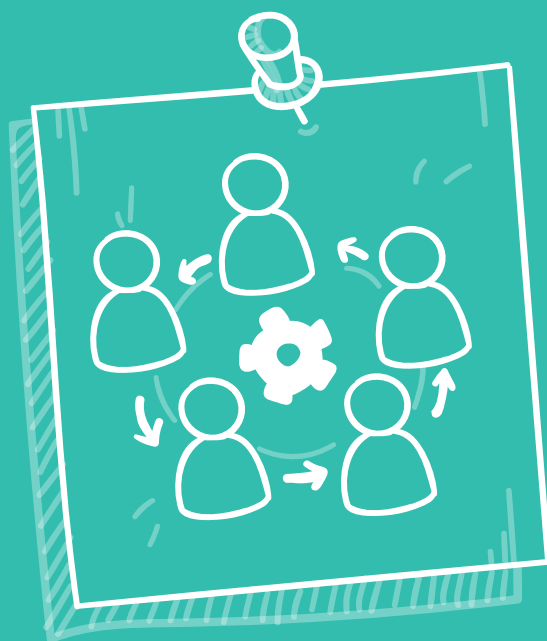




Panorama de l'emploi en EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes

Une étude sur les pratiques, les parcours et
les dynamiques de formation

Juin 2025

Réseau Auvergne-Rhône-Alpes
pour l'éducation à l'environnement
et au développement durable


Graine

Sommaire

Introduction	5
Contexte	5
Une dynamique collective au service de la professionnalisation	6
Les enjeux autour des métiers de l'EEDD	7
Contours méthodologiques de l'enquête	8
Méthodologie	8
Portrait des structures répondantes	9
Les points de vigilance et les limites à la lecture des résultats	10
Panorama des structures employeuses dans le secteur en ARA	11
Type des structures	11
Ancienneté des structures	14
Taille des structures	15
Une branche professionnelle spécifique	16
Nature des actions menées	16
Les agréments pour les structures de l'EEDD	19
Thématiques abordées	20
Le partenariat comme moyen d'action	22
Etat de l'emploi en ARA	23
Nombre de postes en EEDD au sein des structures répondantes	23
Proportion des salariées en EEDD dans les effectifs	24
Les métiers en EEDD	24
Les métiers en EEDD en fonction de la fiche de poste	25
Des métiers généralistes ou experts	26
Recrutement	26
Autres formes d'engagement professionnel	29
Compétences et profils recherchés par les structures employeuses	31
Compétences recherchées	31
Trois métiers repères	34
Diplômes et niveaux d'études requis	35
Des formations pour professionnaliser le secteur	36
Offre de formations certifiantes	36
Offre de formations non certifiantes	37
Offre de formations du GRAINE ARA	38
Exemples d'actions pour accompagner la montée en compétences	38
Financements des formations	39
Préconisations	40
Conclusion	41
Sources	42
Annexes	44

INTRODUCTION

Contexte



L'éducation à l'environnement et au développement durable (EEDD) a pour objectif de faire évoluer chacun et chacune dans ses représentations et ses comportements vis-à-vis de l'environnement. Elle vise à faire comprendre à tous et à toutes la complexité du monde, à éveiller l'esprit d'initiative et de choisir ses propres manières d'agir :

- ✓ En s'adressant à chacun et chacune d'entre nous, en tant qu'individu et citoyen ou citoyenne de tout âge.
- ✓ En développant des pédagogies actives et participatives et les outils qui vont avec.
- ✓ En maintenant et renforçant les liens entre les personnes et leur environnement qu'il soit naturel, social ou culturel.
- ✓ En donnant accès à tous et à toutes aux informations, aux connaissances, aux savoirs, aux données liés à leur environnement.



La mission principale du GRAINE Auvergne-Rhône-Alpes est de promouvoir et de développer l'EEDD par la mise en réseau de l'ensemble des acteurs et actrices éducatives. Il favorise les partenariats, permet la mutualisation d'outils et la circulation d'informations, accompagne l'évolution des pratiques professionnelles, renforce l'efficacité des actions sur toute la région, et assure aussi une meilleure visibilité des acteurs et actrices.

Le GRAINE ARA est la seule structure régionale dédiée exclusivement à l'EEDD. La mise en réseau et l'accompagnement des acteurs et actrices ainsi que la professionnalisation et la formation sont au cœur de ses missions.

Dans le domaine de l'EEDD, le GRAINE ARA fait plusieurs observations, compte tenu de la montée en puissance des enjeux de transition :

- ✓ Un **développement de l'activité et des missions**,
- ✓ Une **diversité croissante des acteurs et actrices** intéressées par ces approches (collectivités, action sociale, tourisme, loisirs ...),
- ✓ Des **recrutements plus difficiles**, un turn-over plus important,
- ✓ Un **besoin de professionnalisation** des missions.

Le contexte actuel autour de la formation en EEDD, avec l'arrêt de la spécialité EEDD du BPJEPS et, en parallèle, l'importance des enjeux liés à l'accompagnement des transitions, nécessitent de mieux connaître les métiers, les compétences et les formations en EEDD afin de construire collectivement une offre de formation adaptée aux besoins.

Une réforme de la filière de formation professionnelle « Jeunesse et Sports » a été annoncée par le gouvernement début 2023, pour une mise en application en 2025. Il est prévu que cette réforme entérine, entre autres, la disparition de la spécificité « EEDD » du BPJEPS, au bénéfice d'un BPJEPS Animation plus généraliste.

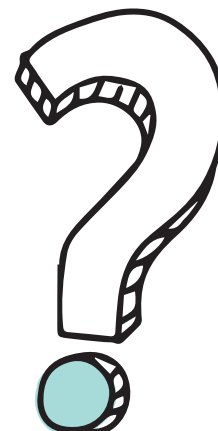
Cette réforme suscite de nombreuses inquiétudes en raison de la suppression du BPJEPS EEDD. Elle pose la question du besoin de développement de la filière de formation professionnelle EEDD, dans le contexte d'un développement continu de notre secteur d'activité ces dernières années.



Dans ce contexte, le GRAINE ARA a mis en place :

- Une étude sur les métiers, les compétences et les formations en EEDD
- Une réflexion collective sur une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises de l'ESS et aux enjeux de transition.

Une meilleure connaissance des qualifications et des diplômes des professionnel·les en poste permettrait, en lien avec la Bibliographie Formations et Métiers en EEDD [39], de mieux comprendre les parcours de formation des professionnel·le·s et d'établir l'impact de la filière de formation « EEDD » sur le tissu professionnel.



Les objectifs de cette démarche sont :

- Favoriser la montée en compétences des acteurs et actrices de l'EEDD
- Permettre le développement des actions d'EEDD s'appuyant/mobilisant des interventions professionnelles
- Rendre visible et reconnaître la professionnalisation de l'EEDD

Une dynamique collective au service de la professionnalisation

Le GRAINE ARA mène ce projet d'enquête de manière collective et participative avec les structures de son réseau, tout en ouvrant cette démarche à des partenaires travaillant sur ces axes pour élargir les points de vue et les apports. De ce fait, il contribue en lui-même au renforcement des compétences des professionnel·les par leur mise en réseau et l'interconnaissance.

Les résultats seront partagés au niveau national avec les réseaux d'EEDD nationaux (FRENE et CFEEDD) et à d'autres réseaux engagés dans des démarches d'EEDD ainsi qu'aux réseaux régionaux et locaux, dans un but de partage et d'essaimage.



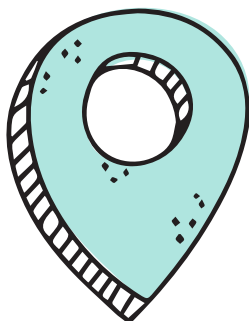
Les structures impliquées dans la dynamique collective autour de la formation sont :

L'ensemble des structures du groupe de travail « Formation », la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Auvergne-Rhône-Alpes, la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) Auvergne-Rhône-Alpes, la Délégation Régionale Académique à la Jeunesse à l'Engagement et aux Sports (DRAJES) Auvergne-Rhône-Alpes, le Réseau Éducation Environnement Auvergne (REEA), le Réseau Drômois d'Éducation à l'Environnement (RDEE), le Collectif Loire EEDD, le Collectif Pétale 07, Educ'Alpes, Promotion Santé ARA, la LPO AuRA, FNE ARA, l'URCPIE ARA, l'URFOL, le CEMEA, l'AURACS, le Mouvement associatif ARA et Uniformation.

Les enjeux

autour des métiers de l'EEDD

Effondrement de la biodiversité, hausse des températures, déplacé-es climatiques, augmentation des maladies et des pathologies, perte du lien avec la nature, raréfaction et épuisement des ressources, l'EEDD a pour objectif d'accompagner chaque citoyen et citoyenne à développer sa propre capacité de réflexion, d'action et d'initiative pour appréhender la complexité de ces bouleversements autant écologiques, économiques que sociaux. C'est pourquoi il est essentiel de promouvoir et développer cette éducation et de soutenir ceux et celles qui agissent pour elle.



L'éducation à l'environnement a été inventée dans les années 1970 et la formation s'est rapidement imposée comme un enjeu majeur du secteur, en vue d'accompagner la montée en compétences des acteurs et actrices éducatives sur le terrain via la mise en place progressive d'une filière de formation professionnelle en EEDD.

L'Etat a progressivement reconnu l'EEDD, d'abord dans un contexte scolaire. En 1977, l'Etat reconnaît l'EEDD via la circulaire n°77-300 portant sur l'instruction générale sur l'éducation des élèves en matière d'environnement. Puis en 2004, la reconnaissance se poursuit avec la circulaire n°2004-110, qui généralise l'EEDD dans l'instruction scolaire et exprime que l'EEDD doit faire partie intégrante de la formation initiale de l'élève, tout au long de sa scolarité.



Aujourd'hui, l'EEDD a pour ambition de s'adresser à tout type de public, quel que soit son âge, afin de faciliter la prise de conscience, par toutes et tous, des enjeux auxquels le monde doit faire face au regard du changement climatique et de l'effondrement de la biodiversité.

Il est important que des professionnel·les soient formé·es pour accompagner les publics dans le cadre de la transition écologique. Ces professionnel·les ont pour mission de développer l'esprit critique et favoriser l'action individuelle et collective. En tant qu'acteur et actrice de l'éducation populaire, les professionnel·les facilitent la prise de conscience et accompagnent le changement dans un monde en transformation rapide.

Les métiers de l'animation et de l'éducation à l'environnement ont évolué depuis plusieurs années, et intègrent de nouvelles compétences, notamment l'expertise scientifique et technique, la médiation, la concertation et l'accompagnement.

CONTOURS MÉTHODOLOGIQUES de l'enquête



MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire

L'enquête en ligne nommée « Questionnaire dans le cadre de l'enquête sur les formations et les métiers en EEDD » a été réalisée en lien avec le Groupe de travail « Enquête Métiers/Formations EEDD » du GRAINE ARA. Elle a été diffusée à l'ensemble des membres du réseau du GRAINE ARA et des partenaires financiers et techniques.

Le questionnaire a été ouvert de décembre 2024 à avril 2025, de nombreuses relances ont été réalisées par mail et téléphone pour avoir le plus de structures répondantes. En effet, un maximum de contributions des structures de l'EEDD est essentiel, car chaque structure a des besoins et des réalités différentes. Plus il y a de contributions, plus les données de l'enquête sont représentatives de la situation de l'EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes.

Ce questionnaire était composé de 19 questions et mis en ligne sur Framiforms.

Des entretiens complémentaires

Des entretiens d'approfondissement ont été réalisés auprès de trois structures. Le choix des structures s'est orienté vers trois structures dont les missions, la taille et le type sont très différents, pour obtenir des éléments de réponses qui reflètent au mieux la réalité des différentes typologies de structures en EEDD.

Les trois structures sélectionnées sont le Centre de la Nature Montagnarde (une association de terrain en EEDD), le REE Auvergne (le réseau local d'EEDD en Auvergne) et la Communauté de communes du Pays du Mont Blanc (une collectivité ayant des activités en EEDD).

Les entretiens étaient d'une durée d'une heure et ont été réalisés en avril et mai 2025.

Il s'agissait d'avoir leur point de vue sur l'évolution des formations et des métiers en EEDD. En effet, il semblait intéressant de recueillir l'expertise des structures interrogées au regard de leurs expériences, territoires, types de postes ou d'organisation.

Les questions abordaient à la fois des expériences vécues (types de métiers recherchés en EEDD au sein de leur structure, les savoirs-être et compétences recherchées, l'accompagnement à la prise de poste, la montée en compétences de leurs salarié-es...) et des ressentis (regard sur l'évolution des métiers en EEDD par exemple).



88 RÉPONSES À L'ENQUÊTE

Nombre des structures représentées

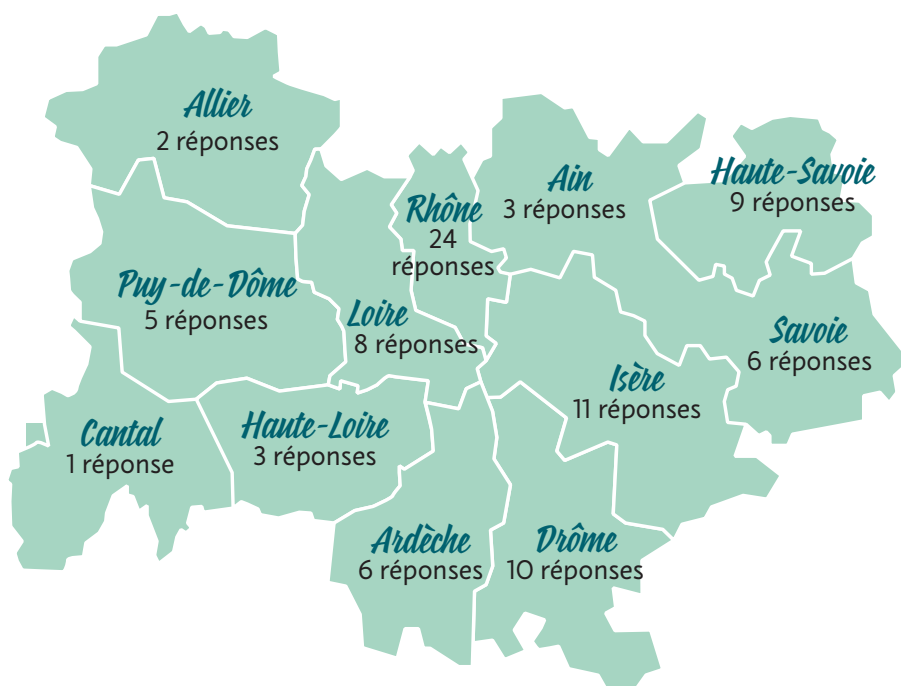
Il y a eu 91 réponses à l'enquête en ligne, 3 étant des doublons, 88 réponses ont été retenues.

