



**HAL**  
open science

# L'EMPLOI DURABLE, UN CONCEPT PERTINENT A L'ECHELON TERRITORIAL?

Sebastien Knockaert, Muriel Maillefert

► **To cite this version:**

Sebastien Knockaert, Muriel Maillefert. L'EMPLOI DURABLE, UN CONCEPT PERTINENT A L'ECHELON TERRITORIAL?. Cahiers lillois d'économie et de sociologie, 2002. hal-02362423

**HAL Id: hal-02362423**

**<https://hal.science/hal-02362423>**

Submitted on 13 Nov 2019

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

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

**PROPOSITION DE COMMUNICATION POUR LES CAHIERS  
LILLOIS D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE**

**DEVELOPPEMENT DURABLE ET TERRITOIRES**

**L'EMPLOI DURABLE, UN CONCEPT PERTINENT A L'ECHELON  
TERRITORIAL?**

SEBASTIEN KNOCKAERT, MURIEL MAILLEFERT

UNIVERSITE LILLE 3 ET FORUM-PARIS X

**Résumé :**

Ce papier examine une dimension peu analysée du développement durable, celle concernant l'emploi. Si environnement et emploi peuvent être des objectifs de politique économique complémentaires, il est malaisé de donner un contenu qualitatif à la notion d'emploi durable. Car les emplois-environnement se trouvent pris entre deux logiques : une logique de marché (celle des entreprises privées) et une logique d'insertion (celle des dispositifs de la politique publique d'emploi). Le développement d'emplois durables dépend fondamentalement de la construction de régulations définies et négociées à l'échelon local, comme le montrent certaines expériences réussies.

Le concept de développement durable s'est forgé dans un contexte de crise économique et de chômage. En particulier, la persistance du chômage (due au déclin d'activités industrielles anciennement implantées) et la dégradation de l'environnement ont pu servir d'appui pour la promotion d'expériences de développement durable à l'échelon local. Celles-ci s'efforcent ainsi de rendre compatibles les objectifs de promotion de l'emploi et de respect de l'environnement. En ce sens, emploi et environnement peuvent être considérés comme des objectifs de politique économique complémentaires (Wagner, 2000).

Pour autant, si les réflexions sur le concept de développement durable sont abondantes, il n'en est pas de même pour la dimension emploi du développement durable. Pourtant, à l'évidence, la thématique de l'emploi trouve aisément sa place dans la problématique du développement durable telle qu'elle est présentée traditionnellement : l'emploi est soumis à la contrainte d'efficacité (dans la sphère économique). En tant que composante de la fonction de production, l'emploi participe à la dimension de la viabilité<sup>1</sup>, mais aussi à celle de l'équité (via la répartition des revenus ou, comme l'indiquent Camagni et alii (1998), dans leur application à la ville, l'accès équitable aux biens publics urbains). Le chômage conduit souvent à des situations de cumul des inégalités. Parmi elles se trouvent les "inégalités écologiques" définies comme les "différences d'exposition aux risques ou d'accès aux ressources" (Theys, dir, 2000).

Compte-tenu des remarques précédentes, il paraît naturel de rechercher les liens entre développement durable et emploi dans les définitions macro-économiques du développement durable. Celles-ci fournissent cependant peu d'indications sur les aspects qualitatifs de l'emploi. C'est pourquoi une définition fondée sur des critères spécifiques est proposée, qui permet de lier développement durable et formes d'emploi.

La typologie utilisée montre une grande hétérogénéité des emplois-environnement. En particulier, nombre d'emplois relevant de la thématique de la durabilité dépendent de dispositifs publics d'emploi dont la finalité première n'est pas la durabilité, mais l'insertion. Ces dispositifs impulsent ainsi une logique qui n'est pas nécessairement congruente avec l'objectif de durabilité. Ainsi, pour ces emplois, la question de savoir si durabilité ne se confond pas avec pérennisation, et accès au modèle d'emploi stable, même si cette figure ne joue que comme référence implicite.

## **1. Quelle définition pour l'emploi durable ?**

L'examen des définitions du développement durable montre que leur contribution à la question de l'emploi est proche de zéro, car la question du marché du travail et de l'emploi n'y est pas véritablement abordée. Il existe cependant des modèles particuliers qui explorent explicitement la dimension emploi du développement durable, mais sans en spécifier le contenu qualitatif. C'est pourquoi d'autres critères permettant de relier développement durable et modèle d'emploi sont proposés.

---

<sup>1</sup> la notion de viabilité peut faire référence soit à des critères d'efficacité dans l'allocation des ressources soit à un seuil minimal de croissance de la production ou de la consommation par tête ("survivability") (Pezzey, 1989).

### 1.1 Les définitions du développement durable et la question de l'emploi

Pezzey a recensé en 1989 l'essentiel des travaux modélisés sur le développement durable<sup>2</sup>. Une analyse textuelle des définitions présentées en annexe de son modèle montre que le développement durable est défini essentiellement en relation avec la question des ressources naturelles et de façon moins nette, de la croissance. La multidimensionnalité de la durabilité est donc limitée à ces critères. Les "ressources naturelles" sont principalement caractérisées par leurs propriétés physiques à savoir leur caractère épuisable ou renouvelable (tableau 1).

