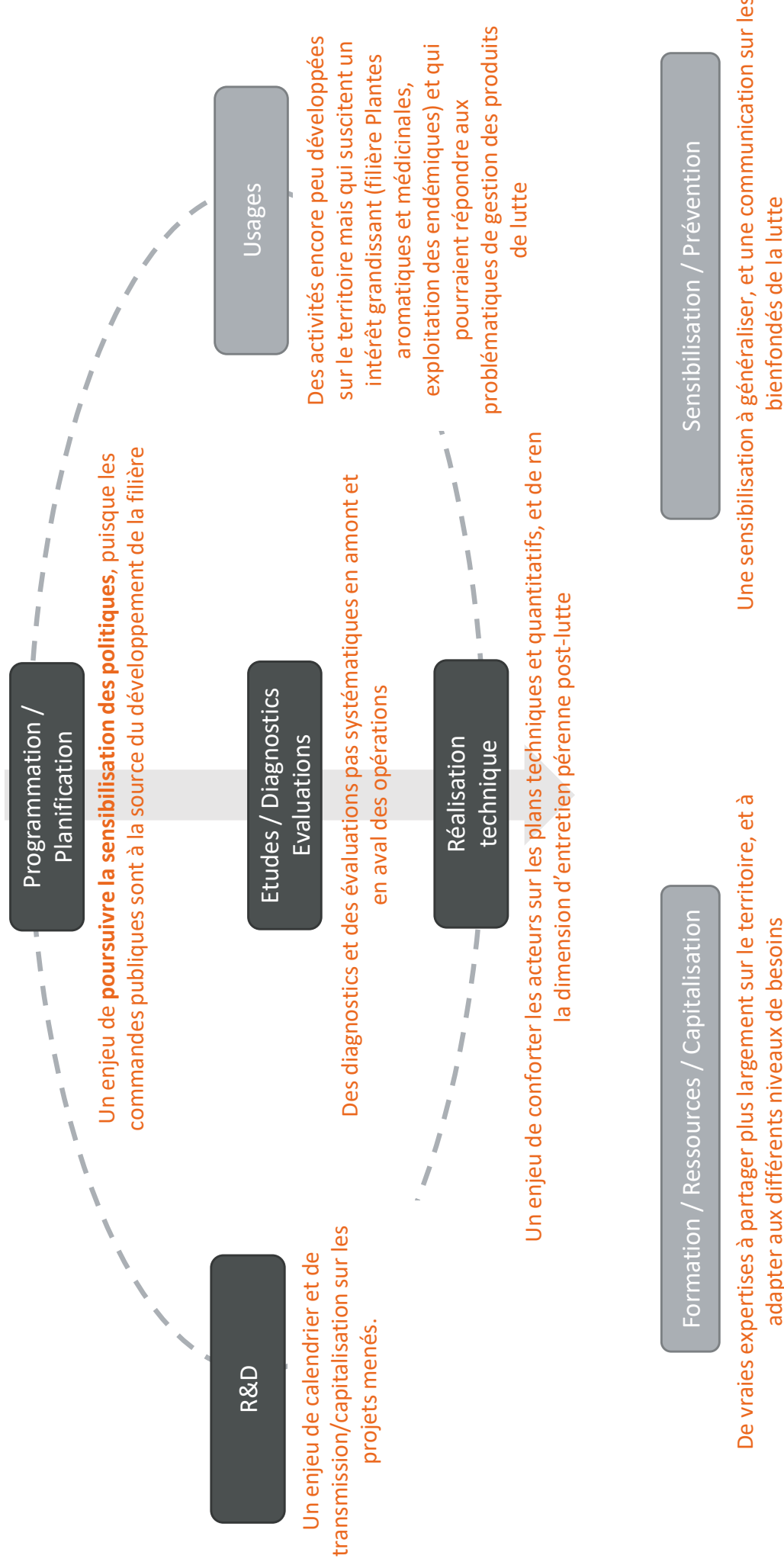
2. UN SECTEUR À LA CROISÉE DE PLUSIEURS ACTIVITÉS

UNE FILIÈRE COMPLEXE, QUI MOBILISE DIFFÉRENTS CHAMPS D'INTERVENTION

Une proposition de définition commune : actions réalisées pour et par la nature



LA NÉCESSITÉ DE FAIRE SYSTÈME, LES CHAMPS D'INTERVENTION N'ÉTANT PAS INDÉPENDANTS

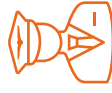


DES ENJEUX FORT DE STRUCTURATION



La définition d'une stratégie partagée

Sur l'ensemble de la chaîne de valeurs depuis l'identification des besoins d'entretien et de restauration jusqu'à la sensibilisation des populations et l'exploitation des ressources.



L'identification d'un pilote

En capacité d'articuler et de coordonner l'ensemble des dynamiques et des projets, pour en assurer la cohérence.



L'accompagnement du tissu économique

Accompagnement des entreprises pour leur permettre d'être en capacité d'absorber le volume des demandes, et d'être en mesure d'y répondre du point de vue technique.



L'organisation d'un système de capitalisation

Grâce à des méthodes de capitalisation lisible et dynamique, qui permettent de tirer profit des retours d'expérience, de façon durable dans le temps.



Ces enjeux sont abordés dans le cadre de la démarche emplois / compétences du Parc National, mais cette dernière doit s'intégrer à une démarche plus globale de structuration de la filière par rapport aux enjeux économiques du secteur, qui dépasse les questions d'emplois et de formation.



Un recensement des acteurs amorcé dans le cadre de l'étude pourra servir de base pour la suite du travail de structuration.

UN SECTEUR EN MUTATION, DE FAIT DE PLUSIEURS FACTEURS



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX CROISSANTS

- **Apparition de problématiques à traiter et de plus en plus menaçantes** avec les changements climatiques et le tourisme de masse (végétaux invasifs, ravageurs, faune invasive) dans des milieux qui peuvent être difficiles d'accès -> enjeu de capitaliser sur la R&D et de consolider les filières, d'accompagner les structures pour y faire face à budget égal, d'associer des chantiers de restauration des espaces après les chantiers de lutte



FORTE IMPULSION INSTITUTIONNELLE

- **Des projets structurants en cours** -> intégrer la création de l'agence régionale de la biodiversité dans les travaux, plan « 1 million d'arbres » du Département, Plan Opérationnel de Lutte contre les Invasives, Life 4 Best, DAUPI, programmes locaux de restauration
- **Des attentes de la part de certains partenaires clés** (UNESCO, Europe) -> enjeu d'accélérer le développement de la filière et de sécuriser les résultats sur le long terme



ROLE PREPONDERANT DE L'INNOVATION

- **Un potentiel d'innovation important:** du point de vue des outils automatisés, des systèmes d'information, de l'intelligence artificielle, de diversification des techniques de lutte par des méthodes plus respectueuses de l'environnement -> enjeu de soutenir ces expérimentations
- **Des retours d'expérience des chantiers passés** -> pouvant alimenter la capitalisation et l'évolution des connaissances végétales, des pratiques et des techniques



DES MODELES ET UN MARCHE QUI EVOLUENT

- **Passage du public au privé avec l'ONF** -> enjeu d'accompagner la montée en compétence des entreprises privées
- **Insertion vs. professionnalisation** -> enjeu de travailler sur des parcours d'évolution au sein de la filière et sur la sécurisation du modèle économique du passage à l'emploi salarié