Le GRAINE ARA et le Groupe de travail « Enquête Métiers/Formations EEDD » remercient l'ensemble des structures répondantes à cette étude, sans qui ce panorama n'aurait pu se faire. La liste des structures participantes à l'enquête est en annexe de ce document (ANNEXE 1 : LISTE DES STRUCTURES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE).

73% DES STRUCTURES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE SONT ADHÉRENTES AU GRAINE ARA

Appartenance au réseau

Le GRAINE Auvergne-Rhône-Alpes, à l'initiative de cette enquête, est le réseau régional des acteurs et des actrices de l'EEDD. Il est composé de 130 adhérents personnes morales (au 31 décembre 2024) œuvrant en EEDD.

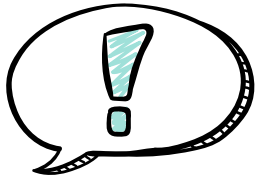


Situation géographique

Les structures de l'EEDD sont nombreuses sur la région Auvergne-Rhône-Alpes, mais certains territoires sont plus attractifs en terme d'emplois, c'est le cas par exemple des grandes villes.

La carte ci-dessus représente le nombre de réponses à l'enquête par département (selon la localisation de leur siège social).

LES POINTS DE VIGILANCE ET LES LIMITES À LA LECTURE DES RÉSULTATS



LA REPRÉSENTATIVITÉ DES RÉSULTATS

Cette enquête n'a pas pour ambition d'avoir une vision exhaustive de l'activité, des profils recherchés et des métiers en EEDD sur la région Auvergne-Rhône-Alpes. L'objectif de celle-ci est de recueillir un maximum d'informations des acteurs et actrices qui agissent dans le secteur de l'EEDD pour avoir une vision plus claire de la situation en région en termes d'activités, de besoins, de réalités.

Les données ne représentent donc pas l'ensemble des acteurs et actrices agissant sur le champ de l'EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes.

LES PROFILS DES PERSONNES CONTRIBUTRICES AU SEIN DES STRUCTURES

L'enquête en ligne a été complétée par un ou une membre des structures travaillant sur le champ de l'EEDD. Les profils des personnes répondantes étaient variables selon les structures : président-e bénévole, directeur-riche général-e, directeur-riche/ responsable de service ou de pôle, chef-fe de projet en EEDD, chargé-e de mission, indépendant-e...

Les données recueillies, concernant les attentes et les besoins, peuvent être soumises à l'interprétation de la personne répondante.

PANORAMA DES STRUCTURES EMPLOYEUSES

dans le secteur en Auvergne-Rhône-Alpes

TYPE DES STRUCTURES

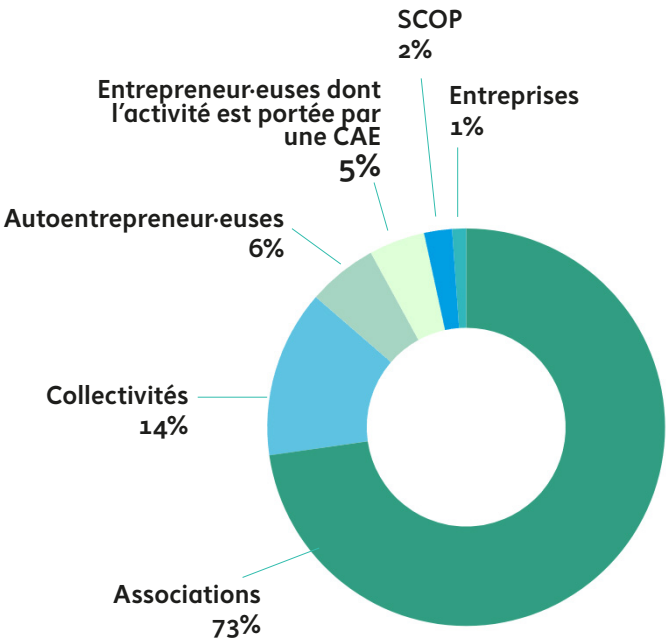
Pour bien comprendre l'emploi dans le secteur de l'EEDD, il faut repartir de la définition de l'éducation à l'environnement portée par le FRENE, le réseau national d'EEDD.

L'EEDD s'inscrit dans une démarche d'éducation populaire, elle-même incarnée par des structures collectives majoritairement organisées en associations à but non lucratif qui relèvent de la loi du 1^{er} juillet 1901.



Pour le FRENE, l'Éducation à l'Environnement est une éducation populaire, laïque et émancipatrice qui s'appuie sur la rencontre du vivant et l'action immédiate. Cette éducation participe à la conscience de notre propre place en tant qu'être humain dans la nature et dans le monde. » (2010).

▷ Répartition des structures répondantes par type
Echantillon : 88 structures



Comme indiqué dans le cadre de l'avis N°2 du Conseil économique, social et environnemental : « ouverte à toutes et à tous, l'éducation populaire s'incarne dans l'action développée par des structures collectives aux statuts très divers (associations, collectifs, fondations, certaines mutuelles et coopératives, comités sociaux et économiques, syndicats, partis politiques...). [...] Les associations en sont la forme la plus répandue. À but non lucratif pour celles qui se réclament d'éducation populaire, elles s'inscrivent dans une perspective de défense et de promotion de l'intérêt général. » [1].

Dans le cadre de l'étude sur les offres d'emploi déposées sur le site du GRAINE ARA [1B], 80% des offres avaient été déposées par des associations et 17% par des collectivités.



73%
des structures répondantes
sont des associations

L'emploi associatif en EEDD est fragile, il est ou a été impacté par plusieurs facteurs : les financements publics en baisse [2], l'impact des confinements liés au Covid-19 [3] (trois enquêtes réalisées par le GRAINE en mars 2020, novembre 2020 et octobre 2021) et la dépendance aux financements publics qui orientent les actions pour répondre aux « commandes » ou aux priorités des services publics de l'Etat, des collectivités, mais aussi des financeurs privés [4].



Les emplois en EEDD sont portés, pour une large majorité, par des structures de l'économie sociale et solidaire, notamment par des associations.

D'autres types de structures emploient aussi des postes en EEDD, c'est le cas notamment :

→ **DES COLLECTIVITÉS.**

Dans le cadre du projet de capitalisation des « Pratiques innovantes et prometteuses d'EEDD dans les collectivités » [5], nous avons relevé l'existence de missions en EEDD : coordination et mise en œuvre de projets d'EEDD, réalisation d'actions de sensibilisation auprès du grand public et d'animations en EEDD auprès de scolaires.

→ **DES COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI.**

Il s'agit d'un modèle d'entrepreneuriat salarié, qui permet de créer et de développer sa propre activité au sein d'un collectif de personnes eutreneuses [6]. Plusieurs personnes adhérentes du GRAINE ARA, et répondantes au questionnaire en ligne sur cette enquête, ont ce statut entrepreneur·euse salarié·e.

→ **DES AUTOENTREPRENEUR·EUSES**

Au 31 décembre 2024, 12% des structures adhérentes du GRAINE sont des microentreprises. Le régime d'autoentrepreneur a été créé en 2008 avec la loi n°2008-776 pour permettre à toute personne d'exercer une activité sous forme individuelle. Le GRAINE ARA constate une augmentation de ce statut d'autoentrepreneur en EEDD, notamment avec l'augmentation des demandes d'adhésions au GRAINE depuis plusieurs années. Il est assez comparable à l'évolution de la création des microentreprises en France [7].

info +

Le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) a lancé une alerte en mai 2024, avec son rapport « Renforcer le financement des associations : une urgence démocratique », évoquant notamment la baisse des subventions publiques et les logiques de mise en concurrence des associations [8].



De plus en plus de personnes créent leur activité indépendante afin de répondre à des problématiques ou contraintes liées à des postes salariés :

- **isolement géographique** : des territoires ont moins de structures employeuses, c'est le cas par exemple de l'Allier ou de la Savoie. Pour mener des actions d'EEDD, les personnes font alors le choix de créer leur structure en indépendance.
- **cumul de plusieurs emplois** : dans des secteurs géographiques avec peu d'emplois, les personnes montent leur activité professionnelle afin de cumuler deux emplois, par nécessité financière, avec une activité parallèle à l'EEDD, par exemple accompagnateur·rice en montagne.
- **évolution des métiers** : des métiers qui sont traditionnellement exercés en indépendant, de type guide de montagne, ont intégré des missions en EEDD face à la montée des enjeux écologiques. Ces indépendant·es sont amené·es à se rapprocher des réseaux d'EEDD.
- **conditions de travail difficiles dans le domaine associatif** : certaines personnes ne se retrouvent pas dans le milieu associatif, en raison du manque d'évolution des salaires et/ou des missions réalisées.
- **limites du modèle associatif** : certaines structures associatives ont des difficultés à maintenir leurs activités face au manque de mobilisation bénévole.
- **encouragement et aides de l'Etat à la création d'entreprise** : cela a entraîné l'augmentation du nombre de microentreprises ces dernières années.

ANCIENNETÉ DES STRUCTURES

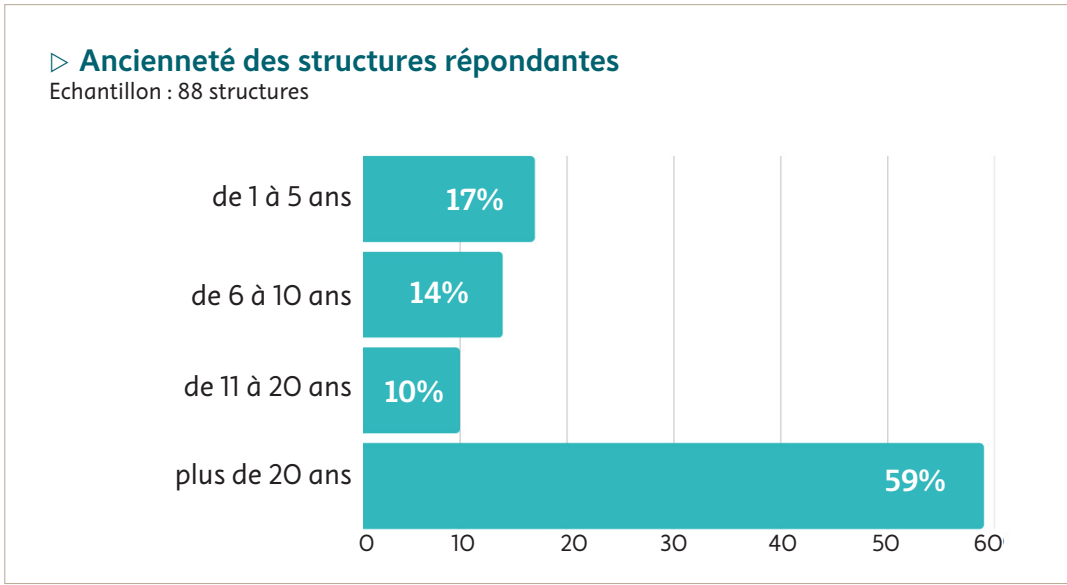
Le secteur de l'éducation à l'environnement a vu le jour progressivement depuis les années 1970, plusieurs associations ont été créées dès cette période, d'autres au début des années 2000, et maintenant encore, de nouvelles structures en EEDD se créent.

« Le secteur professionnel de l'éducation à l'environnement a émergé il y a cinq décennies, dans un climat de contestation, de prise de conscience écologique et de créations institutionnelles. » Extrait de la revue « Pour Mémoire », hors-série n°36 – été 2023 « De l'animation nature à l'éducation à l'environnement ? France – années 1970 – 1990 » [9].



Parfois encore considérée comme un champ correspondant à un nouveau métier, l'éducation à l'environnement a pourtant déjà une histoire. Une histoire en plusieurs étapes dont chaque décennie, loin d'effacer la précédente, l'enrichit de nouvelles pratiques et problématiques, de nouveaux acteurs et enjeu. »

FRENE [10].



En Auvergne-Rhône-Alpes, les structures agissant sur le champ de l'EEDD sont bien implantées.

A ce titre, le réseau régional d'EEDD : le GRAINE Auvergne-Rhône-Alpes (ex-Rhône-Alpes), a été créé en 1997 pour accompagner les acteurs et actrices sur la région. Le nombre de structures adhérentes a considérablement augmenté ces 20 dernières années, passant de 29 en 2005 à 130 en 2025.



Les structures ayant répondu à l'enquête ont en majorité plus de 20 ans d'ancienneté, elles sont ancrées sur le territoire. Cela représente 59% de l'ensemble des structures répondantes (et 70% des associations répondantes).

TAILLE DES STRUCTURES

Il est intéressant d'observer la taille des structures employeuses de l'EEDD. Au sein de l'enquête diffusée en ligne, il est constaté que le nombre de personnes employées dans les structures est très variable.

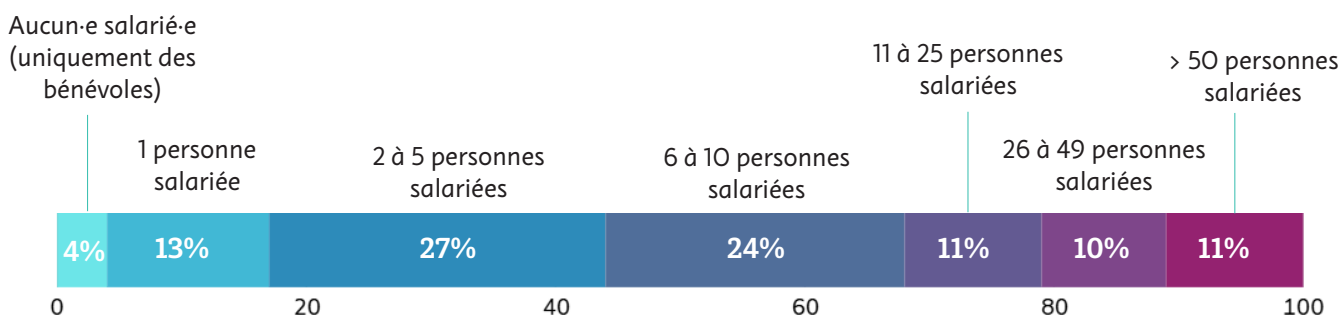
La taille des structures est aussi variable en fonction de l'ancienneté des structures. En effet, sur les 52 structures employeuses répondantes ayant plus de 20 ans d'ancienneté :

- 29% ont moins de 6 personnes salariées (contre 44% pour l'ensemble des structures)
- 47% ont plus de 11 personnes salariées (contre 31% pour l'ensemble des structures).

