



**HAL**  
open science

## L'emploi dans le secteur du paysage : quels besoins en 2013 dans le bassin Grenoblois ?

Olivier Bayart

► **To cite this version:**

Olivier Bayart. L'emploi dans le secteur du paysage : quels besoins en 2013 dans le bassin Grenoblois ?. Sciences agricoles. 2013. dumas-00874734

**HAL Id: dumas-00874734**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00874734>**

Submitted on 18 Oct 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

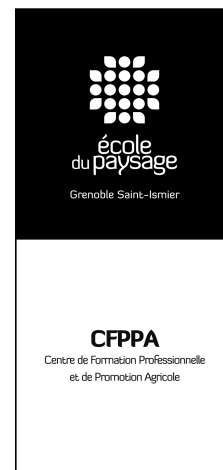
L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**AGROCAMPUS OUEST**

**CFR Angers \***

2 rue Le Nôtre  
49045 Angers cedex 01



**Centre de Formation Professionnelle  
et de Promotion Agricoles**

1 chemin de Charvinière  
38332 St-Ismier Cedex

Mémoire de Fin d'Études\*

**Diplôme d'Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences Agronomiques,  
Agroalimentaires, Horticoles et du Paysage \***

Année universitaire\* : 2012-2013

Spécialité\* : Paysage

Spécialisation ou option\* : Ingénierie des Territoires

**L'emploi dans le secteur du paysage : quels besoins en 2013 dans le bassin Grenoblois ?**

Par : Olivier BAYART

*Volet à renseigner par l'enseignant responsable de l'option/spécialisation\*  
ou son représentant*

Date : .../.../... Signature

Bon pour dépôt (version définitive)

Autorisation de diffusion : Oui  Non

**Devant le jury :**

Soutenu à Angers

... le\* 09-09-2013

Sous la présidence de\* : M. Damien Rousselière

Maître de stage\* : M. Thierry Repellin

Enseignant référent : Mme Nathalie Carcaud

Autres membres du jury (Nom, Qualité) :

*"Les analyses et les conclusions de ce travail d'étudiant n'engagent  
que la responsabilité de son auteur et non celle d'AGROCAMPUS OUEST".*

\* champs obligatoires



## Remerciements

Au terme de ce stage au CFPPA de St-Ismier, je tiens à remercier toute l'équipe du centre pour son accueil, sa gentillesse et pour m'avoir intégré aussi rapidement. Je remercie particulièrement Armel et Thierry qui m'ont épaulé et conseillé tout au long de mon stage, pour la rédaction de cette étude comme pour les autres missions. Merci également à Thierry pour les perspectives d'avenir qu'il m'a proposé.

Merci à Pauline et Nicolas d'avoir partagé leur appartement et mon quotidien.

Merci aussi à Mathias pour le Dôme des Ecrins et les belles images que cela a imprimé dans ma mémoire.

Enfin, merci à Adeline d'avoir été là.



## Glossaire

**Secteur d'activité** : définition de l'INSEE : "Un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes." [0]

**Filière** : définition de l'INSEE : " La filière désigne couramment l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini. On parle ainsi de filière électronique (du silicium à l'ordinateur en passant par les composants) ou de filière automobile (de l'acier au véhicule en passant par les équipements). La filière intègre en général plusieurs branches." [0].

Dans ce mémoire, le secteur d'activité étudié est celui des travaux paysagers, réunissant les entreprises et collectivités réalisant la création et l'entretien des aménagements paysagers.

**Conducteur de travaux** : Responsable de la réalisation et de la gestion des chantiers. Gère les approvisionnements, le personnel et les matériels de l'entreprise.

**Chef de chantier** : Supervise un chantier, avec une ou plusieurs équipes.

**Chef d'équipe** : Encadre une petite équipe (2 à 4 personnes) sur le chantier.

**Ouvrier**: Réalise les travaux de création et d'entretien des aménagements paysagers

**Analyse en Correspondances Multiples** : (**ACM**) analyse statistique réalisée à l'aide d'un logiciel (ici R). Permet de mettre en évidence des groupes d'individus en fonction de leurs réponses à un questionnaire. Permet également d'étudier les relations entre les réponses données (exemples : ces deux réponses ont souvent été données ensembles, deux autres n'ont jamais été données ensembles, etc)

**Vocabulaire statistique** :

**Variable** : correspond à une question posée dans le questionnaire.

**Variable active** : prise en compte lors de la création des axes lors de l'ACM. Dans cette étude, il s'agit des compétences recherchées.

**Variable supplémentaire** : elle n'a pas été prise en compte lors de la création des axes lors de l'ACM. Les variables supplémentaires peuvent être projetées sur les axes formés. Dans cette étude, il s'agit des postes et diplômes recherchés ainsi que des caractéristiques économiques et stratégiques des structures.

**Modalité** : réponse choisie par le professionnel à une question. Une variable peut donc avoir plusieurs modalités.

**Individu** : professionnel qui a répondu au questionnaire.

## Liste des abréviations

**Unep** : Union Nationale des Entreprises du Paysage

**CFPPA** : Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles

**BPA TP** : Brevet Professionnel Agricole "Travaux Paysagers"

**CAP** : voir CAPA

**CAPA** = CAP : Certificat d'Aptitudes Professionnelle Agricole "Travaux Paysagers".

**CS** : Certificat de Spécialisation. Majoritairement utilisé pour parler du CS élagage dans ce mémoire)

**Bac Pro** : Bac Pro Aménagements Paysagers

**BP IV** : voir BP AP

**BP AP** = BP IV : Brevet Professionnel Aménagements Paysagers

**BTS** : voir BTSA

**BTSA** = BTS : Brevet de Technicien Supérieur Agricole Aménagements Paysagers

**Licence pro** : licence professionnelle

**ITIAPE** : Institut des Techniques de l'Ingénieur en Aménagement Paysager de l'Espace

**ENSP** : Ecole Nationale Supérieure du Paysage

**MFR** : Maison Familiale et Rurale

**LEGTA** : Lycée d'Enseignement Général et Technologique Agricole

**OPCA** : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

**ACM** : Analyse en Correspondances Multiples

## Liste des illustrations :

### Tableaux :

- Tableau 1** : évolutions du chiffre d'affaire global des entreprises du paysage en France. O. Bayart d'après les chiffres de l'Unep, de Val'hor et de l'Insee p. 4
- Tableau 2** : évolutions du nombre d'actifs travaillant dans les entreprises du paysage en France. O. Bayart d'après les chiffres de l'Unep (2007, 2009 et 2011). p. 5

### Figures :

- Figure 1** : Evolution de la dépense en espaces verts urbains des collectivités territoriales. Val'hor (2012) d'après SOeS [10]. p. 6
- Figure 2** : Organisation de la filière paysage, métiers, diplômes et niveaux de formations. O. Bayart. p. 11
- Figure 3** : carte des entreprises qui ont répondu à l'enquête. O. Bayart. p.12
- Figure 4** : chiffre d'affaire en fonction du nombre d'employés de la structure. O. Bayart. p.19
- Figure 5** : chiffres d'affaire des structures interrogées. O. Bayart. p.19
- Figure 6** : répartition du chiffre d'affaire, moyenne de toutes les structures. O. Bayart. p.20
- Figure 7** : distance moyenne des chantiers pour chaque entreprise. O. Bayart p.20
- Figure 8** : productivité des employés pour chaque structure. O. Bayart p.21
- Figure 9** : Part des entreprises qui ont (ou veulent) embaucher au moins une personne, par diplôme. O. Bayart. p.21
- Figure 10** : Part des entreprises qui ont (ou veulent) embaucher au moins une personne, par poste à pourvoir. O. Bayart. p.22
- Figure 11** : Part des entreprises qui ont (ou veulent) embaucher au moins une personne, par tranche d'âges recherchée. O. Bayart. p.22
- Figure 12** : Entreprises ayant eu des difficultés pour recruter. O. Bayart. p.23
- Figure 13** : Intentions d'embauches. O. Bayart p.23
- Figure 14** : Compétences recherchées par les professionnels. O. Bayart. p.24
- Figure 15** : Analyse en Correspondance multiple entre les compétences recherchées : projection des modalités actives sur le plan 1-2. O. Bayart. p.25



**Figure 16** : Analyse en Correspondance multiple entre les compétences recherchées : projection des individus sur le plan 1-2. O. Bayart. p.27

**Figure 17** : Analyse en Correspondance multiple entre les compétences recherchées : projection des modalités actives et complémentaires sur le plan 1-2. O. Bayart. p.31

**Figure 18** : frise chronologique du déroulement de l'enquête. O. Bayart. p.36

**Figure 19** : planning prévisionnel de la reproduction de l'enquête à l'échelle régionale. O. Bayart p.37

## Liste des annexes

**Annexe 1** : Questionnaire p. 43

**Annexe 2** : Aide à la lecture des résultats d'une analyse en correspondances multiples (ACM) p. 45

**Annexe 3** : Liste des variables et de leurs modalités retenues pour l'ACM p. 47

**Annexe 4** : Graphique des individus et des variables actives p. 49

**Annexe 5** : Graphique des individus, des variables actives et des variables supplémentaires. p. 50

## Sommaire

Introduction.....	1
1. Le secteur paysage et les formations.....	4
A. En France, le secteur du paysage est en croissance.....	4
a) Après un recul en 2010, le secteur privé semble repartir.....	4
b) Dans le secteur privé, le nombre d'actifs ne cesse de croître.....	5
c) Les collectivités territoriales dépensent de plus en plus pour leurs espaces verts.....	6
B. Une offre de formation structurée autour de la nomenclature de 1969.....	7
a) Niveau V.....	7
b) Niveau IV.....	8
c) Niveau III.....	8
d) Niveau II.....	9
e) Niveau I.....	9
f) Formation initiale et par apprentissage.....	10
g) Formation continue.....	10
h) Formations courtes.....	10
C. Les acteurs des formations dans le bassin grenoblois.....	12
a) L'école du paysage de Grenoble - St-Ismier.....	12
b) Le réseau des CFPPA de la région Rhône-Alpes : Resora.....	13
c) Les autres structures publiques.....	13
d) Les structures privées.....	13
e) Les financeurs.....	14
2. Méthode et résultats de l'enquête.....	16
A. Méthode de l'enquête.....	16
a) Stratégie d'échantillonnage.....	16
b) Conception du questionnaire.....	16
c) Collecte des données.....	17
d) Traitement.....	18
B. Résultats.....	19
a) Caractéristiques de l'échantillon.....	19
b) Profils recherchés par les professionnels du paysage.....	21
c) Compétences recherchées par les professionnels du paysage.....	23
d) Résultats de l'Analyse en Correspondances Multiples (ACM).....	25
3. Analyse et discussion.....	29
A. Analyse des résultats.....	29
a) Un échantillon comparable aux données nationales.....	29
b) Les niveaux IV plébiscités par les professionnels.....	29
c) Les professionnels recherchent surtout des ouvriers, puis des chefs d'équipes.....	30
d) Les jeunes sont plus recherchés.....	31
e) Des décalages entre les compétences, les postes et les diplômes recherchés.....	31
f) Les faibles niveaux attendus avec des compétences annexes et une expérience dans un autre domaine.....	33
B. Analyse critique de la méthode.....	34
a) Stratégie d'échantillonnage.....	34
b) Questionnaire.....	34
c) Collecte des données.....	35
C. Reproductibilité de l'enquête par les autres CFPPA de la Région R-A ?.....	36
a) Intérêt et fréquence.....	36
b) Méthode.....	36
c) Planning prévisionnel (voir figure 19).....	37
Conclusion.....	38
BIBLIOGRAPHIE.....	40
SITOGRAFIE.....	41
Annexes.....	42

# L'emploi dans le secteur du paysage : quels besoins en 2013 dans le bassin Grenoblois ?

## Introduction

En France comme en Europe, le jardin, ou plus largement l'accès à un espace vert, est un élément très important aux yeux des habitants. En effet selon une enquête Unep-Ipsos réalisée en 2013, près de 7 Européens\* sur 10 choisissent leur lieu d'habitation en fonction de sa proximité avec un espace vert. Près d'un français sur deux considère même ce critère comme « très important ». Pour les Français, les Allemands et les Espagnols, le jardin est la deuxième pièce la plus importante de la maison, après le séjour et avant la cuisine (Unep-Ipsos 2013).

Cette enquête confirme également que le jardin est aussi un facteur qui augmente la valeur des biens immobiliers et qui en accélère la vente.

De plus, l'enquête révèle que plus de 90% de Français estiment que le contact quotidien avec le végétal est important ou très important. L'accès aux espaces verts est même considéré comme un droit humain par 93% des Français [1] et les habitants des grandes villes réclament une plus grande place pour la nature en ville (Boutefeu, 2003). La fiche bibliographique : « Etude des bienfaits du végétal en ville sur le bien-être et la santé humaine » rédigée par Plante & Cité en 2009 montre que le végétal en ville a fait l'objet et fait toujours l'objet de recherches scientifiques. Les résultats semblent aller dans le sens de bénéfices pour l'homme sur plusieurs plans (notamment ceux de la cohésion sociale, du cadre de vie, de la santé et de l'écologie) [2].

Tout cela met en lumière le caractère indispensable du végétal dans notre société, malgré une urbanisation de plus en plus importante et des modes de vie de plus en plus éloignés de la terre et de sa culture.

En effet à l'échelle mondiale, le cap des 50% d'urbains a été dépassé en 2007 ou 2008 selon l'Organisation des Nations Unies [3] [4] et le pourcentage d'urbains dans les pays développés est encore plus important. Ainsi en France nous approchons des 90% de la population vivant en ville (un peu moins de 75% à l'échelle de l'Europe, un peu plus de 80% pour l'Amérique du Nord). Ainsi, l'homme vit déjà, et de plus en plus, en ville [5]. Dans ce contexte, il est important de se pencher sur l'accès au végétal pour les populations urbaines.

Pour tous ces urbains que nous sommes, le végétal est accessible sur trois types d'espaces : les espaces agricoles, les espaces dits naturels et les parcs et jardins (espaces verts).

Le contact avec le végétal a lieu principalement lors d'un moment de loisir, dans un but de détente. Ainsi les mots les plus employés pour décrire l'objectif recherché lors d'un déplacement dans un parc sont « s'oxygéner, se vider la tête, se ressourcer, se relaxer » (Boutefeu, 2009).

Les espaces agricoles ne sont pas facilement utilisables dans ce cadre par une personne quelconque puisqu'ils ont avant tout un objectif de production. Ils sont peu adaptés aux activités de loisirs et de détente.

D'après les écologues, les « espaces naturels » ne le sont en fait pas réellement : « *Sur de vastes parties du globe, la nature à l'état sauvage dont on parle n'a jamais existé* » (Perring, cité par Pearce, 2013).

\*Enquête réalisée en Espagne, Allemagne, Grande-Bretagne et France uniquement, ici le terme Européen correspond à habitant d'un de ces pays.

Ainsi sans entrer dans les débats de la « naturalité » de notre environnement ou de ce qui est naturel et de ce qui ne l'est pas, nous pouvons considérer que le milieu dans lequel nous vivons en France est totalement artificialisé. Notamment les zones utilisées au quotidien par l'homme, qui les a façonnées pour son usage.

Les espaces dits naturels sont en conséquence souvent adaptés aux activités de loisirs et de détente. Les équipements qu'on y trouve (routes d'accès, sentiers, tables de pique-nique...) facilitent leur utilisation par l'homme. En revanche leur situation géographique, par définition à l'extérieur des villes, les rend difficilement fréquentables quotidiennement par la population.

La majorité des espaces verts que nous fréquentons au quotidien ont été créés de toutes pièces par l'homme, il y a plus ou moins longtemps.

Par exemple le parc Paul Mistral à Grenoble a été créé au début du XX<sup>ème</sup> siècle sur une ancienne zone de manœuvres militaires, tandis qu'à Lyon les aménagements des berges de Rhône (principalement à la place de stationnements automobiles) remontent seulement à 2007 et qu'à Angers les travaux des berges de Maine n'ont pas encore commencé, en lieu et place de l'ancienne autoroute A11.

Quant aux aménagements des nombreux jardins et espaces communs des zones périurbaines, ils sont bien souvent réalisés sur un terrain vierge de toute végétation, complètement rasé et terrassé pour permettre les constructions.

Il en résulte que si le végétal est très important à notre bien être, nous vivons en grande majorité dans des milieux qui lui sont hostiles ou peu favorables, tels les villes et les espaces périurbains. Dans ces circonstances, l'implantation et l'entretien de végétaux dans les espaces où nous vivons est indispensable. Ce fait est largement accepté puisque de nombreux parcs et espaces verts sont présents dans nos villes et que la tendance actuelle affichée est de laisser plus de place à la nature en ville, avec par exemple la mise en place des trames vertes et bleues demandée par les lois Grenelle en France depuis 2009. (Blanc 2009, Boutefeu 2009, Da Cunha 2009).

Les nombreuses études réalisées par les gestionnaires d'espaces verts et les organismes de conseils aux services publics vont également dans ce sens. En exemple, nous pouvons citer l'Institut d'Aménagement et d'Urbanisme d'Ile de France qui s'est penché en 2009 sur la desserte des espaces verts de sa région, créant ainsi un outil aidant les décideurs à "réduire les carences en espaces vert" tout en respectant "une bonne conception" [6].

Ces espaces, qu'ils soient publics ou privés, sont bien souvent limités en volume et la végétation y est donc contrainte. De plus, l'homme impose d'autres règles à la végétation dans ces lieux : propreté, esthétisme, non empêchement de la circulation, etc. Par exemple, selon Emmanuel Boutefeu (2009) du Certu (Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques), l'aspect non entretenu d'un square peut suffire à en éloigner certains de ses utilisateurs. Autre exemple, aux abords d'une route ou d'un stationnement, la hauteur des branches les plus basses est souvent au minimum de 4,50m, ce qui entraîne inévitablement des opérations de tailles.

Ces règles et ces contraintes imposées par l'homme ne peuvent être respectées que si l'homme lui-même intervient pour créer puis entretenir ces espaces. Ainsi ces activités sont sources de travail et d'emploi pour une partie de la population, de plus elles requièrent des savoirs et des savoirs faire particuliers.

L'importance du végétal, notamment à travers le jardin et les espaces verts, dans notre société n'est plus à démontrer. Tous les éléments cités ici concordent pour dire que l'aménagement et l'entretien d'espaces verts au sens large semble être aujourd'hui encore un secteur qui emploie de la main d'œuvre et qui devrait durer dans l'avenir puisque ces emplois ne peuvent être délocalisés et que ces espaces ne devraient pas disparaître dans un futur proche, bien au contraire.

Dans ce contexte, la problématique qui sera traitée dans ce mémoire est :

### **L'emploi dans le secteur du paysage, quels besoins dans le bassin grenoblois ?**

Pour répondre à cette problématique le mémoire est structuré en trois parties.

La première s'intéresse au contexte national du secteur du paysage pour déterminer quels sont les faits et les perspectives actuels du secteur en termes d'emplois et de croissance. Les formations qui existent aujourd'hui en paysage sont présentées, ainsi que les acteurs de ces formations dans le bassin grenoblois. Les objectifs de l'enquête menée au nom du CFPPA de St Ismier sont également exposés dans cette partie.

La deuxième partie présente la méthode et les résultats de l'enquête, réalisée à partir d'un questionnaire et dont les données ont fait l'objet d'une étude descriptive et analytique. Ainsi, les caractéristiques des entreprises et collectivités sont présentées, puis les profils et les compétences recherchés par les professionnels du paysage et les résultats de l'analyse en correspondances multiples.

La troisième partie consiste à l'analyse des résultats de l'enquête, l'analyse critique de la méthode et enfin à l'opportunité de reproduire l'enquête, au niveau régional et dans le temps.

Les professionnels du paysage au sens où nous l'utilisons dans ce mémoire est le sens le plus largement répandu. C'est-à-dire qu'il s'agit de toutes les personnes qui travaillent dans les entreprises du paysage et de celles qui travaillent dans les services publics dédiés aux espaces verts. Leurs activités principales sont la réalisation des travaux de création et d'entretien des jardins et espaces verts.

Les activités de conception, de conseil et de maîtrise d'œuvre ne seront que peu traitées, si ce n'est dans la partie 1.B consacrée aux formations en paysage en France.

Ce choix a été fait car l'activité du CFPPA de St-Ismier est centrée sur ces métiers techniques de réalisation des travaux et n'aborde que très peu les autres activités.

## 1. Le secteur paysage et les formations.

### A. En France, le secteur du paysage est en croissance.

#### a) Après un recul en 2010, le secteur privé semble repartir.

Le chiffre d'affaire est un indicateur de la dimension et de l'activité d'une entreprise puisqu'il comptabilise toutes les ventes qu'elle a réalisées. Le chiffre d'affaire global des entreprises du paysage est constitué par la somme des chiffres d'affaires de toutes ces entreprises. Ainsi, étudier son évolution permet de déterminer les variations de dimension et, dans une moindre mesure, d'activité des entreprises [7].

En 2010, consécutivement à la crise économique de 2008, le chiffre d'affaire des entreprises du paysage a légèrement diminué (environ 1,5% de diminution du chiffre d'affaires global, voir le tableau 1 pour les détails), il s'élevait à environ 5 milliards d'Euros. Il était alors égal à celui de 2008. Cette stagnation sur deux ans faisait suite à une augmentation constante de 6% par an depuis 2004. Voir le tableau 1.

L'explication donnée par l'Unep (2011) à cette baisse de chiffre d'affaire en 2009 et 2010 est le recul des investissements des structures publiques dans les aménagements paysagers. En effet en 2010 la diminution concernant les commandes des clients publics a été plus importante que celle des clients privés. De plus, c'est le domaine de la création qui a sensiblement diminué tandis que celui de l'entretien a presque stagné (voir tableau 1).