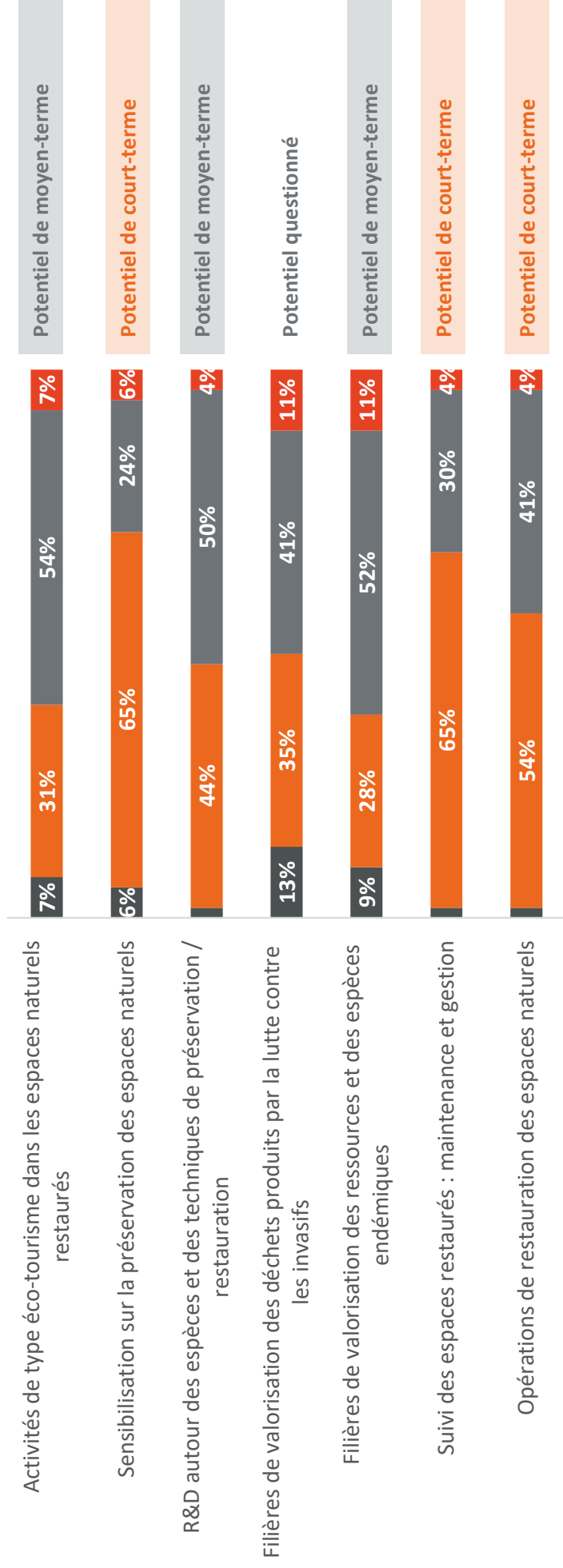


3. DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION A CLARIFIER



UN RÉEL POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT POUR DEMAIN

Estimation du potentiel de développement



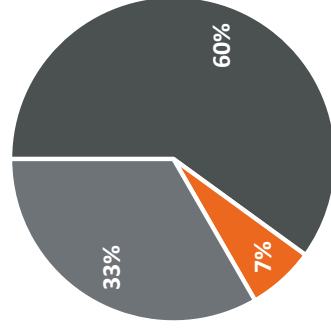
Source : enquête en ligne

■ Pas de potentiel ■ Potentiel de court-terme (< 3 ans) ■ Potentiel de moyen-terme (> 3 ans) ■ Sans réponse

- **D'autres activités** qui pourraient être développées ont été identifiées comme **l'agroforesterie** (et plus globalement sur la préservation des zones naturelles à proximité des zones agricoles), la surveillance et la **préservation des milieux aquatiques**, la **production végétale** et la réintroduction / conservation des espèces rares, le développement des sciences sociales appliquées à l'écologie, la reforestation urbaine

DES PROJECTIONS INDIVIDUELLES PLUTÔT MESURÉES

Projection de l'évolution de l'activité sur les 3 prochaines années



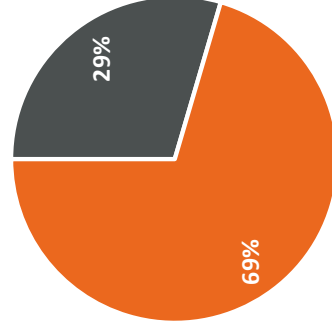
■ En augmentation ■ En diminution ■ Stable

Source : enquête en ligne

- La plupart des structures répondantes prévoient une croissance de leur activité sur les 3 prochaines années, portée par :
 - La pérennisation ou de le renouvellement des programmes engagés
 - L'ouverture à de nouveaux espaces comme les espaces aquatiques
 - Le développement d'approches de plus long-terme sur le suivi des espaces restaurés
 - Un intérêt croissant pour les sujets de biodiversité et le développement de nouvelles activités qui entrent en résonance avec ce sujet (sport de nature, préservation des zones naturelles attenantes à des zones agricoles, développement des systèmes agroforestiers)...
- Cependant, plus du tiers des répondants reste relativement mesuré sur les projections de développement du fait de la forte dépendance aux appels à projets et des incertitudes quant à la capacité de transformer le potentiel en marché réel en dépassant le statut du marché de niche/subventionné.

ET DES FREINS QUI PORTENT SUR LES COMPETENCES

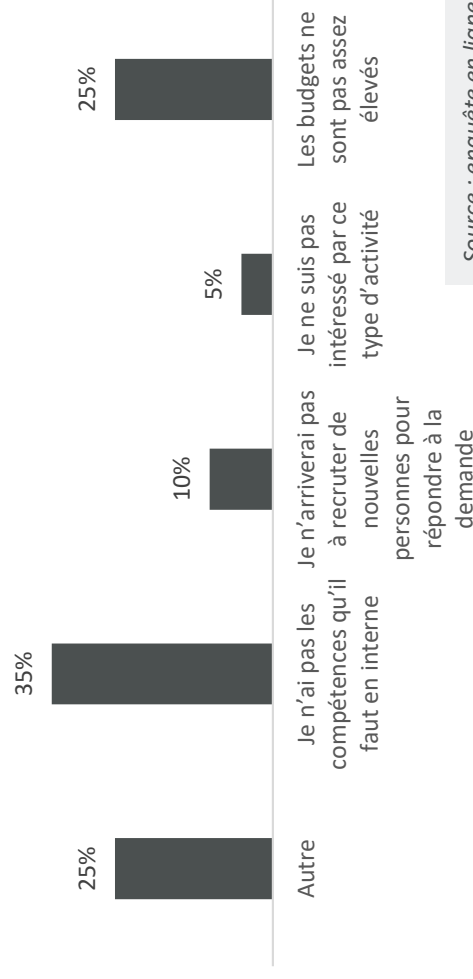
Projet de développement sur la restauration et la préservation des espaces naturels



■ Non ■ Oui

Source : enquête en ligne

Freins au développement sur la restauration et la gestion d'espaces naturels



Source : enquête en ligne

• 69% des structures envisagent de se développer avec des projets de restauration et de préservation des espaces naturels

- 14 associations
- 7 entreprises (d'aménagement paysager et de BTP principalement)
- 4 établissements publics
- 5 collectivités
- Les **freins identifiés** pour y parvenir sont essentiellement liés au manque de compétences en interne et à un niveau de budget insuffisant pour financer ce développement

LES BESOINS D'APPUI POUR PORTER LE DEVELOPPEMENT

- Les besoins exprimés par les répondants pour faciliter le développement des activités de restauration et de gestion des espaces naturels sont de plusieurs ordres :



Des besoins RH

35% (compétences)
10% (recrutements)

- **Des besoins quantitatifs** : existence d'un vivier de candidats suffisant pour répondre aux besoins de recrutement :
 - départs à la retraite
 - potentiels de développement
- **Des besoins qualitatifs** :
 - maîtrise d'un socle de compétences partagées (ex. espèces endémiques)
 - maîtrise de compétences spécifiques en interne ou externe (ex. phytosociologue, bryologue, écologue des zones humides...)