En croisant avec les données de l'INSEE sur son rapport « Situation des associations en 2018 », retraité par le Mouvement associatif [11], le GRAINE ARA constate que le secteur de l'EEDD est un secteur qui emploie davantage de personnes salariées. A l'inverse, les associations des domaines des loisirs, du divertissement, de la vie sociale ou de la défense de causes, de droits et d'intérêt comptent plus d'associations exclusivement portées par des bénévoles.

► Nombre de personnes salariées dans les structures

Echantillon : 79 structures



Avec la fragilité financière des associations, il est difficile pour elles de se développer, elles sont davantage dans une recherche de stabilité. En effet, les structures sont confrontées à un manque de pérennité des subventions, à une disparition des subventions de fonctionnement, à des pertes de financements et à une inflation croissante de leurs charges de fonctionnement (loyer, électricité...).

Les difficultés financières des structures les limitent aussi quant à la possibilité d'offrir des évolutions de postes à leurs salarié-es.

Forcément, dans les structures de petites tailles, les postes en EEDD sont plus polyvalents, les professionnel·les sont amené-es à réaliser des missions qui dépassent les simples actions d'animation et de sensibilisation : communication, rédaction de bilan et suivi administratif par exemple. A l'inverse, dans des structures de tailles plus importantes, qui ont des postes de fonctions supports, les animateurs-rices / éducateur-rices EEDD peuvent se centrer davantage sur leurs missions d'éducation à l'environnement.



La médiane des structures employeuses se situe entre 6 et 10 personnes salariées.

UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE SPÉCIFIQUE

La mise en place de la convention collective nationale de l'animation (CCNA - IDCC 1518) signée en juin 1988 et étendue en janvier 1989, a permis aux animateurs et animatrices nature de travailler à temps plein sur des postes plus justement rémunérés.

En 2019, la CCNA modifie son intitulé et devient Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (convention ECLAT). Cette branche professionnelle est majoritaire pour les structures de ces champs d'action. En France, en 2018, elle regroupait 14 040 organismes (en quasi-totalité des associations) et comptait près de 125 000 emplois salariés [12]. La branche Eclat est représentée comme telle pour les personnes salariées : Age moyen : 35 ans, 65% sont des femmes, 60% sont en CDI et 60% sont à temps plein.



« D'abord essentiellement incarnée par l'activité de l'animation socioculturelle [...], l'application de la convention collective s'est peu à peu étendue à d'autres activités pour englober notamment celles liées à la diffusion de la culture et conservation du patrimoine, aux activités d'enseignement, dans les matières artistiques, notamment, aux activités d'information, sensibilisation et défense de l'environnement. »
CCN ECLAT [13]

Les structures employeuses de l'EEDD sont soutenues par Héxopée, l'organisation professionnelle représentative dans la branche Eclat notamment [14]. Elle rassemble, accompagne et représente les structures employeuses de l'Éducation populaire dont l'activité est liée ou apparentée à l'Économie sociale et solidaire (ESS) et qui gèrent des activités notamment éducatives et de protection de la nature et de l'environnement.

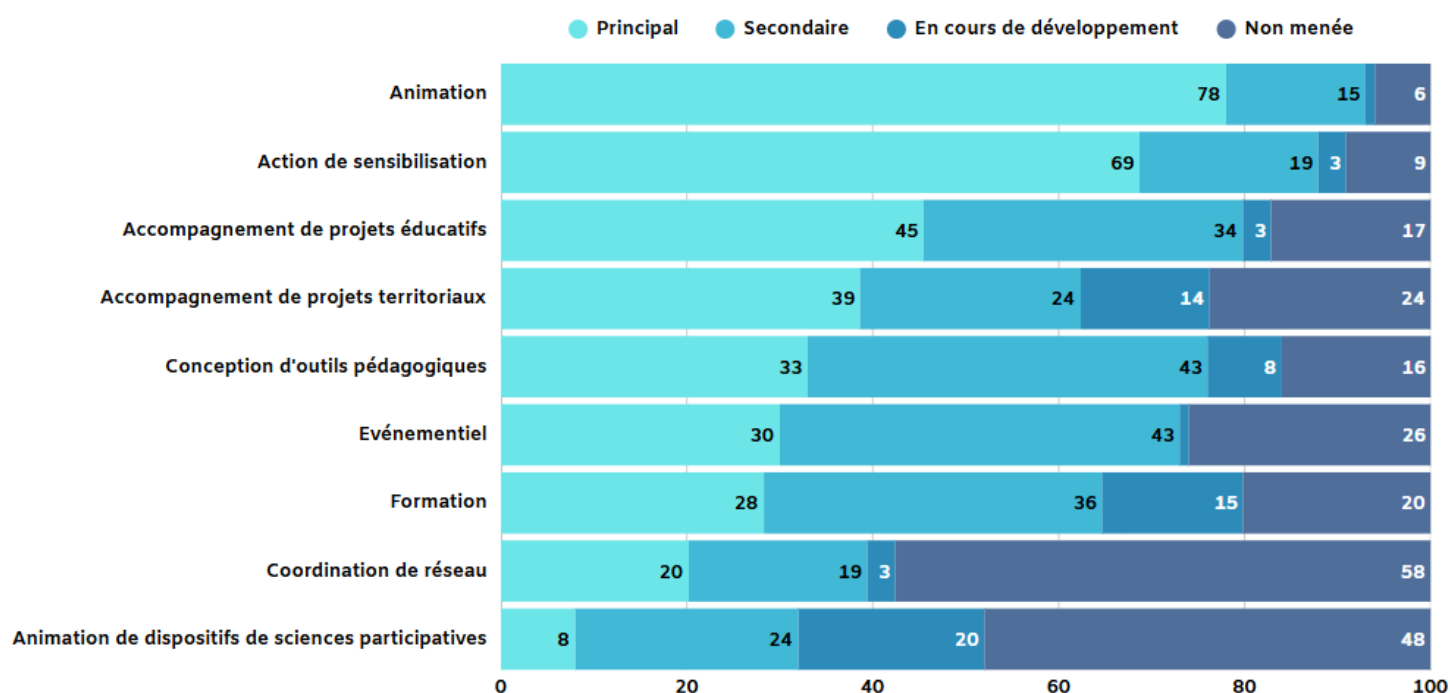
NATURE DES ACTIONS MENÉES

« L'éducation à la nature, à l'environnement et au développement durable (EEDD) est une éducation au sens large, qui s'appuie sur les champs de l'information, de la sensibilisation, de la formation, de l'éducation et de la mobilisation citoyenne [...] » [15].

Dans le cadre de l'enquête, les structures ont été interrogées sur neuf actions qui avaient été préidentifiées par le GRAINE. Elles ont été questionnées sur le niveau d'importance de ces actions au regard de l'ensemble de leurs activités.

► Domaines d'intervention des structures

Echantillon : 88 structures



ANIMATION

Il est constaté, sans grande surprise, que l'animation est l'action principale menée par les structures de l'EEDD. L'animation est définie comme « un moyen de donner vie, susciter ou activer un processus vital par lequel un sujet ou un groupe s'affirme et se met en marche ; c'est insuffler ou révéler un dynamisme qui est tout à la fois biologique et spirituel, individuel et social » [16]. En EEDD, cette animation vise à favoriser l'appropriation collective des enjeux liés à l'écologie, susciter l'envie de participer à un processus de transition et accompagner le développement du pouvoir d'agir.

Les actions d'animation sont plutôt des actions sous forme de projet, s'intégrant dans un programme pédagogique et une progression avec, par exemple, plusieurs par année. Il s'agit d'une démarche éducative, composée d'un ensemble de méthodes, outils et approches utilisés pour faciliter les apprentissages.

Dans le cadre du BPJEPS EEDD, par exemple, porté par le CFPPA de Cibeins jusqu'en 2018, en partenariat avec le GRAINE ARA, l'animation était au cœur des apprentissages. Il était indiqué comme objectifs de la formation : concevoir un projet d'animation, acquérir des techniques et méthodes pédagogiques, conduire des actions d'éveil, de découverte et d'animation pluridisciplinaire, organiser la sécurité du public en fonction du lieu d'animation, participer au fonctionnement d'une structure accueillant du public et évaluer son action d'animation.



L'animation et la sensibilisation sont au cœur des métiers de l'EEDD.

info +

Ces deux missions principales d'animation et de sensibilisation en EEDD dépendent fortement de subventions (généralement accordées par projet) et sont souvent déficitaires pour les structures, or ce sont leurs activités centrales. Il est donc indispensable que les subventions persistent afin que l'EEDD soit accessible à toute personne, quel que soit son âge et son territoire.



Une action de sensibilisation consiste à informer des personnes de certains sujets, risques ou enjeux, afin qu'elles puissent agir en connaissance de cause. Elle vise à transmettre un message fort qui transforme les comportements.

C'est la raison pour laquelle les associations sont nombreuses à réaliser des opérations de sensibilisation, dans le cadre de leur combat ou plaidoyer [...] Ces actions de sensibilisation peuvent être adressées à des publics spécifiquement ciblés : adultes, enfants, adolescents, personnes à risques ... » selon la réserve civique (instituée en France par la loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017) [17]



ACTIONS DE SENSIBILISATION

Les actions de sensibilisation sont plutôt des actions courtes (une demi-journée), ponctuelles (une fois dans l'année) et ciblées auprès d'un public. Cela peut également être une action sur un événement sous format d'un stand par exemple. La sensibilisation est une démarche en communication, qui a pour but de transmettre un message fort et clair, qui reste dans les mémoires, permet une prise de conscience et fait évoluer les comportements sur un sujet donné.

En EEDD, les actions de sensibilisation concernent diverses thématiques, à titre d'exemples :

- **alimentation** : alimentation biologique et locale, lutte contre le gaspillage...
- **biodiversité** : disparition d'espèces locales, dégradation de milieux naturels...
- **climat** : effets du changement climatique, adaptations...
- **eau** : micropolluants dans l'eau, imperméabilisation des sols et le ruissèlement des eaux de pluie ...

La sensibilisation est une action prédominante dans le domaine de l'EEDD.

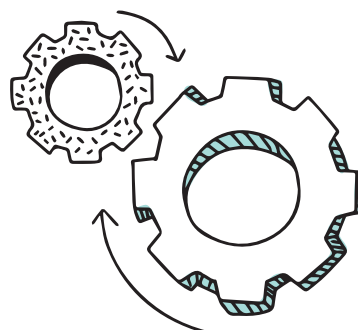
ACCOMPAGNEMENT DE PROJETS ÉDUCATIFS ET DE PROJETS TERRITORIAUX

L'accompagnement de projets éducatifs et de projets territoriaux consiste au soutien à la mise en place de projets et d'actions en EEDD par d'autres structures. Il s'agit de partenariat dans la réalisation d'actions, notamment à l'échelle locale.

Un exemple d'accompagnement de projet éducatif est la mise en place d'aires éducatives. « Une aire éducative est un petit territoire naturel géré de manière participative par les élèves d'une école, d'un collège ou d'un lycée, encadrés par leurs enseignants et une structure de l'éducation à l'environnement » [18]. En effet, sa mise en place nécessite la participation d'une structure de l'EEDD.

L'accompagnement de projets territoriaux, quant à lui, s'inscrit dans le cadre de politiques publiques locales. Il s'agit d'aider les collectivités territoriales à organiser leur transition écologique, à concevoir un diagnostic territorial et à favoriser l'intégration des enjeux environnementaux dans leur plan de territoire.

Il y a une augmentation de ces missions d'accompagnements, en raison de la prise en compte de plus en plus importante, de la part de l'Etat et des collectivités, de la qualité de l'expertise des acteurs et actrices de l'EEDD.



CONCEPTION D'OUTILS PÉDAGOGIQUES

La conception d'outils pédagogiques est, pour un tiers des structures répondantes, une action principale et, pour presque la moitié, une action secondaire.

Il s'agit de supports personnalisés permettant aux professionnel·les de mener à bien leurs missions en EEDD. Ces supports ont une fonction de facilitation, de médiation dans une démarche d'apprentissage, de démonstration, de discussion. Les actions ont besoin d'être adaptées au territoire, à la thématique et au public, ce qui implique la création de nouveaux outils au fil du temps. Ces outils pédagogiques peuvent être de plusieurs formes : mallette pédagogique, fresque, livret de recherche et d'action, ressources audio, album jeunesse...

FORMATION

La formation est une action qui répond à un besoin d'essaimage auprès des professionnel·les pour la montée en compétences. Auparavant, davantage de structures étaient amenées à réaliser un peu de formation en fonction de leur expertise.

Aujourd'hui, la formation est davantage une action secondaire. En effet, la réforme de la formation professionnelle (avec la mise en place de la certification Qualiopi) a complexifié la mise en œuvre d'une activité de formation professionnelle pour les petites structures, car cela demande un travail administratif considérable et un coût financier non négligeable pour obtenir et maintenir cette certification Qualiopi. Cependant, c'est un moyen pour les structures de développer des fonds propres en réponse à la baisse des financements publics. Les structures sont donc amenées soit à investir des moyens humains et financiers considérables en tant qu'organisme de formations, soit à arrêter totalement cette activité.

LES AGRÉMENTS POUR LES STRUCTURES DE L'EEDD

Dans le secteur de l'EEDD, plusieurs agréments existent ce qui va dans le sens d'une plus grande reconnaissance des associations de l'EEDD et plaide pour une meilleure prise en compte du caractère d'intérêt général de l'éducation à l'environnement.

Les quatre agréments, présentés ci-dessous, sont destinés exclusivement aux associations, qui leur permettent de faire reconnaître et valoriser leurs activités.

