

Quels besoins de recrutement et de formation pour répondre aux enjeux de restauration et de préservation des patrimoines naturels Réunionnais ?

PRÉSENTATION SUCCINCTE DES TRAVAUX MENES - FEVRIER 2022- JANVIER 2023



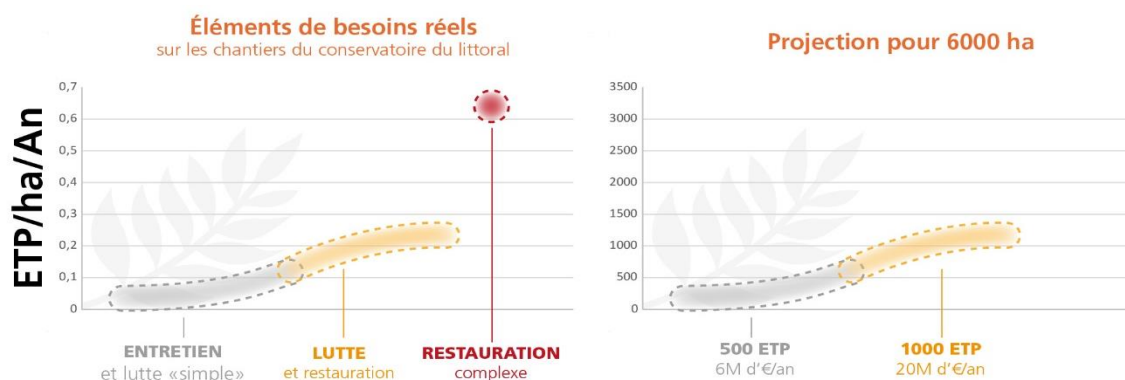
I. Une étude partenariale engagée sur le 1^{er} semestre 2022

Le Parc National de la Réunion et ses partenaires (Conseil Régional, Département, DAAF, ONF, Armeflhor) ont engagé au 1^{er} semestre 2022 la réalisation d'une étude visant à caractériser les besoins en recrutement et formation pour accompagner l'essor des activités de restauration et de préservation des patrimoines naturels et trouver des solutions aux difficultés de recrutement identifiées.

II. Une filière présentant un potentiel d'emplois intéressant pour le territoire

L'étude a permis de mettre en exergue que les activités de restauration des espaces naturels de La Réunion présentaient un potentiel de développement d'activités et d'emplois pour le territoire :

- **Le champ de la restauration des espaces naturels mobilise de nombreux métiers** (agents forestiers, sylviculteurs, pépiniéristes, ouvriers, techniciens et cadres du paysage ou des travaux publics...) : sur les 7 000 professionnels recensés sur ces métiers à La Réunion, environ 1 000 d'entre eux travailleraient pour partie sur la restauration des espaces naturels.
- **La plupart de ces métiers rencontrent déjà des tensions de recrutement importantes** : plus de 66% des structures interrogées dans l'étude indiquent rencontrer des difficultés de recrutement. Ces difficultés risquent de s'accroître encore plus si le secteur se développe sans que des solutions soient mises en place pour y remédier.
- **De l'ordre de 500 à 1000 ETP supplémentaires pourraient être créés sur les seules activités d'entretien et de lutte/restauration des espaces naturels**, en fonction du niveau de commande publique alloué à ces marchés.



- **A ces 1 000 ETP supplémentaires viendraient s'ajouter des emplois indirects, dans les secteurs connexes à la restauration des espaces naturels** tels que l'agroforesterie, la valorisation biomasse, la filière bois... :



III. Des défis à relever pour changer d'échelle

Pour activer tout le potentiel de développement de cette filière, plusieurs défis ont été identifiés :

1. **S'accorder sur une stratégie claire sur le plan politique et sur le plan économique**, permettant de donner une visibilité suffisante aux acteurs pour qu'ils s'engagent ;
2. **Coordonner l'ensemble des acteurs qui gravitent autour de ces sujets**, car de nombreuses expertises/ressources existent mais sont disséminées, faute d'un pilote clair sur le sujet ;
3. **Faire évoluer et pérenniser les moyens économiques alloués à la restauration** des espaces naturels, pour qu'ils correspondent aux ambitions et permettent une action de long terme ;
4. **Valoriser l'expertise acquise à La Réunion dans toute la zone Océan Indien**, et encourager le dialogue et les échanges de pratiques avec les autres partenaires.