Des besoins économiques

25% (budgets)

- Les structures évoquent ensuite la nécessité d'avoir des moyens pour répondre aux enjeux à deux niveaux :
- Un budget suffisant pour **conduire les opérations de restauration souhaitée** et couvrir un nombre pertinent de parcelles
 - Un budget permettant **le suivi des espaces dans le temps** et leur entretien

En parallèle est aussi évoqué **l'accompagnement à la création ou au développement d'activité** dans ce secteur.



Des besoins de partage

25% (autres)

- Les structures évoquent le fait de pouvoir partager avec d'autres acteurs de la filière :
- **Des éléments de stratégie et d'ambition**, appuyés sur des indicateurs de suivi
 - **Les enseignements et les retours d'expérience** des chantiers terminés
 - **Du partage autour de la R&D et des nouvelles techniques / outils / méthodes**
 - **Un meilleur dialogue** entre les bureaux d'étude et les opérateurs

Et, de façon générale, de pouvoir disposer d'une vision partagée du potentiel de développement de la filière.



4. DES BESOINS DE RECRUTEMENTS EN CROISSANCE

UNE DYNAMIQUE DE CRÉATION D'EMPLOI BIEN ANCRÉE

Surtout dans les TPE/PME

	2021	2019	Evolution			
Taille des effectifs	Nombre de structures	Volume de salariés concernés	Nombre de structures	Volume de salariés concernés	Evolution	
1 à 10	14	48	11	43	3	+5
11 à 20	5	88	4	65	1	+23
21 à 50	10	317	10	292	0	+25
50 à 100	3	186	2	141	1	+45
Plus de 100	3	467	3	507	0	-40
Total	35	1102	30	1048	5	+58

Source : enquête en ligne

- Le volume des effectifs des structures ayant répondu au questionnaire a **augmenté de 5% depuis 2019**.
- Ces salariés sont globalement employés dans des **structures de petites tailles** : 54% des structures ont au maximum 20 salariés alors que seulement 12% ont plus de 50 salariés.
- Cette croissance concerne principalement les structures de moins de 100 salariés, alors que **celles plus de 100 salariés perdent des emplois depuis 2019**.

DES EMPLOIS EN ÉVOLUTION

Source : enquête en ligne

Métiers	Structures employeuses	Salariés	Volume de projets de recrutements	Structures concernées	Besoins en compétences
Ouvrier des espaces naturels	14	303	255	9	Des besoins nombreux Sur des postes en insertion / contrats PEC pour beaucoup Avec un enjeu de fidélisation
Technicien des espaces naturels, des banques de semences	15	60	6	5	De nombreux départs à la retraite à anticiper
Encadrant, chef de chantier	17	78	17	7	Des besoins en compétences techniques (gestion de chantier, logistique, extraction...) et interpersonnelles (management) Un enjeu pour encadrer des équipes peu qualifiées
Chef de projet, ingénierie	13	64	6	5	Des besoins croissants sur ces fonctions, des spécialités à aller chercher au cas par cas
Ingénieur R&D, chercheur	12	35	18	7	Des fonctions pointues Des expertises parfois rares
Animateur nature, animateur territorial	13	32	11	8	Des besoins en compétences à la marge, une fonction qui pourrait être amenée à prendre de l'ampleur
Fonctions supports	13	73	8	7	Dont les fonctions de gestion de données
Autres	17	142	60	12	D'autres fonctions mentionnées par les répondants qui s'écartent parfois de notre champ d'étude mais qui peuvent y participer indirectement : fonctionnaires territoriaux, service d'aménagement et de développement écotouristique, agents d'entretiens d'espaces verts et urbains
TOTAL		787	381		

- **Près du tiers des salariés des structures ayant répondu au questionnaire sont des ouvriers** : 303 ouvriers, dont 120 sont employés par l'ONF. Les encadrants et les fonctions supports sont également bien représentés.

- De la même manière, des projets de **recrutements** particulièrement importants pour les 3 années à venir : 381, dont 255 ouvriers (198 pour 1 structure), soit l'équivalent de près de 50% du volume de salariés actuel.

DES MÉTIERS TRANSVERSAUX À D'AUTRES SECTEURS

Principales familles de métiers mobilisées pour ces activités	Nombre d'actifs total en 2018	Evolution moyenne sur 5 ans	Sous-secteurs majoritaires	Estimation projetée de l'évolution sur le secteur
Bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers	239	-10,4%	<ul style="list-style-type: none"> 51% sylviculture et exploitation forestière 17% administration publique 10% services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager 	+++
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	65	-2,1%	<ul style="list-style-type: none"> 80% culture et production animale 3% sylviculture 	+
Jardiniers salariés	3 145	-3,5%	<ul style="list-style-type: none"> 36% administration publique 19% services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager 	+
Techniciens et cadres de l'agriculture	576	1,3%	<ul style="list-style-type: none"> 27% culture et production animale 7% R&D 6% activités d'architecture et d'ingénierie 12% administration publique 10% activités des organisations associatives 2% sylviculture 	+
Maraîchers, horticulteurs	1 362	0,1%	<ul style="list-style-type: none"> 91% culture et production animale 0,4% sylviculture 	++
Personnels d'étude et de recherche	1 607	3,3%	<ul style="list-style-type: none"> 39% enseignement 9% R&D 10% activités d'architecture et d'ingénierie 	=
TOTAL	6 994			

Source : Observatoire régional emploi formation de la Réunion

- Reste qu'il est relativement difficile d'évaluer la part globale des emplois du secteur car les structures répondantes ont d'autres activités que la seule restauration/préservation des espaces naturels (ex. BTP, pépiniériste, espaces verts...) et parce que les métiers eux-mêmes sont à la croisée de plusieurs secteurs -> comment se doter d'un outil permettant de suivre la dynamique dans le temps ?

DES MÉTIERS DÉJÀ EN TENSION SUR L'ENSEMBLE DES SECTEURS

- Une grande partie des métiers supports de la filière sont déjà en tension de recrutement (en particulier les bûcherons, chercheurs, techniciens et cadres et maraîchers et horticulteurs) :

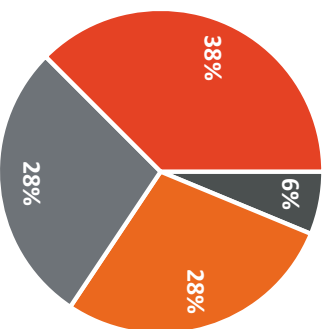
Métiers	Demandes d'emploi	Offres d'emploi	Besoins en main d'oeuvre	Indicateur de tension
Bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers	204	73	120	5
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	74	8	90	1
Jardiniers salariés	14 021	1 046	3 040	1
Techniciens et cadres de l'agriculture	945	170	80	3
Maraîchers, horticulteurs	1 136	82	460	3
Personnels d'étude et de recherche	192	28	50	4

Source : Observatoire régional emploi formation de la Réunion

- Ces tensions pourraient être, demain, exacerbées si la dynamique de développement de la filière se confirme.
- A noter : les demandeurs d'emplois pour le métier de jardinier salarié sont nombreux par rapport au nombre d'offres, et pourraient représenter une **opportunité de recrutement** pour la filière.