- ✓ **AGRÉMENT JEUNESSE ET ÉDUCATION POPULAIRE (JEP).** Il est accordé aux associations par la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) du département de leur siège. Il s'agit d'un « label de qualité qui reconnaît la valeur éducative de l'association ». Il existe trois niveaux d'agréments JEP : national, départemental et en extension [19]. Auparavant d'une durée illimitée, il est depuis 2021 délivré pour 5 ans.
- ✓ **AGRÉMENT DES ASSOCIATIONS DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (AAPE).** Il est accordé par la préfecture du département de leur siège. « L'AAPE permet de reconnaître officiellement les associations qui agissent dans l'intérêt général pour la défense de l'environnement » [20]. L'agrément est accordé pour cinq ans et renouvelable.
- ✓ **AGRÉMENT DE L'ÉDUCATION NATIONAL.** Pour les associations qui ont vocation à couvrir l'ensemble du territoire national et dont l'action s'exerce dans un nombre significatif d'académies [21]. L'agrément est accordé pour cinq ans et renouvelable.
- ✓ **AGRÉMENTS DES ACADÉMIES DE LYON [22], GRENOBLE [23] ET CLERMONT-FERRAND [24].** Pour chaque académie, les agréments sont différents et s'adressent aux associations qui réalisent des interventions plus localement. Les agréments sont accordés pour cinq ans et renouvelables.



THÉMATIQUES ABORDÉES

Les structures abordent une grande diversité de thématiques, ce qui contribue à une forte complémentarité entre elles sur le territoire. Cependant, en EEDD, les thématiques sont liées les unes aux autres dans une approche systémique (de l'eau au jardin, de l'alimentation aux déchets, de l'agriculture à la biodiversité...), ce qui rend complexe la catégorisation.

Dans le cadre de l'enquête en ligne, les structures ont été interrogées sur leurs 5 thématiques privilégiées parmi 16 thématiques proposées, afin de repérer les thèmes qui sont les plus traités sur le territoire d'Auvergne-Rhône-Alpes. Trois thématiques se démarquent :

« BIODIVERSITÉ, MILIEUX ET PAYSAGES » :

C'est la plus abordée par les structures répondantes (avec les trois quarts des répondants). Il s'agit de l'ensemble des êtres vivants ainsi que les écosystèmes dans lesquels ils vivent. Dans les formations pour les professionnel·les de l'EEDD, cette thématique naturaliste est centrale. Par exemple, pour le BTSA Gestion et protection de la nature, l'objectif de la formation est de former « [...] à la mise en œuvre de programmes concernant la gestion d'espaces et de territoires en vue de préserver la biodiversité (faunes, flore...) et l'équilibre des écosystèmes » [25].

« EDUQUER DEHORS » :

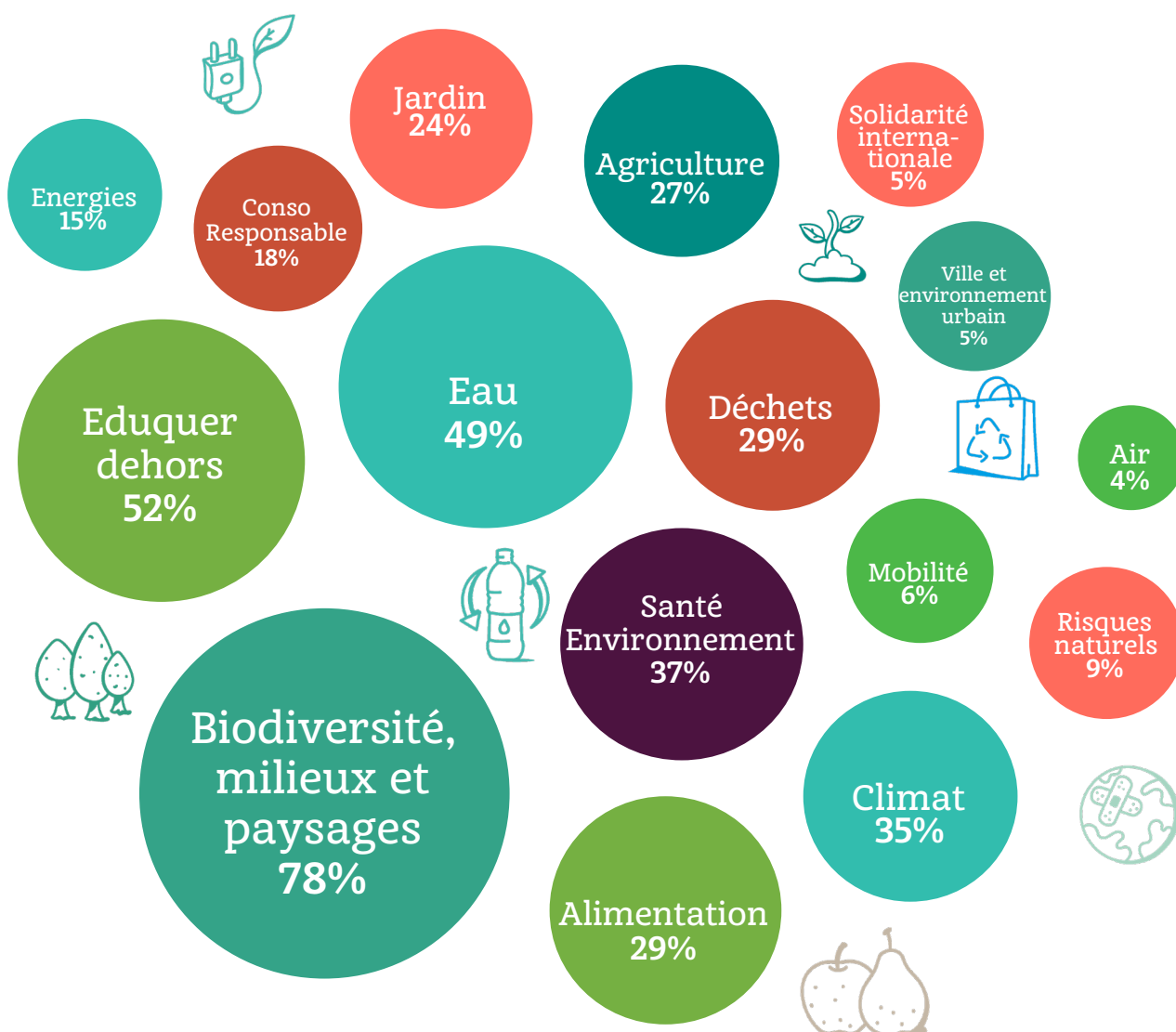
Elle est traitée par la moitié des structures répondantes. Il s'agit d'une thématique en progression. Il peut s'agir d'aménager des espaces extérieurs (végétalisation, de débitumisation et de désimperméabilisation) afin de participer à la lutte contre le réchauffement climatique, les îlots de chaleur, l'imperméabilisation des sols, mais également de reconnecter les enfants avec la nature.

« L'EAU COMME BIEN COMMUN » :

Elle est également traitée par la moitié des structures répondantes. Les actions sur la thématique de l'eau visent à comprendre les enjeux liés à la gestion, la qualité et l'accessibilité de l'eau et à donner l'envie et les moyens aux publics de s'engager et de faire évoluer leurs comportements

► Thématiques abordées par les structures

Echantillon : 88 structures



Il est possible de distinguer deux catégories de structures :

STRUCTURE GÉNÉRALISTE

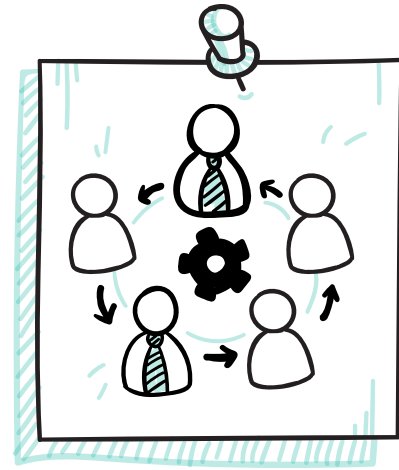
Des structures qui abordent une pluralité de thématiques.

De nombreux acteurs et actrices de l'EEDD sont dans des démarches et approches systémiques de l'éducation à l'environnement et s'intéressent à l'ensemble des thématiques de manières transversales.

Pour ces structures, les thématiques abordées peuvent évoluer en fonction des enjeux et problématiques du territoire, mais aussi des commandes publiques qui financent les projets des structures.

STRUCTURE SPÉCIALISTE

Des structures qui sont davantage expertes sur une ou deux thématiques : alimentation, énergie, jardin, biodiversité en montagne... Avec un approfondissement, un perfectionnement des connaissances sur un sujet en particulier.



LE PARTENARIAT COMME MOYEN D'ACTION

Malgré un contexte de mise en concurrence imposée aux structures par la recherche de financement et de survie de celles-ci, le partenariat en EEDD est courant. L'action collective permet de faire évoluer les pratiques, renforcer la cohérence et l'efficacité des actions, mutualiser les outils, faire circuler l'information, garantir un ancrage territorial plus fort.

Le partenariat est un échange réciproque entre minimum deux structures. Il ne s'agit pas d'une délégation de service auprès d'une structure. Pour mettre en place un partenariat, il est nécessaire de bien réfléchir au projet et aux objectifs, ainsi qu'à la forme que l'on souhaite donner à celui-ci.

Dans un partenariat associatif, les structures choisissent de partager leurs compétences, leurs connaissances, leurs outils et/ou leurs ressources. Il s'agit d'une entraide mutuelle dans le but de concrétiser et enrichir des projets d'intérêt commun entre les structures en partenariat.

« Trois grands types de soutiens possibles de partenaires et de partenariats :

- ✓ **Le partenaire majeur ou exclusif, sur le long cours.** Il peut s'agir également d'une convention de partenariats entre associations ;
- ✓ **Les partenariats de projets**, pour soutenir un événement plus ponctuel ou une action exceptionnelle de l'association sur un temps plus défini ;
- ✓ **Le partenaire de service, ou en nature.** Le soutien peut alors prendre la forme d'échange de services ou d'un prêt de matériel ». [26]

Les professionnel·les en EEDD doivent être en capacité de monter des projets en collectif, d'avoir une bonne communication, le sens de l'organisation et de la planification.

La mise en place d'un partenariat est généralement choisie dans le cadre d'une action collective mais peut être une réponse à des contraintes externes. En effet, les difficultés de flux RH dans les structures en lien avec la faible pérennité des financements (financements par projet et annuel) ne leur permettent pas de se projeter à moyen terme de manière efficiente. De ce fait, les structures peuvent trouver d'autres moyens de fonctionner : mutualisation et prestations. Il s'agit alors davantage de partenariats de service pour la réalisation de missions ou d'actions qui ne pourraient pas être réalisées sans cela.



70%
des répondant·es à
l'enquête ont fait
appel à des structures
partenaires pour
réaliser certaines
activités/missions en
lien avec l'EEDD.

ÉTAT DE L'EMPLOI

en Auvergne-Rhône-Alpes

NOMBRE DE POSTES EN EEDD AU SEIN DES STRUCTURES RÉPONDANTES

Dans le cadre de l'enquête, sur les 88 structures répondantes, 90% ont au moins un poste en EEDD (salarié ou indépendant).

Neuf structures déclarent n'avoir aucun poste salarié en EEDD. Il peut s'agir d'associations réalisant les actions d'EEDD par des bénévoles ou de structures dont les missions en EEDD ne représentent qu'une part faible de la ou les personnes salariées (par exemple un poste en animation dans un centre social ou une MJC avec une mission d'EEDD).

Les neuf personnes ayant un profil d'entrepreneur-euses (les 5 autoentrepreneur-euses et les 4 entrepreneur-euses salariées dans des CAE) ont toutes leur activité principale sur le champ de l'EEDD.

Pour 88 structures répondantes cela représente 270 emplois en EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes. Les moyens humains consacrés à l'EEDD semblent très faibles au regard de l'importance et de l'urgence des problématiques de changements climatiques et d'effondrements de la biodiversité sur la région. A noter, que l'on ne connaît pas le nombre total de structures qui réalisent des actions d'EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes.



La moitié des structures ont un à deux postes en EEDD dans leur structure.

La branche professionnelle ECLAT indique que le métier « Animation environnement » représente 1 800 postes sur les 78 100 postes en animation des structures adhérentes à cette branche [27]. Il est important de maintenir ces emplois en EEDD, notamment dans un contexte où de plus en plus de personnes veulent donner un sens à l'emploi, et être en échanges direct avec du public. Dans cette quête de sens des personnes salariées, l'animation et la sensibilisation qui sont au cœur des métiers de l'EEDD peuvent être des réponses.



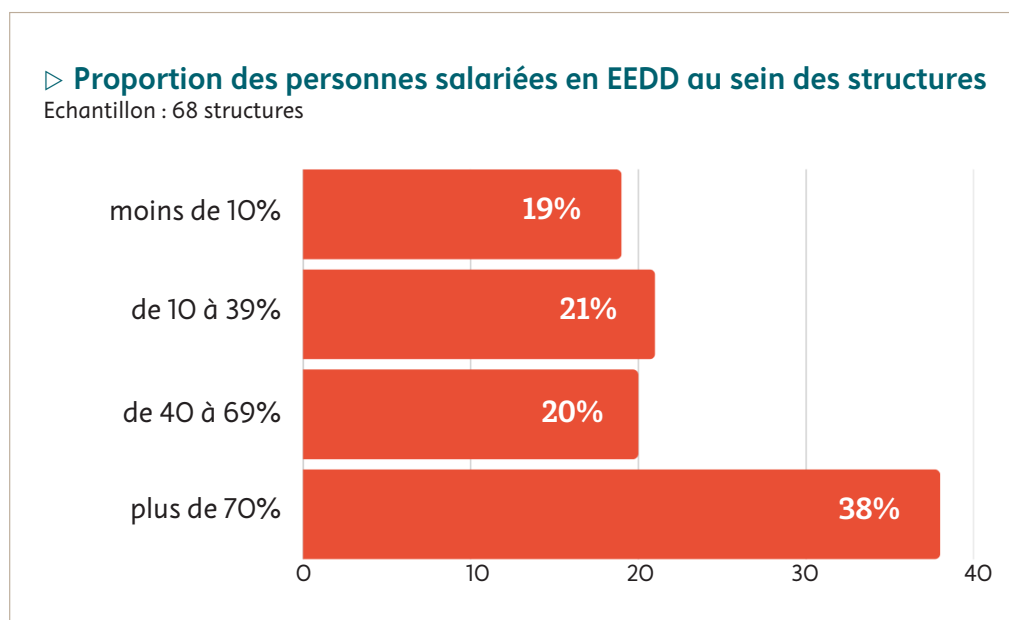
Le faible nombre de professionnel·les de l'EEDD questionne sur la cohérence entre les moyens financiers mis en œuvre pour soutenir le secteur de l'EEDD face à l'importance de enjeux.