Depuis cette baisse, l'évolution du chiffre d'affaire global est repartie à la hausse : +3% en 2011 et +2% en 2012 (voir tableau 1 pour les détails).

Cette reprise s'est faite à la fois en création et en entretien, sur les marchés publics comme sur les marchés privés. Moins forte en 2012, la reprise a tout de même été confirmée.

Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec l'évolution du produit intérieur brut (PIB) de la France. Sur cette même période, le PIB a d'abord diminué plus fortement que le chiffre d'affaire global des entreprises du paysage avant d'augmenter lui aussi, mais moins rapidement et moins durablement puisqu'il a stagné en 2012.

Ainsi le secteur privé du paysage a été impacté par la crise économique de 2008 mais s'en est mieux sorti que le reste de l'économie française (voir tableau 1).

**Tableau 1 : évolutions du chiffre d'affaire global des entreprises du paysage en France.**

**O. Bayart d'après les chiffres de l'Unep, de Val'hor et de l'Insee. [8] [9] (Unep, 2007, 2009 et 2011).**

Evolution du chiffre d'affaire	2006	2008 (par rapport à 2006)	2009	2010	2011	2012
Global	+ 6%	+12 %	+ 1,6%	- 1,5%	+ 3%	+ 2%
Création	NC	+ 14,8 %	NC	- 2,5%	+ 3%	+ 2,5%
Entretien	NC	+ 10,0 %	NC	- 0,5%	+ 3,5%	+ 1,5%
Marchés publics	NC	+ 16,6 %	NC	- 2,5%	+ 4%	+ 1,5%
Particuliers	NC	+ 10,5 %	NC	- 1,5%	+ 4%	+ 2%
Entreprises, immobilier	NC	+ 8 %	NC	0%	+ 2%	+ 1,5%
Evolution du PIB de la France	NC	- 0,1%%	- 3,1%	+ 1,7%	+ 2%	0%

b) Dans le secteur privé, le nombre d'actifs ne cesse de croître.

Depuis 2004, le nombre d'actifs travaillant dans les entreprises du paysage est en constante augmentation, voir le tableau 2.

En 2010, malgré le contexte de diminution du chiffre d'affaire, les effectifs nationaux ont augmentés. Ainsi le nombre d'actifs a augmenté de 5,5% entre 2008 et 2010, passant de 80 100 à 85 050 actifs pour le secteur privé (Unep 2011).

Depuis 2006, le nombre d'actifs non salariés augmente beaucoup plus vite que le nombre de salariés. Ainsi entre 2008 et 2010, sur les 4 950 nouveaux actifs, seulement 1 000 sont salariés (Unep 2011).

L'augmentation du nombre de non salariés est due aux nombreuses créations d'entreprises individuelles sur cette même période. En effet depuis 2006, se sont environ 8 000 entreprises ne comptant aucun salarié qui ont été créées. Ce chiffre est de 5 600 entre 2008 et 2010. Du fait de ces nombreuses créations, plus de la moitié des entreprises du paysage n'emploient aucun salarié et seulement 6% d'entre elles emploient plus de 10 salariés (Unep 2011).

L'augmentation du nombre d'entreprises et du nombre d'actifs entre 2008 et 2010 sans pour autant qu'il n'y ait d'augmentation du chiffre d'affaire global a conduit le secteur à une paupérisation. Ainsi le chiffre d'affaire par entreprise et celui par actif a logiquement diminué sur cette période. La concurrence au sein du secteur s'est donc accrue. De fait, l'exigence en compétences est également probablement plus forte.

**Tableau 2 : évolutions du nombre d'actifs travaillant dans les entreprises du paysage en France. O. Bayart d'après les chiffres de l'Unep (2007, 2009 et 2011).**

	2004	Variation	2006	Variation	2008	Variation	2010
<b>Actifs</b>	65 400	+ 10,5%	73 350	+ 10,5%	80 100	+ 5,5%	85 050
<b>Non salariés</b>	14 700	+ 8,5%	15 950	+ 23,0%	19 600	+ 20,0%	23 550
<b>Salariés</b>	50 700	+ 11,0%	56 400	+ 7,0%	60 500	+ 2,0%	61 500

Concernant la création d'emplois salariés, les difficultés pour trouver des candidats satisfaisants ont été soulignées par les entrepreneurs depuis au moins 2008. Ainsi au niveau national, 38% des entreprises ayant recruté ont rencontré des difficultés en 2008 et 2010.

En 2011 se sont toujours près de 15% des entrepreneurs qui déclaraient avoir des difficultés tandis qu'en 2012, une pénurie notable de candidats a été relevée. En effet, une entreprise sur dix n'a pas pu embaucher autant de salariés qu'elle l'aurait souhaité.

Sur l'année 2010, plus d'un cas sur 2 correspondait à un problème de qualification des postulants et 1 cas sur 3 à l'absence de candidature.

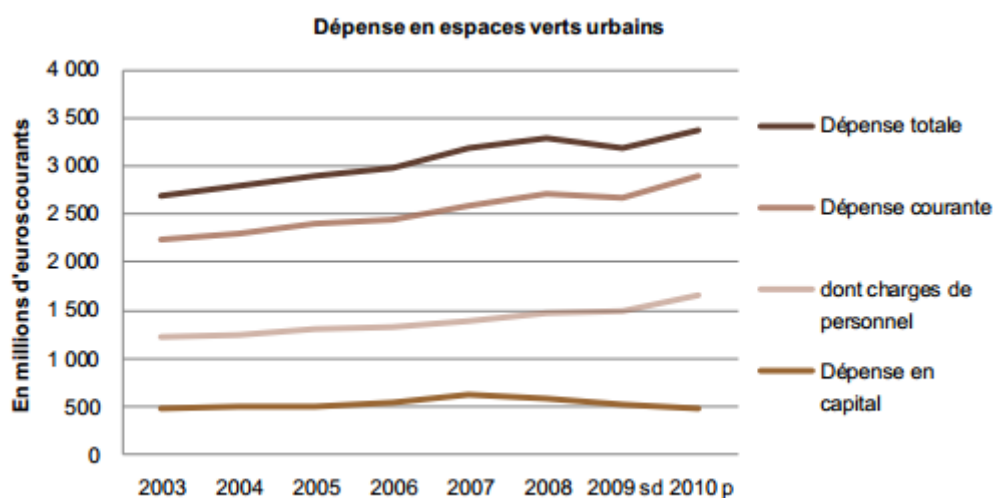
Il est intéressant de noter que les prévisions d'embauches des dernières années ont été dépassées. Pour 2012 par exemple, 26% des entreprises avaient l'intention d'embaucher, elles sont finalement 57% à l'avoir fait [8].

Une explication peut être un important « turn over » des salariés : en 2010, 46% des salariés sont présents depuis moins de 5 ans dans leur entreprise (Unep 2011). Cela laisse présager un renouvellement assez rapide des effectifs.

- c) Les collectivités territoriales dépensent de plus en plus pour leurs espaces verts.

En 2010, la dépense totale des collectivités territoriales pour les travaux en espaces verts s'est élevée à 3,4 milliards d'euros. Cette dépense a augmenté en moyenne de 5% par an entre 2000 et 2010. Près de la moitié (48%) de cette somme est consacrée aux charges de personnel, elles aussi en augmentation d'environ 5% par an depuis 2003 (voir figure 1, la courbe des charges du personnel suit la courbe de la dépense totale).

Cette augmentation des charges liées au personnel peut avoir deux causes, les deux étant probablement associées : l'augmentation du coût du travail des employés et l'augmentation de la masse salariale.



**Figure 1 : Evolution de la dépense en espaces verts urbains des collectivités territoriales. Val'hor (2012) d'après SOeS [10].**

En 2011, la filière technique (environnement, informatique et travaux publics) de la fonction publique territoriale regroupe près d'un agent sur deux (46,5%) du total des agents et continue d'augmenter (+2,4% entre 2010 et 2011) (Besson, 2013).

Plus de la moitié des effectifs nationaux de la fonction publique territoriale est employée par les grandes collectivités qui comptent plus de 350 agents. A l'opposé, 65% des collectivités emploient moins de 10 agents (ce qui représente seulement 5% du total des employés) (Besson, 2013).

Ainsi on peut supposer que dans les grandes collectivités, les services dédiés aux espaces verts sont spécialisés dans ce domaine et effectuent des travaux uniquement à caractère paysager tels que l'entretien, les plantations, etc.

A l'inverse, dans les plus petites collectivités, les travaux réalisés par les employés sont moins nombreux mais concernent des domaines professionnels plus larges, de plus certains travaux sont externalisés. Pour une petite commune par exemple, les employés communaux ne s'occuperont pas uniquement des espaces verts mais aussi de l'entretien des locaux, des voiries, etc. Une partie des travaux d'espaces verts pourra être réalisé par des entreprises privées (la création ou l'élagage par exemple).



Ces chiffres montrent bien que le secteur privé du paysage est, malgré la forte influence négative de la crise économique en 2009 et 2010, toujours un secteur en croissance, en recherche de main d'œuvre et de compétences. La formation à ces métiers est donc importante car des emplois existent et se créent. De plus, ces emplois sont non délocalisables, par définition.

On retrouve également ces emplois dans le secteur public, notamment en ce qui concerne l'entretien des jardins et espaces verts. Là encore les événements de l'économie mondiale ont eu pour effet de ralentir la création d'emplois en 2008 et 2009 mais le nombre de ces emplois augmente de nouveau aujourd'hui. Il est fort probable qu'une partie des fonctionnaires réalisant ces travaux ne sera pas remplacée lors de leur départ en retraite, comme dans la plupart des services publics. Cependant, les espaces verts publics sont indispensables à notre société, comme démontré dans l'introduction, et nécessiteront toujours d'être entretenus pour être « conformes » avec les attentes et les exigences des usagers. Ainsi il n'est pas infondé de penser que ces emplois publics existeront toujours à l'avenir.

De plus, les tendances actuelles vis-à-vis des attentes environnementales (gestion différenciée et écologique des espaces notamment) impliquent un changement de vision des usagers et des professionnels sur la propreté, le bon entretien et l'esthétisme des espaces verts. La formation des professionnels est un levier indispensable à la mise en pratique de ces méthodes, puisque ce sont eux qui les appliquent mais aussi car ce sont eux qui ont le contact avec les usagers et qui peuvent donc leur expliquer les enjeux et objectifs.

Former des personnes à l'exercice de ces métiers est donc nécessaire. Nous allons maintenant voir comment est organisée la formation pour le secteur du paysage en France.

## B. Une offre de formation structurée autour de la nomenclature de 1969.

En France, une nomenclature nationale des niveaux de formations a été mise en place en 1969. Elle permet de classer les personnes ayant réalisé des études en fonction du niveau de celles-ci. Cette nomenclature va du niveau VI, le plus bas, au niveau I, le plus haut.

Ainsi, le niveau VI correspond à l'absence de diplôme et de formation, le niveau V correspond au niveau du CAP ou du BEP, le niveau IV au baccalauréat, le niveau III aux études bac +2 ans, les niveaux II au bac +3 et +4 ans et le niveau I aux études supérieures à bac +4.

Cette nomenclature est toujours utilisée, y compris depuis la réforme Licence, Master, Doctorat (LMD) de 2006. Dans le secteur du paysage, les diplômes et niveaux d'études sont également organisés selon cette nomenclature. En voici le détail.

### a) Niveau V.

Les formations de niveau V en paysage sont désormais (après la réforme en vigueur depuis 2009) le Brevet Professionnel Agricole "Travaux Paysagers" (BPA TP) et le Certificat d'Aptitudes Professionnelle Agricole (CAPA) "Travaux Paysagers".

Ces formations se déroulent en une ou deux années après la 3<sup>ème</sup> pour un parcours classique, en fonction de la voie choisie (initiale, apprentissage ou continue).

Ce sont les diplômes d'insertion professionnelle de premier accès, qui permettent à leurs titulaires d'être tout de suite opérationnels et de trouver un emploi en tant qu'ouvrier paysagiste qualifié, capable de réaliser toutes les tâches de bases de son métier, que ce soit en entretien (tonte, débroussaillage, etc.) ou en création d'aménagements paysagers (réalisation de maçonneries paysagères, de petits ouvrages de menuiserie, etc.).

La poursuite d'études est possible par la suite en Bac Professionnel (Bac Pro), en Brevet Professionnel (BP) ou en Certificat de Spécialisation (CS), elle est plus aisée pour les titulaires du CAPA qui est plus orienté en ce sens.

Autre formation de niveau V, le CS taille et soins aux arbres est accessible après un CAPA ou un BPA TP au minimum, il forme des spécialistes de l'arbre, capables de réaliser les travaux d'entretien nécessaires à la bonne santé des arbres d'ornements (les tailles et les soins notamment).

#### b) Niveau IV.

Le Bac Pro Aménagements Paysagers et le Brevet Professionnel Aménagements Paysagers (BP AP ou BP IV) sont les deux principaux diplômes de niveau IV en paysage.

Les postes visés sont des postes d'ouvriers hautement qualifiés qui sont susceptibles d'évoluer rapidement vers des postes à responsabilités plus importantes comme chefs d'équipe (de 2 à 4 personnes en général).

Le Bac Pro est orienté vers un public qui a pour objectif de poursuivre les études en Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA) ou de s'insérer dans la vie professionnelle, la formation, d'une durée de trois ans, comporte donc des modules professionnels mais aussi des modules plus généraux.

Le BP AP vise à l'insertion rapide dans le monde du travail et ne permet normalement pas la poursuite d'études, en dehors des Certificats de Spécialisation. Il est essentiellement composé des modules d'enseignements techniques et professionnels, centrés sur l'organisation de chantiers, et de modules de communication. La formation se déroule en une ou deux années, en fonction de la voie choisie (apprentissage ou continue).

Ces deux diplômes peuvent être complétés par des Certificats de Spécialisation (CS) : constructions paysagères et jardinier de sols sportifs et de golfs, tous deux de niveau IV et nécessitant obligatoirement un niveau IV précédemment acquis. Le CS taille et soins aux arbres est également accessible.

#### c) Niveau III.

Le Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA ou BTS) Aménagements Paysagers est le seul diplôme de niveau III en paysage. Il prépare à prendre en charge plusieurs chantiers dans une entreprise de taille assez importante ou à la responsabilité d'une entreprise de petite taille (moins de 10 salariés). Entre autres, il est capable de réaliser les travaux, gérer l'approvisionnement des chantiers et d'entretenir les relations avec les clients. Là encore l'insertion rapide dans la vie professionnelle est l'objectif principal.

La poursuite d'études est possible, soit avec un CS de niveau III (collaborateur du concepteur paysagiste ou gestion des arbres d'ornements) ou bien en licence professionnelle ou encore en école d'ingénieur ou en école d'architecte paysagiste.

Les CS de niveaux inférieurs sont évidemment également accessibles pour les titulaires d'un niveau III.

#### d) Niveau II.

Les licences professionnelles (licences pro) se préparent en un an après un BTSA. Elles existent sur plusieurs thèmes et permettent d'approfondir un domaine particulier tel que la gestion de chantier, l'infographie, la gestion de l'eau, etc. Elles permettent ainsi de postuler à des postes en lien avec le thème de formation. Ce peut être des postes de chefs de chantiers ou bien des postes de gestionnaires comme des postes en bureau de conception.

Ces formations sont en général organisées par les facultés, parfois en partenariat avec des lycées, des centres de formations agricoles ou des écoles supérieures. Elles nécessitent absolument un bagage préalable dans le domaine des aménagements paysagers ou similaire.

La poursuite d'études n'est en général pas envisagée par ces formations mais elle est tout de même possible vers les écoles d'ingénieurs ou d'architectes paysagistes.

#### e) Niveau I.

Le niveau I en paysage comprend plusieurs diplômes, délivrés par différentes écoles, qui correspondent à des compétences et des métiers complémentaires. Chacune de ces écoles a des procédures de recrutements spécifiques qui les rendent accessibles principalement depuis un bac scientifique, un BTS ou une classe préparatoire.

Les diplômes d'ingénieurs du paysage délivrés par l'ITIAPE (Institut des Techniques de l'Ingénieur en Aménagement Paysager de l'Espace) et par Agrocampus-Ouest, centre d'Angers sont ceux qui offrent les possibilités les plus larges en termes de métiers. Les titulaires de ces diplômes peuvent se positionner à différents stades de la filière paysage, de la conception à l'entretien, en passant par la gestion, la maîtrise d'œuvre et l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Les bases scientifiques de ces ingénieurs sont solides, avant qu'ils ne se spécialisent dans le domaine qui les intéresse. L'ITIAPE recrute des étudiants ayant un bac +2, généralement issus du BTSA aménagements paysagers ; Agrocampus Ouest recrute après bac, bac +2 ou classes préparatoires, pour différents cursus à chaque fois.

L'ENSNP (Ecole Nationale Supérieure de la Nature et du Paysage de Blois) forme des ingénieurs concepteurs du paysage en 5 ans après un bac S. La créativité et la culture des réalisations existantes sont très développées dans cette école. De nombreux projets de conception sont menés durant les études, les diplômés se dirigent en grande majorité vers des postes en bureau d'études de conception travaillant sur le paysage, l'urbanisme voire l'architecture.

L'école ne sera plus autorisée à délivrer le titre d'ingénieur après la promotion qui sortira en 2018, des solutions sont à l'étude concernant l'intitulé du diplôme délivré par cette école.

Les Ecoles Nationales Supérieures du Paysage (ENSP) de Versailles et Marseille ainsi que les Ecoles Nationales Supérieures d'Architecture du Paysage (ENSAP) de Bordeaux et Lille recrutent toutes les quatre après un bac +2, pour une formation de quatre années. Elles forment elles aussi des concepteurs, ceux-ci disposent alors du titre d'architectes paysagistes diplômés par le gouvernement (DPLG).

La créativité est là aussi très développée, à travers notamment un enseignement centré autour de la pratique du projet de paysage.

L'Ecole Supérieure d'Architecture des Jardins (ESAJ) forme des concepteurs en 4 ou 5 ans après le bac, tout comme l'école suisse (Haute Ecole de Paysage, d'Ingénierie et d'Architecture) de Lullier qui les forme en 3 ans.

#### f) Formation initiale et formation par apprentissage.

Toutes ces formations ou presque sont réalisables soit par la voie initiale soit par la voie de l'apprentissage.

Les formations de niveaux V à III sont principalement organisées par les établissements dépendants du ministère de l'agriculture : lycées agricoles et CFPPA (Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles). Des structures privées, sous contrat avec le ministère, dispensent également ces formations (Maisons Familiales et Rurales notamment, MFR).

De par leur caractère technique et leur volonté d'insertion rapide dans la vie professionnelle, ces formations sont depuis longtemps réalisables par la voie de l'apprentissage dans ces structures. En effet l'alternance entre les périodes en établissement scolaire et les périodes en entreprise permettent une très bonne acquisition des compétences pratiques de ces métiers.

Les licences Pro ne sont pas toutes par apprentissage mais elles comprennent au moins une période en entreprise de 3 mois et sont proches du milieu professionnel car très ciblées sur un thème.

Certains niveaux supérieurs sont également réalisables par apprentissage. Ainsi l'ITIAPÉ est depuis 1995 exclusivement tourné vers l'apprentissage. L'ENSP de Versailles et Agrocampus Ouest centre d'Angers proposent cette voie depuis la rentrée 2010.

Les formations initiales comprennent bien évidemment des stages dans leurs cursus.

Le développement de l'apprentissage pour les niveaux I est récent et semble rencontrer du succès aussi bien du côté des étudiants, des écoles et des structures d'accueil (entreprises ou services publics).

#### g) Formation continue.

Elle s'adresse à un public d'adultes, en reconversion principalement. Tous les niveaux de qualification sont normalement accessibles en formation continue. Cependant, le BTS ne semble pas être fréquent et les licences Pro ne semblent pas toutes ouvertes à la formation continue. Les adultes qui souhaitent se former à ces diplômes peuvent le faire, en général dans les mêmes établissements que ceux dispensant les formations initiales ou par apprentissage.

Pour les niveaux supérieurs, les diplômes sont en théorie accessibles par la formation continue mais les écoles proposent des formations ne correspondant pas forcément aux diplômes. Elles sont souvent plus ciblées et organisées en fonctions des besoins des demandeurs. Ces formations sont plus assimilables à des formations courtes.

#### h) Formations courtes.

Les formations courtes concernent un public adulte et tous les niveaux de formations. Elles peuvent être sur des sujets très divers et prendre des formes très variées. Il peut s'agir aussi bien d'une formation à l'utilisation d'un matériel sur le terrain pour un ouvrier comme d'une formation à la conception d'un aménagement particulier pour une personne d'un bureau d'études.