66% DES STRUCTURES RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

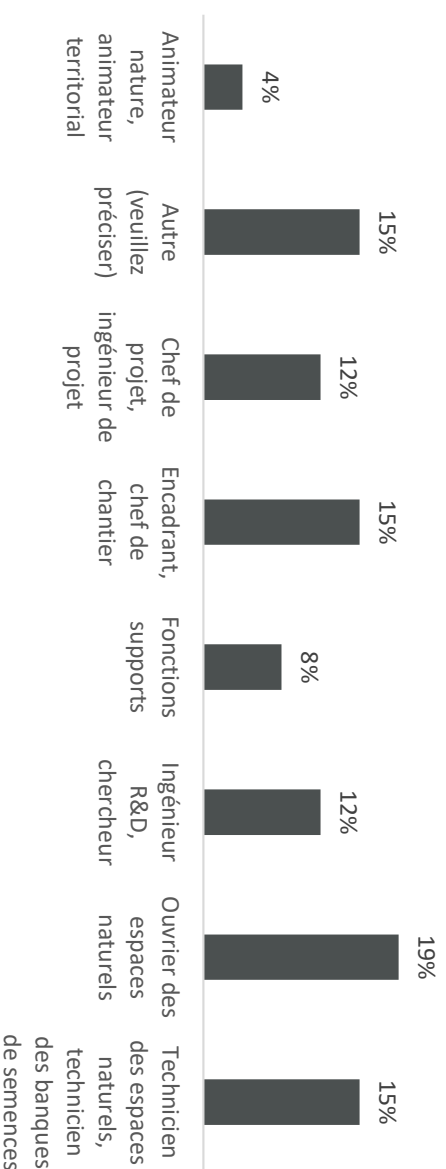
Voire structure rencontre-t-elle des difficultés pour recruter ?



■ Non, pas du tout ■ Non, pas vraiment ■ Oui, beaucoup ■ Oui, un peu

Source : enquête en ligne

Le métier le plus concerné par les difficultés de recrutement pour les entreprises

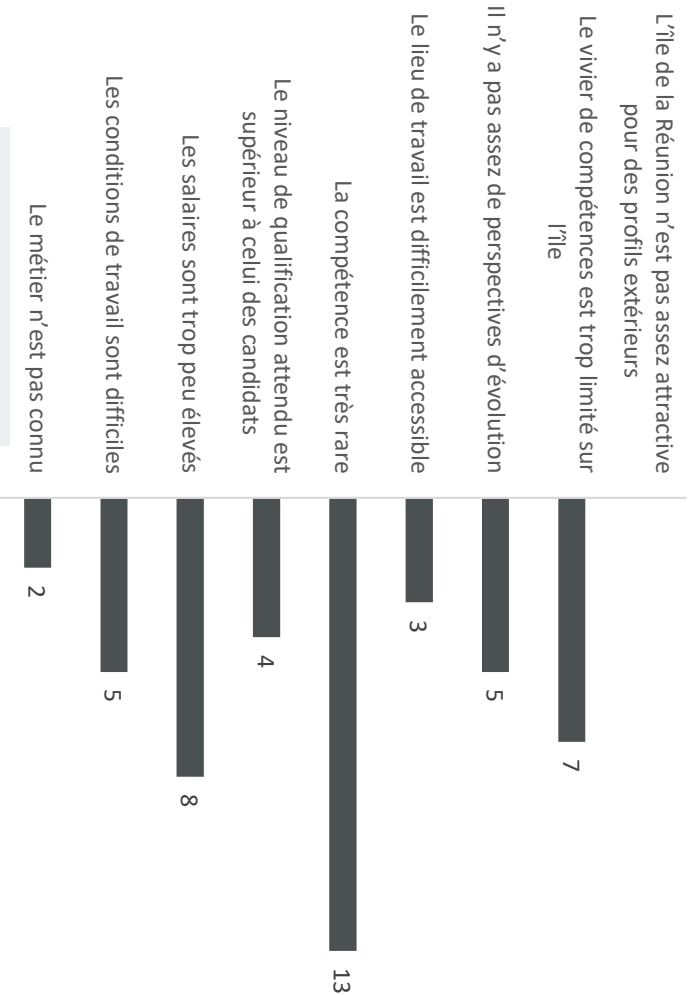


Source : enquête en ligne

- 66% ont des difficultés à recruter, soit 21 entreprises sur les 32 ayant répondu à la question
- Dont **28%** pour lesquelles ces difficultés sont **très importantes**
- Ces difficultés concernent en premier lieu les **ouvriers**, mais sont réparties sur l'ensemble des postes
- Des difficultés également sur les agents de l'environnement et les agents pour la surveillance, l'animation et la suivi scientifique, techniciens de terrains horticoles, les agents garde pêche

LIÉES À DES DIFFICULTÉS POUR TROUVER ET FIDÉLISER LES COMPÉTENCES

Les raisons de ces difficultés de recrutement



Source : enquête en ligne

2 facteurs principaux à la difficulté de recrutement et de fidélisation :

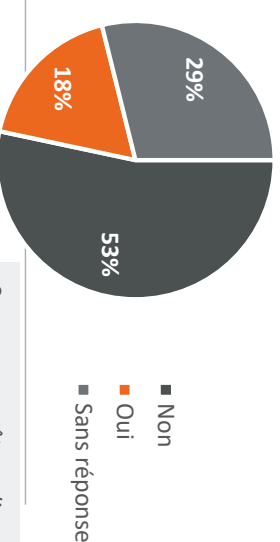
- **L'attractivité des métiers**, plus particulièrement sur les bas niveaux de qualification : les conditions de travail, si elle ne sont pas directement à l'origine des difficultés de recrutement, ont un rôle dans la perception d'une valorisation salariale insuffisante au regard de la pénibilité de certains postes et les possibilités d'évolution n'offrent pas assez de perspectives
- Le **niveau de qualification attendu**, qui impacte directement la taille du vivier et la rareté des compétences recherchées
- Au-delà du recrutement, un important enjeu de **fidélisation des compétences** est à intégrer à ces besoins de recrutement réguliers du fait :

- D'un turn over auquel font face des structures qui ne sont pas en capacité de proposer un salaire suffisant
- Du remplacement annuel des contrats aidés, qui ne peuvent se renouveler pour un même salarié qu'à condition d'une évolution du poste
- De nombreuses candidatures extérieures à l'île qui ne s'installent pas systématiquement sur le long terme et qui sont amenées à quitter le territoire