PROPORTION DES SALARIÉES EN EEDD DANS LES EFFECTIFS

La proportion des postes salariés en EEDD dans les structures est variable. Sur les 68 données qui ont été recueillies auprès des structures répondantes à l'enquête, les salarié-es en EEDD représentent 1/10ème des équipes salariées pour 19% des structures répondantes et la totalité des emplois salariés pour 32% d'entre elles.

Les structures sont organisées de diverses manières :

- un ou quelques postes dans une structure
- un service entier dédié à l'EEDD dans une structure qui en compte plusieurs
- l'ensemble de la structure a pour activité l'EEDD



LES MÉTIERS EN EEDD

UNE MULTITUDE D'INTITULÉS

Dans le domaine de l'EEDD, les types de métiers et dénominations des postes sont multiples.

Dans le cadre de l'étude réalisée sur les offres d'emplois en EEDD déposées sur le site du GRAINE ARA, une multitude d'intitulés de postes sont constatés [28] :

- **Animateur-trice** : en éducation à l'environnement, nature, scientifique, technicien/technique, pédagogique, socioculturel-le...
- **Educateur-trice à l'environnement / nature**
- **Chargé-e de mission / chargé-e de projets** : biodiversité, éducation à l'environnement, éducation santé-environnement, biodéchets et compostage, développement de projets et outils pédagogiques, sensibilisation...
- **Coordinateur-trice** : pédagogique, de l'éducation à l'environnement, de pôle, jeunesse, d'éducation à la transition écologique...
- **Responsable / directeur-trice**
- **Autres** : maître composteur / référent-e de site de compostage, expert-e en végétalisation urbaine, formateur-trice, agent de développement local / agent espace naturel...

Le Réseau Ecole et Nature (FRENE actuel) a engagé un travail de définition des emplois types spécifiques au champ de l'EEDD. Dans ce cadre, en 2010, il a réalisé six fiches métiers, qui constituent une base d'informations pour décrire les postes [29] :

- **Animateur·rice nature environnement**
- **Educateur·rice nature environnement**
- **Coordonnateur·rice de projets en éducation à l'environnement**
- **Animateur·rice de réseau d'éducation à l'environnement**
- **Accompagnateur·rice de démarches de développement durable**
- **Directeur·rice de structure associative d'EEDD**

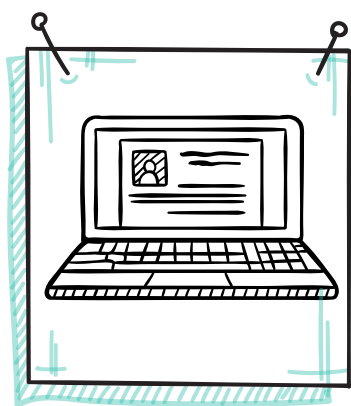
LES MÉTIERS EN EEDD EN FONCTION DE LA FICHE DE POSTE

Les métiers en EEDD sont déterminés en fonction des missions et tâches confiées à la personne salariée, mais aussi d'autres facteurs, notamment le niveau d'autonomie, de responsabilité, de technicité.

La convention collection nationale ECLAT (principale convention pour les métiers de l'EEDD) qui encadre les salaires, détaille les groupes de classifications et les indices de rémunérations (coefficients) qui leur sont liés pour le calcul du salaire brut. (ANNEXE 2 : GRILLE CLASSEMENT ET MISSION). Il existe trois catégories : ouvriers et employés (groupes A et B), techniciens et agents de maîtrise (groupes C, D, E et F) et cadres (groupes G, H, I, J et K).

Le groupe de classification pour la personne salariée est déterminée en fonction de la réalité des tâches et missions qui lui sont confiées.

De plus, dans le cadre de l'avenant 182 relatif au système de rémunération dans la branche Éclat, en 2022, la mise en place des fiches de poste est essentielle et obligatoire. Elle détaille notamment : les missions et finalités de l'emploi, le domaine d'activités, la position dans l'organigramme, les spécificités du poste et les compétences et capacités requises. Ces fiches de poste permettent de faciliter les recrutements à l'externe et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



Comparaison de deux métiers de l'EEDD : éducateur·rice nature environnement et coordinateur·rice de projets en EEDD.

Dans le cadre des fiches métiers réalisées par le Réseau Ecole et Nature. Il est possible de comparer deux métiers : éducateur·rice nature environnement et coordinateur·rice de projets en EEDD.

Du côté du poste d'éducateur·rice à l'environnement, les missions sont, dans un premier lieu, de l'ordre d'actions éducatives (concevoir, préparer, réaliser des actions éducatives, concevoir des outils pédagogiques...).

Tandis que du côté du coordinateur·rice de projets en EEDD, il s'agit davantage de coordination de projets multi partenariaux en éducation à l'environnement (élaborer un programme (pluri)annuel d'actions, rechercher des financements, repérer et solliciter des compétences internes et externes nécessaires au projet...).

Les deux ayant aussi des missions de suivi budgétaire, gestion de partenariat, communication et fonctionnement de la structure, plus ou moins importantes.

DES MÉTIERS GÉNÉRALISTES OU EXPERTS

Comme évoqué dans le paragraphe « Thématiques abordées », les structures choisissent des postes différents notamment en fonction de leurs activités : soit généralistes, soit davantage experts.

En effet, pour synthétiser, il est possible d'envisager deux possibilités :

- **Poste généraliste. Il s'agit de connaissances transversales en éducation à l'environnement.** L'avantage de ces postes est qu'il est possible d'évoluer en fonction des ressources financières (par exemple lors d'appel à projets).
- **Poste d'expert/de spécialiste sur une thématique.** Il s'agit de connaissances plus poussées sur une thématique en particulier (alimentation, ornithologie, énergie...).

A noter, qu'il est préférable que la personne salariée ait aussi des compétences sur d'autres sujets proches de sa thématique d'expertise. Par exemple, pour une structure spécialisée sur la thématique du jardin, il est possible qu'elle recherche une personne ayant un bagage (théorique et/ou de terrain) sur ce sujet, mais avec des connaissances aussi en biodiversité, en eau et autres thématiques concernées.

Les réponses à l'enquête n'ont pas permis de déterminer le nombre de postes généralistes et spécialistes parmi les structures répondantes.

info +

Les intitulés de postes dépendent également de l'interprétation plus personnelle de la structure employeuse. Par exemple, certaines structures employeuses ne font pas de distinction entre un·e animateur·rice nature et un·e animateur·rice environnement. Et d'autres ne font pas de distinction entre un éducateur·rice à l'environnement et un chargé·e de mission en éducation à l'environnement.

RECRUTEMENT

GÉNÉRALITÉS

Dans un contexte de manque de reconnaissance du secteur de l'EEDD, que ce soit en raison de la baisse des ressources financières, la méconnaissance du domaine d'activités ou encore des à priori envers l'emploi en milieu associatif. Le secteur de l'EEDD est un secteur qui peine actuellement à recruter en Auvergne-Rhône-Alpes.

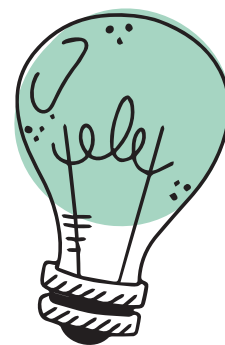
Pour autant, l'emploi en EEDD est primordial pour faire évoluer les mentalités, permettre à toute personne quelque soit son âge, son origine géographique ou social de comprendre son impact sur la planète. Ce sont des personnes formées aux enjeux, à l'éducation qui peuvent à leur tour réaliser des actions de sensibilisation de d'animation.

En terme de chiffres :

- Sur le site du GRAINE, 39 offres d'emplois ont été déposées en 2024 et 33 offres en 2023.
- Dans le cadre de l'enquête en ligne : sur les 79 structures employeuses répondantes au questionnaire (hors autoentrepreneur·ses et entrepreneur·ses en CAE), **48 structures ont recruté des personnes salariées sur des postes en EEDD, ce qui représente 61% des structures.**

Au total, cela représente 84 emplois pour 75,35 ETP (équivalent temps plein) entre 2023 et début 2025.

Elles ont été interrogées également sur leurs recrutements futurs, **35 structures envisagent de recruter de nouvelles personnes pour des missions liées à l'EEDD en 2025 ou 2026.**



DIFFICULTÉS

Certaines structures rencontrent des difficultés au recrutement d'une nouvelle personne salariée.

Dans le cadre de l'enquête, sur les 48 structures ayant recruté des personnes salariées sur des postes en EEDD, quasiment un tiers d'entre elles rencontrent des difficultés à recruter.



1 structure sur 3

rencontre des difficultés
pour recruter de nouvelles
personnes

FREINS AU RECRUTEMENT

Les freins évoqués par les structures sont multiples et sont liés principalement à plusieurs contraintes : aux difficultés financières, au manque de reconnaissance du secteur de l'EEDD et au manque de corrélation entre les formations et la réalité du travail de terrain.

Cette liste est non exhaustive, non classée et subjective en fonction des personnes répondantes à l'enquête en ligne :

→ LE MANQUE DE FINANCEMENT DES POSTES.

En effet, les structures reçoivent davantage de financements par projets contre des financements de fonctionnement, ce qui ne permet pas toujours de financer l'entièreté d'un poste ou alors pour une courte durée.

→ LES NIVEAUX DE SALAIRES ASSEZ BAS.

Pour la convention collective Eclat (principale convention pour les structures du champ de l'EEDD), le coefficient de base pour les personnes en animation est généralement de 260, soit un salaire brut d'environ 1859 euros (au 1er janvier 2025).

→ PEU D'ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE.

Les structures étant contraintes financièrement, les évolutions de carrières peuvent être plus compliquées. Ce qui peut entraîner une difficulté à maintenir les salarié-es sur leur poste (turnover au sein des structures).

→ LA DISPONIBILITÉ DES PERSONNES.

En animation, les actions peuvent être réalisées en soirée, en week-end ou pendant la période de vacances scolaires, ce qui demande une disponibilité des personnes employées.

→ UNE IMPLICATION IMPORTANTE DEMANDÉE AUX PERSONNES SALARIÉES.

Du fait du nombre réduit de salarié-es dans les structures suite aux contraintes financières et du fait du caractère associatif de la structure employeuse, il est parfois demandé (de manière implicite ou explicite) aux salarié-es de s'investir au-delà de leur fiche de poste.

→ DE MOINS EN MOINS DE CANDIDATURES AVEC DES PROFILS EEDD.

Certaines structures évoquent la difficulté à embaucher des personnes avec une formation en EEDD.

→ DES FORMATIONS PAS ASSEZ LIÉES À LA RÉALITÉ PROFESSIONNELLE.

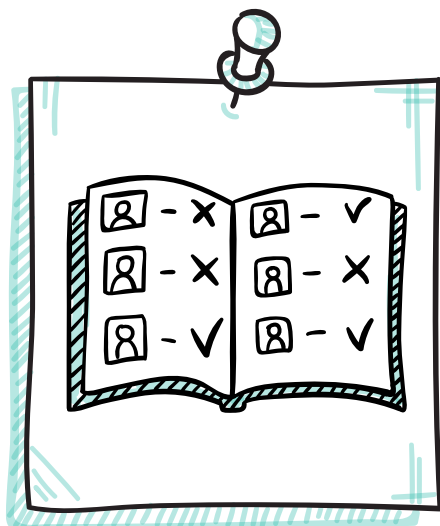
Les formations avec peu de stage pratique, pour mettre en pratique leurs apprentissages théoriques, impliquent parfois une image différente de la réalité professionnelle de l'EEDD, notamment en milieu associatif.

→ L'ABSENCE DE FORMATIONS EN EEDD SUR CERTAINS TERRITOIRES.

Cela entraîne des candidatures éloignées du territoire de la structure.

→ UN DOMAINE TROP MÉCONNU EN TANT QUE DOMAINE PROFESSIONNEL,

Le secteur est peu valorisé.



ACTIONS MISES EN PLACE POUR PALLIER LES FREINS AU RECRUTEMENT

Sur les structures employeuses interrogées dans le cadre du questionnaire en ligne et concernées par les freins au recrutement, très peu d'entre elles ont mis en place des actions pour pallier aux difficultés. Il s'agit principalement de :

- ✓ diversifier l'activité de la structure pour trouver de nouveaux financements
- ✓ assouplir et/ou réorganiser le processus de recrutement
- ✓ améliorer la communication et diffuser les offres sur davantage de plateformes
- ✓ pallier le manque de compétences à l'embauche avec des formations en interne.

info +

Des aides de l'Etat permettent de financer partiellement l'embauche de nouvelles personnes salariées [30] :

- ✓ Contrat d'apprentissage et de professionnalisation
- ✓ Parcours Emploi Compétences
- ✓ Emploi Francs
- ✓ Poste FONJEP
- ✓ Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (réduction Fillon).

STAGE

Le stage est une mise en situation temporaire en milieu professionnel de l'étudiant-e. Il s'agit d'une période d'études pratique exigée par certaines formations, l'étudiant-e met en application les enseignements théoriques suivis et acquiert des compétences professionnelles liées à sa formation.

Les stages sont encadrés et ne peuvent pas se substituer à des emplois salariés sur des postes permanents au sein de la structure. Le ou la stagiaire doit signer une convention de stage qui précise les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage.

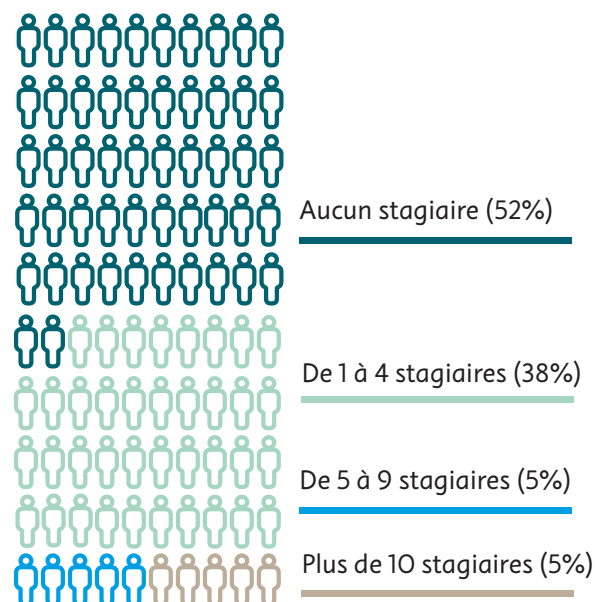
Dans le secteur de l'EEDD, l'expérience du terrain est très importante, pour acquérir des compétences en EEDD, mais aussi des savoirs-être et des savoir-faire indispensables aux métiers de l'EEDD.