Ces formations sont dispensées par les organismes de formations à la demande des personnes ou structures intéressées. Ces personnes peuvent être des entreprises du paysage souhaitant approfondir leurs compétences dans un domaine, des structures d'insertion souhaitant former certains de leurs salariés aux domaines du paysage, des associations impliquées dans la gestion de l'environnement et du territoire, des particuliers,

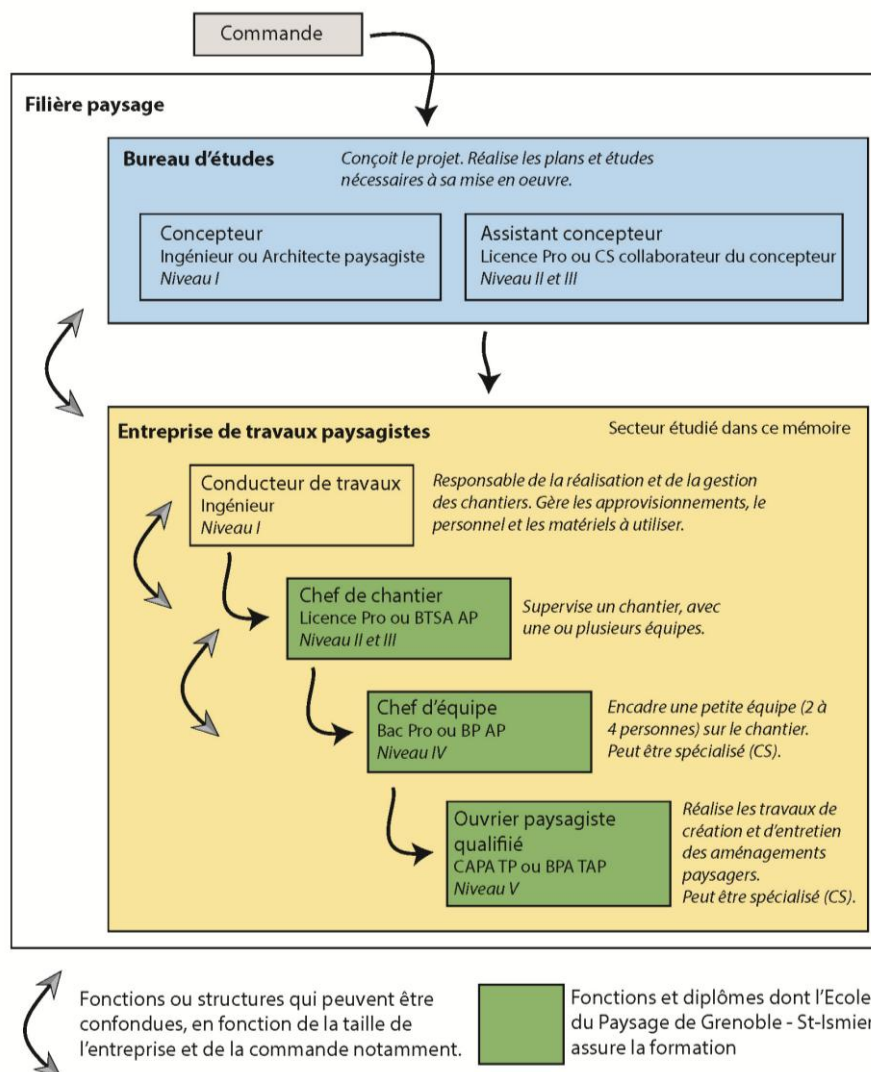
des professionnels pour l'obtention de certificats obligatoires, etc. Elles ne donnent généralement pas lieu à la remise d'un diplôme mais à celle d'une attestation de formation ou d'un certificat.

Les modes de financement et de passation des marchés des formations courtes sont très divers : appels d'offres, choix direct de l'organisme de formation par le demandeur, financement direct par le demandeur, par les fonds de formation...

Les réglementations et leurs évolutions rendent certaines formations obligatoires pour les professionnels. Par exemple, le Certificat Individuel concernant les produits phytosanitaires (ex-Certiphyto) sera obligatoire pour tous les professionnels utilisant, vendant ou réalisant du conseil au sujet de produits phytopharmaceutiques à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013. Ce certificat s'obtient soit par équivalence d'un diplôme obtenu il y a moins de 5 ans, soit par validation d'un test ou par le suivi d'une formation. Les deux dernières modalités sont faisables dans de nombreux organismes de formations du paysage, sous forme de formations courtes.

La formation en paysage est donc structurée autour de la nomenclature de 1969. Cette nomenclature permet de garder la cohésion entre les diplômes préparant aux métiers de terrain (jusqu'au niveau III) et les métiers d'encadrement et de conception.

Cette organisation semble correspondre à l'organisation actuelle de la filière du paysage et aux besoins des professionnels, comme le montre la figure 2.



**Figure 2 : Organisation simplifiée de la filière paysage, métiers, diplômes et niveaux de formations. O. Bayart.**

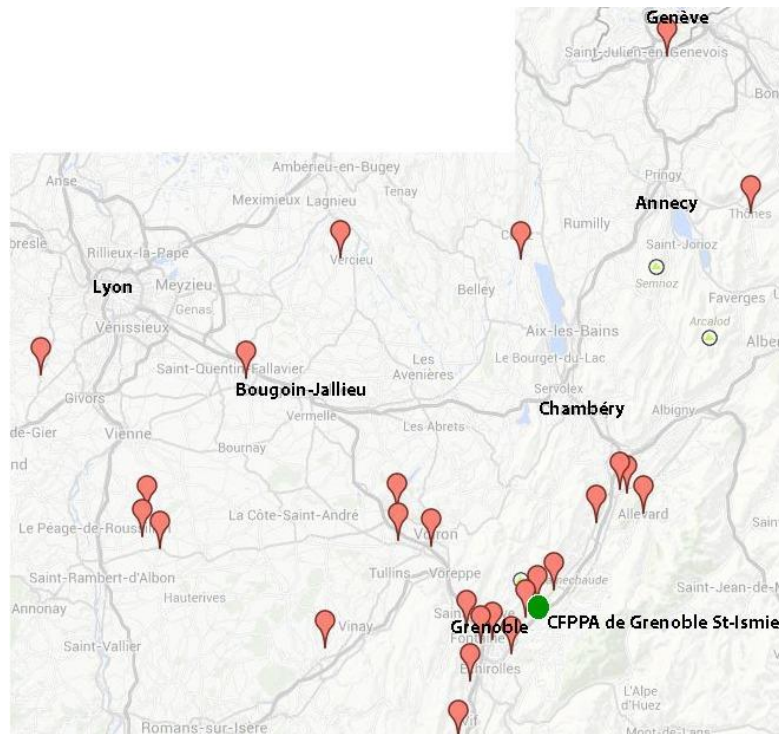
## C. Les acteurs des formations dans le bassin grenoblois.

### a) L'école du paysage de Grenoble - St-Ismier.

L'école du Paysage de Grenoble - St-Ismier est constituée du Lycée d'Enseignement Général et Technologique Agricole (LEGTA), du Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles (CFPPA) et d'une exploitation horticole.

Ces établissements ont une histoire commune puisqu'ils sont tous trois issus d'une école ménagère puis d'un Collège Agricole Féminin où l'on enseignait les travaux agricoles aux femmes d'exploitants jusqu'en 1978. Depuis cette date, l'enseignement est centré sur la production végétale et l'aménagement du paysage. L'exploitation horticole a été créée en 1986, le LEGTA et le CFPPA ont vu le jour en 1996. Ce sont trois établissements indépendants dans leur fonctionnement et en partie dans leur gestion mais qui sont réunis sous une même entité administrative.

L'école du paysage de Grenoble - St-Ismier dépend aujourd'hui du Ministère de l'agriculture. Du fait de son implantation sur le territoire depuis de nombreuses années, sous différentes formes et différents noms toutefois, l'Ecole du Paysage est connue sur un vaste territoire. Voir figure3.



**Figure 3 : carte des entreprises qui ont répondu à l'enquête. O. Bayart.**

Le LEGTA a en charge la formation par la voie initiale. En paysage, les niveaux IV et III sont enseignés : diplômes de Bac Pro et de BTSA aménagements paysagers. Un Bac technologique agricole et un Bac Pro gestion des milieux naturels et de la faune sont également délivrés.

Le CFPPA dispense quant à lui les formations en apprentissage, les formations continues et les formations courtes.

La taille du territoire couvert, l'ancienneté et le nombre de formations proposées par le CFPPA de St-Ismier étant assez conséquents, le nombre d'apprenants est assez élevé. En effet le centre compte pour l'année scolaire 2012-2013 environ 200 apprentis et 30 adultes en formation continue dans le secteur du paysage. Les 200 apprentis sont répartis dans un nombre similaire d'entreprises et de collectivités et les adultes réalisent également des stages chez les professionnels.

En paysage, les niveaux V, IV et II sont proposés. Le CAPA (niveau V) et le Bac Pro (niveau IV) sont accessibles uniquement par la voie de l'apprentissage.

Les diplômes de CS taille et soin aux arbres (niveau V), BP IV (niveau IV) et la licence Pro Gestion des Aménagements Paysagers (niveau II) sont accessibles par la voie de l'apprentissage et celle de la formation continue. Les modalités pédagogiques (nombre d'années notamment) sont différentes en fonction de la voie suivie.

Le BPA TAP est accessible uniquement par la formation continue, pour des publics adultes.

Enfin, Les formations courtes au CFPPA sont de deux natures : celles inscrites au catalogue pour lesquelles les financeurs sont connus à l'avance et les candidats peuvent s'inscrire directement et celles plus particulières pour lesquelles l'identification des besoins et la construction de la formation nécessitent un travail plus approfondi entre le CFPPA et la structure demandeuse.

Des formations en productions horticoles, de niveau V et IV (maraîchère et florale notamment) sont également dispensées au CFPPA, aussi bien en formation continue que par apprentissage.

L'école du paysage de Grenoble - St-Ismier est donc spécialisée dans les domaines de l'horticulture et du paysage, du niveau V jusqu'au niveau II. Les différentes voies de formations permettent d'avoir à la fois des apprenants ne connaissant pas encore le monde du travail, des apprentis qui le découvrent et des adultes disposant déjà d'une expérience et qui souhaitent se former de nouveau.

#### b) Le réseau des CFPPA de la région Rhône-Alpes : Resora.

La région Rhône-Alpes compte 16 CFPPA répartis dans les différents départements. Ils coopèrent en réseau pour couvrir tout le territoire, répondre à l'échelle de la région et éviter de se faire concurrence. Ce réseau, baptisé "Resora" est organisé en différents secteurs spécialisés : agriculture, agro-alimentaire, paysage-horticulture, développement durable, agrobiologie et services aux personnes. Resora permet entre autres, aux CFPPA de répondre en groupe à des appels d'offres, notamment ceux dont la couverture spatiale dépasse celle d'un seul centre.

Le CFPPA de Grenoble - St-Ismier est un membre actif de Resora, il est notamment porteur du marché du BP AP (niveau IV) 2012-2015 en formation continue. Ainsi, ce CFPPA est responsable de l'utilisation des financements régionaux (une douzaine de places sont financées tous les ans).

#### c) Les autres structures publiques.

Les groupements d'établissements d'enseignement publics (GRETA) et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dispensent également certaines formations en paysage. Par exemple en Savoie, l'AFPA forme au BPA TP.

#### d) Les structures privées.

Les formations aux domaines du paysage sont également dispensées par des structures du secteur privé, sous contrat avec le ministère de l'agriculture. Les Maisons Familiales et Rurales (MFR), notamment, proposent les formations en paysage du niveau V au niveau III. En Isère elles sont proposées par la MFR de Eyzin-Pinet en alternance ou en contrat de professionnalisation qui sont des variantes de la formation par apprentissage. Cet

établissement est trop éloigné pour faire partie du bassin grenoblois et entrer dans la zone de recrutement du CFPPA de Grenoble - St-Ismier.

La MFR de Vif, plus proche de Grenoble, propose des formations orientées vers la gestion et l'entretien des espaces naturels et ruraux (niveau IV et V), proches de celle dispensée par le LEGTA.

Les établissements du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) forment aussi aux métiers du paysage du paysage. Ceux se situant à proximité de l'École du Paysage de Grenoble - St-Ismier ne dispensent pas ces formations.

#### e) Les financeurs.

Les formations en paysage sont financées par divers organismes.

La Région Rhône-Alpes finance les formations par apprentissage et les formations initiales, sur déclaration du nombre d'apprenants (c'est le cas des formations du LEGTA et d'une partie de celles du CFPPA).

Elle finance également les formations continues, dans la mesure des places qu'elle estime nécessaire au niveau régional, via des appels d'offres publics à la concurrence. Ces marchés portent sur trois années scolaires. Sur ces formations, le CFPPA est ainsi soumis à la concurrence des autres structures.

Le Fond Social Européen, Pôle Emploi et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées financent également des formations pour les adultes.

Des entreprises d'autres secteurs économiques financent aussi des parcours de formation pour certains de leurs salariés, lors de plans de reclassement par exemple, lorsque ceux-ci ne sont pas financés par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

Les OPCA de tous secteurs peuvent également être des financeurs, via les congés individuels de formation et les droits individuels à la formation.

Les groupements d'organismes d'insertion professionnelle, y compris ceux pour les travailleurs handicapés, sont aussi fréquemment des financeurs de formations pour leurs employés.

Les OPCA du secteur agricole financent de nombreuses formations. Le FAFSEA et Vivea (respectivement collecteurs pour les salariés et les dirigeants d'exploitations agricoles) financent des formations courtes pour leurs adhérents, sur différents thèmes et à leur demande. Ces organismes disposent de catalogues réalisés en concertation avec les organismes de formation pour les thèmes qu'ils estiment courants et utiles aux professionnels. Les organismes de formations peuvent également faire la demande de financement pour des formations ne figurant pas à ces catalogues.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) finance de nombreuses formations courtes pour les employés des collectivités territoriales.

Enfin, l'autofinancement existe également, certaines personnes se financent elles même leur formation.



On l'a vu, le paysage est un secteur en croissance et qui cherche par conséquent de la main d'œuvre. Les espaces verts urbains nécessiteront toujours d'être conçus, créés et entretenus. Les formations de la filière sont organisées pour répondre aux besoins de différents niveaux de compétences et de savoir-faire, de l'ouvrier au concepteur, en passant par tous les postes d'encadrement et de gestion.

Dans le bassin grenoblois, L'Ecole du Paysage de Grenoble - St-Ismier est un acteur majeur de la formation en paysage, en particulier à travers le CFPPA. Celui-ci travaille en réseau avec les autres CFPPA à l'échelle régionale pour couvrir efficacement le territoire. D'autres structures, publiques et privées, organisent également des formations en paysage. Cependant elles sont assez peu nombreuses dans le bassin grenoblois. Les financements sont assurés en grande partie par la Région Rhône-Alpes, notamment pour les formations initiales et par apprentissage. La formation continue est quant à elle soumise à concurrence et financée par les OPCA, Pôle emploi, des entreprises, etc., en plus du Conseil Régional.

Dans ce contexte, le CFPPA de Grenoble - St-Ismier a décidé de mener une enquête auprès des professionnels du paysage. Cette enquête vise à déterminer quelles sont les compétences recherchées par les professionnels lorsqu'ils emploient une nouvelle personne. Les objectifs sous jacents sont de vérifier que ces compétences correspondent à celles qui sont enseignées au CFPPA et d'identifier d'éventuels besoins de la profession, en termes de compétences comme de profils recherchés. Ainsi, cette enquête pourra servir pour la réponse à l'appel d'offre régional qui sera lancé en 2014 pour les formations continues financées par le Conseil Régional.

## 2. Méthode et résultats de l'enquête.

### A. Méthode de l'enquête.

#### a) Stratégie d'échantillonnage.

La détermination du nombre exact de professionnels du paysage sur le territoire du CFPPA de St-Ismier est quasiment impossible. Du fait du nombre d'apprenants élevé et de son ancienneté, le CFPPA dispose d'une liste d'environ 200 contacts. Ces contacts sont aussi bien des entreprises privées que des collectivités territoriales et leur taille est très variable.

Vu l'intérêt porté par les professionnels pour l'encadrement d'un apprenti (en 2010, au niveau national et selon l'Unep (2011), 13% des actifs du secteur privé sont des apprentis), nous estimons que cet échantillon est représentatif des professionnels du territoire. Nous avons donc choisi de nous baser sur tous ces contacts pour réaliser l'enquête.

Ces professionnels ont l'avantage de connaître le CFPPA, ils sont donc susceptibles d'être plus réceptifs et d'avoir des remarques sur les formations dispensées par le centre. Ils constituent donc un échantillon intéressant.

De plus, le premier moyen de récolte des données envisagé nécessitait absolument que les professionnels interrogés soient des maîtres d'apprentissage liés au CFPPA.

#### b) Conception du questionnaire.

Voir le questionnaire en annexe 1.

Le questionnaire est conçu à partir de plusieurs documents : un ouvrage sur les traitements statistiques des enquêtes pour la forme, les référentiels des différents diplômes (inférieurs au niveau II puisque les autres ne sont pas délivrés par le CFPPA) dans le domaine du paysage et les fiches descriptives des activités correspondantes à chaque diplôme pour une partie du contenu.

Les attentes concernant le questionnaire sont de le rendre simple, clair, concis et rapide à remplir pour limiter le nombre de refus des professionnels et le refus des formateurs qui doivent remplir les formulaires. Il doit également être utilisable par des personnes qui n'ont pas participé à sa conception.

Pour ce faire les questions fermées sont privilégiées autant que possible, en essayant d'être le plus exhaustif. En effet c'est le mode qui permet le remplissage le plus rapide puisqu'il demande seulement de cocher des cases.

De plus, c'est un mode qui permet de réaliser des comparaisons facilement et de manière objective car les modalités ne varient pas et sont connues à l'avance (Grangé et Lebart, 1994). Pour être toujours exhaustif sur certaines questions, un champ "autres, à préciser" a été inséré.

Le questionnaire a été créé en deux versions : une version "papier" et une version en ligne sur internet, via un site spécialisé. Ces deux questionnaires ont le même fond mais des formes différentes puisqu'ils sont sur deux supports différents.

Le questionnaire a été conçu autour de quatre axes :

- le premier vise à connaître le passé récent des professionnels vis-à-vis de l'emploi de nouvelles personnes. Ont-ils embauchés dans les cinq dernières années ? Si oui, quels profils, en termes de diplômes et d'âges ont été recrutés et quels postes ont été pourvus ? Des questions sont également posées concernant les difficultés rencontrées, s'il y en a eu, pour trouver des candidats adéquats. Enfin, les professionnels sont aussi sondés sur leurs intentions d'embauche dans les cinq prochaines années.

- le second axe a pour but de déterminer les compétences et les profils que les professionnels recherchent. Les enquêtés choisissent parmi une liste de 12 compétences, qu'ils peuvent compléter via une case "autres, précisez". Ils choisissent ensuite le diplôme et

la tranche d'âge souhaités avant de préciser le poste qu'ils aimeraient voir occupé par une éventuelle recrue. Une question leur était également posée pour connaître leur avis sur les avantages d'une éventuelle expérience professionnelle dans un autre domaine.

- le troisième axe est composé de quatre questions ouvertes pour recueillir l'avis des professionnels sur la filière du paysage dans les 10 années à venir et sur les perspectives pour leur entreprise sur la même période. Ils sont également interrogés sur les thèmes pour lesquels ils souhaiteraient se former ou former certains de leurs employés et enfin sur les améliorations qu'ils aimeraient voir apportées aux formations actuelles en paysage.

- le quatrième axe comporte les questions visant à établir une typologie des entreprises. Elles sont toutes regroupées pour ne pas perturber la logique du questionnaire. Comme une de ces questions porte sur le chiffre d'affaire et peut être jugée sensible par certains répondants, le bloc "typologie" est placé à la fin du questionnaire (fin du recto pour la version papier, fin du questionnaire en ligne) pour ne pas augmenter le risque de refus de l'enquête dès le début (Grangé et Lebart, 1994). De plus ces questions ne sont pas obligatoires, dans le cas contraire, cela peut entraîner le refus total de l'enquête pour l'ensemble du questionnaire, cela constitue une perte d'information trop importante pour nous. Les questions portent sur le chiffre d'affaire, sa répartition entre les différentes activités de la structure (entretien, création, élagage, autres), sa répartition entre les marchés privés et publics, la distance moyenne des chantiers.

### c) Collecte des données.

La diffusion des questionnaires et la collecte des données ont été réalisées par différents moyens.

#### - **Collecte par les formateurs**

La première méthode envisagée fut de les faire remplir par les formateurs lors de leurs visites en entreprise. En effet les formateurs réalisent un suivi de leurs apprentis, dans ce cadre, ils rencontrent les maîtres d'apprentissage. Il leur a été demandé de remplir les questionnaires avec les réponses des professionnels. Ces visites devaient avoir lieu au mois de mai et juin principalement, toutes les entreprises accueillant un apprenti devant être visitées. Cela devait constituer un moyen simple et efficace de collecte de données.

#### - **Collecte par les livrets de suivi**

La seconde méthode envisagée consistait à joindre les questionnaires aux livrets de suivi des apprentis. A la fin de chaque période en entreprise, les apprentis du CFPPA doivent remettre à leur formateur responsable un livret de suivi, outil du dialogue avec les maîtres d'apprentissage dans lequel ils inscrivent les tâches accomplies, les éventuelles difficultés, etc. Cette diffusion devait également permettre de diffuser le questionnaire auprès de toutes les entreprises accueillant un apprenti, en particulier celles ayant déjà été visitées par les formateurs avant que le questionnaire ne soit prêt.

#### - **Collecte par internet**

La troisième méthode était de diffuser le questionnaire via un site d'enquête en ligne. Pour se faire, la base de contacts du CFPPA a été utilisée pour diffuser par courrier électronique l'invitation à remplir le questionnaire. Le questionnaire a été mis en ligne sur le site eval&Go, qui permet de diffuser l'enquête via des listes de contacts, d'effectuer des relances auprès des personnes qui ne l'ont pas encore rempli et qui permet aux enquêtés de répondre en plusieurs fois s'ils le souhaitent, sans perte de données. De plus les résultats sont exportables au format Excel et peuvent ainsi facilement être exploités.

– **Collecte par entretien**

Nous avons utilisé cette méthode de manière marginale, uniquement avec quelques professionnels ciblés, pour apporter de la matière aux réflexions et recueillir quelques avis plus détaillés.

Nous verrons dans la partie discussion (3.B) les succès et les échecs de chaque méthode.

d) **Traitement.**

Les données recueillies par les différentes méthodes ont été saisies dans le logiciel Excel pour réaliser les statistiques descriptives et mettre en forme les graphiques correspondants. L'analyse descriptive a permis d'identifier un individu très différent des autres et qui possède une forte influence sur plusieurs variables. Il s'agit de la ville de Grenoble, avec notamment un budget de 8 millions d'euros et un nombre d'employés proche de 200. Cet individu a donc été retiré pour l'analyse des caractéristiques économiques et stratégiques, pour éviter qu'il ne masque de l'information.