Les besoins d'appui sur les questions de recrutement et d'appui RH

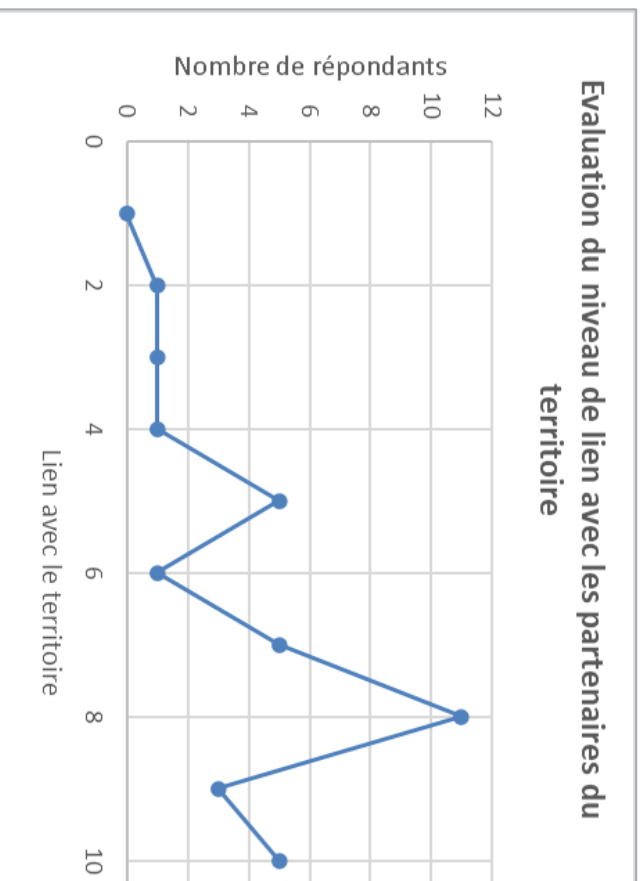
- Disposer d'un listing des diplômés et demandeurs d'emploi dans le secteur
- Être appuyés dans la sélection des candidats au recrutement

LES ATTENTES DES RESPONDANTS POUR LE RECRUTEMENT



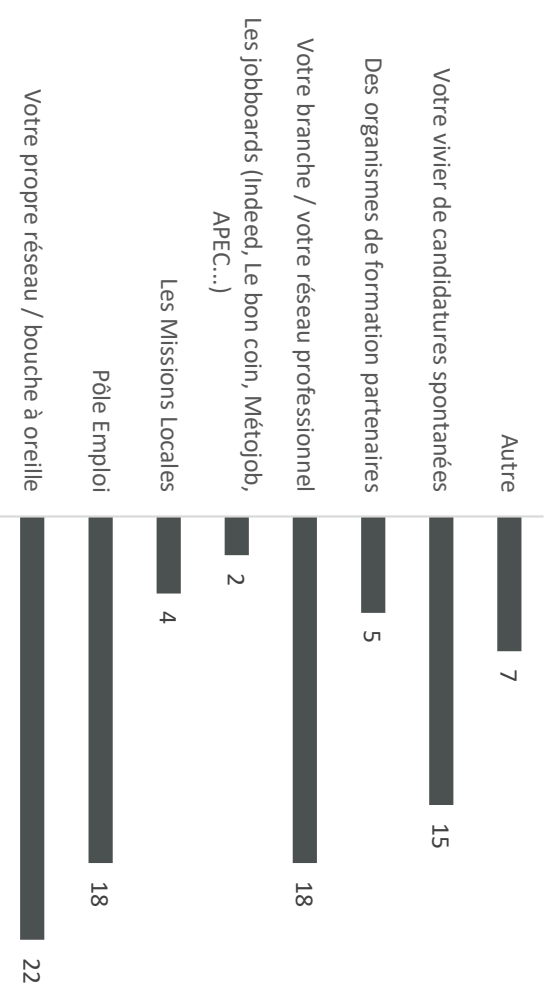
Source : enquête en ligne

LE RÔLE PRÉPONDÉRANT DU RÉSEAU ET DE L'INFORMEL



Source : enquête en ligne

Les canaux de recrutements des répondants



Source : enquête en ligne

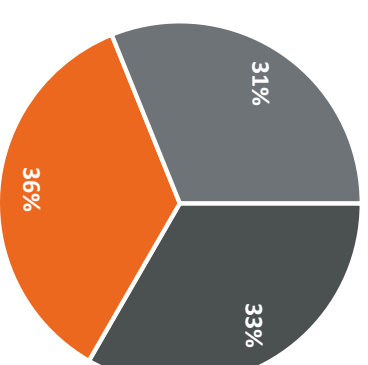
- Globalement, une **évaluation plutôt positive des liens avec le territoire** : 30 répondants ont positionné leur lien avec le territoire sur une note de 5/10 ou plus.
- A titre d'exemple, Pôle Emploi joue un rôle prépondérant dans les recrutements, à mettre en relation avec l'utilisation des contrats PEC.
- Toutefois, la **part de l'informel** reste prépondérante sur le territoire. En effet, le réseau personnel reste le canal le plus emprunté pour la recherche de candidats, alors que les job boards et les organismes de formation ne sont que très peu mobilisés. Une structuration de la filière permettrait d'alimenter et d'élargir l'accès à ces différentes sources plus informelles.
- D'autres canaux de sourcing évoqués : Réunionnais du Monde, plateformes en ligne spécialisées R&D

UNE PART IMPORTANTE DES EMPLOIS AIDÉS

	2021	
Taille des effectifs	Nombre de structures	Volume de salariés concernés
Dont salariés en insertion et/ou en contrat aidé	15	225
Apprentis	7	10
Stagiaires	23	106

Source : enquête en ligne

Part de structures ayant déjà recruté des personnes issues d'une structure d'insertion ou d'un contrat aidé



■ Non ■ Oui ■ Sans réponse

Source : enquête en ligne

- Plus du tiers des structures enquêtées ont eu recours à des **salariés en insertion ou en emplois PEC**, soit autant que celles qui déclarent ne pas y avoir eu recours.
- En 2021, cela concerne 15 structures, pour un total de **225 salariés**. En effet, le recours aux Parcours Emploi Compétences (anciens contrats aidés) est un moyen pour plusieurs structures de financer des postes, mais avec des contrats qui ne conduisent a priori pas à des emplois pérennes dans le secteur.
- Plusieurs dispositifs ont été évoqués pour l'emploi en insertion :
 - Les dispositifs Emplois Verts, soutenus par la Région pour des emplois de préservations des espaces verts naturels
 - Des Ateliers Chantiers d'Insertion
 - Des emplois PEC, cofinancés par le Département
- Les **volontariats en service civique** sont également des contrats fréquents parmi les structures répondantes. Une ouverture aux jeunes contrastée toutefois du fait d'un relativement faible recours à **l'apprentissage**.



5. UNE OFFRE DE FORMATION QUI S'ETOFFE



UNE OFFRE DE FORMATION QUI S'ÉTOFFE

Un enjeu de renforcer l'offre de formation non certifiante ou de rendre accessible la formation par blocs de compétences

Paysage / horticulture

Biologie

Gestion des milieux naturels

Non certifiant

« Reconnaître les plantes endémiques (FormaTerra)
Gestion des pépinières (FormaTerra)
CS Arboriste Elagueur (FormaTerra)
Formation Certibiocide
Modules espaces verts du CNFPT

Formation Biodiversité (SREPEN)

Bac + 5

x 1 cursus

Master BEST-ALL (Université de La Réunion)

Bac + 3

x 2 cursus

Licence 1 Sciences de la Vie (Université de La Réunion)

Bac + 2

x 3 cursus

BTS AP (CFA FormaTerra)
Projet en cours : BTS horticole (Lycée Saint-Joseph)

DUT Génie biologique option génie de l'environnement (IUT Saint Pierre)

BTS GPN (FormaTerra)
BTS DATR (Lycée Cluny)
BTS Gestion et maîtrise de l'eau (FormaTerra)
Projet en cours : Projet de BTS DATR (Saint-Joseph)

Bac

x 3 cursus

Bac pro AP (MFR La Saline)
Bac pro productions horticoles (EPLFPPA Saint-Joseph)