IV. Des besoins en recrutement à articuler entre le court-terme et le moyen-terme

A court-terme, les besoins de recrutement portent essentiellement sur les profils suivants (en vert dans le schéma ci-dessous) :

- **Les activités de restauration et de lutte contre les invasifs** : profils ouvriers et techniciens des espaces naturels ;
- **Les activités d'ingénierie et de conception** : profils ingénieur écologue ou ingénieur généraliste, en charge du pilotage de projets ;
- **Les activités de valorisation des espaces naturels et d'intermédiation** : profils animateurs nature.





Certains de ces métiers rencontrant déjà d'importantes tensions de recrutement, il convient d'anticiper les futurs besoins de recrutement, de conforter les filières de formation présentes sur le territoire et de compléter l'offre pour répondre à certaines compétences spécifiques nécessaires à l'exercice de certains métiers (ex. certificat d'élagage, ...).

V. Et maintenant ?

1. Des enjeux emploi/formation de court-terme à travailler en priorité

Les travaux d'étude ont été restitués aux partenaires du secteur à l'occasion d'un séminaire de travail en avril dernier. Suite au séminaire, des ateliers ont été organisés pour identifier les actions les plus pertinentes à conduire en réponse aux besoins de recrutement et de formation identifiés.

4 enjeux de court-terme ont été identifiés comme prioritaires et ont été travaillés dans les ateliers :

	1 - Résoudre les difficultés de recrutement des profils ouvriers / techniciens, travailler sur l'attractivité des métiers et sur la construction de parcours d'insertion durables, notamment pour les salariés en contrat aidé qui découvrent le secteur.
	2 - Anticiper les départs à la retraite , cartographier les compétences et sécuriser leur transmission au sein d'une structure ou de l'ensemble de l'écosystème pour éviter qu'elles ne se perdent lors des prochains départs à la retraite.
	3 - Sécuriser un niveau minimal d'expertise dans les activités de restauration en complétant l'offre de formation existante : former les donneurs d'ordre, les gestionnaires d'entreprises qui vont vers ces sujets et les ouvriers sur le terrain.
	4 - Favoriser le dialogue, la capitalisation et les échanges entre les professionnels qui interviennent sur le sujet / valoriser les expertises et les ressources qui existent sur le territoire.

2. Des premières actions opérationnelles pour alimenter un plan d'action partenarial

Les partenaires du territoire ont travaillé collectivement sur des propositions d'action permettant de répondre pour partie aux besoins de très court-terme identifiés : **8 fiches actions sont d'ores et déjà prêtes pour être engagée en ce début d'année.**

N°	Action	Pilotage
1	Favoriser les passerelles entre l'insertion et le secteur économique classique	Groupe pilote : ONF, SPL Edden, URSAE, CFA FEI et UNEP
2	Créer un module de formation partagé sur la restauration des espaces naturels	Coordination et animation du groupe projet : SPL Edden et URSAE.
3.1	Valoriser et transmettre les compétences du territoire : recenser les expertises et les valoriser	Groupe pilote à constituer
3.2	Valoriser et transmettre les compétences du territoire : encourager l'AFEST pour transmettre	Animateur à définir
4	Communiquer sur les métiers et les emplois des espaces naturels au Salon du Jardin et du Paysage	UNEP / Parc National
5	Déployer le titre Ouvrier du Génie Ecologique sur le territoire de La Réunion	Organisme de formation habilité pour dispenser le titre : CFA FEI
6	Créer une option professionnelle dans le master BEST pour répondre au besoin d'écologues	Université de la Réunion
7	Déployer une offre de modules de formation à destination des gestionnaires des espaces naturels	CNFPT en lien avec le département et le Parc National

Ces fiches-actions auront vocation à être complétée et enrichie au fur et à mesure pour répondre à l'ensemble du scope des enjeux identifiés pour accompagner le développement de ces activités.

Le pilotage d'ensemble du projet ainsi que l'animation du collectif de partenaires seront essentiels pour accompagner l'essor de ces actions et, plus largement, de tous les outils permettant d'accompagner le développement de ces activités et de ces emplois à La Réunion.