Les données ont ensuite été exportées pour un traitement statistique avec le logiciel R. Une Analyse en Correspondances Multiples (ACM) a été réalisée. Une telle analyse permet d'étudier les ressemblances entre des individus décrits par des variables qualitatives actives. Cela permet également d'identifier des liaisons entre les variables actives et supplémentaires et d'étudier les associations de modalités (voir glossaire).

Les variables actives choisies sont les questions concernant les compétences recherchées par les professionnels, les variables illustratives sont les profils (diplômes et postes) que les professionnels sont susceptibles de recruter dans le futur et les caractéristiques économiques et stratégiques des entreprises. Les modalités sont les réponses à ces questions.

Les variables quantitatives peuvent être incluses en les découpant en classes. C'est ce qui a été fait ici pour les variables "chiffres d'affaire", "nombre de personnes travaillant dans la structure", "part du chiffre d'affaire réalisée par des marchés publics", "part du chiffre d'affaire réalisée par l'activité entretien", "part du chiffre d'affaire réalisée par l'activité création".

L'association de ces variables permet d'identifier les comportements de recrutement des professionnels en fonction des caractéristiques de leur entreprise et de vérifier l'adéquation entre les compétences, les postes et les diplômes qu'ils recherchent.

Les autres données n'ont pas été incluses car il n'est pas pertinent dans notre étude de comparer les comportements passés avec les compétences recherchées pour le futur. L'objectif est bien d'avoir une idée des comportements futurs. Les comparaisons entre les embauches passées et les intentions ont été faites lors de l'analyse descriptive. De plus un trop grand nombre de variables aurait rendu les graphiques illisibles car trop chargés

Voir annexe 2 pour plus de détails sur l'ACM et la lecture des graphiques qui en résultent.

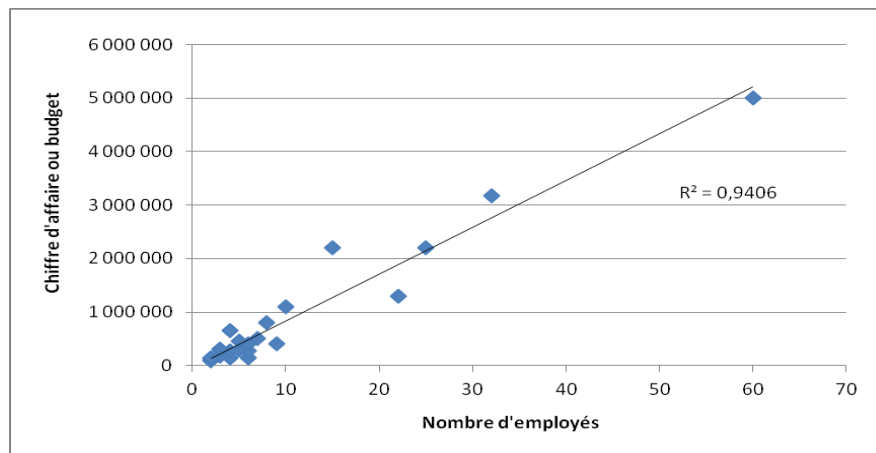
## B. Résultats.

### a) Caractéristiques de l'échantillon.

Les différentes méthodes de collecte des données ont permis de rassembler des informations sur 37 structures. Différents indicateurs ont été étudiés.

#### – Indicateurs économiques

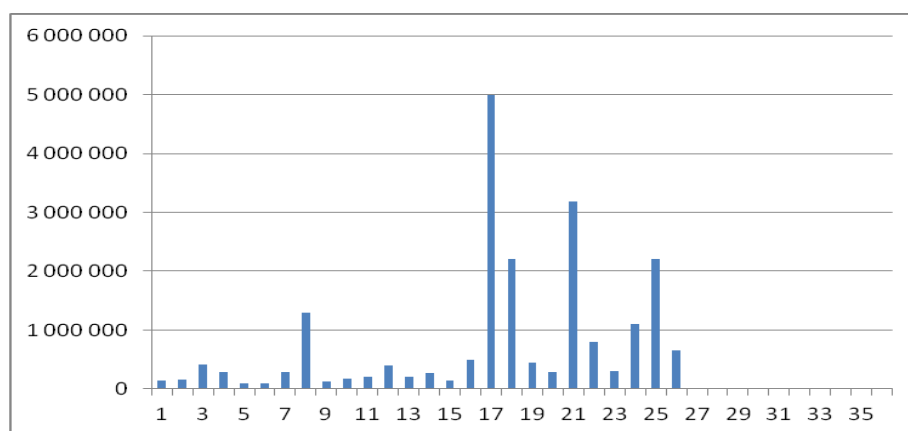
Le nombre d'employés et le chiffre d'affaire sont ici considérés comme des indicateurs de la taille de la structure. Assez logiquement, ces deux facteurs sont corrélés ( $R^2=0,94$ ). Voir **figure 4**.



**Figure 4 Chiffre d'affaire en fonction du nombre d'employés de la structure. O. Bayart.**

Les structures interrogées sont de tailles variables, du très petit au très grand. Le nombre de salariés minimum dans l'échantillon est de 2 tandis que le maximum est de 60 (la ville de Grenoble en compte 199 mais a été retirée de l'échantillon pour cette partie). La moyenne est de 10 employés par structure. Cependant les trois quarts des structures comptent moins de 10 employés. La médiane de l'échantillon se situe à 5 employés.

Concernant le chiffre d'affaire (ou le budget pour les structures publiques) les chiffres sont similaires. La moyenne est d'environ 805 000 € mais les trois quarts des structures sont largement situées sous cette moyenne (3<sup>ème</sup> quartile = 762 000 €). La médiane est de 295 000 €. Voir la **figure 5**



**Figure 5 : chiffres d'affaire des structures interrogées (les individus 27 à 36 n'ont pas souhaité communiquer ces informations). O. Bayart.**

– **Indicateurs stratégiques**

- Au sujet du type de marchés auxquels répondent les entreprises (les structures publiques ont été enlevées puisqu'elles n'effectuent par définition que des interventions avec financement public), les marchés privés sont majoritaires : en moyenne, une entreprise réalise 82% de son chiffre d'affaire sur ce type de marchés.

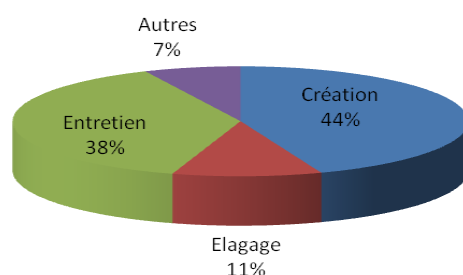
Seulement une entreprise sur trois réalise 20% ou plus de son chiffre d'affaire grâce aux marchés publics. Seules trois entreprises sont très spécialisées dans les marchés publics et réalisent respectivement 100%, 90% et 70% de leur chiffre d'affaire par ce biais.

Les petites entreprises (moins de 10 salariés) concourent largement à cette tendance. Les résultats en valeurs pour chaque type de marché n'ont pas été demandés car il est très peu probable que les entreprises nous les aient fournis.

- Concernant le domaine d'activité des structures interrogées, la création paysagère et l'entretien sont en moyenne comparables dans la constitution du chiffre d'affaire (environ 40% chacun, voir la figure 6). Les médianes sont également à 40% du chiffre d'affaire. Il n'existe pas de corrélation notable entre la taille des structures et les activités réalisées.

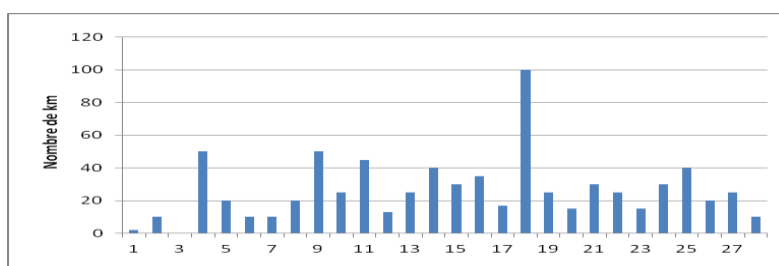
L'élagage est une activité parfois réalisée en complément de la création et de l'entretien. Seulement une structure sur quatre réalise plus de 10% de son chiffre d'affaire par cette activité. Il est à noter que des entreprises spécialisées dans ce domaine existent, celles qui ont été contactées ont répondu qu'elles ne se sentaient pas concernées, leur activité étant entièrement tournée vers l'élagage.

Certaines entreprises ont indiqué d'autres activités (voiries et réseaux divers et pépinière notamment). Hormis trois entreprises qui réalisent respectivement 45%, 30% et 20% de leur chiffre d'affaire sur ces activités, ce phénomène est négligeable.



**Figure 6 Répartition du chiffre d'affaire, moyenne de toutes les structures. O. Bayart.**

- La distance parcourue par les équipes des structures pour se rendre sur les chantiers varie beaucoup : de quelques kilomètres à une centaine de kilomètres. Cependant la moyenne est autour de 27 kilomètres et une seule entreprise en parcourt plus de 100, voir la figure 7.

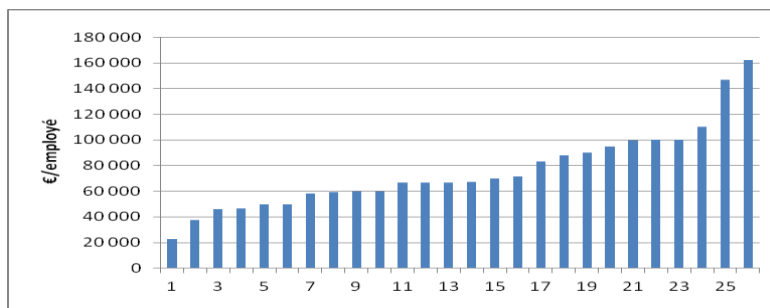


**Figure 7 : distance moyenne des chantiers pour chaque entreprise. O. Bayart**

– **Indicateurs de productivité**

La productivité moyenne par actif est de 76 000 € environ. Elle s'échelonne de 22 000 € à 162 000 € avec une médiane à 67 000 € environ. Voir la figure 8.

La productivité est faiblement corrélée avec l'activité de création paysagère ( $R^2=0.46$ ). Les valeurs des individus 25 et 26 semblent étonnantes, elles sont en effet très au dessus des autres.



**Figure 8 : Productivité des employés pour chaque structure. O. Bayart**

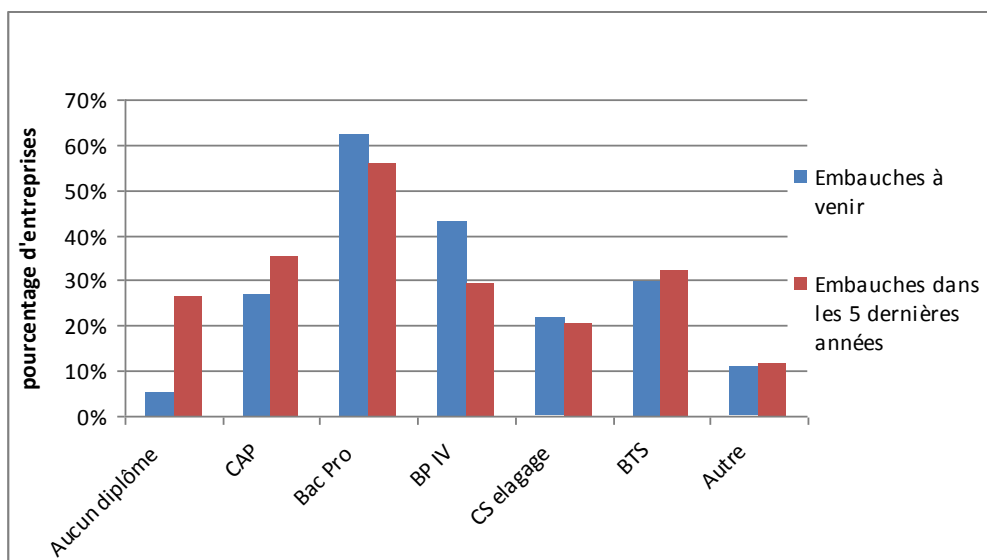
b) Profils recherchés par les professionnels du paysage

Dans les 5 dernières années, 92% des entreprises ont embauché un salarié au moins.

– **Diplômes recherchés (voir la figure 9).**

Parmi celles-ci, plus d'une sur deux a embauché au moins une personne détenant un Bac Pro et plus d'une sur trois a embauché une personne détenant un CAP. Le BP IV et le BTS sont également des diplômes qui intéressent les entreprises puisque près d'une sur trois a embauché au moins une personne ayant ce diplôme.

Il est à noter que 26% des entreprises ont embauché au moins une personne sans aucun diplôme.

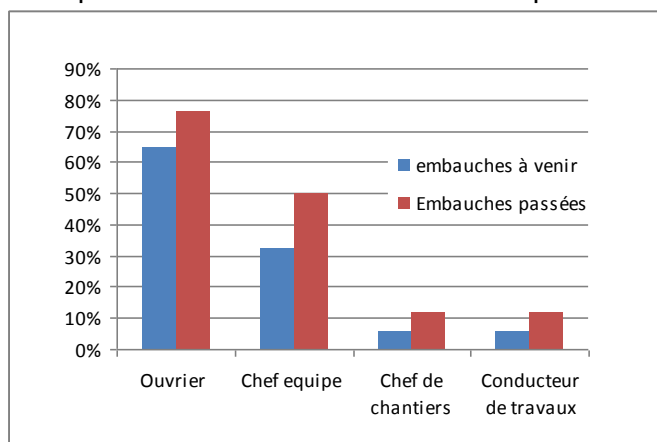


**Figure 9 : Part des entreprises qui ont (ou veulent) embaucher au moins une personne, par diplôme. O. Bayart.**

Dans une perspective d'embauche, sur la totalité des entreprises interrogées, les intentions sont plutôt dirigées vers les Bac Pro et les BP IV : respectivement 62% et 43% d'intentions d'embaucher au moins une personne de ce diplôme. Les CAP, CS et BTS étant situés entre 22 et 30% d'intentions.

– **Postes recherchés (voir la figure 10).**

Sur cette même période, ce sont majoritairement les postes d'ouvrier et de chef d'équipe qui ont été pourvus. Près de 8 entreprises sur 10 ont recruté au moins un ouvrier et une sur deux au moins un chef d'équipe. Les postes de chef de chantier et de conducteur de travaux ont quant à eux été assez peu recherchés : environ une entreprise sur dix seulement.

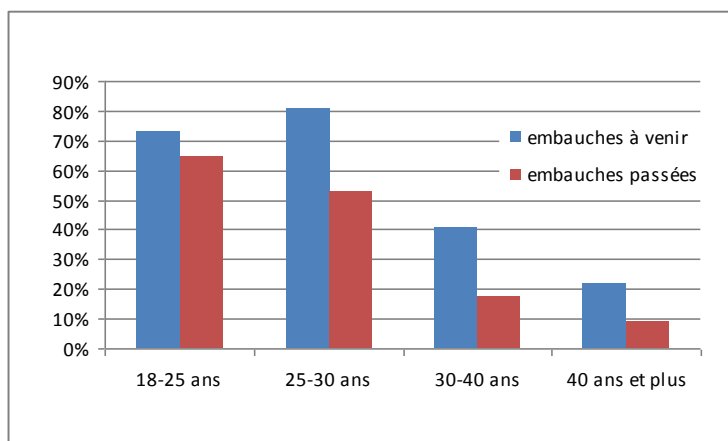


**Figure 10 Part des entreprises qui ont (ou veulent) embaucher au moins une personne, par poste à pourvoir. O. Bayart.**

Les ouvriers et les chefs d'équipes sont clairement les postes les plus recherchés pour le futur : respectivement 65% et 32% des entreprises déclarent être susceptibles d'embaucher une ou plusieurs personnes pour ces postes.

– **Âges recherchés (voir la figure 11).**

Concernant les âges recrutés, se sont les moins de 30 ans qui ont été plébiscités largement. Respectivement, 65% et 53% des entreprises ont embauché des salariés âgés entre 18 et 25 ans et entre 25 et 30 ans.



**Figure 11 : Part des entreprises qui ont (ou veulent) embaucher au moins une personne, par tranche d'âges recherchée. O. Bayart.**

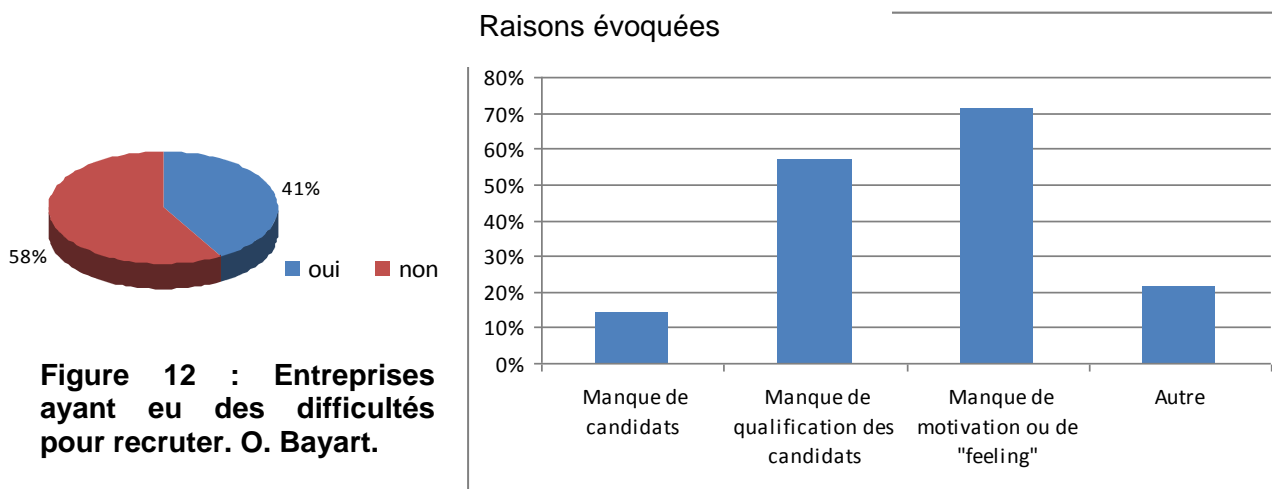
Toujours en termes d'âge, se sont largement les moins de 30 ans qui sont susceptibles d'être engagés : respectivement 73% et 81% des répondants sont susceptibles d'engager au moins une personne qui a entre 18 et 25 ans et 79% pour une personne entre 25 et 30 ans.

– **Des difficultés pour recruter (voir figure 12).**

L'enquête montre que 41% des entreprises qui ont recruté ont eu des difficultés pour trouver un ou des candidats adéquats. Les raisons évoquées en premier lieu sont la difficulté à

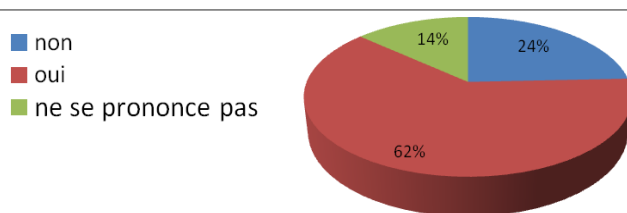


trouver quelqu'un qui a une motivation suffisante et avec qui le « courant passe bien », et le manque de candidats qualifiés (71% et 57% respectivement). Le manque total de candidat est également évoqué par 14% des entreprises.



– Des intentions de recrutement importantes (voir figure 13).

Concernant les intentions d'embauches, 62% des entreprises déclarent avoir l'intention d'embaucher dans les 5 prochaines années.



**Figure 13 : Intentions d'embauches. O. Bayart**

c) Compétences recherchées par les professionnels du paysage.

Les compétences recherchées par les professionnels sont avant tout techniques, voir la **figure 14**.

La compétence recherchée par une très grande majorité de structures est de réaliser l'entretien des espaces verts (85% des professionnels le demandent). La réalisation des travaux de création paysagère arrive en second avec 65%.

Savoir organiser les travaux sur le site du chantier est demandée par 50% des structures, que ce soit concernant les travaux d'entretien ou de création.

L'utilisation des matériels de chantier et l'estimation et préparation en amont des besoins du chantier (fournitures, matériels et personnels) sont demandées par environ 40% des professionnels.

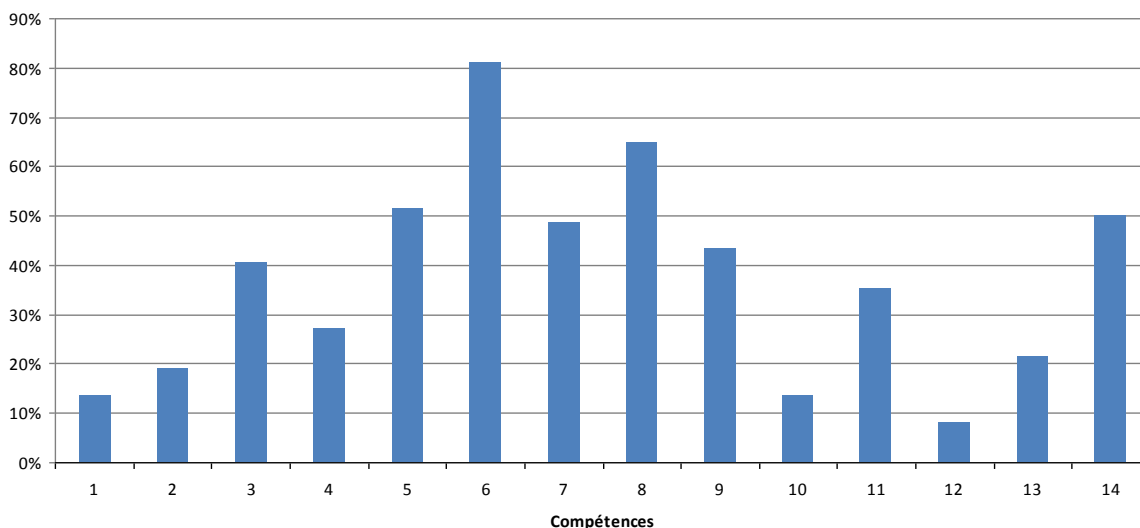
L'évaluation du travail effectué à l'échelle d'un chantier est demandée par 35% des structures.