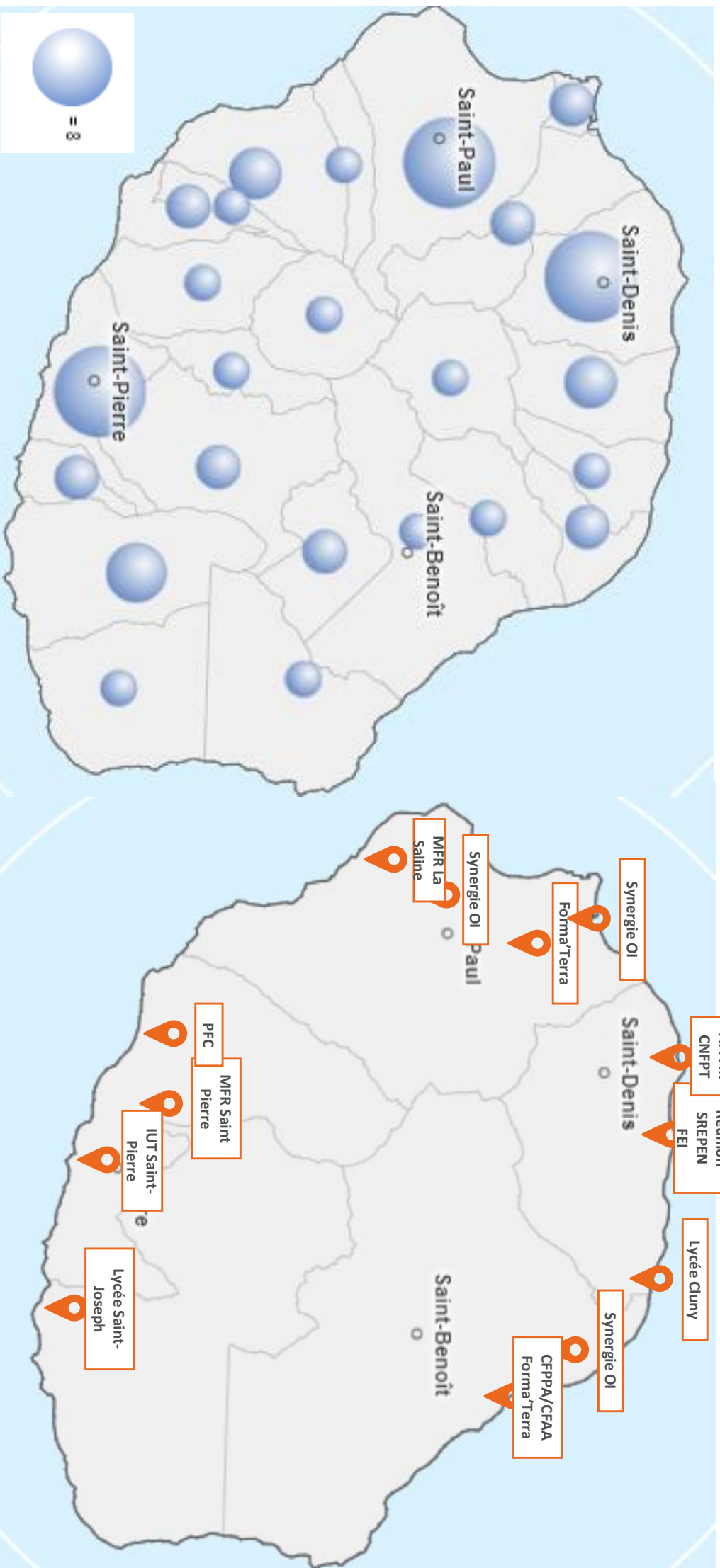
Bac pro GMNF (FormaTerra)
Projet en cours : Bac pro GMNF (MFR de Saint Pierre)

CAP/BEP

x 5 cursus

CAP MFR de Saint-Pierre (en alternance)
CAP Jardinier Paysagiste (CFA FormaTerra)
BP Aménagements Paysagers (CFA FormaTerra)
BP Travaux de la production horticole (CFPPA Saint-Joseph)
CAPA Métiers de l'agriculture option horticulture « (CFPPA Saint-Joseph)
Titre pro Ouvrier de Production Horticole:
• Synergie OI Saint Paul, Bras Panon et St Pierre
• APPAR
• FEI
• PFC (en apprentissage)
Titre pro Ouvrier du paysage (APPAR)

UN ENJEU D'ACCESSIBILITÉ À L'OFFRE DE FORMATION



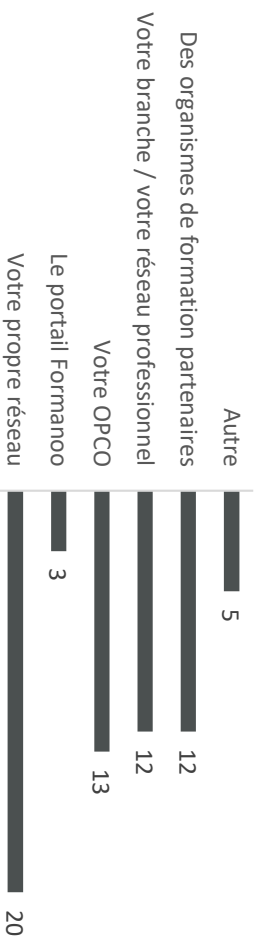
ET DES PROJETS À INTÉGRER À LA RÉFLEXION

- **La création du titre Ouvrier des espaces naturels à l'échelle nationale**, dont la déclinaison sur l'île est à coordonner (organismes de formation disposant des plateaux techniques nécessaires, inscription dans le PRF... ?).
- Un projet de création d'une **école d'ingénieurs généralistes** sur l'île, pour accueillir des candidats de l'Océan Indien, avec une approche pluridisciplinaire et avec une offre de formation initiale continue et en apprentissage et une offre de formation pour adultes.
- **Un projet de formation modulaire à suivre et à faire essaimer, demain, sur d'autres acteurs** : Projet de formation du CNFPT dans le cadre du plan 1 million d'arbres.
- **Et en transversal** :
 - Une attente des entreprises de renforcer la partie « terrain » de la formation, d'attirer des talents réunionnais et, plus globalement, de renforcer les liens entre les entreprises et les organismes de formation.
 - Et des questionnements sur la coopération régionale : Mayotte, Maurice, Madagascar, les TAAF... voire à l'échelle de l'outre-mer.

DES LIENS AVEC LES ORGANISMES DE FORMATION DÉJÀ EN PLACE

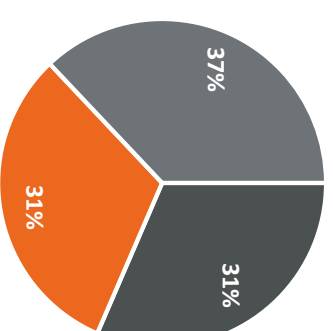
- Un tiers des répondants ont des partenariats avec des organismes de formation sur plusieurs sujets :
 - L'accueil de stagiaires (106 stagiaires accueillis sur l'année par 23 structures différentes, sur des niveaux de qualification Licence à Ingénieur principalement)
 - L'intervention de professionnels en formation et visites d'entreprises
 - Sourcing de candidats
 - Formation des salariés
 - Apport d'expertises
- Le réseau des structures est la source d'informations principales concernant les offres de formation, avec l'OPCO et les organismes partenaires
- Les acteurs cités vont au-delà de la formation : partenaires institutionnels, centres de recherche, acteurs économiques ... et parfois des formateurs venus de métropole