Prenons l'exemple du BPJEPS EEDD porté par le CFPPA de Cibeins, en partenariat avec le GRAINE ARA (jusqu'en 2018), le stage dans une structure professionnelle d'EEDD représentait la moitié du temps de la méthode d'enseignement.



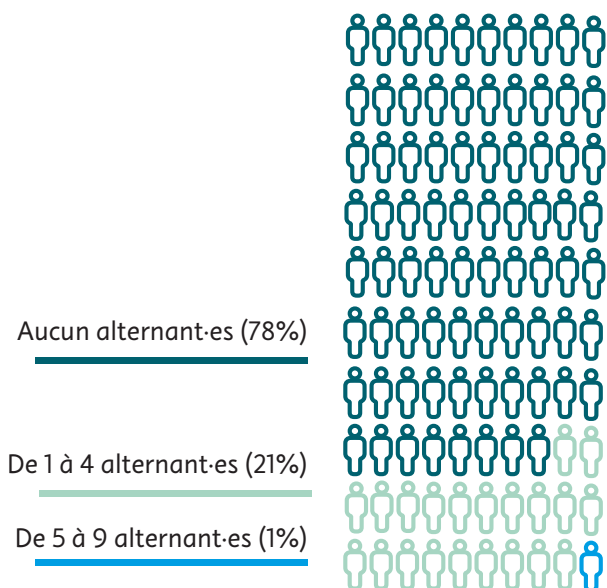
1 structure sur 2

intègre au moins un stagiaire en EEDD au sein de sa structure.



► Répartition des stagiaires dans les structures en 2023-2024

Echantillon : 88 structures



► Répartition des personnes en alternance dans les structures en 2023-2024

Echantillon : 88 structures

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

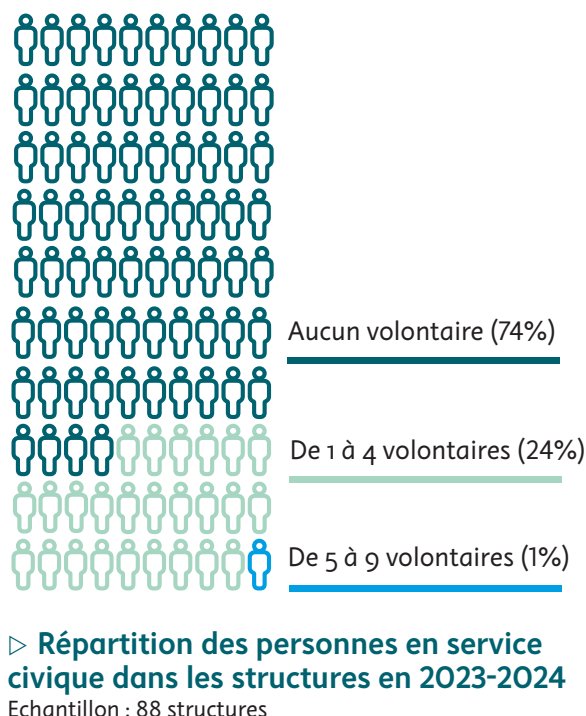
« L'alternance est un système de formation fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. Comprenant deux types de contrats, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, l'alternance permet de concilier travail en entreprise et formation théorique. » [31].

Pour pallier le manque de financements, un certain nombre de structures du domaine de l'EEDD font appel à des personnes en alternance, notamment grâce aux aides financières de l'Etat à l'embauche.

SERVICE CIVIQUE

Depuis la création du dispositif Service civique en 2010, d'encouragement à l'engagement citoyen des jeunes, de plus en plus de structures du secteur de l'EEDD se sont emparées de ce dispositif pour accueillir des volontaires en service civique dans le cadre de leurs activités d'EEDD.

Dans un contexte de baisse des ressources financières et d'arrêts de certains contrats aidés, les associations et les collectivités sont de plus en plus nombreuses à accueillir des volontaires en service civique. En effet, elles se tournent vers ces profils car elles n'ont pas les moyens de développer des postes qui ne seraient pas subventionnés. Cela alerte quant au fait que des structures remplacent des postes salariés par des volontaires faute de moyens financiers suffisants. Cette situation alerte aussi sur la question de la mise en concurrence des structures en raison de la baisse du coût des interventions liées à l'utilisation abusive du service civique par certaines structures.



Dans ce cadre, le GRAINE Auvergne-Rhône-Alpes a réalisé un travail, en 2020 et 2021, sur le dispositif Service civique. Les objectifs étaient d'accompagner les associations qui accueillent ou souhaitent accueillir des volontaires en service civique dans le cadre de missions se déroulant dans le domaine de l'EEDD. Un texte de positionnement sur l'engagement de service civique en EEDD a été créé, en mars 2020 [32] ainsi qu'une fiche-outil « Rédiger son annonce de mission de volontaires en service civique » [33]. En effet, en 2020, l'analyse des offres de missions transmises au réseau montrait que certaines de ces missions pouvaient se substituer à des emplois salariés. Cette analyse a été renforcée par la description des qualifications et des compétences attendues posant la question de leur accessibilité à toutes et tous dans l'esprit du dispositif.

BÉNÉVOLAT

Il n'existe pas de définition juridique du bénévolat. La définition communément retenue est celle d'un avis du Conseil Économique et Social du 24 février 1993 : « Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial ». En 2024, 24% des français étaient bénévoles dans une association [34]. En Auvergne-Rhône-Alpes, on compte plus de 1,6 millions de bénévoles associatifs qui s'impliquent sous différentes formes et à différents rythmes.

Le bénévole associatif se distingue de la situation de salarié essentiellement car il ne perçoit aucune rémunération et n'est soumis à aucune subordination juridique [35].

L'engagement bénévole est au cœur et la raison d'existence de toutes les associations qui sont dirigées par des équipes bénévoles. Le bénévolat constitue une ressource essentielle pour les associations dans le champ de l'EEDD. Ces structures s'appuient sur des bénévoles afin de renforcer leur impact sur le terrain (actions de sensibilisation, animations, recensement d'espèces, chantiers nature) et/ou pour accompagner des missions administratives notamment pour les petites associations (comptabilité, juridique, communication...).

Dans le cadre de cette enquête, les répondants n'ont pas été questionnés sur le bénévolat. Cependant, les personnes salariées d'une structure jouent un rôle important pour le bénévolat : elles organisent la formation des bénévoles, les encadrent et coordonnent leurs actions.

COMPÉTENCES ET PROFILS

recherchés par les structures employeuses

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Les compétences sont l'ensemble des savoirs (connaissances), savoir-faire (compétences opérationnelles) et savoir-être (compétences comportementales) qui permettent à une personne d'accomplir efficacement une tâche ou un ensemble de tâches dans un contexte professionnel.

Ces compétences à acquérir pour travailler dans le domaine de l'EEDD sont diverses et variables en fonction des niveaux de postes.

LES SAVOIR-FAIRE / COMPÉTENCES OPÉRATIONNELLES

Dans le cadre de l'enquête en ligne, les structures ont été interrogées sur les compétences opérationnelles qu'elles attendent d'une personne en EEDD.

Ces compétences sont liées à des savoir-faire issus du domaine de l'éducation populaire. Il est important que les formations qui débouchent sur des postes en EEDD comprennent des modules sur la pédagogie, même dans les formations scientifiques.

Les trois structures interrogées dans le cadre d'entretiens d'approfondissement, sont unanimes quant à l'importance de connaître les principes et bases de l'éducation populaire et de l'animation de groupes quel que soit l'âge du public, dès l'embauche de la personne salariée. Un tutorat pour les nouvelles personnes salariées est souvent mis en place afin de les accompagner dans leur prise de poste.

D'autres compétences sont importantes, quel que soit le niveau de responsabilité dans la structure, et d'autant pour les petites structures qui sont contraintes de réaliser des fiches de postes avec des missions très diverses, demandant alors un fort niveau de polyvalence :

- ✓ mettre en place des techniques d'animations participatives,
- ✓ représenter sa structure auprès de partenaires,
- ✓ savoir mener un travail de veille.



Les compétences principalement recherchées

Echantillon : 88 structures

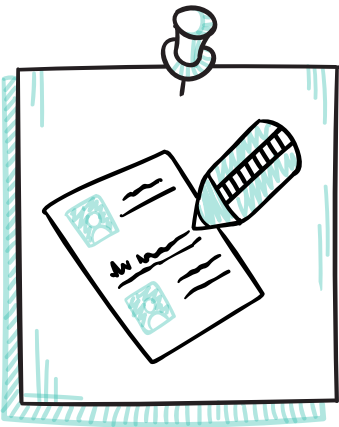
Adapter sa posture selon son public	97%
Savoir s'exprimer en public	90%
Gérer des groupes	83%
Travailler en équipe	87%
Concevoir un projet d'animation	78%

LES SAVOIRS / CONNAISSANCES

Dans le cadre de l'enquête, les structures ont été aussi interrogées sur les connaissances des personnes travaillant dans le domaine de l'EEDD. Il apparaît que connaître les enjeux liés à l'EEDD et les thématiques de l'EEDD est important, mais que d'autres connaissances le sont tout autant.

En fonction de la structure employeuse et des missions réalisées, des connaissances dans une ou plusieurs thématiques environnementales sont demandées. Il s'agit de connaissances naturalistes et écologiques dans son ensemble ou bien de thématiques plus spécifiques : enjeux liés à la nature en ville, à l'alimentation, à l'eau par exemple.

Au-delà de la simple connaissance des principes de l'éducation populaire et du savoir-faire, les connaissances naturalistes ont été évoquées comme très importantes par les structures répondantes à l'enquête. En effet, pour certaines structures, l'EEDD ne doit pas être uniquement une éducation populaire au sein large du terme, mais bien une éducation pour comprendre les enjeux de l'environnement et pour développer sa propre capacité de réflexion, d'action et d'initiative.



Dans le cadre de l'enquête en ligne, les structures ont été interrogées sur les connaissances qu'elles attendent d'une personne en EEDD. Il est observé que les connaissances principalement attendues sont, à la fois liées directement à l'EEDD, par la compréhension des enjeux et des thématiques, mais aussi à l'éducation populaire et à la gestion de groupes.

De plus, il est aussi important pour les structures employeuses que la personne recrutée ait des connaissances sur le territoire (ses enjeux, ses problématiques) et ses acteurs et actrices. Il est donc pertinent que l'offre de formation professionnelle soit davantage répartie sur le territoire d'Auvergne-Rhône-Alpes, afin que les professionnel·les puissent monter en compétences sur les enjeux écologiques locaux, la connaissance de ses acteurs et actrices, ainsi que les dispositifs existants sur les territoires.

▷ Les connaissances principalement recherchées

Echantillon : 88 structures

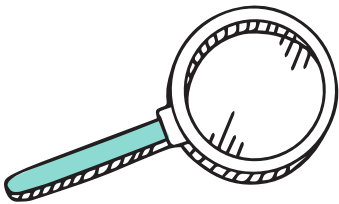
Enjeux liés à l'EEDD	90%
Thématiques de l'EEDD	73%
Education populaire	77%
Territoires, acteurs et actrices	66%
Règles de sécurité d'encadrement	68%

SAVOIR-ÊTRE / COMPÉTENCES
COMPORTEMENTALES

Il est observé que les savoirs-être sont très importants pour les postes en EEDD, ils sont parfois aussi importants que les connaissances et compétences opérationnelles.

L'intérêt de posséder certains savoir-être varie en fonction du niveau de poste occupé mais aussi du regard de l'employeur-euse en fonction de l'activité et des problématiques de la structure.

Par exemple, le niveau d'autonomie n'est pas le même sur un poste en animation ou sur un poste en coordination. C'est aussi le cas pour l'esprit d'initiative, la créativité, ou le sens de l'organisation. Dans certaines structures, avec peu de personnes salariées par exemple, il est souvent demandé plus de polyvalence. Cela va entraîner une attente et une exigence plus poussée de la structure employeuse envers la personne qu'elle recrute.



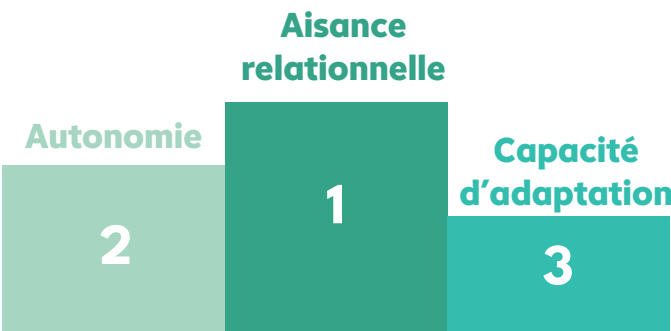
La capacité d'adaptation est très importante pour les métiers d'animation et de coordination en EEDD. Il s'agit de s'adapter à son public, à la thématique abordée mais aussi à son cadre de travail. Dans un contexte où les structures, notamment les associations, ont des fragilités financières, cela demande aux personnes salariées de s'adapter régulièrement, que ce soit à des thématiques abordées, à des missions supports (de type administratif ou communication) supplémentaires à réaliser. Or le niveau de salaire, notamment pour les petites structures, n'est souvent pas à la hauteur des missions demandées aux professionnel·les.

Dans la fiche de poste d'animateur·trice nature environnement réalisée par Uniformation [36], il apparaît que les quatre savoir-être principaux sont l'autonomie, la capacité à travailler en équipe, la capacité d'initiative/de créativité et la capacité d'adaptation.

Les savoir-être, lorsqu'ils ne sont pas innés, sont difficiles à enseigner. Il est donc important que les formations amenant à des postes en EEDD incluent des stages dans des structures de l'EEDD ou soient réalisées en alternance.