L'encadrement du personnel sur le chantier est demandé dans 27% des cas.

Les compétences moins techniques sont moins demandées : établir les devis et gérer le parc matériel ne sont nécessaires que pour 14% des professionnels, la participation à la conception des aménagements est demandée dans 19% des cas et l'établissement du bilan économique d'un ou plusieurs chantiers dans 8% des cas.

Enfin, 22% des professionnels demandent des compétences autres qui sont le plus souvent des compétences ou des savoirs être généraux (autonomie, capacité d'adaptation, rigueur, travailler en équipe, permis remorque...) ou de la motivation. Il s'agit également parfois de compétences techniques relatives à d'autres domaines (voiries, réseaux, assainissement, électricité par exemple). Les permis remorque ou poids lourd sont également cités.

50% des structures jugent que l'expérience dans un autre domaine professionnel est un avantage. Dans de nombreux cas, cet avantage est considéré comme très important si l'expérience est dans un autre métier manuel et technique (tel que la maçonnerie ou l'électricité) qui peut être réutilisé dans le métier de paysagiste.



- 1 Etablir des devis
- 2 Participer aux études préalables et à la conception des aménagements
- 3 Estimer et préparer le personnel, les fournitures et le matériel nécessaires à un chantier
- 4 Encadrer et guider le travail du personnel sur le chantier
- 5 Organiser les travaux d'entretien lors d'un chantier
- 6 Réaliser l'entretien des espaces verts
- 7 Organiser les travaux de construction paysagère lors d'un chantier
- 8 Réaliser les travaux de construction paysagère
- 9 Utiliser et entretenir les engins de chantier
- 10 Gérer le parc matériel
- 11 Evaluer le travail accompli à l'échelle d'un chantier (qualitatif et quantitatif)
- 12 Etablir le bilan, notamment économique d'un ou plusieurs chantiers
- 13 Autre
- 14 L'expérience dans un autre secteur professionnel est un plus

La légende ci-dessus sert également pour les graphiques suivants.

**Figure 14 : Compétences recherchées par les professionnels. O. Bayart.** Le pourcentage indique la part des entreprises qui recherche cette compétence.

#### d) Résultats de l'Analyse en Correspondances Multiples (ACM).

Lors d'une ACM, le logiciel crée des axes avec les différentes réponses des professionnels (les modalités actives). Ces axes permettent d'expliquer les différences (la variance) entre les réponses. Il est alors possible de projeter les modalités actives (ici les compétences), les individus (les professionnels) et les modalités supplémentaires, c'est-à-dire celles qui n'ont pas servi à la constitution des axes (ici : les caractéristiques des structures, les postes et les diplômes recherchés) sur ces axes.

Voir annexe 2 pour plus de détails sur l'ACM et la lecture des graphiques qui en résultent.

Les deux premiers axes de l'ACM expliquent plus de 48% de la variance, ce qui signifie qu'ils résument près de la moitié du tableau de données. Ce résultat est satisfaisant dans le cadre d'une ACM puisque à partir de 30% on peut considérer que le résultat est relativement important (Cornillon et al., 2010).

Sur les graphiques suivants, les modalités "ok x" correspondent à la recherche par les professionnels de la compétence "x". Les modalités "pas x" correspondent à l'absence de recherche par les professionnels de la compétence "x". Le numéro fait référence à la légende de la figure 14 page XXX. Voir l'annexe 3 : Liste des variables et de leurs modalités retenues pour l'ACM

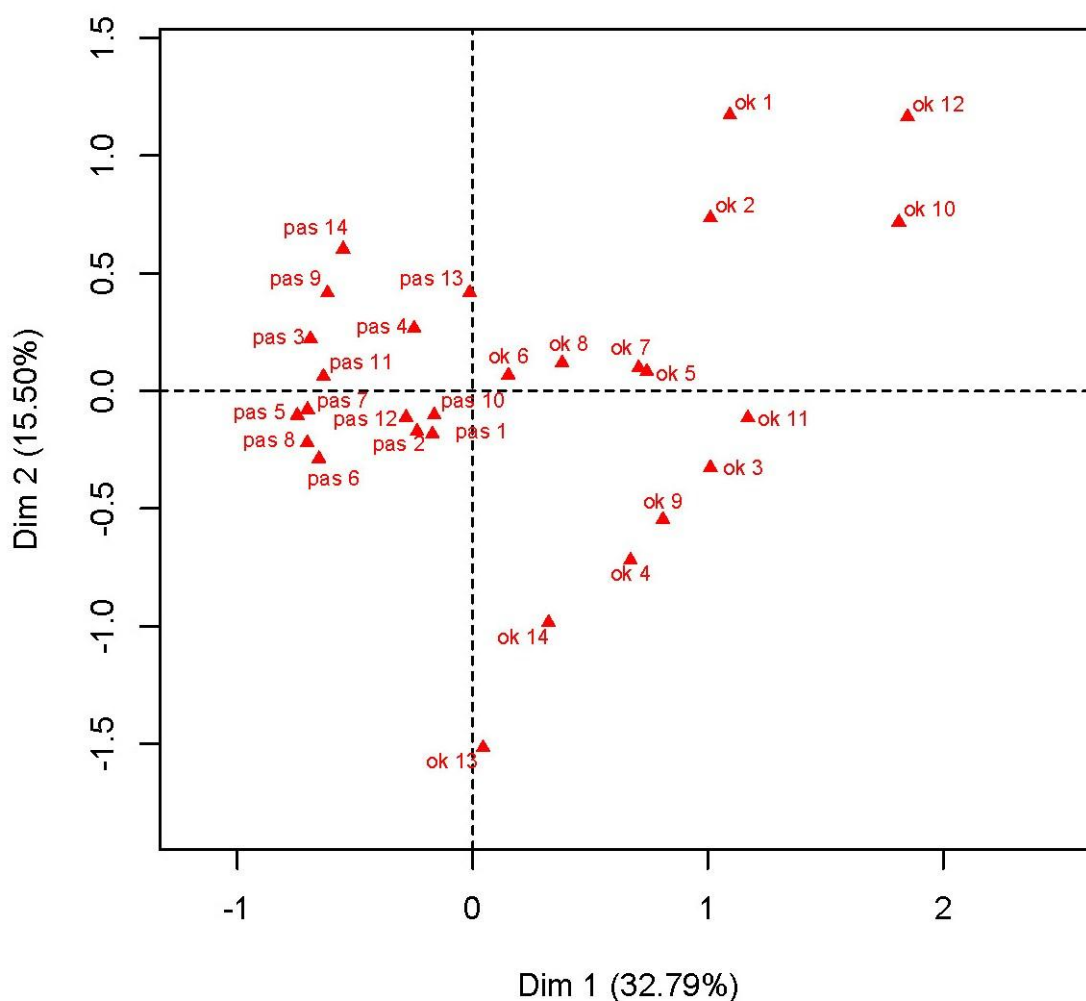


Figure 15 : Analyse en Correspondance multiple entre les compétences recherchées : projection des modalités actives sur le plan 1-2. O. Bayart.

- Sur la figure 15, l'axe 1 (horizontal) est expliqué de manière significative par les modalités "ok" et "pas" des variables "Evaluer le travail accompli à l'échelle d'un chantier", "Estimer et préparer le personnel, les fournitures et le matériel nécessaires à un chantier", "Organiser les travaux d'entretien" et "Organiser les travaux de construction paysagère". La modalité "ok" de la variable "Utiliser et entretenir les engins de chantier" explique également, mais dans une moindre mesure, cet axe.

Ainsi, en simplifiant, cet axe représente le nombre de compétences recherchées. La partie négative (à gauche) correspond à l'exigence d'un faible nombre de compétences par les professionnels. Dans ce cas, seules les compétences "réaliser l'entretien des espaces verts" et/ou "réaliser les travaux de constructions paysagères" sont en général demandées. La partie à droite signifie qu'un grand nombre de compétences est recherché.

Au centre, on retrouve les compétences recherchées par presque tous les professionnels (les compétences techniques de terrain, puis, vers la droite, les compétences de préparation, d'encadrement et d'évaluation des chantiers et ensuite les compétences en amont ("Etablir des devis", "Participer aux études et à la conception") et en aval ("Etablir des bilans économiques") des chantiers. Ainsi, si un individu est situé très à droite, cela signifie qu'il recherche beaucoup de compétences, notamment celles en amont et en aval des travaux. A l'inverse, un individu situé très à gauche demande peu de compétences, en général seulement celles d'exécution des travaux.

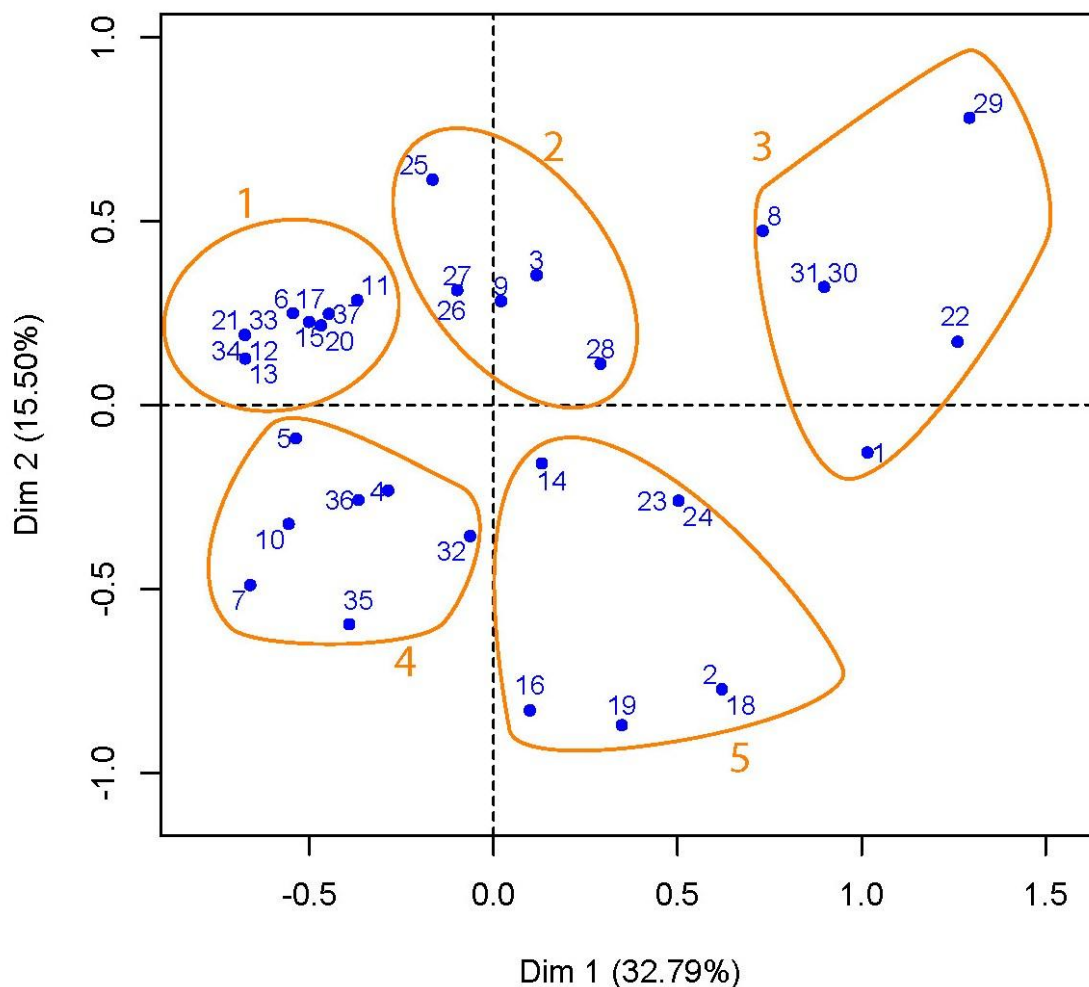
Cet axe représente à lui seul près de 33% de la variance (i.e. les différences) entre les individus. En conséquence il donne plus d'informations et présente plus d'intérêt que le second axe.

- L'axe 2 est expliqué principalement par les modalités "ok" et "pas" des variables "Autres compétences", "Expérience dans un autre secteur" et " Utiliser et entretenir les engins de chantier". Les modalités "ok" des variables "Etablir des devis", "encadrer et guider le travail du personnel", "établir le bilan, notamment économique" et "participer aux études préalables et à la conception" expliquent dans une moindre mesure cet axe.

De façon simplifiée, cet axe représente, dans sa partie positive (en haut), les compétences économiques et de conception (amont et aval des chantiers) tandis que la partie négative (en bas) représente les compétences diverses et l'expérience dans un autre domaine

#### – Cinq groupes d'individus d'instincts.

Le nuage obtenu avec la projection des individus sur ces deux axes permet de discerner cinq groupes de professionnels en fonction des compétences qu'ils recherchent. (Figure 16). La proximité de deux individus sur le graphique signifie qu'ils ont donné sensiblement les mêmes réponses au questionnaire, ils recherchent donc les mêmes compétences. La projection simultanée des individus et des modalités (si les figures 15 et 16 étaient assemblées) permet d'identifier quelles sont les compétences recherchées et non recherchées par chaque groupe. Ce graphique est présenté en annexe 4 car assez peu lisible sur papier du fait du grand nombre d'informations à faire figurer.



**Figure 16 : Analyse en Correspondance multiple entre les compétences recherchées : projection des individus sur le plan 1-2. O. Bayart.**

- Groupe 1 : il compte 11 professionnels, qui recherchent avant tout des exécutants. Les compétences essentiellement recherchées sont celles de la **réalisation des travaux d'entretien** et, pour certains, des travaux de création.

Les professionnels de ce groupe ne recherchent pas de personnes ayant des compétences pour les tâches en amont et en aval des travaux.

Ces professionnels ne recherchent pas non plus de compétences spécifiques (non proposées dans le questionnaire) et ne croient pas à l'utilité d'une expérience dans un autre secteur professionnel (cela explique leur présence dans la partie supérieure du graphe, bien qu'ils ne recherchent pas de compétences amont et aval des chantiers)

- Groupe 2 : composé de 6 individus qui recherchent surtout les compétences de **réalisation des travaux et d'organisation de ces travaux sur le chantier** (création comme entretien). L'utilisation des engins de chantiers n'est pas demandée.

Comme pour le groupe 1, les compétences en amont et en aval ne sont pas recherchées.

L'individu n°25 se détache des autres car il ne demande pas de compétences relatives à l'entretien des espaces verts mais il recherche des compétences aval aux chantiers (devis et études).

- Groupe 3 : comptant six structures, il réunit les professionnels qui ont besoin de personnes capables d'encadrer les travaux. Les compétences d'**évaluation qualitative et quantitative, la gestion et l'utilisation du matériel, la préparation, l'organisation et la réalisation des travaux de création comme d'entretien** sont demandées.

Les compétences en amont des travaux et en aval des travaux sont également appréciées par certains de ces professionnels.

Ils ne demandent pas de compétences autres et sont divisés sur la question de l'expérience (individus 1 et 22 notamment la considère importante).

L'individu 29 se détache des autres car il demande toutes les compétences.

-Groupe 4 : composé de sept structures, qui présentent des attentes proches de celles du **groupe 1**. La différence majeure est que ces professionnels considèrent **l'expérience dans un autre domaine comme un plus** et qu'ils attendent également **d'autres compétences** que celles proposées dans le questionnaire.

- Groupe 5 : il compte sept individus, caractérisés par leur confiance dans **l'expérience acquise dans un autre secteur**. Ils recherchent également des personnes capables de **préparer les chantiers, d'encadrer le personnel et de réaliser les travaux**. Les compétences en amont et en aval ne sont pas du tout recherchées.

Les quatre structures du bas se distinguent par leur intérêt pour les compétences autres que celles proposées dans le questionnaire.

Les groupes identifiés n'ont pas permis de mettre en évidence de relation entre les caractéristiques économiques et les comportements de recrutement des structures. Hormis les groupes 1 et 4 qui contiennent tous les deux des entreprises fortement orientées vers l'entretien et qui parcourent de petites distances, ce qui est cohérent avec les compétences qu'ils recherchent (voir le graphique regroupant la projection des individus, des variables actives et des variables supplémentaires, mis en annexe 5 car peu lisible en papier du fait du nombre d'informations y figurant).

### 3. Analyse et discussion.

#### A. Analyse des résultats.

##### a) Un échantillon comparable aux données nationales

Concernant les indicateurs économiques et stratégiques, l'échantillon est semblable aux données de l'Unep en 2011. Dans les deux cas, les petites entreprises dominent largement en nombre et la plupart de ces entreprises réalisent la majorité de leur chiffre d'affaire sur des marchés privés.

Cependant, contrairement au niveau national, l'activité de création n'est pas réservée aux plus grandes structures. Certaines petites entreprises sont même totalement spécialisées dans cette activité.

- En termes de productivité des travailleurs, l'échantillon est également comparable en moyenne aux statistiques de l'Unep de 2011. Cependant on ne note pas ici de corrélation avec le nombre de travailleurs.

Autre différence, la corrélation entre la productivité et l'activité de création est moyenne, ce qui laisse penser que cette activité permet une productivité légèrement plus importante que l'activité l'entretien. Les chiffres nationaux à ce sujet sont largement en faveur de la création.

Les deux entreprises qui se démarquent des autres structures par une productivité beaucoup plus élevée sont également singulières par leur stratégie : l'une est orientée à 100% vers la création pour des particuliers (suite à un entretien avec le dirigeant, elle cible plutôt une clientèle très aisée et propose des prestations de qualité, elle est également très exigeante vis-à-vis de ses employés et des compétences qu'ils apportent) et l'autre réalise 45% de son chiffre d'affaire avec des activités autres que celles du paysage (voiries et réseaux divers et terrassements principalement) et 50% avec les activités de création en paysage.

- Plus qu'une compétence, la possession du permis de conduire, voir même du permis remorque ou du permis poids lourds est absolument nécessaire pour travailler dans le secteur du paysage. Les trajets pour se rendre sur les chantiers se font nécessairement en véhicule.

- Les intentions d'embauches sont importantes : 62% des structures prévoient de recruter dans les cinq prochaines années. Pour les répondants aux questions ouvertes, les perspectives sont de continuer à se développer et grandir ou, au pire de se maintenir à la taille actuelle. Le secteur devrait donc encore être créateur d'emploi dans les années à venir. Les tendances nationales d'augmentation des effectifs se vérifient au niveau du bassin grenoblois.

- Un échantillon plus grand aurait peut être permis d'obtenir plus d'informations et de résultats sur d'éventuelles relations entre les caractéristiques économiques et les comportements de recrutement des structures.

##### b) Les niveaux IV plébiscités par les professionnels

On remarque sur la figure 9, page 21, que les diplômes recherchés pour le futur sont à peu près les mêmes que ceux qui ont été embauchés récemment. Les diplômes de niveau IV (Bac Pro et BP) sont largement les plus plébiscités. Les intentions les concernant sont d'ailleurs les seules à être supérieures aux embauches passées.

Le Bac Pro attire autant les professionnels probablement puisqu'il est plus ancien et donc plus connu que le BP IV. En effet le BP IV n'existe que depuis 2004. Le nombre de titulaires d'un Bac Pro est donc sans aucun doute plus important.

Il est possible que le BP IV vienne à remplacer le Bac Pro dans les attentes des professionnels. Le BP IV est en effet le diplôme qui enregistre la plus forte progression (+13% entre les embauches passées et les intentions). Cette tendance est logique : c'est aujourd'hui le diplôme le plus approprié pour les ouvriers hautement qualifiés et les chefs d'équipe puisque l'enseignement est composé essentiellement de matières professionnelles, alors que le Bac Pro compte des matières plus générales pour permettre la poursuite d'études.

La figure 17, page 31, confirme également que la grande majorité des professionnels cherchent des diplômes de niveaux IV (BP IV et Bac Pro), les modalités associées sont proches de l'origine et ont donc été choisies par de nombreux répondants.

On remarque également qu'un quart des entreprises ont embauché des personnes sans diplômes. Cela laisse supposer qu'une partie non négligeable de la main d'œuvre a été formée sur le terrain uniquement. Une explication peut être la faible difficulté technique de certaines tâches du métier de paysagiste. Les intentions pour ce type de profils sont très faibles.

Il est intéressant de mettre en parallèle ces résultats avec ceux concernant les postes pourvus et à pourvoir (figure 10 page 22).

### c) Les professionnels recherchent surtout des ouvriers, puis des chefs d'équipes.

Si les diplômes de niveau IV remportent les préférences des professionnels, il existe probablement un décalage avec les postes qu'ils occupent. En effet, ce sont d'avantage les postes d'ouvriers que de chefs d'équipes qui ont été pourvus et qui sont demandés.

Ceci s'explique probablement par l'entrée dans une entreprise par le bas de l'échelle. En effet, dans le secteur du paysage, une entreprise cherchant un chef d'équipe va souvent embaucher un ouvrier et promouvoir un ouvrier, qui a l'avantage de déjà connaître l'entreprise. Un Bac Pro peut ainsi être embauché comme ouvrier, dans une hypothèse de future promotion. Ce phénomène avait déjà été mis en avant par une enquête sur l'insertion professionnelle en paysage en Midi-Pyrénées en 2010 (Guicheney, 2009 ; Germond et Serranou, 2010).