Les canaux de formation des répondants



Source : enquête en ligne

Part des répondants qui ont des partenariats avec des organismes de formation



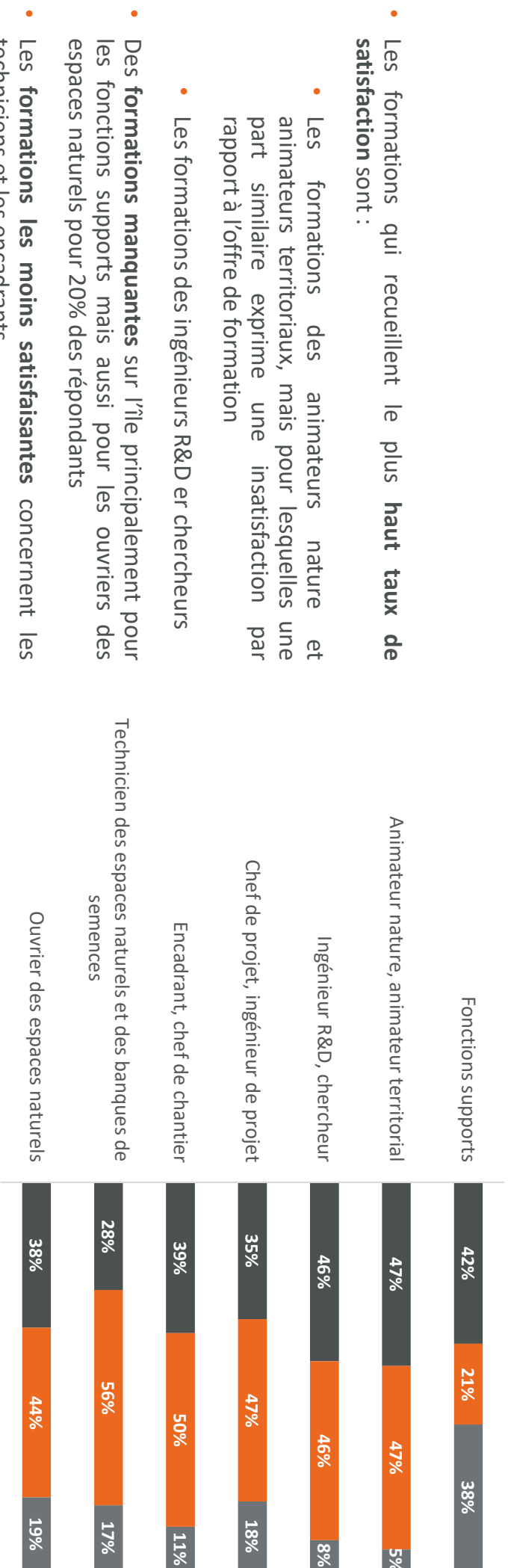
■ Non ■ Oui ■ Sans réponse

Source : enquête en ligne

A noter : la formation n'est pas toujours perçue sous sa forme classique par les acteurs du territoire, qui favorisent l'acquisition de compétences par des canaux plus informels comme le partage de pratiques en interne, les échanges avec un expert écologue, les MOOC et formations en ligne...

UNE SATISFACTION MITIGÉE VIS-À-VIS DE L'OFFRE DE FORMATION

Satisfaction par rapport à l'offre de formation proposée



■ Satisfait ■ Non satisfait ■ N'existe pas sur l'île

Source : enquête en ligne

Apprentissage : seuls 6 apprentis ont été recrutés parmi les structures répondantes

SYNTHÈSE DES BESOINS DE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES

En rouge : compétence ayant récolté 15 votes ou plus dans l'enquête en ligne

Des besoins de compétences plus transversaux

Connaissances des écosystèmes

Phytosociologie et compréhension des écosystèmes

Bryologie / Forge

Particularités des milieux tropicaux et des écosystèmes de l'île

Connaissances des plantes endémiques et des enjeux liés à leur protection

Connaissance de la faune de l'île

Restitution des connaissances acquises sur les chantiers

Compétences organisationnelles

Management (yc management intermédiaire, encadrement de chantier)

Montage et pilotage de projets

Fonctionnement en mode projet, mobilisant différents expertises et partenaires

Gouvernance de la biodiversité

Compétences techniques et réglementaires transversales

Capitalisation des données et SIG

Biosécurité et prévention des risques sanitaires et climatiques

SYNTHÈSE DES BESOINS DE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES PAR DOMAINE

En rouge : compétence ayant récolté 15 votes ou plus dans l'enquête en ligne

Des besoins de compétences propres à des domaines d'activité

Horticulture

Connaissances des espèces endémiques

Reconnaissance faune / flore des zones humides tropicales
Itinéraires techniques de production propres à la Réunion
Multiplication et greffe

Entretien des espaces verts

Reconnaissance et connaissance des espèces endémiques
Biosécurité
Extraction des déchets

Agriculture

Agroforesterie

Agronomie tropicale
Arboriculture
Gestion de la cohabitation entre espaces agricoles et espaces naturels (démarches PBI)

Lutte contre les invasives

Biocontrôle
Connaissance des espèces endémiques (pour la lutte plus fine que le désherbage notamment) et des espèces envahissantes
Techniques et principes de lutte contre les ravageurs
Techniques et principes de lutte contre les invasifs (variables d'une espèce à une autre)

Restauration écologique

Restauration écologique de manière générale
Revégétalisation et plantation des espèces endémiques
Techniques d'entretien long terme pour reconstituer un espace autonome

Exploitation des ressources naturelles

Biomasse
Extraction et valorisation des déchets végétaux

Sensibilisation des populations

Animation d'ateliers
Utilisation d'outils de reconnaissance des espèces

SYNTHÈSE DES BESOINS DE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES PAR MÉTIER

En rouge : compétence ayant récolté 15 votes ou plus dans l'enquête en ligne

Des besoins de compétences propres à certains métiers

Agents en espaces verts

Reconnaissance et entretien des plantes endémiques

Elagage

Utilisation et manutention de machines (broyeur par ex.)

Agents gardes de réserve

Police de l'eau

Commissionnement

Ouvriers forestiers

Elagage

Utilisation et manutention de machines (broyeur par ex.)

Évaluation des chantiers

Utilisation d'outils et de machines

Techniciens forestiers

Des besoins de formations forestières de manière générale

Encadrants des collectivités

Pilotage de projets de restauration

Prise en compte de la biodiversité dans la gestion courante des espaces publics

Ingénieurs

Écologie de la restauration

Écologie des zones humides

Ingénieurs territoriaux

Organisation logistique des chantiers et de l'évacuation des déchets

Gestion de projets

Maîtres d'ouvrage

Diagnostics des besoins et évaluations des actions de restauration

Connaissance des plantes endémiques et des particularités de l'écosystème de l'île pour être en capacité de suivre les travaux des titulaires de marché

Elus

Biodiversité

LES CHANTIERS CONCERNANT LA FORMATION

- Au-delà du contenu même des formations, plusieurs chantiers ressortent des échanges:



La capacité à donner de la visibilité à l'offre et aux parcours professionnels

-> **Les parcours de formation liés à la filière « préservation des espaces naturels » sont, au final, peu lisibles et/ou peu attractifs pour les habitants du territoire.** Certains parcours peinent à recruter tandis que d'autres attirent surtout des étudiants extérieurs au territoire. Comment communiquer de façon globale sur le secteur et sur les parcours d'évolution professionnels possibles en suivant ?

-> Une communication à travailler ?



Le renforcement des liens entre formation et entreprises (terrain)

-> **Plusieurs structures regrettent des formations parfois trop théoriques, quand certains organismes de formation regrettent que les entreprises n'ouvrent pas suffisamment leurs portes pour des stages** (notamment pour les niveaux licence pro ou BTS). Comment renforcer les liens entre les étudiants en formation et les entreprises du territoire ?