Les savoir-être principaux



Les autres savoir-être

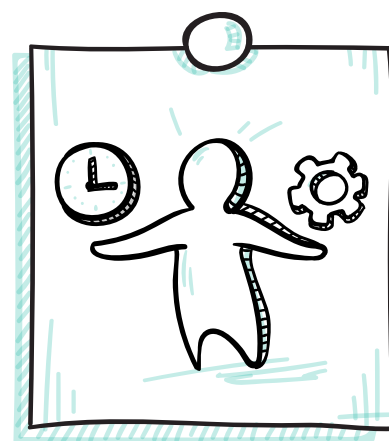


TROIS MÉTIERS REPÈRES



Au sein de l'enquête en ligne, les structures ont été questionnées pour en connaître davantage sur les niveaux de diplômes, les types de diplômes et les années d'expériences recherchés à l'embauche d'une personne salariée. Pour cela, le GRAINE ARA a sélectionné trois métiers qui semblent représentatifs des profils de postes en EDD : animateur·rice et éducateur·rice en EDD, chargé·e de mission en EDD et coordinateur·rice en EDD.

Pour faire ce choix, il a été examiné à la fois la liste des intitulés de postes proposés dans les offres d'emplois en EDD déposées sur le site du GRAINE ARA [37], ainsi que les fiches métiers du FRENE réalisées en 2010 [38]. Le choix a été fait de regrouper « animateur·rice » et « éducateur·rice » dont la distinction est moins visible actuellement, et de faire apparaître un métier de « chargé·e de mission » au regard des offres d'emplois déposées sur le site du GRAINE ARA.



DIPLÔMES ET NIVEAUX D'ÉTUDES REQUIS

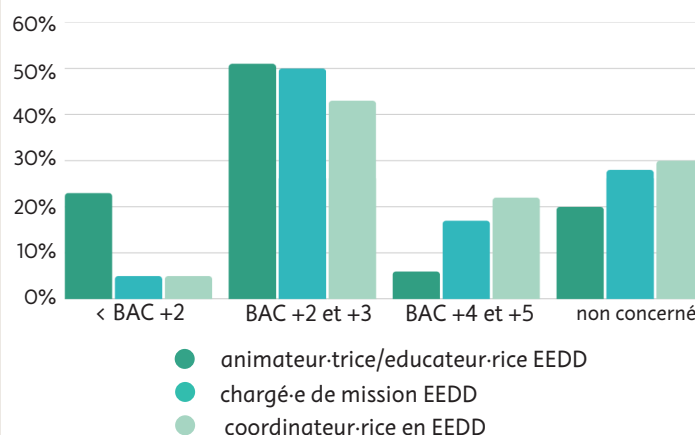
NIVEAU DE DIPLÔME

Sans surprise, il ressort du traitement des données que le niveau de diplômes est croissant en fonction des responsabilités du poste. Il est possible de noter que :

- ✓ à un niveau d'étude inférieur à BAC +2, les débouchés correspondent davantage à un poste d'animateur·rice EEDD.
- ✓ le niveau de diplôme demandé est assez similaire entre les chargé·es de mission et les coordinateur·rices en EEDD.

Les niveaux d'études attendus

Echantillon : 88 structures



Les structures ont également été interrogé sur plusieurs types de diplôme spécifiques existants (BTSA GPN, DEJEPS Développement de territoires et réseaux, BPJEPS EEDD, Licence Pro Coordination de projets en EEDD, Licence éco-interprète...).

Le traitement des données concernant cette question n'a pas permis de classer les types de diplômes attendus par les structures employeuses. En effet, il n'y pas de formation existante recherchée par les structures plus spécifiquement qu'une autre.

La moitié des structures répondantes indiquent que le BTSA Gestion et protection de la nature (53%) et le BPJEPS en EEDD (58% - supprimé par l'Etat en 2025 dans le cadre de la réforme) sont deux diplômes recherchés dans le cadre de recrutement d'un ou une animateur·rice / éducateur·rices à l'environnement. Tous deux d'un niveau de type de bac +2 ou moins.

L'EXPÉRIENCE

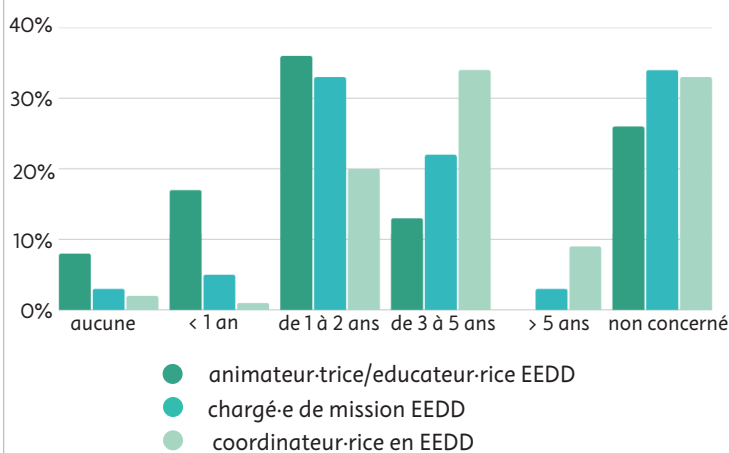
Dans le domaine de l'EEDD, l'expérience (et les compétences qui lui sont liées) est autant importante que le niveau de diplôme.

Les années d'expériences qui sont demandées généralement à l'embauche de nouvelles personnes en EEDD sont croissantes avec le niveau de responsabilité.

Il apparait que le niveau d'expérience est relativement bas pour les métiers d'animateur·rice et éducateur·rice à l'environnement (de 2 ans ou moins).

Les niveaux d'expérience attendus

Echantillon : 88 structures



Dans le domaine de l'EEDD, l'expérience (et les compétences qui lui sont liées) est tout aussi importante que le niveau de diplôme.

DES FORMATIONS

pour professionnaliser le secteur

Il existe aujourd'hui une réelle filière de formation spécifique à l'EEDD, contribuant à la reconnaissance de ce secteur. Qu'il s'agisse de formations initiales ou continues ; qu'elles soient diplômantes, certifiantes, qualifiantes ou courtes. Toutes accompagnent la professionnalisation de l'EEDD et renforcent la structuration du secteur.

Il existe de nombreuses formations, spécialisée en EEDD ou abordant en partie des thématiques d'EEDD, en Auvergne-Rhône-Alpes. Une liste des formations diplômantes a été réalisée en 2024 dans le cadre de la Bibliographie sur les Formations et métiers en EEDD. Cette bibliographie regroupe à la fois : les formations, notamment qualifiantes, en EEDD ou permettant de se former sur des thématiques de l'EEDD, ainsi que les articles, études en lien avec les métiers et les formations en EEDD

OFFRE DE FORMATIONS CERTIFIANTES

Les formations certifiantes les plus demandées par les structures employeuses de l'EEDD sont principalement des formations de niveau Bac + 2 ou Bac +3.

Quelques exemples de formations certifiantes avec des modules ou apprentissages en EEDD :

- BPJEPS « EEDD » - diplôme supprimé et remplacé par un BPJEPS plus généraliste : Spécialité « animateur » mention « animation socio-éducative et culturelle » (ASEC)
- BTSA Gestion et Protection de la Nature (GPN)
- DEJEPS mention Développement de projets, territoires et réseaux
- Licence Eco-interprète
- Licence Pro Médiation Scientifique et éducation à l'environnement
- Master Transition écologique : éthique et environnement
- Master Biodiversité, écologie, évolution.



Bibliographie Formations et métiers en EEDD réalisée par le GRAINE ARA en 2024 [39]



13%

des répondant-es à l'enquête considèrent que l'offre de formation certifiante en Auvergne-Rhône-Alpes est en tout à fait satisfaisante

Echantillon : 88 structures

Le BAFA (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur d'accueil collectif de mineurs qui permet d'encadrer des enfants) et le BAFD (Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur d'accueil collectif de mineurs qui permet d'exercer la fonction de directeur pour une durée de 5 ans) sont deux diplômes d'Etat qui sont encore assez demandés par les structures employeuses de l'EEDD.

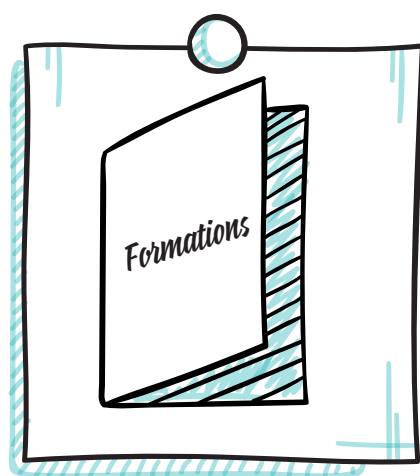
A noter que les formations certifiantes du territoire Auvergne-Rhône-Alpes, forment aux métiers de l'animation en EEDD mais peu de formations forment au métier de coordination ou en gestion associative spécifique en EEDD.



63%

des répondant-es à l'enquête considèrent que l'offre de formation certifiante en Auvergne-Rhône-Alpes est en partie satisfaisante

Echantillon : 88 structures



OFFRE DE FORMATIONS NON CERTIFIANTES

En Auvergne-Rhône-Alpes, comme au niveau national, il y a un recours croissant à l'offre de formation non certifiante pour les professionnel·les de l'EEDD.

Dans le cadre de l'étude d'opportunité, portée par le CFEEDD en 2024, il est observé que le nombre de formations financées par l'OPCO Uniformation a augmenté de 150% entre 2022 et 2024, au niveau national.

« L'augmentation significative du recours à des formations très ciblées et non certifiantes en lien avec l'EEDD soulignée par l'OPCO met en évidence l'existence d'un fort besoin en matière d'accompagnement des animateurs et professionnels de terrain qui souhaitent se diriger vers des activités d'EEDD. » [40].

Il n'existe pas de liste exhaustive des formations non certifiantes proposées en EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes.

OFFRE DE FORMATIONS DU GRAINE ARA



Le GRAINE ARA est certifié Qualiopi (audit de renouvellement réalisé en octobre 2024). Le calendrier des formations [41] du GRAINE Auvergne-Rhône-Alpes présente les actions d'accompagnement et de professionnalisation en direction des différents acteurs et actrices de l'EEDD de la région. Ces actions concernent les personnes qui font de l'éducation à l'environnement leur métier ou qui en font dans leur métier : animateur-rices, éducateur-rices, enseignant-es, technicien-nés, agents de collectivités territoriales et établissements publics...

Les propositions sont construites à partir des besoins repérés par les adhérent-es du GRAINE ARA et les priorités définies en regard des enjeux. Elles s'inscrivent dans les logiques de démultiplication et de généralisation de l'EEDD dans l'ensemble des champs éducatifs et auprès de tous les publics.

Elles sont élaborées chaque année par le comité de pilotage du dispositif régional de formation et validée par le conseil d'administration du GRAINE ARA.

Le calendrier régional de formation rassemble :

- **Toutes les formations portées par le GRAINE ARA seul** (par l'équipe salariée du GRAINE et/ou des intervenant.e.s membres du Groupe des formateurs et formatrices),
- **Toutes les formations proposées par des organismes de formation adhérents au GRAINE ARA non certifiés Qualiopi** et construites en partenariat avec le GRAINE ARA en tant qu'OF certifié Qualiopi.

Le bilan des formations proposés est très probant. En 2024, 9 formations ont été animées par 15 formateur-rices et ont permis de former 90 stagiaires. Le taux de satisfaction est de 73% et 86% des stagiaires estiment que les formations du GRAINE ARA sont de qualité [42].

EXEMPLES D'ACTIONS POUR FAVORISER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

Les structures employeuses mènent aussi des actions pour faire monter en compétences les personnes salariées déjà en poste. Il s'agit de :

- ✓ temps de formation ou coformation en interne de la structure
- ✓ partage d'expériences
- ✓ participation à des journées thématiques, techniques, de réseau
- ✓ participation à des webinaires, des conférences
- ✓ lecture recommandée de littérature de référence
- ✓ tutorat en interne
- ✓ travail de veille

FINANCEMENTS DES FORMATIONS

Pour se former en EEDD, des aides sont mises en places. Trois possibilités de financements des formations certifiantes et/ou continue :

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

« Toute entreprise ou association qui emploie un salarié a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue en mobilisant un pourcentage de sa masse salariale. C'est aussi pour vous le moyen de renforcer et développer les compétences professionnelles de vos salariés et de consolider ou développer vos activités.

Cette obligation est principalement composée d'une contribution unique légale et d'une contribution conventionnelle. Elle peut être complétée par des versements volontaires. » [43].

Les structures employeuses peuvent alors utiliser leurs fonds de formation pour régler en totalité ou en partie les frais pédagogiques et frais annexes de participation de leurs personnes salariées à des sessions de formation continue réalisés par des organismes de formations habilités.

Dans le secteur de l'EEDD, l'Opérateur de Compétences (OPCO) majoritaire est Uniformation [44], dont le champ d'action est la Cohésion sociale.

Des structures de l'EEDD cotisent aussi à d'autres OPCO, notamment AKTO (interbranche) [45], AFDAS (culture, tourisme, loisirs) [46] ou OCAPIAT (agriculture et alimentation) [47].



FONDS D'ASSURANCE DE FORMATIONS

Les travailleur-euses indépendant-es peuvent bénéficier d'une aide financière de la part d'un Fonds d'Assurance Formation pour le financement de frais pédagogiques, pour cela, ils doivent s'acquitter de la contribution à la formation professionnelle à laquelle ils sont soumis.

Dans le domaine de l'EEDD, trois fonds d'assurance de formations sont principalement utilisés :

- FIF-PL pour les professions libérales [48]
- Vivéa pour les exploitant-e agricole et chef-fe d'exploitation forestière [49]
- Afdas pour les artistes auteur-es. [50]

Ces fonds d'assurance ne couvrent souvent qu'une partie des frais engagés par le travailleur-euses indépendant-es, ce qui peut être problématique dans le cadre de leur montée en compétences. En effet, face au nombre croissant de personnes indépendantes dans le secteur de l'EEDD, il est essentielle que ces personnes puissent être autant formées que les personnes employées dans des structures de l'EEDD.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Pour les personnes salariées comme les personnes en recherche d'emploi, il est possible de mobiliser son compte personnel de formations (CPF) pour des formations diplômantes. Le CPF permet à tout travailleur d'acquérir des droits à la formation. Il est crédité en euros. L'alimentation du compte va dépendre du statut du travailleur (salarié de droit privé, salarié non ou peu qualifié, travailleur non salarié et profession libérale, salarié en situation de handicap). Les droits acquis ne sont pas perdus et peuvent être mobilisés à tout instant (changement de statut, période de chômage, période travaillée...).