La projection des variables supplémentaires de l'ACM (Annexe 5) montre d'ailleurs que les professionnels des très petites structures (moins de cinq salariés) sont souvent intéressés par les possesseurs de BP IV (les modalités "BP IV\_1", "ETP\_1" et "CAP\_0" sont proches sur le graphique) mais assez peu souvent par les possesseurs de CAP. Il peut y avoir deux explications : soit ces structures sont intéressées par quelqu'un pouvant encadrer une deuxième équipe ; soit se sont des professionnels seuls qui souhaitent s'adjoindre les services de quelqu'un qui pourra encadrer une équipe si l'entreprise grandit. A son embauche il sera alors probablement ouvrier.

Les très petites entreprises sont d'ailleurs les plus souvent intéressées par les compétences de préparation, d'organisation et d'évaluation des travaux sur les chantiers.

Les postes de chefs de chantiers et de conducteurs de travaux sont très peu demandés, ce qui est en accord avec la taille des entreprises puisque ce sont des postes d'encadrement qui nécessitent forcément de grosses structures pour les accueillir.



d) Les jeunes sont plus recherchés.

En ce qui concerne les tranches d'âges, les moins de 30 ans sont recherchées par une très grande majorité des professionnels. Les intentions pour les plus de 30 ans ont cependant augmenté.

Cela peut être dû simplement au fait qu'il y a d'avantage de personnes des jeunes tranches d'âge (18-30 ans) sur le marché du travail et qui cherchent à travailler dans le secteur du paysage. En effet, selon l'Unep (2011), la profession est plutôt jeune puisque la moyenne d'âge des actifs en 2011 était de 35 ans.

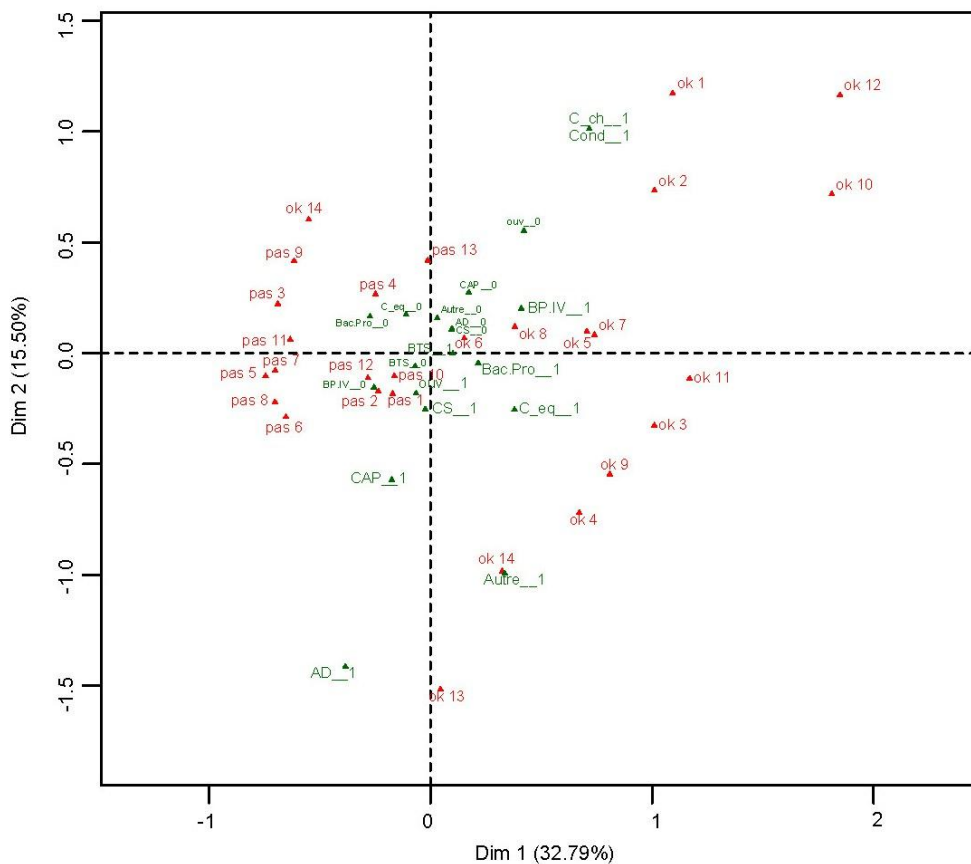
e) Des décalages entre les compétences, les postes et les diplômes recherchés.

On l'a vu, les professionnels du paysage recherchent surtout des ouvriers et des chefs d'équipes. De préférence, les candidats doivent posséder un diplôme de niveau IV.

En termes de compétences (figure 14 page 24), la réalisation des travaux d'entretien et de création sont le cœur du métier et sont donc les plus attendues par les professionnels. Dans l'ordre décroissant viennent ensuite l'organisation des travaux sur les chantiers, l'utilisation des engins de chantier et l'estimation et la préparation des personnels, matériels et fournitures nécessaires à un chantier.

Si les deux premières compétences relèvent de l'exécution et du niveau V, les autres font référence au niveau IV, responsable de l'encadrement du personnel sur les chantiers.

Ces résultats sont plutôt cohérents avec les diplômes et les postes recherchés.



**Figure 17 : Analyse en Correspondance multiple entre les compétences recherchées : projection des modalités actives et complémentaires sur le plan 1-2. O. Bayart.**

- Cependant, si la projection des variables supplémentaires de l'ACM (figure 17, Voir annexe 2 pour plus de détails sur l'ACM et la lecture des graphiques qui en résultent.) montre que les professionnels assimilent plutôt bien les diplômes de Bac Pro et de BP IV aux postes de chef d'équipe, ils attendent de ces niveaux de formation qu'ils soient capables de réaliser les travaux, mais pas toujours de les préparer, les organiser et les encadrer (les modalités "BP IV\_1" et "Bac Pro\_1" sont plus proches des modalités "ok\_6" et "ok\_8" que des modalités "ok\_5" et "ok\_7"). Une partie des professionnels (notamment dans les groupes 1 et 4) qui s'est déclarée intéressée par un diplôme de niveau IV ne recherche pas toujours les compétences correspondantes.

Ce décalage correspond à celui mis en évidence au point c) où les professionnels recherchent des niveaux IV en majorité mais en partie pour des postes d'ouvriers.

Le BP IV est identifié comme plus à même d'avoir ces compétences d'encadrement que le Bac Pro. Les professionnels des groupes 1 et 4 qui sont intéressés par le Bac Pro, n'ont pas mentionné les compétences d'évaluation du travail accompli ou de préparation du matériel, des personnes et des fournitures à l'échelle d'un chantier. Ces compétences font pourtant partie du domaine des niveaux IV, en plus de celles d'organisation et de réalisation des travaux sur les chantiers.

De plus, une part non négligeable des professionnels (majoritairement dans les groupes 1 et 4) est intéressée par un Bac Pro en tant qu'ouvrier (la modalité "Bac Pro\_1" est à peine plus proche de la modalité chef d'équipe ("C\_eq\_1") que de la modalité ouvrier ("ouv\_1"). Cela confirme encore la remarque émise au point c).

Cela peut avoir plusieurs causes :

- soit il y a trop de personnes de ce niveau sur le marché et les professionnels les recrutent pour des postes plus bas, au détriment des diplômes inférieurs. Cette hypothèse semble peu vraisemblable aujourd'hui puisque plus de 40% des professionnels ont eu des difficultés pour embaucher, dont plus de la moitié d'entre eux pour manque de candidats qualifiés.
- soit ce niveau n'est pas identifié comme capable de réaliser ces tâches, il y a alors un problème dans la formation, dans l'interprétation du niveau par les professionnels ou dans l'utilisation de leurs compétences par les titulaires de ce diplôme.
- soit les postes de chefs d'équipes sont le plus souvent pourvus en interne tandis que le recrutement se fait au niveau des ouvriers, comme expliqué au point b).

- Les résultats concernant le diplôme de BTS sont étonnants. La position centrale de la modalité "BTS\_1" laisse penser que les compétences qui lui sont attribuées par les professionnels sont très variées, du simple exécutant jusqu'à la conception d'aménagement et l'établissement de devis. Un retour au tableau de données confirme cette impression, de plus on constate que les entreprises qui sont intéressées par ce diplôme sont aussi bien dans les groupes 1, 2 et 5. Il serait intéressant de voir les résultats que donnerait un échantillon plus grand sur ce sujet.

- En ce qui concerne les postes d'encadrement et de gestion (Chef de chantiers et Conducteur de travaux) ils sont, comme attendu, liés avec une taille importante de l'entreprise et il leur est demandé de posséder des compétences en amont et en aval des travaux, en plus de celles de réalisation et d'organisation des chantiers parfois. Pour ces postes, il n'est pas demandé de compétences ni d'expérience autres.

- Le poste d'ouvrier et les compétences qui lui sont associées sont en général cohérents. Le CAP semble bien identifié comme le diplôme correspondant à ce poste d'exécutant.

f) Les faibles niveaux attendus avec des compétences annexes et une expérience dans un autre domaine.

Les niveaux IV, le Bac Pro et le BP IV sont les diplômes les moins liés aux autres compétences demandées et à l'expérience professionnelle dans un autre secteur (les modalités "ok\_13" et "ok\_14" sont éloignées des modalités "Bac Pro\_1" et BP IV\_1"). Il leur est donc demandé d'être de purs spécialistes du paysage, contrairement aux CAP pour qui ces caractéristiques sont plus souvent demandées.

Les professionnels intéressés par les personnes sans diplômes attendent souvent d'eux qu'ils possèdent soit des compétences autres, soit qu'ils possèdent une expérience professionnelle dans un autre secteur. Ces professionnels ne sont donc pas insensibles aux opportunités et aux aptitudes que peuvent leur apporter des personnes sans diplômes mais avec des expériences et des savoirs faire particuliers.

- Les autres compétences ("ok\_13) demandées par les professionnels sont souvent soit dépendantes des personnes (savoirs-être, rigueur, curiosité...), soit issues d'autres secteurs (VRD et électricité). Il semble difficile de les ajouter aujourd'hui aux formations longues (initiale ou apprentissage) mais certaines pourraient être proposées au catalogue des formations courtes pour adultes, en spécialisation pour des employés déjà en poste.

En conclusion de cette partie, les professionnels ont en majorité l'intention de recruter. Ils expriment un besoin plus important en ouvriers qu'en chefs d'équipes. Cependant, l'organisation des recrutements et promotions impose de former des personnes de niveaux IV pour qu'elles occupent des postes d'ouvriers avant d'occuper des postes à responsabilités plus élevées. Le poste dépend finalement autant des aptitudes pratiques mesurées sur le terrain par les employeurs que des diplômes. L'importance de l'expérience dans la structure et de la connaissance de son fonctionnement semble primordiale avant d'accéder à des postes de chef d'équipe ou supérieurs.

La structuration du secteur (beaucoup de petites entreprises) nécessite également de former des personnes au niveau IV. En effet l'Unep (2011) souligne la création de nombreuses entreprises individuelles dans les dernières années. Le niveau IV, et en particulier le BP IV donne les clefs de lecture pour avoir la vision globale et les capacités de gestion d'une petite entreprise. L'enquête menée ici montre également que les petites entreprises sont en demande de ce diplôme, à même de les aider à grandir (55% des structures de moins de 10 salariés envisagent de recruter dans les 5 ans à venir).

## B. Analyse critique de la méthode.

### a) Stratégie d'échantillonnage.

Etablir un second échantillon qui ne connaît pas le CFPPA (ou qui n'emploie pas d'apprenti) aurait pu avoir un intérêt pour recueillir des réponses plus neutres et peut être moins orientées par les apprentis eux-mêmes et l'image qu'ils ont laissée dans l'entreprise. Par exemple un apprenti peu orienté sur une matière peut donner l'impression que celle-ci est négligée au CFPPA. Ce phénomène est limité par les discussions entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage mais il existe tout de même.

Cependant, un tel échantillon aurait été très difficile à obtenir. D'un point de vue pratique tout d'abord puisqu'il aurait fallu obtenir une liste des entreprises et déterminer lesquelles n'ont pas connaissance du CFPPA, qui est largement connu sur le territoire. Ensuite, cet échantillon aurait dû être suffisamment conséquent en taille pour espérer un nombre de réponses satisfaisant pour pouvoir être traité.

L'échantillon obtenu par la méthode utilisée semble cohérent avec les statistiques nationales, comme expliqué au point A.a).

### b) Questionnaire.

Malgré le travail effectué pour rendre le questionnaire simple, clair, concis et facile d'utilisation, les formateurs ne semblent pas se l'être approprié suffisamment, au moins pour leurs premières visites. Cela malgré la présentation qui leur avait été faite au moment de leur remettre un exemplaire du questionnaire. Après les tout premiers retours et sur conseils des formateurs, de légères modifications de forme ont été apportées pour faciliter la lecture du questionnaire et éviter ce problème d'appropriation au début.

Le questionnaire semble avoir été bien compris par les professionnels en auto administration, sollicités via les livrets de suivi des apprentis.

Un deuxième questionnaire a été créé pour la collecte de données via un site internet. Une question a été ajoutée concernant la typologie des entreprises pour connaître la qualification des employés travaillant actuellement dans la structure. Cette question n'avait pas été posée dans la version papier par manque de place.

Les résultats de cette question n'ont pas été exploités car les réponses ne regroupaient pas une partie suffisante de l'échantillon pour être exploitables.

Cette question aurait permis d'obtenir une typologie plus détaillée des structures et de connaître la composition de leur main d'œuvre. Une question mettant en lien les postes occupés et les diplômes détenus par les employés aurait également été intéressante pour vérifier l'adéquation entre ces deux éléments.

La question sur le nombre d'employés comprend les apprentis, comme le font les statistiques de l'Unep. Il aurait pu être judicieux de demander le nombre précis d'apprentis, pour relativiser le nombre d'employés de chaque structure. Des comparaisons auraient également pu être faites entre les différents employeurs et leur prise en charge d'apprentis. En effet, au niveau national, les apprentis sont plus présents dans les petites entreprises que dans les grandes (18% des actifs dans les entreprises de moins de six salariés, 7% dans les plus de 50 salariés, Unep 2011), cette tendance aurait pu être vérifiée dans le bassin grenoblois.

Les modalités concernant les postes dans l'entreprise ont été définies simplement par "ouvrier", "chef d'équipe", "chef de chantiers", "conducteurs de travaux" Ces catégories ont été préférées à celles de la Convention Collective Nationale des entreprises du paysage de 2008 car elles semblent correspondre d'avantage à l'utilisation courante et actuelle par les professionnels pour décrire les postes. Elles peuvent correspondre respectivement à "ouvrier paysagiste", "maître ouvrier paysagiste", "Technicien et Agent de Maîtrise", et "cadre" .

### c) Collecte des données

La collecte des données était initialement prévue par les formateurs comme présenté dans le point 2. A. c). Le calendrier a été respecté pour la réalisation du questionnaire, il était disponible pour les visites en entreprises à partir du mois de mai (voir la figure 18).

Cependant, après expérience, cette méthode de collecte est peu judicieuse, du fait des difficultés rencontrées par les formateurs (visites réalisées sur les chantiers, interlocuteurs qui ne sont pas forcément les dirigeants et ne connaissent pas toutes les informations, etc.) et peut être de leur manque de volonté ou d'implication dans l'accomplissement de cette tâche. En effet de nombreuses visites ont été effectuées en oubliant le questionnaire et aucun refus n'a été mentionné pour expliquer le faible nombre de questionnaires remplis. Le pourcentage de réussite de cette méthode est très faible puisque seulement 12 questionnaires ont été remplis par ce biais, et seulement 8 sont exploitables (les autres ne sont pas suffisamment remplis). Le potentiel était aux alentours de 100 en théorie (c'est le nombre d'entreprises qui n'avaient pas encore été visitées par les formateurs à la date de la mise à disposition du questionnaire). Le calendrier de réalisation de cette enquête par ce biais n'était peut être pas optimal. Il aurait peut être dû commencer plus tôt, cela n'était pas possible du fait de la date à laquelle débutait mon stage.

Devant ces difficultés de récolte des données par les formateurs, nous avons décidé de les collecter par les livrets de suivi des apprentis.

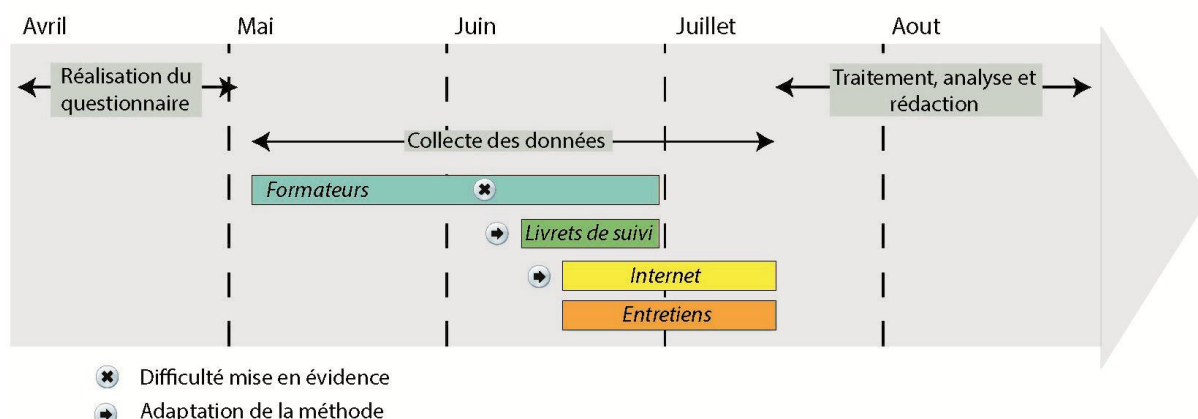
Malheureusement, la décision et la mise œuvre ont été trop tardives et seulement une douzaine de professionnels ont été sollicités. En effet, cette méthode a été utilisée mi-juin et elle nécessite un aller-retour des apprentis dans leur entreprise sur une courte période ; à cette date, cela n'était possible qu'avec 12 apprentis, les autres partant pour la période estivale ou ayant terminé leur formation.

Cette méthode sous entend une auto administration du questionnaire par les professionnels. Cela ne semble pas avoir posé de problème puisque les questionnaires retournés sont correctement remplis et que le taux de réponse est conforme aux attentes (un tiers de questionnaires remplis).

L'utilisation d'un site Internet a permis de réunir d'avantage de données et d'atteindre un nombre satisfaisant de questionnaires remplis. Ce moyen de collecte est assez performant puisqu'un professionnel sur cinq a répondu aux sollicitations.

Cependant, malgré la simplicité de l'interface utilisée et le fait qu'elle permette de répondre lorsqu'on le souhaite et en plusieurs fois, il est possible que certains professionnels ne soient pas à l'aise avec cette méthode.

Tous ces moyens de collecte ont permis d'avoir des réponses satisfaisantes, en nombre et en qualité (questionnaires complets), et homogènes puisque les questions étaient les mêmes. Un échantillon plus conséquent aurait tout de même permis d'avoir des résultats plus fiables et aurait peut être permis de dégager des conclusions supplémentaires.



**Figure 18 : frise chronologique du déroulement de l'enquête. O. Bayart.**

## C. Reproductibilité de l'enquête par les autres CFPPA de la région Rhône-Alpes ?

### a) Intérêt et fréquence

Comme dit dans la partie 1, le CFPPA de Grenoble - St-Ismier travaille en réseau avec les autres CFPPA de la région Rhône-Alpes (Resora). Dans ce cadre, il est porteur du marché du BP IV en formation continue. Comme expliqué dans la sous-partie C. c), cette formation est soumise à appel d'offre et le nombre de places financées dans ce cadre est défini par la Région, comme pour toutes les autres formations continues.

Reproduire cette enquête au niveau régional permettrait à Resora d'obtenir un aperçu du secteur et des perspectives de création d'emplois à un instant T. Ainsi les réponses aux appels d'offres pourront être argumentées et, si besoin, demander l'ajustement du nombre de places offertes pour chaque niveau de formation avant la parution des appels d'offre.

Ainsi cette enquête pourrait être reconduite au niveau régional pour préparer l'appel d'offre de 2014. Il serait également intéressant de la reproduire dans le temps pour obtenir les tendances d'évolutions du secteur et rester au plus près des attentes des professionnels, renforçant la légitimité des CFPPA sur les marchés des formations en paysage. Dans cette hypothèse, la fréquence de reproduction serait tous les trois ans, de sorte à avoir les résultats six mois ou un an avant le lancement des appels d'offres par la Région.

La méthode à utiliser serait semblable à celle qui a été mise en place par le CFPPA de St-Ismier, avec quelques modifications.

### b) Méthode

Le questionnaire utilisé ici pourrait être réutilisé. Il serait intéressant d'ajouter une dimension quantitative aux questions sur les profils recherchés (diplômes et postes à pourvoir). Les estimations deviendraient alors chiffrées en nombre de personnes à recruter et non en nombre d'entreprises intéressées par des profils.

Bien que le traitement et l'interprétation de telles données ne semblent pas simples, elles apporteraient une réelle information en plus.

La méthode de collecte des données qui semble la plus à même de fournir un nombre satisfaisant de réponses est la collecte par les livrets de formations. Le questionnaire serait transmis aux autres CFPPA de la Région qui les diffuseraient auprès des maîtres d'apprentissage avec qui ils sont en contact. Les réponses seraient alors centralisées et traitées par le CFPPA de St-Ismier.

La collecte par internet ne semble pas la plus appropriée, à moins peut être de trouver un autre site proposant ces services car Eval&Go devient payant après un certain nombre de courriers électroniques envoyés et de réponses enregistrées. Elle pourrait venir en complément si le nombre de réponses est jugé insuffisant à la fin de la période de collecte.