-> Un dialogue à outiller / animer ?



L'accompagnement de la montée en compétence des salariés déjà en poste

-> **Au-delà des besoins de recrutement, l'un des enjeux pour demain sera l'accompagnement de la montée en compétences des salariés déjà en poste** en s'appuyant sur différents outils : formation « classique », VAE, formation « informelle », etc.

-> Des supports à diversifier ?



L'articulation de la formation avec les parcours d'insertion de type PEC

-> **Un certain nombre de salariés du secteur sont en insertion. Pour autant, ces postes ne constituent que rarement une porte d'entrée vers un parcours d'évolution professionnel dans ce secteur.** Comment utiliser les heures de formation des contrats PEC pour construire des parcours de qualification permettant une insertion et une évolution professionnelle dans le secteur ?

-> Une stratégie à partager ensemble



6. LES ENJEUX RH COMPLÉMENTAIRES À INTÉGRER



DES ENJEUX RH DE DIVERSES NATURES

- 5 grands enjeux RH ont été identifiés lors des entretiens :

1. Attractivité des métiers

- **Visibilité de la filière**, des métiers et des parcours de formation
- **Revalorisation de l'image des métiers** : physiques, difficiles, peu gratifiants
- **Encourager les reconversions** et des passerelles professionnelles ? Pêche, agriculture...

Part des répondants qui rencontrent ces enjeux RH

7% des répondants

2. Pénibilité des métiers

- Une pénibilité qui peut avoir des effets sur le **turn over** des salariés
- **Le développement de nouveaux outils** de travail pour limiter la pénibilité ? Drones, robotisation...

18% des répondants

3. Fidélisation des salariés

- **Sur l'île**, pour les profils les plus qualifiés
- **Dans les métiers**, pour les profils les moins qualifiés

22% des répondants

-> **Enjeu de travailler sur des parcours d'évolution et de professionnalisation**

4. Anticipation des départs à la retraite

Les entreprises et les partenaires interrogés prévoient **de nombreux départs à la retraite** dans les prochaines années, sur tous les postes : **enjeux de transmission, anticipation des recrutements, préparation des compétences.**

9% des répondants

5. Construction de parcours d'évolution

- **Les chantiers de rénovation mobilisent des emplois aidés** mais des passerelles ne se mettent pas toujours en place pour les salariés en insertion : **comment faire de l'insertion un réel sas d'accès vers les métiers qui recrutent en travaillant sur l'attractivité des métiers et la formation ?**
- Des métiers qui nécessitent d'être accompagnés dans le cadre d'évolution professionnelle et d'acquisition des compétences nécessaires

38% des répondants

LES ENJEUX RH - LES MÉTIERS D'OUVRIERS & TECHNICIENS

Ouvriers

1. Attractivité des métiers / de la structure

Des métiers physiques et perçus comme peu gratifiants alors que très porteurs de sens

Techniciens

Des métiers peu visibles ?
Des chargés d'études difficiles à recruter, surtout en recherche

2. Pénibilité des métiers

- Des conditions de travail difficiles, renforcées par la diminution des équipes
- Développement de nouveaux outils pour limiter la pénibilité (drones, robotisation...)

3. Fidélisation des salariés

Des contrats courts, avec un important turn over

4. Anticipation des départs à la retraite

Une fonction en mutation avec de nombreux départs à la retraite à anticiper

5. Construction de parcours d'évolution

- Un enjeu de construction de parcours, en particulier sur les postes en insertion et reconversion
- Des besoins de tutorat
- Peu de perspectives d'évolution
- Des formations essentiellement en interne

Un enjeu de suivi des carrières

DES ENJEUX RH - DE L'ENCADRANT AU CHERCHEUR

Encadrants

1. Attractivité des métiers / de la structure

De nombreux recrutements métropolitains (dans le paysage notamment)

Chef de projet, ingénierie

Des compétences spécifiques à aller chercher au cas par cas, des attentes d'expérience significatives

Ingénieur R&D, chercheur

- De nombreux profils métropolitains)/africains
- Une forme d'autocensure entre le niveau licence et ingénieur

2. Pénibilité des métiers

Un enjeu pour encadrer des équipes peu qualifiées, voire de les tutorer

3. Fidélisation des salariés

- Des expertises rares qui suscitent une forte concurrence, sur l'île et ailleurs qui impliquent de renforcer les parcours d'évolution et de professionnalisation, en particulier pour les jeunes diplômés
- Qui ne s'inscrivent pas toujours dans la durée sur l'île
- Des métiers de niche à préserver sur le territoire

4. Anticipation des départs à la retraite

Une génération d'ingénieurs formés qui arrivera à la retraite dans quelques années

5. Construction de parcours d'évolution

- Plusieurs encadrants issus d'une évolution professionnelle à accompagner à ce nouveau poste
- Des compétences techniques et interpersonnelles

Un enjeu de cartographier les compétences en interne et en externe pour être en capacité d'aller mobiliser les expertises



7. SYNTHÈSE DES ATTENTES POUR LA SUITE

LES ATTENTES POUR LA SUITE ET LES PREMIÈRES PROPOSITIONS

Concernant le développement de la filière et, a fortiori, de ses emplois

Attentes

Se doter d'une stratégie et de principes d'action partagés

Structurer, animer et outiller le dialogue entre les acteurs de la filière

Innover, expérimenter, développer

Evaluer, capitaliser et diffuser

Propositions des partenaires

- Mise en place de projets pilotes (à l'échelle de l'hectare) permettant de valider de nouvelles méthodes de gestion de projet et les partager
- Définir un référentiel partagé pour les cahiers des charges de chantiers, partager un guide de bonnes pratiques pour les donneurs d'ordre publics
- Créer une plateforme spécifique aux acteurs de la Réunion sur les domaines de la gestion des espaces naturels
- Mettre en place des espaces de travail communs mis à disposition par la Région pour mutualiser les compétences et les moyens et impulser les collaborations
- Organiser un groupe de travail pour clarifier le qui-fait-quoi et les interactions entre les partenaires
- Relier la filière de formation spécifique aux organismes de recherche
- Nouer des partenariats de formations avec d'autres pays qui sont leader dans la conservation des espaces naturels
- Mieux capitaliser sur ce qui se fait déjà et ce qui a fonctionné par le passé
- Partager des outils et des référentiels d'évaluation

LES ATTENTES POUR LA SUITE ET LES PREMIÈRES PROPOSITIONS

Concernant la réponse aux besoins de recrutement et de compétences

Attentes

Renforcer l'offre de formation

Communiquer sur les métiers, la filière, les parcours professionnels

Construire des parcours d'insertion et d'évolution professionnelle

Favoriser les mutualisations, les échanges, les mises en relation et le réseau

Propositions des partenaires

- Développer des formations dédiées sur le territoire
- Appuyer le développement de formations par des acteurs du territoire (bureaux d'études, experts...), identifier des experts-personnes ressources pour former
- Chercher des formations chez nos voisins de l'océan indien ou d'outre-mer qui ont les mêmes problématiques
- Promouvoir les métiers d'ouvrier et de technicien de restauration écologique pour revaloriser l'action de terrain
- Valoriser les métiers par le sens qu'ils comportent et une rémunération gratifiante
- Créer un parcours de formation pour les chantiers d'insertion vers une professionnalisation à ces métiers avec une évolution professionnelle à la clé
- Permettre la prise en charge des coûts de formation par les OPCO en faveur des bénéficiaires des contrats aidés »
- Mutualiser les besoins en formation
- Créer des espaces collaboratifs pour mettre en lien avec les candidats