Le CPF est mobilisable pour financer notamment les actions de formation préparant aux certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS) et les actions de formation préparant un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP, ainsi que l'accompagnement d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) et la réalisation d'un bilan de compétences.

PRÉCONISATIONS

Suite au travail d'observation et d'analyse, le GRAINE ARA préconise des pistes d'amélioration à destination de l'Etat et des acteurs et actrices porteuses de formations.

SOUTIEN ET RECONNAISSANCES DES STRUCTURES D'EEDD

- ✓ Reconnaître le caractère essentiel de l'éducation populaire et du rôle des associations dans la démarche d'Education à l'Environnement et au Développement Durable en Auvergne-Rhône-Alpes.
- ✓ Rompre avec la logique de rentabilité des projets d'EEDD, en privilégiant le soutien au développement de la vie associative et au renforcement des structures afin qu'elles puissent mener des projets de qualité de manière sereine.
- ✓ Accompagner la sécurisation du modèle économique des structures en finançant davantage la structuration que les projets, de manière plus pérenne (en convention pluriannuelle par exemple).
- ✓ Favoriser les subventions par rapport aux appels d'offre afin de limiter la mise en concurrence des structures et d'encourager et soutenir les dynamiques collectives entre structures.
- ✓ Soutenir les dynamiques d'investissement des outils pédagogiques et favoriser leur mutualisation.

FORMATION ET PROFESSIONNALISATION DE L'EEDD

- ✓ Intégrer des modules sur l'ingénierie pédagogique et l'accompagnement de groupe dans les formations techniques et scientifiques en lien avec les enjeux de transition écologique.
- ✓ S'assurer que les formations proposent une approche systémique qui permette aux étudiants et étudiantes de comprendre les relations complexes d'interdépendances entre les facteurs impactant les bouleversements écologiques actuels et futurs.
- ✓ Intégrer, dans les formations initiales comme continues en EEDD, des modules en lien avec la gestion administrative et financière, le suivi et l'évaluation des projets ainsi que la gestion de projets collaboratifs.
- ✓ Développer l'offre de formation sur l'ensemble des territoires d'Auvergne-Rhône-Alpes, pour une meilleure connaissance des enjeux écologiques locaux, ses acteur·rices et les dispositifs de territoire.
- ✓ Favoriser les formations en alternance ou incluant des stages.
- ✓ Favoriser les échanges et les partenariats entre les formateur·rices et les acteur·rices de terrain, pour qu'ils et elles puissent présenter les métiers et les missions de l'EEDD, ainsi que faire connaître les compétences nécessaires à des postes en EEDD.
- ✓ Travailler à la reconnaissance et la prise en charge financière de la formation professionnelle continue en EEDD pour les entrepreneur·euses.

CONCLUSION

Ce panorama de l'emploi en EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes met en lumière un secteur dont l'importance ne cesse de croître face aux enjeux du changement climatique et de l'effondrement de la biodiversité. L'éducation, à tout âge, est reconnue comme un levier fondamental pour accompagner chacun et chacune dans la compréhension et l'action face à ces bouleversements.

Le secteur associatif, pilier historique et majoritaire de l'EEDD, fait face à des fragilités et il est impératif de reconnaître sa valeur et de le soutenir. Sa dépendance structurelle aux subventions publiques souligne la nécessité d'une attention particulière et d'un soutien continu pour assurer sa pérennité et son développement. La reconnaissance de l'EEDD comme un champ professionnel à part entière est plus que jamais d'actualité.

Les métiers de l'EEDD sont au cœur de la transition écologique et sont cruciaux pour concrétiser les ambitions écologiques et sociétales, ce qui implique un impératif de formation, de recrutement et de financement des emplois.

Le profil de l'animateur·rice/éducateur·rice à l'environnement en particulier a évolué intégrant de nouvelles compétences. Cela rend la formation continue indispensable pour les professionnel·les déjà en poste. Il est clair que les métiers de l'EEDD requièrent des compétences et des connaissances spécifiques qui ne peuvent être acquises sans une formation préalable adéquate. Par ailleurs, veiller à une répartition homogène des professionnel·les compétent·es sur l'ensemble des territoires est un défi pour accompagner les citoyens et les citoyennes dans la compréhension fine des enjeux de leur environnement local.

Concernant les formations en EEDD, la réforme du BPJEPS qui supprime la mention EEDD, bien que perçue initialement comme un recul, a paradoxalement engendré une dynamique collective nationale menée par le CFEEDD, avec des acteurs comme Hexopée et Uniformation, ouvrant la voie à une réflexion sur une certification complémentaire. Pour le GRAINE ARA, le sujet de la formation a toujours été au cœur de son projet et ce travail collectif se poursuivra activement.

En définitive, ce panorama souligne l'urgence de consolider l'emploi et les formations dans le secteur de l'EEDD en Auvergne-Rhône-Alpes et au-delà. Pour cela, il est crucial de poursuivre la structuration des parcours de formation et la professionnalisation de l'EEDD mais aussi de travailler collectivement à la reconnaissance des métiers de l'EEDD. Ainsi, l'EEDD continuera à accompagner durablement les transitions nécessaires de notre société.

Il convient donc de s'assurer de la solidité du secteur professionnel de l'EEDD afin de permettre la diffusion des enjeux de la sensibilisation à la transition écologique auprès de l'ensemble des acteurs et actrices de l'éducation, formelle et non formelle, quelque soit le secteur d'activité. Ainsi, la montée en connaissance et l'encapacitation de la société civile doit désormais être un effort collectif et prioritaire.

SOURCES

- [1] https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2019/2019_12_education_populaire.pdf)
- [18] <https://www.graine-ara.org/sites/default/files/2024-11/Infographie-Etude-OffresEmploi.pdf>
- [2] <https://lemouvementassociatif.org/la-sante-financiere-des-associations-un-constat-alarmant/>
- [3] <https://www.graine-ara.org/nos-actions/enquete-covid-19-et-activites-deedd>),
- [4] https://lemouvementassociatif.org/wp-content/uploads/2024/10/LMA_dossier_rentree_assos_2024_web.pdf
- [5] <https://www.graine-ara.org/sites/default/files/2023-10/Capitalisation%202023-compressed.pdf>
- [6] <https://www.les-scop.coop/les-cae>
- [7] <https://bpifrance-creation.fr/observatoire/etudes-thematiques/statistiques-creation/focus-10-ans-creation-dentreprise-france>
- [8] https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2024/2024_09_Financement_associations.pdf
- [9] https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/Pour%20m%C3%A9moire%20HS%2036%20De%20l%27animation%20nature%20%C3%A0%20l%27%C3%A9ducation%20%C3%A0%20l%27environnement%20_1.pdf
- [10] <https://frene.org/education-environnement/histoire/>
- [11] <https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres-cles-vie-associative-2023.pdf>
- [12] https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000041686330/
- [13] <https://branche-eclat.org/>
- [14] <https://www.hexopee.org/>
- [15] <https://www.cfeedd.org/leedd/>
- [16] <https://shs.cairn.info/animateurs-et-animation-en-etablissements-pour-per--9782749202327-page-23?lang=fr>
- [17] <https://www.jeuxaider.gouv.fr/activites/actions-de-sensibilisation>
- [18] <https://www.ofb.gouv.fr/aires-educatives>
- [19] <https://www.associations.gouv.fr/l-agrement-de-jeunesse-et-d-education-populaire.html>
- [20] <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F638>
- [21] <https://www.education.gouv.fr/les-associations-agrees-par-l-education-nationale-378984>
- [22] <https://www.ac-lyon.fr/procedure-et-demande-d-agrement-122474>
- [23] <https://www1.ac-grenoble.fr/article/associations-agrees-121453>
- [24] <https://www.ac-clermont.fr/associations-agrees-121494>
- [25] <https://www.onisep.fr/ressources/univers-formation/formations/post-bac/btsa-gestion-et-protection-de-la-nature>
- [26] <https://monassofacile.maif.fr/blog/developper-ameliorer-partenariats>
- [27] <https://branche-eclat.org/familles-de-metiers/>)
- [28] <https://www.graine-ara.org/sites/default/files/2024-11/Infographie-Etude-OffresEmploi.pdf>
- [29] <https://frene.org/travailler-pour-ee/metiers/>
- [30] <https://www.associations.gouv.fr/dispositifs-de-l-emploi-associatif.html>

<https://entreprise.francetravail.fr/aides-embauche/touteslesaides>

[31] <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-en-alternance/apprentissage-et-formation-en-alternance>

[32] https://www.graine-ara.org/sites/default/files/documents/SC/Texte_positionnement_Volontaires_Service_Civique%26EEDD_GRAINEARA_Def.pdf

[33] https://www.graine-ara.org/sites/default/files/documents/SC/Fiche_Outil_rediger_son_annonceVSC_Def.pdf

[34] <https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2025/05/Le-benevolat-associatif-en-2024.png>

[35] https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide_benevolat2022.pdf

[36] www.uniformation.fr/entreprise/uniformation-lopco-de-la-cohesion-sociale/les-metiers-de-la-cohesion-sociale/animateurric-environnement-nature

[37] <https://www.graine-ara.org/sites/default/files/2024-11/Infographie-Etude-OffresEmploi.pdf>

[38] <https://frene.org/travailler-pour-ee/metiers/>

[39] https://www.graine-ara.org/sites/default/files/2024-11/Bibliographie%20M%C3%A9tiers%20et%20formations%20en%20EEDD-4_o.pdf

[40] <https://www.cfeedd.org/2025/05/28/etude-dopportunit%C3%A9-certification-eedd/>

[41] <https://www.graine-ara.org/nos-actions/former#LecalendrierdeformationsduGRAINE>

[42] <https://www.graine-ara.org/nos-actions/former/evaluations>

[43] <https://www.uniformation.fr/entreprise/adhesion-et-contributions>

[44] <https://www.uniformation.fr/>

[45] <https://www.akto.fr/>

[46] <https://www.afdas.com/>

[47] <https://www.ocapiat.fr/>

[48] <https://www.fifpl.fr/>

[49] <https://vivea.fr/>

[50] <https://www.afdas.com/>

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES STRUCTURES

RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE EN LIGNE

- Agir pour l'eau (Activité de la coopérative Elycoop)
- AHAEAT - Maison de l'enfance Teisseire-Malherbe
- APIEU Mille feuilles
- AROEVEN
- Asder
- Association DDF
- Association Ide-Ô
- Association Le Mat Ardèche - Le Viel Audon
- Association Naturama
- Association Roannaise de Protection de la Nature
- Atelier Pop Corn
- Atelier Soudé
- Bièvre Liers Environnement
- Bise du Connest
- CAP Tronçais
- Catalyse
- CEDER
- CEN Isère
- Centre de la nature de l'île du Beurre
- Centre de la Nature Montagnarde
- Centre social Couleurs des liens
- CEUX-CI CELA
- Collectif Pétale 07
- Communauté de Communes de la Vallée de Chamonix Mont-Blanc - Maison du Lieutenant
- Communauté de communes du Val de Drôme
- Communauté de communes Pays du Mont Blanc
- Conservatoire d'espaces naturels d'Auvergne
- Conservatoire d'espaces naturels Rhône-Alpes
- CPIE Bugey Genevois
- CPIE Chablais-Léman
- CPIE Clermont-Dômes
- CPIE des Monts du Pilat
- CPIE Haute-Auvergne
- Cresna
- Cueille et Croque
- Drac Nature
- Ecologie au Quotidien
- Empreinte - Kévin CONILH
- En Nature Simon.e
- Fédération Départementale du Rhône et de la Métropole de Lyon pour la Pêche et la Protection du Milieu Aquatique
- Flore & Sens (Activité de la coopérative Pollen)
- Flow Nature
- FNE 38
- FNE 42
- FNE 43
- FNE 69
- FNE 73
- FNE 74
- GRAINE ARA
- Graines Urbaines
- Hespul
- Le goût du sauvage
- Le Pic Vert
- Léo Lagrange
- Les Amanins
- Les Bleues'Bellules (Activité de la coopérative ARCOOP)
- Les pieds à terre
- Ligue de l'Enseignement
- LPO AuRA
- Madeleine environnement
- MAEWAN
- Maison de la Réserve Naturelle du marais de Lavours
- Maison de l'eau et de la nature
- Maison de l'environnement
- MEJ Croix Rousse
- Mésange & Libellule
- MFR Allard
- MFR Mondy
- MJC Aix les Bains
- Mountain Riders
- Nature et Sens
- OASIS Jardin de Cocagne
- Osm'Ose
- Parc national de la Vanoise
- Parc naturel régional de Chartreuse
- PNR du Massif des Bauges
- Racines et Papillons
- REEA
- Réseau d'Éducation à l'Environnement de la Drôme
- Réseau marguerite
- SAGYRC
- Sictom Sud Allier
- SMIRIL
- S'Ortie (Activité de la coopérative Oxalis)
- SPL-SEGAPAL Grand Parc Miribel Jonage
- Syndicat mixte du Beaujolais
- Terre & Humanisme
- Union régionale des CPIE

ANNEXE 2 : – GRILLE DE CLASSIFICATION – CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ECLAT

— 1.5.1 – Nouvelle grille à compter du 1er janvier 2025

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
A	257	Les consignes et processus sont mis en œuvre. Le contrôle est permanent.	Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ou des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli). Peut avoir la gestion d'un fond de caisse.	Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples.	Echanges professionnels courants.
	265			Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple.	Les échanges sont variés et s'adressent à des interlocuteurs différents.
C	285	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/le conseil d'autres salariés.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité.	
D	305	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Participe à l'élaboration des procédures de l'équipe/du service. Implique des fonctions de coordination et de « contrôle » d'autres salariés.		Les échanges supposent une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
	325				Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
F	350	Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de son exécution. Il peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention.	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
	375				Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
H	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori.	Définit et assume la politique économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Assure la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe H, peut assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou ponctuellement sur plusieurs secteurs d'activités.	
	450				
I			Définit et assume la politique économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Assure la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe I, il détermine et pilote la stratégie de développement.	
J	500	Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation du travail. Il doit détenir une délégation permanente de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.			
K		Salarié répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant.			

NOTES

NOTES

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.



**Réseau Auvergne-Rhône-Alpes
pour l'éducation à l'environnement
et au développement durable**

4 place Carnot, 69002 Lyon
Tél. 09 72 30 04 90
www.graine-ara.org
info@graine-ara.org

Avec le soutien de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, la DRAJES
Auvergne-Rhône-Alpes et la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes.