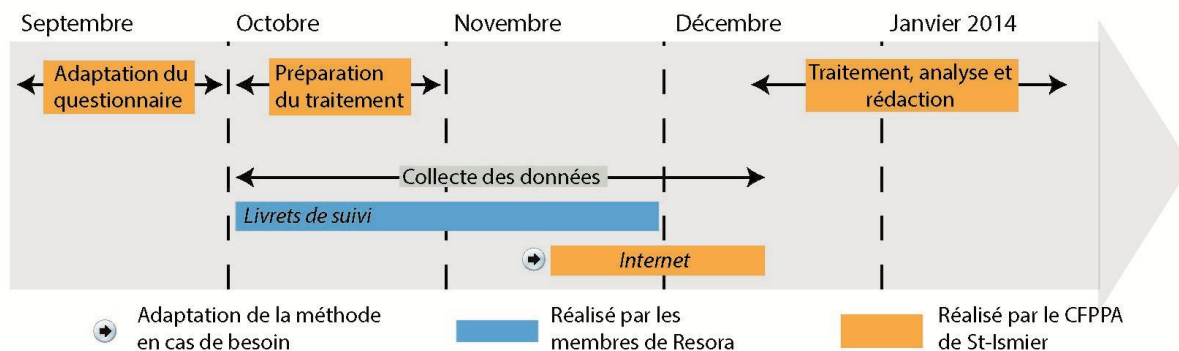
Un fichier Excel permettant de réaliser rapidement les statistiques descriptives serait à mettre en place. Il doit permettre facilement la saisie des données recueillies et la constitution automatique des graphiques.

Le traitement des données par une ACM permettrait d'identifier des groupes de comportements vis-à-vis des futures embauches et d'étudier les correspondances entre ces groupes et les caractéristiques stratégiques et économiques des structures interrogées. Les estimations d'embauches pour un poste ou un diplôme par un type de structure pourraient alors être recoupées avec le nombre de structures de ce type et les intentions exprimées en chiffres pour ce poste ou ce diplôme.

L'étude des évolutions des groupes peut également être intéressante. Cela peut apporter des informations sur la façon dont se structurent les entreprises dans le temps.

L'ACM permettrait également d'identifier, comme dans la présente étude, des éventuelles différences entre les diplômés, les postes et les compétences recherchés par les professionnels. Cette identification amènerait alors à chercher les éventuelles causes de ces décalages, s'ils existent, et les moyens de remédier à cela.

c) Planning prévisionnel (voir figure 19).



**Figure 19 : planning prévisionnel de la reproduction de l'enquête à l'échelle régionale. O. Bayart**

## Conclusion

- Etant donnée l'importance de la présence du végétal dans notre quotidien, la formation aux métiers des aménagements paysagers est justifiée. Acteur majeur de la formation en paysage dans le bassin grenoblois, le CFPPA de St-Ismier s'est interrogé sur les compétences recherchées par les professionnels et sur leurs intentions de recrutement. Pour ce faire, une enquête a été menée auprès de 37 professionnels, du secteur privé comme du secteur public. Des statistiques descriptives ont été effectuées avec leurs réponses, elles ont également été traitées par une analyse en correspondances multiples (ACM).

- Les structures étant majoritairement de petite taille, les professionnels sont pour la plupart intéressés par les postes d'ouvriers et de chefs d'équipe plutôt que ceux de chefs de chantier et de conducteur de travaux.

En cohérence avec les postes recherchés, les compétences d'exécution des travaux sont les plus demandées, viennent ensuite les compétences d'encadrement d'une équipe sur un chantier. Les compétences en amont (devis et conception) et en aval (bilan économique, gestion du matériel) sont recherchées par très peu de structures.

Cette cohérence est moins vraie en ce qui concerne les diplômes recherchés. Le niveau IV est largement plébiscité par les professionnels, bien qu'ils n'y associent pas toujours les bonnes compétences. Le diplôme de BTSA semble mal compris par les professionnels, qui lui attribuent uniquement des compétences d'exécution pour certains et, pour d'autres, les compétences (qui sont les siennes) d'encadrement, de préparation, d'établissement de devis et de bilans, en plus de celles d'exécution.

Cette situation montre qu'en paysage, un bon encadrant est avant tout un excellent ouvrier et que l'expérience dans l'entreprise compte au moins autant que le diplôme.

- Résultat qui peut paraître étonnant, peu de liens avérés ont été mis en lumière par l'étude concernant les caractéristiques économiques et stratégiques des structures et leurs demandes en postes, diplômes et compétences. Hormis le fait que ce sont majoritairement les petites structures qui sont le plus intéressées par le diplôme du BP IV et que les entreprises qui recherchent exclusivement les compétences d'exécution des travaux réalisent peu de création et beaucoup d'entretien.

- L'étude confirme que le CFPPA de St-Ismier est bien positionné par rapport aux besoins du secteur en termes de diplômes et de compétences. Conformément aux attentes des professionnels, le nombre de personnes sortant d'une formation de niveau IV (73, tous diplômes et voies confondus) est supérieur à celui en niveau V (48 personnes). Les enseignements professionnels sont donc ceux des référentiels de ces diplômes, en premier lieu les techniques de réalisation des travaux puis l'organisation et l'encadrement d'un chantier.

- Nous pouvons également souligner les difficultés de recrutement mises en avant par plus de 40% des professionnels (chiffre similaire à celui donné par l'Unep pour la région Rhône-Alpes en 2011).

Ces difficultés, associées aux fortes intentions de recrutement révélées par l'enquête et aux importantes demandes de formations continues que reçoivent les CFPPA de la région, amènent à s'interroger sur le nombre de personnes formées au niveau régional.

En effet, aujourd'hui, en formation continue, seul le CFPPA de St-Ismier est porteur de places financées par la Région pour le BP IV aménagements paysagers alors que de nombreux centres sont porteurs de formations de niveau V en paysage financées par le Conseil Régional.



Il existe donc un écart important entre le nombre de places en niveau IV et le nombre de places en niveau V : une place en niveau IV pour 6 places en niveau V.

Faire correspondre ce ratio avec celui des chefs d'équipe et des ouvriers recherchés par les professionnels permettrait de satisfaire les besoins du secteur et de créer de l'emploi.

Dans les cinq dernières années, les professionnels ont recruté un chef d'équipe pour 1,5 ouvrier\*. Pour les cinq prochaines années, ce rapport passe d'un chef d'équipe pour deux ouvriers.

- Pour conclure, reproduire cette enquête avec les autres CFPPA de la région Rhône-Alpes permettrait de confirmer et d'affiner les résultats et peut être d'en obtenir d'autres, à l'aide d'un échantillon plus important. La collecte d'informations chiffrées concernant les intentions d'embauches permettrait aussi d'avoir une vision encore plus précise de l'emploi dans les années à venir dans le secteur des travaux paysagers.

\*le rapport entre les entreprises ayant déclaré le recrutement d'au moins un chef d'équipe et de celles ayant déclaré le recrutement d'au moins un ouvrier est de 1 pour 1,5.

## BIBLIOGRAPHIE

Besson L. (2013). L'emploi territorial en 2011 : stabilisation des effectifs globaux et moindre recours aux contrats aidés. Bulletin d'information statistique de la direction générale des collectivités locales, n°96, pp.1-4.

Blanc N. (2009). Vers un urbanisme écologique ? URBIA, n° 8 : Urbanisme végétal et agriurbanisme, Université de Lausanne, pp.39-59.

Boutefeu E. (2003). De la nature en ville ? Mais quelle idée ! Le lien horticole, supplément n°10/359, pp15-16.

Boutefeu E. (2009). La demande sociale de nature en ville : enquête auprès des habitants de l'agglomération lyonnaise. URBIA, n°8 : Urbanisme végétal et agriurbanisme, Université de Lausanne, pp.21-38.

(Disponible aussi sur [http://www.unil.ch/webdav/site/ouvdd/shared/URBIA/urbia\\_08/urbia\\_08\\_complet.pdf](http://www.unil.ch/webdav/site/ouvdd/shared/URBIA/urbia_08/urbia_08_complet.pdf) )

Cornillon P-A. Guyader A. Husson F. Jégou N. Josse J. Kloareg M. Matzner-Lober E. Rouvière L. (2010). Statistiques avec R. Presses Universitaires de Rennes, 275p.

Da Cunha A. (2009). Introduction : urbanisme végétal et agriurbanisme, La ville entre artifice et nature. . URBIA, n° 8 : Urbanisme végétal et agriurbanisme, Université de Lausanne, pp.1-20.

Germond M. et Serranou O. (2010). L'insertion professionnelle des formés dans le domaine du paysage en Midi-Pyrénées (cohortes 2006 et 2008). CarifOref Midi-Pyrénées - Unep - DRAAF, 44p.

Grangé D. et Lebart L. (1994). Traitements statistiques des enquêtes. Dunod, Paris, 255 p.

Guicheney H. (2009). Le recrutement, enjeu majeur du développement de la filière des travaux paysagers en Aquitaine. Agreste Aquitaine - Analyses et résultats, n°31, pp. 1-4

Perring M., cité par Pearce F. (2013). Naturel, vous avez dit naturel ? *Courrier international*, n°1178 pp 44-46.

Unep (2007). Chiffres clés du secteur du paysage. Unep. 24 pages

Unep (2009). Chiffres clés du secteur du paysage. Unep. 32 pages

Unep (2011). Chiffres clés du secteur du paysage. Unep. 26 pages

Unep-Draaf 2010. Midi-Pyrénées

Unep-Ipsos (2013). Jardins et espaces verts, l'exception culturelle française ? Résultats de l'enquête 2013. Unep, 20 p.

## SITOGRAPHIE

[0] INSEE - Définitions et méthodes

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/secteur-d-activite.htm>

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

(consultés le 25/06/2013)

[1] Husqvarna Group (2013). Global Green Space Report 2013.

[http://greenspacereport.com/pdf/Husqvarna\\_Global\\_Green\\_Space\\_Report\\_2013.pdf.html](http://greenspacereport.com/pdf/Husqvarna_Global_Green_Space_Report_2013.pdf.html)

(consulté le 24/07/2013)

[2] Plante & Cité (2009). Bienfaits du végétal en ville sur le bien-être et la santé humaine, Références

[http://vegepolys.eu/media/rpc\\_n\\_special\\_bienfaits\\_nature\\_en\\_ville\\_015515700\\_1226\\_181220\\_09.pdf](http://vegepolys.eu/media/rpc_n_special_bienfaits_nature_en_ville_015515700_1226_181220_09.pdf) (consulté le 24/07/2013)

[3] Le Monde diplomatique (2010). Blog. Un monde toujours plus urbain.

<http://blog.mondediplo.net/2010-04-01-Un-monde-toujours-plus-urbain> (consulté le 24/07/2013)

[4] Organisation des Nations Unies (2002). Chronique : Perspectives de l'urbanisation mondiale, la Révision 2001 : Dans cinq ans, la moitié de la population mondiale sera urbaine.

[http://www.un.org/french/pubs/chronique/2002/numero3/0302p36\\_urbanisation\\_mondiale.html](http://www.un.org/french/pubs/chronique/2002/numero3/0302p36_urbanisation_mondiale.html)

(consulté le 24/07/2013)

[5] Organisation des Nations Unies (2012), Département des affaires économiques et sociales. Mise à jour avril 2012.

[http://esa.un.org/unup/Country-Profiles/country-profiles\\_1.htm](http://esa.un.org/unup/Country-Profiles/country-profiles_1.htm) (consulté le 24/07/2013)

[6] Corinne Legenne (2009), Institut d'Aménagement et d'Urbanisme d'Ile de France, La desserte en espaces verts, un outil de suivi de la trame verte d'agglomération

[http://www.iau-](http://www.iau-idf.fr/fileadmin/Etudes/etude_585/La_desserte_en_espaces_verts_avec_signets_01.pdf)

[idf.fr/fileadmin/Etudes/etude\\_585/La\\_desserte\\_en\\_espaces\\_verts\\_avec\\_signets\\_01.pdf](http://www.iau-idf.fr/fileadmin/Etudes/etude_585/La_desserte_en_espaces_verts_avec_signets_01.pdf) (consulté le 25/07/2013)

[7] INSEE. Chiffre d'affaires (statistique d'entreprise)

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chiffre-affaires.htm> (consulté le 25/07/2013)

[8] Val'hor (2012). Suivi d'activité semestriel des entrepreneurs du paysage.

1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestre 2012 :

[http://www.valhor.com/fileadmin/A-](http://www.valhor.com/fileadmin/A-Valhor/Valhor_PDF/Etudes_Synthese_Barometresecteurdupaysage_lplusC_1ersem2012.pdf)

[Valhor/Valhor\\_PDF/Etudes\\_Synthese\\_Barometresecteurdupaysage\\_lplusC\\_1ersem2012.pdf](http://www.valhor.com/fileadmin/A-Valhor/Valhor_PDF/Etudes_Synthese_Barometresecteurdupaysage_lplusC_1ersem2012.pdf)

2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> trimestre 2012 :

[http://www.valhor.com/fileadmin/A-](http://www.valhor.com/fileadmin/A-Valhor/Valhor_PDF/Etudes_Synthese_Barometresecteurdupaysage_lplusC_2emesem2012.pdf)

[Valhor/Valhor\\_PDF/Etudes\\_Synthese\\_Barometresecteurdupaysage\\_lplusC\\_2emesem2012.pdf](http://www.valhor.com/fileadmin/A-Valhor/Valhor_PDF/Etudes_Synthese_Barometresecteurdupaysage_lplusC_2emesem2012.pdf)

(consultés le 25/07/2013)

[9] INSEE Évolution du PIB en France jusqu'en 2012

[http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref\\_id=nattef08112](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=nattef08112) (consulté le 25/07/2013)

[10] Val'hor (2012). Dépense en faveur de l'environnement en 2010 : Biodiversité & Paysages, Espaces verts urbains

[http://www.valhor.com/fileadmin/A-](http://www.valhor.com/fileadmin/A-Valhor/Valhor_PDF/Etudes_Synthese_Economiedelenvironnement_aout2012.pdf)

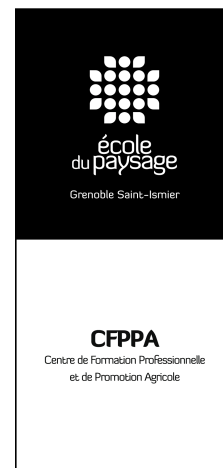
[Valhor/Valhor\\_PDF/Etudes\\_Synthese\\_Economiedelenvironnement\\_aout2012.pdf](http://www.valhor.com/fileadmin/A-Valhor/Valhor_PDF/Etudes_Synthese_Economiedelenvironnement_aout2012.pdf)



**AGROCAMPUS OUEST**

**CFR Angers \***

2 rue Le Nôtre  
49045 Angers cedex 01



**Centre de Formation Professionnelle  
et de Promotion Agricoles**

1 chemin de Charvinière  
38332 St-Ismier Cedex

Mémoire de Fin d'Études\*

**Diplôme d'Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences Agronomiques,  
Agroalimentaires, Horticoles et du Paysage \***

Année universitaire\* : 2012-2013

Spécialité\* : Paysage

Spécialisation ou option\* : Ingénierie des Territoires

**L'emploi dans le secteur du paysage : quels besoins en 2013 dans le bassin Grenoblois ?**

**ANNEXES**

Par : Olivier BAYART

## Enquête sur les besoins en main d'oeuvre du secteur du paysage

Olivier Bayart

Agrocampus-Ouest - CFPPA de St-Ismier

Avez-vous embauché dans les 5 dernières années ?  
 Oui  Non

Si oui, quel(s) profil(s) ?

- Aucun diplôme  CS élagage  
 CAP  BTS  
 Bac Pro  Autre  
 Brevet Professionnel niveau IV

Pour quel(s) poste(s) :

- Ouvrier  
 Chef d'équipe  
 Chef de chantiers  
 Conducteur de travaux

Dans quelle(s) tranche(s) d'âge avez-vous recruté ?

- 18-25 ans  30-40 ans  
 25-30 ans  40 ans et plus

Avez-vous eu des difficultés pour recruter ?

- Oui  Non

Si oui, pour quelles raisons :

- Manque de candidats  
 Manque de candidats qualifiés  
 Manque de candidats satisfaisants (motivation, feeling...)

Comptez-vous embaucher à court ou moyen terme ? (moins de 5 ans)

- Oui  Non

Dans une perspective d'embauche, quelles compétences recherchez-vous : (lire par ligne)

- Etablir des devis  
 Participer aux études préalables et à la conception des aménagements paysagers

Organiser et réaliser l'entretien des espaces verts

Organiser et réaliser les travaux de constructions paysagères



OU



Réaliser l'entretien des espaces verts

Réaliser et/ou participer aux travaux des constructions paysagères **À PARTIR D'INSTRUCTIONS**

Utiliser et entretenir les engins de chantier



ET/OU

Gérer le parc matériel

Evaluer le travail accompli à l'échelle d'un chantier d'un point de vue qualitatif et quantitatif.



OU

Etablir le bilan, notamment économique, d'un ou plusieurs chantiers

L'expérience professionnelle dans un autre secteur est-elle un plus ?

- Oui  Non

Autre : .....

Quels profils seriez-vous susceptibles de recruter ?

- Aucun diplôme  CS élagage  
 CAP  BTS  
 Bac Pro  Autre  
 Brevet Professionnel niveau IV

Dans quelle(s) tranche(s) d'âge ?

- 18-25 ans  
 25-30 ans  
 30-40 ans  
 40 ans et plus

Pour quel(s) poste(s) :

- Ouvrier  
 Chef d'équipe  
 Chef de chantiers  
 Conducteur de travaux

Entreprise .....

Nombre de personnes, y compris les apprentis : .....ETP

Chiffre d'affaire : .....€

Distance moyenne des chantiers : .....km

Ville : .....

En pourcentage du CA, qu'elles sont les activités de l'entreprise ?

Création .....% Elagage .....%

Entretien .....% Autres (précisez) .....%

Nom et classe de l'apprenti : .....

En pourcentage du CA, sur quels marchés l'entreprise travaille-t-elle ?

Privés .....%

Publics .....%

## **Enquête sur les besoins en main d'oeuvre du secteur du paysage**

---

**Questions ouvertes :**

**Quel est votre avis sur l'avenir de la filière d'ici à 10 ans ?**

**Quelles sont vos perspectives pour votre entreprise d'ici à 10 ans ?**

**Quelles améliorations voudriez vous apporter aux formations actuelles en paysage ?**

**Existe-t-il des thèmes sur lesquels vous pourriez envoyer vos salariés en formation ? (éco-construction, certificat individuel, menuiserie paysagère, entretien du matériel, murs végétaux, etc.)**

## Annexe 2 : Aide à la lecture des résultats d'une analyse en correspondances multiples

- Une **variable** correspond à une question posée dans le questionnaire. Une variable peut être **active** : elle a été prise en compte lors de la création des **axes**. Dans cette étude, il s'agit des **compétences recherchées**.

Si elle n'est pas active, elle est **supplémentaire** : elle n'a pas été prise en compte lors de la création des axes. Les variables supplémentaires peuvent être projetées sur les axes formés. Dans cette étude, il s'agit des **postes et diplômes recherchés** ainsi que des **caractéristiques économiques et stratégiques** des structures.

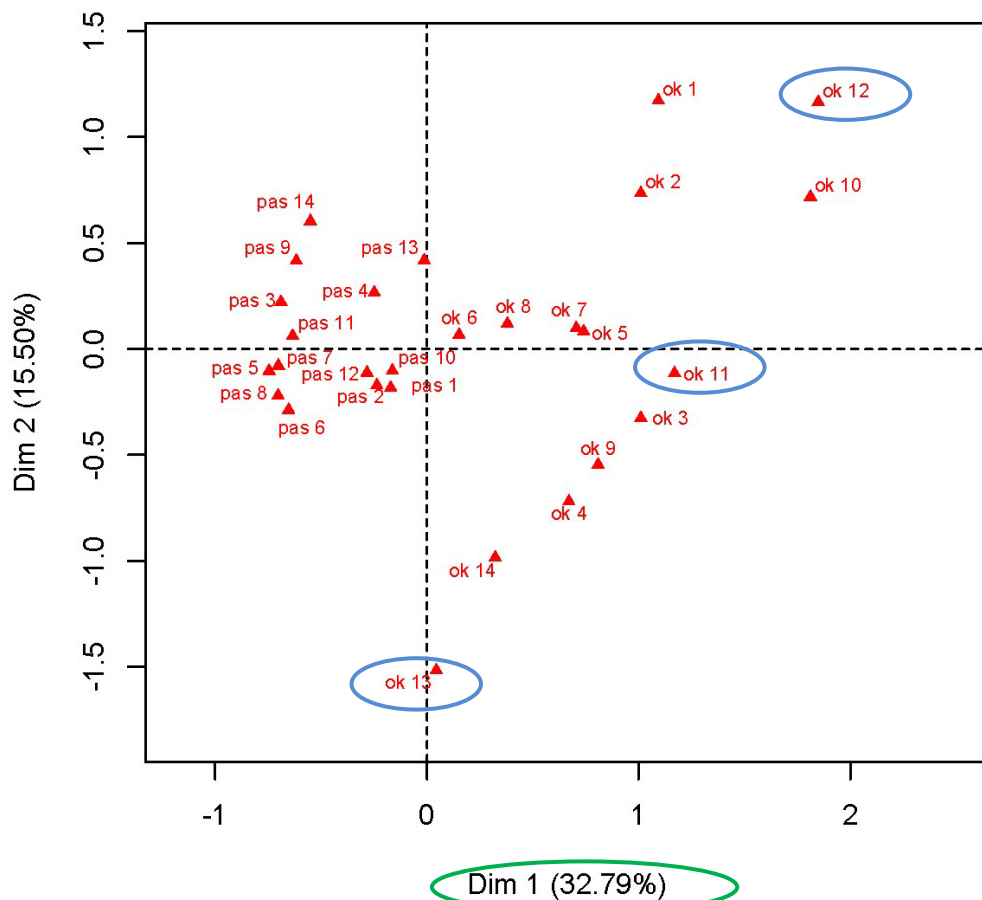
- Une **modalité** est la réponse choisie par le professionnel à une question. Une variable peut donc avoir plusieurs modalités.

- Un **individu** est un professionnel qui a répondu au questionnaire.
- Les **axes** sont constitués à partir des **modalités actives**.

- Les modalités actives sont représentées par des triangles rouges sur les graphiques.

Lorsqu'une modalité est située à proximité d'un axe et que ces coordonnées en valeur absolues sont élevées, cela signifie qu'elle a beaucoup contribué à la constitution de cet axe.

Exemples : la variable ok\_11 contribue beaucoup à l'axe 1 ; la variable ok\_13 contribue beaucoup à l'axe 2 ; la variable ok\_12 contribue aux deux axes de manière significative.



Ces différentes contributions permettent de déterminer la signification des axes, effectuée dans la partie 2. B. d) de ce mémoire.

L'axe 1 (horizontal) représente une part plus importante de l'information (33% contre 15% pour l'axe 2), les distances entre les variables et les individus sur l'axe 1 ont donc plus de poids dans l'analyse réalisée ensuite.

- Les **individus** peuvent être projetés également sur les axes. Cette projection (annexe 4) associée à celle des variables actives (compétences) a permis de dégager les groupes détaillés au point 2. B. d) en fonction des compétences qu'ils attendent. La proximité de deux individus sur le graphique signifie qu'ils ont donné sensiblement les mêmes réponses au questionnaire. Des retours au tableau de données sont parfois nécessaires pour affiner ou confirmer l'interprétation des résultats.

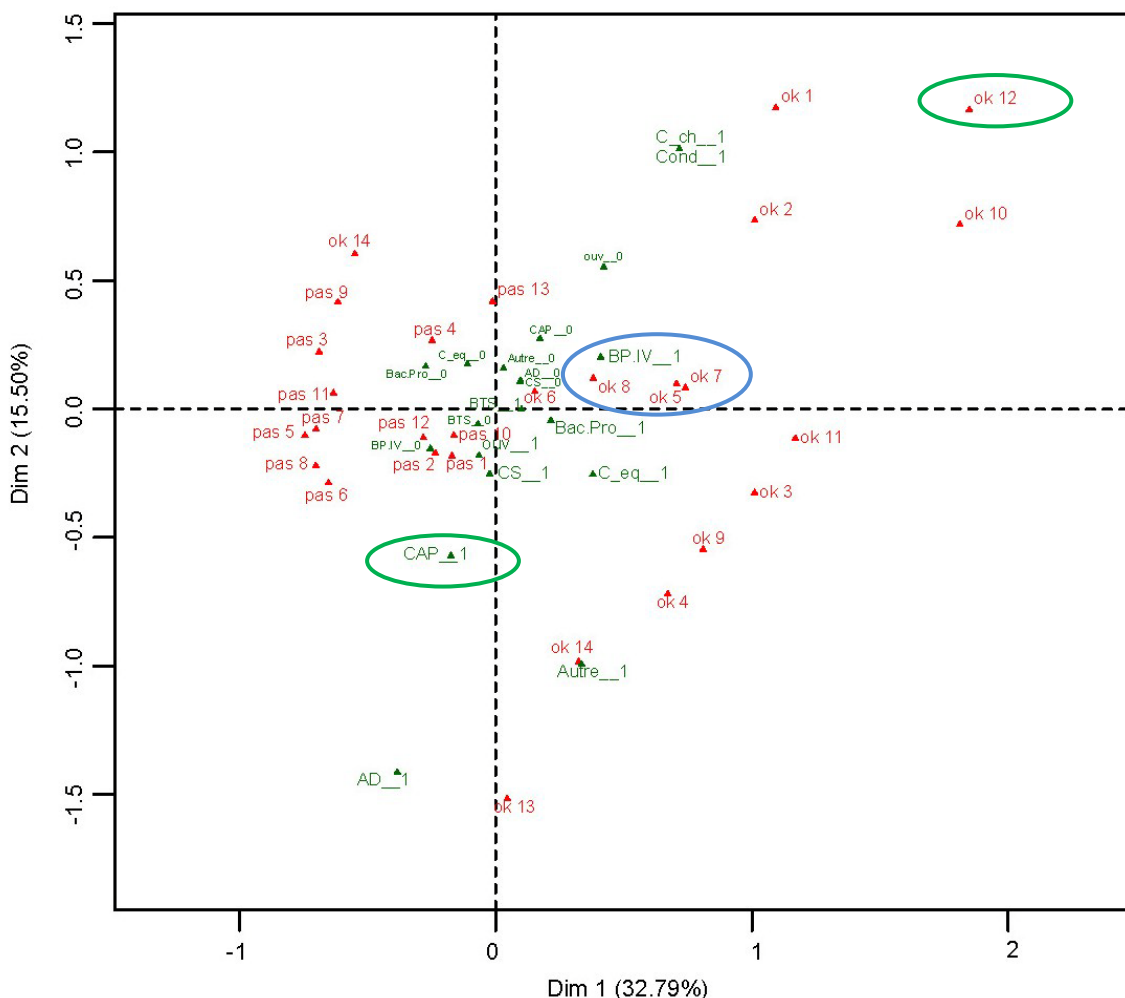
La projection (figure ci-dessous) des compétences recherchées (en rouge) et des postes et diplômes recherchés (en vert) se lit en comparant les distances entre les points.

Si deux points de deux variables différentes (c'est-à-dire de deux questions différentes) sont proches, cela signifie qu'un grand nombre d'individus ayant choisi une modalité ont aussi choisi l'autre. Exemple : les modalités ok 5, ok 7, BP IV\_1 et ok 8 sont proches. Les professionnels qui recherchent la compétence d'organisation des travaux d'entretien recherchent aussi souvent la compétence d'organisation des travaux de création et celle de réalisation des travaux de création. Ils cherchent également souvent des personnes ayant un BP IV.

De plus, toutes ces modalités sont assez proches de l'origine des axes car beaucoup de professionnels les ont choisies.

Inversement, Cap\_1 et ok\_12 sont très éloignées : ceux qui recherchent des CAP ne recherchent pas la compétence d'établissement de bilans économiques et inversement.

Pour les modalités situées très près de l'origine des axes; l'interprétation doit être vérifiée avec un retour au tableau de données, notamment si le résultat paraît étrange (cas du BTS détaillé dans la partie 3. A. c) ).



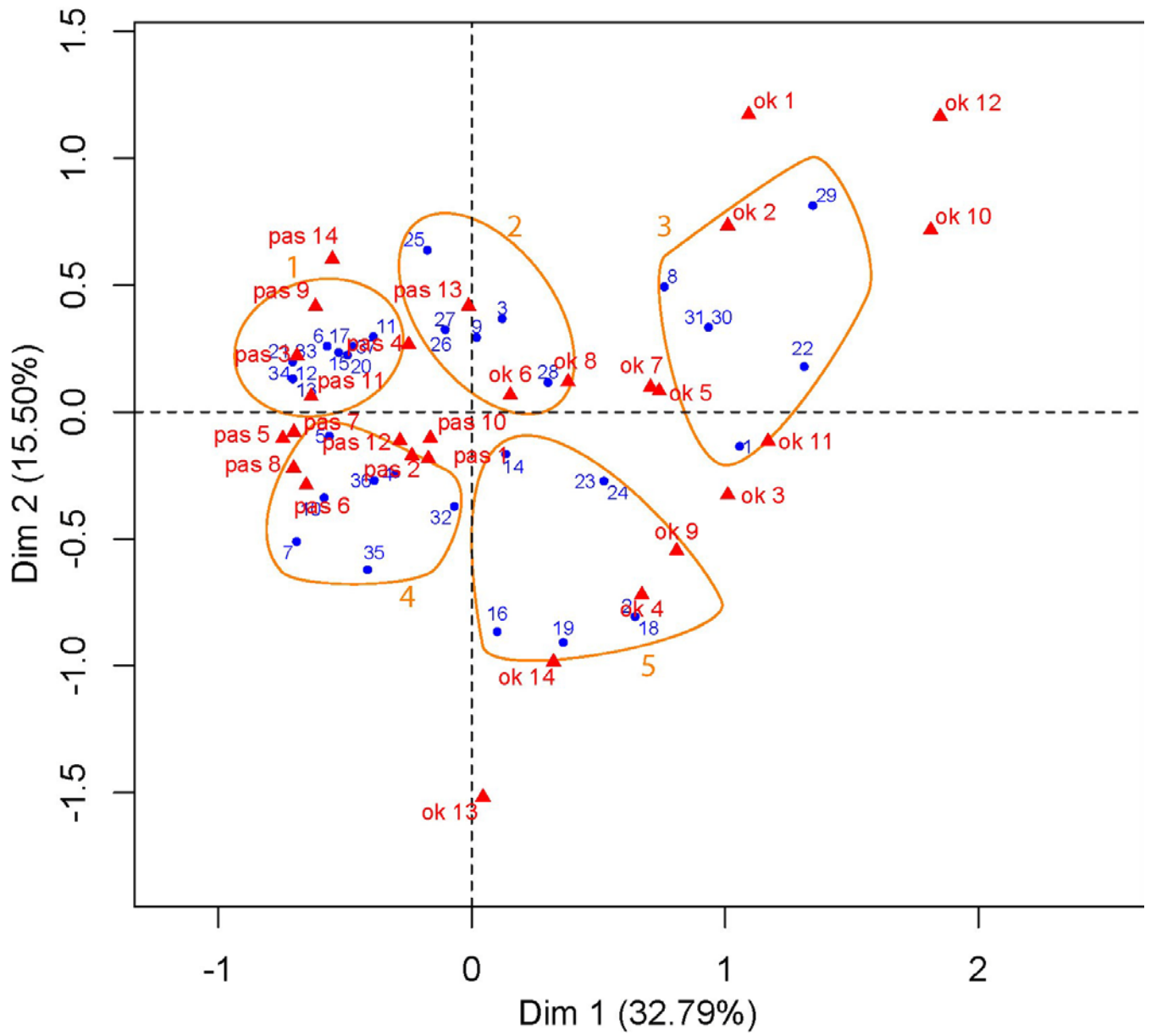


## Annexe 3 : Liste des variables et de leurs modalités retenues pour l'ACM

<b>Variables actives</b>	<b>Libellé</b>	<b>Modalités</b>	<b>Signification</b>
1	Etablir des devis	ok 1	recherche la compétence
		pas 1	ne recherche pas la compétence
2	Participer aux études préalables et à la conception des aménagements	ok 2	recherche la compétence
		pas 2	ne recherche pas la compétence
3	Estimer et préparer le personnel, les fournitures et le matériel nécessaires à un chantier	ok 3	recherche la compétence
		pas 3	ne recherche pas la compétence
4	Encadrer et guider le travail du personnel sur le chantier	ok 4	recherche la compétence
		pas 4	ne recherche pas la compétence
5	Organiser les travaux d'entretien lors d'un chantier	ok 5	recherche la compétence
		pas 5	ne recherche pas la compétence
6	Réaliser l'entretien des espaces verts	ok 6	recherche la compétence
		pas 6	ne recherche pas la compétence
7	Organiser les travaux de construction paysagère lors d'un chantier	ok 7	recherche la compétence
		pas 7	ne recherche pas la compétence
8	Réaliser les travaux de construction paysagère	ok 8	recherche la compétence
		pas 8	ne recherche pas la compétence
9	Utiliser et entretenir les engins de chantier	ok 9	recherche la compétence
		pas 9	ne recherche pas la compétence
10	Gérer le parc matériel	ok 10	recherche la compétence
		pas 10	ne recherche pas la compétence
11	Evaluer le travail accompli à l'échelle un chantier (qualitatif et quantitatif)	ok 11	recherche la compétence
		pas 11	ne recherche pas la compétence
12	Etablir le bilan, notamment économique d'un ou plusieurs chantiers	ok 12	recherche la compétence
		pas 12	ne recherche pas la compétence
13	Autre	ok 13	recherche la compétence
		pas 13	ne recherche pas la compétence
14	L'expérience dans un autre secteur professionnel est un plus	ok14	recherche la compétence
		pas 14	ne recherche pas la compétence

Variables supplémentaires		Libellé	Modalités	Signification
Diplômes	AD	Aucun diplôme	AD_1	recherche ce diplôme
			AD_0	ne recherche pas ce diplôme
	CAP	CAPA	CAP_1	recherche ce diplôme
			CAP_0	ne recherche pas ce diplôme
	Bac Pro	Bac Pro	Bac Pro_1	recherche ce diplôme
			Bac Pro_0	ne recherche pas ce diplôme
	BP IV	BP AP	BP IV_1	recherche ce diplôme
			BP IV_0	ne recherche pas ce diplôme
	CS	CS élagage	CS_1	recherche ce diplôme
			CS_0	ne recherche pas ce diplôme
	BTS	BTSA	BTSA_1	recherche ce diplôme
			BTSA_0	ne recherche pas ce diplôme
Autre	Autre	Autre_1	recherche ce diplôme	
		Autre_0	ne recherche pas ce diplôme	
Postes	ouv	Ouvrier paysagiste	ouv_1	recherche ce poste
			ouv_0	ne recherche pas ce poste
	C_eq	Chef d'équipe	C_eq_1	recherche ce poste
			C_eq_0	ne recherche pas ce poste
	C_ch	Chef de chanteir	C_ch_1	recherche ce poste
			C_ch_0	ne recherche pas ce poste
Cond	Conducteur de travaux	Cond_1	recherche ce poste	
		Cond_0	ne recherche pas ce poste	
Caractéristiques économiques	ETP	Nombre de personnes qui travaille dans l'entreprise	ETP_1	Moins de 5 personnes
			ETP_2	Entre 5 et 10 personnes
			ETP_3	Entre 10 et 20 personnes
			ETP_4	Entre 20 et 320 personnes
			ETP_5	Plus de 30 personnes
	D	Distance moyenne des chanteirs	D_1	Moins de 20 km
			D_2	Entre 20 et 40 km
			D_3	Plus de 40 km
	CA	Chiffre d'affaire	CA_1	Moins de 150 000 €
			CA_2	Entre 150 000 et 300 000 €
			CA_3	Entre 300 000 et 600 000 €
			CA_4	Entre 600 000 et 875 000 €
	CA_5		Plus de 875 000 €	
Caractéristiques stratégiques	Pu	Pourcentage du chiffre d'affaire réalisé grâce aux marchés publics	Pu_1	Moins de 20%
			Pu_2	Entre 20 et 80 %
			Pu_3	Plus de 80%
	Crea	Pourcentage du chiffre d'affaire réalisé par l'activité de création	Crea_1	Moins de 30%
			Crea_2	Entre 30 et 60%
			Crea_3	Plus de 60%
	Ent	Pourcentage du chiffre d'affaire réalisé par l'activité d'entretien	Ent_1	Moins de 30%
			Ent_2	Entre 30 et 60%
			Ent_3	Plus de 60%
	Autre_Act	Pourcentage du chiffre d'affaire réalisé par d'autres activités (dont l'élagage)	Autre_Act_1	Moins de 30%
			Autre_Act_2	Entre 30 et 60%
			Autre_Act_3	Plus de 60%

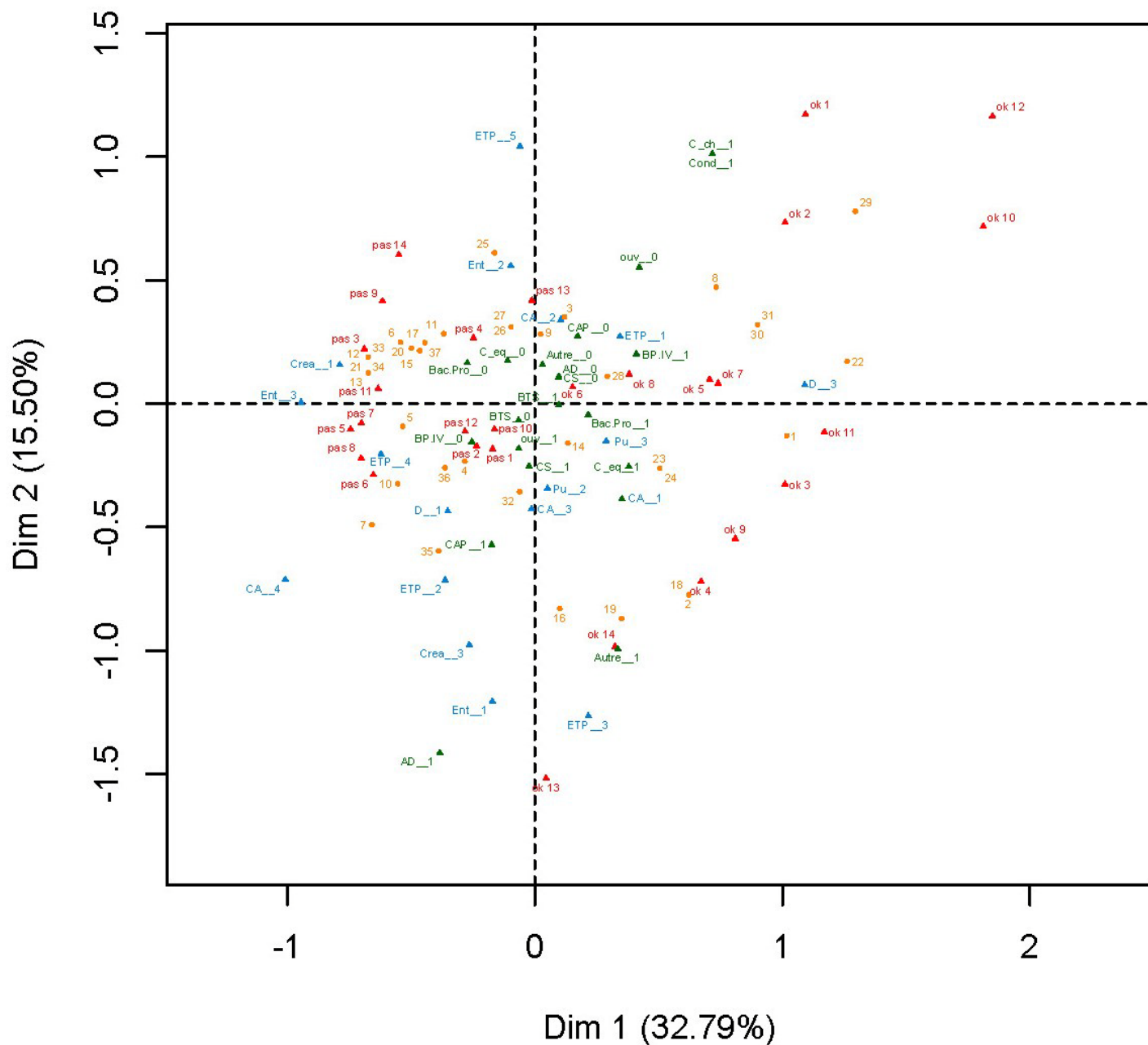
## Annexe 4 : graphique individus et variables actives



## Annexe 5 : Graphique des individus, des variables actives et des variables supplémentaires.

En rouge les modalités actives

En verts les modalités supplémentaires concernant les postes et diplômes



En bleu les modalités supplémentaires concernant les caractéristiques économiques et stratégiques.

En orange, les individus.



Diplôme : **Diplôme d'Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences Agronomiques, Agroalimentaires, Horticoles et du Paysage \***

Spécialité : Paysage

Spécialisation / option : Ingénierie des territoires

Enseignant référent : Mme Nathalie Carcaud

Auteur(s) : Olivier Bayart

Date de naissance\* : 1<sup>er</sup> mars 1989

Nb pages : 41      Annexe(s) : 5

Année de soutenance : 2013

Organisme d'accueil : CFPPA de St-Ismier

Adresse : 1 chemin de Charvinière

38330 St-Ismier

Maître de stage : M. Thierry Repellin

Titre français : **L'emploi dans le secteur du paysage : quels besoins en 2013 dans le bassin Grenoblois ?**

Titre anglais : The employment in landscaping: which needs in the Grenoble's basin?

Résumé (1600 caractères maximum) :

Le secteur des travaux paysagers est créateur d'emploi depuis de nombreuses années. Acteur majeur de la formation en paysage dans le bassin grenoblois, le CFPPA de St-Ismier s'est interrogé sur les compétences recherchées par les professionnels et sur leurs intentions de recrutement.

Pour ce faire, une enquête a été menée auprès des professionnels, du secteur privé comme du secteur public.

Des décalages entre les attentes des professionnels en termes de diplômes, de compétences et de postes recherchés ont été mis en avant. Ces décalages concernent majoritairement les diplômes de niveaux IV, conduisant en théorie à des postes de chefs d'équipe (équipes de 2 à 4 personnes). Les titulaires de ces diplômes sont massivement recherchés par les professionnels mais une partie d'entre eux souhaite les faire travailler comme ouvriers. L'expérience dans le secteur et dans l'entreprise se révèle primordiale pour accéder à ces postes de chefs d'équipe.

Le CFPPA de St-Ismier apparaît bien placé par rapport aux attentes des professionnels.

La méthode de l'enquête a été analysée en vue d'une reproduction à l'échelle de la région Rhône-Alpes.

Abstract (1600 caractères maximum) :

The landscaping sector creates employments since long time. The CFPPA of St-Ismier takes a big part in landscaping training in the Grenoble's basin. This document present a study about which skill are wanted by professionals landscapers.

This study is about both private and public sector.

The study shows that there are discrepancies between what professionals want in terms of degrees, skills and jobs. Discrepancies are in majority about diplomas of the fourth level of the French training nomenclature. People with these diplomas should be team leader (team of 2 to 4 people). People with these diplomas are massively wanted by professionals but not always to be team leader. Some professionals want them to be worker. Experiences in landscaping and in the company are really important to access to these jobs of team leader.

The CFPPA is in the good way compared to the wants of the professionals.

The method of the study is analysed in order to make a new study at the regional level.

Mots-clés :

Formation, paysage, enquête, diplôme

\* Élément qui permet d'enregistrer les notices auteurs dans le catalogue des bibliothèques universitaires