**Tableau 1 : les termes les plus fréquents des définitions du développement durable recensés par Pezzey (1989)**

item	occurrence	Fréquence par rapport à la catégorie	Fréquence par rapport au total
développement	45	0,167	(0,026)
sustainable	43	0,160	(0,025)
economic	21	0,078	(0,012)
future	21	0,078	(0,012)
growth	21	0,078	(0,012)
sustainability	18	0,067	(0,010)
ressource (s)	34 (regroupement)	0,126	(0,020)
générations	15	0,056	(0,008)
natural	15	0,056	(0,008)
environmental	14	0,052	(0,008)
environment	11	0,041	(0,006)
human	11	0,041	(0,006)
	269 (1729)	1	(0,153)

En second lieu, les termes relevant du problème de l'équité sont relativement peu nombreux. On note ainsi quelques références à la pauvreté et aux besoins, que citent en effet certaines définitions. Mais la fréquence des termes en question est réduite (tableau 2).

**Tableau 2 : les termes se référant à l'équité dans les définitions du développement durable de Pezzey (1989)**

item	occurrence	fréquence
needs	8	0,296
poor	8	0,296
just	5	0,186
incomes	3	0,111
Well-being	3	0,111
	27	

Au total, le critère central du développement durable se situe bien dans la question des ressources. Le capital est la variable assurant le lien entre les ressources et la croissance : les

<sup>2</sup> A noter que Pezzey (1989) se limite explicitement aux définitions néo-classiques du développement durable, à la différence d'autres synthèses comme par exemple celle proposée par le CIRAD. Cependant, parmi les 50 auteurs recensés par cette dernière, aucun ne cite explicitement l'emploi.

ressources font partie du stock de capital à conserver. On retrouve ainsi, exprimé de manière implicite, le critère de la soutenabilité faible.

Poursuivant la tâche initiée par Pezzey, Pearce et Atkinson (1998) opèrent un parallèle explicite entre les théories de la croissance et les théories du développement durable. Selon ces auteurs, leurs hypothèses majeures sont identiques : l'horizon temporel est le long terme, la variable principale est le capital et l'économie est considérée comme étant au plein emploi. Cette troisième hypothèse est importante pour notre propos, car elle signifie clairement et justifie en elle-même l'absence de discussion sur l'emploi (Pezzey, 1989).

Toutefois, dans un contexte de chômage élevé et persistant, et de sous-emploi, une telle position ne paraît pas tenable. En fait, les travaux spécifiques qui modélisent les relations entre environnement et emploi ne la retiennent pas. Cependant les modèles s'interrogent essentiellement sur l'aspect quantitatif de l'emploi (le volume d'emploi) mais non sur son aspect qualitatif (les caractéristiques de l'emploi). L'emploi est ainsi analysé comme une conséquence de l'activité économique et l'objectif de la politique économique est d'augmenter le volume d'emploi, éventuellement dans le secteur environnemental (OCDE, 1997, Roch, 1996, pour un recensement général des modèles d'emploi, Grimal et Kephaliacos, 2000, pour le développement original d'un modèle d'écologie industrielle).

Une famille particulière de modèles traite du lien entre politique fiscale et emploi, à travers la thématique du "double dividende" (Bureau, Hourcade in CAE, 1998). L'idée principale est qu'un recyclage approprié des taxes sur les émissions de CO<sub>2</sub> peut sous certaines conditions augmenter la demande de travail non qualifié. Cependant, les effets nets sur l'emploi sont incertains du fait notamment de la complexité des effets induits (hausse des salaires, des prix, substitutions intersectorielles) (Lepeltier, 1999). Finalement, le caractère "sans regret" de telles mesures semble plus convaincant que leur incidence sur l'emploi.

Au total, les travaux liant explicitement environnement et emploi ne sont pas légion. De plus, seuls les modèles de double dividende introduisent explicitement le problème de la création d'emploi non qualifié<sup>3</sup>.

On peut trouver la raison de l'absence de référence à l'emploi dans la manière dont les modèles sont construits : ceux-ci de ne s'interrogent pas sur la nature de la croissance. Comme l'avait déjà mentionné Pezzey (1989), la durabilité a le statut de contrainte introduite dans un contexte économique global inchangé. Cette contrainte peut entraîner des effets positifs, par exemple des effets redistributifs en faveur des ménages moins aisés ou la création d'emploi. Mais elle peut également avoir des effets inverses, par exemple en induisant des délocalisations d'entreprises ou en diminuant la productivité.

En résumé, il n'existe pas, à l'échelle macroéconomique, qui est celle du développement durable, de définition qualitative de l'emploi durable. L'emploi est considéré comme une variable d'état, qui dérive directement de la croissance (ou du développement). La question pertinente est celle du contenu en emplois de la croissance (via éventuellement une discussion sur les technologies de production) dans lequel  $x$  points de croissance vont donner  $y$  points d'emploi. Une politique économique favorable à l'emploi s'efforcera alors de rendre la croissance "plus riche en emplois".

---

<sup>3</sup> Les informations qualitatives sur les emplois sont rares et difficiles d'accès. Elles concernent le statut de l'emploi (CDI ou CDD) et le métier (décliné en quatre modalités) et sont fournies par l'ANPE, l'APEC (offres d'emploi) et l'INSEE (DADS). L'IFEN dispose d'une base de données sur les emplois-environnement et édite un journal électronique "la feuille de l'ORME" consacré à cette thématique.

## 1.2 De l'emploi environnemental à l'emploi durable

Si l'on abandonne l'approche générale et abstraite des modèles, un constat s'impose : celui de l'hétérogénéité des activités environnementales et des emplois qui y sont attachés. Ces activités sont en général regroupées par grand domaine (eau, déchets, etc.) (IFEN, 1999a, 1999b). Mais un tel découpage ne permet pas une prise en compte de l'emploi, même s'il existe des données sur les emplois de l'environnement (Ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement, 1997).

La typologie élaborée par Zuindeau (1996) constitue une première avancée sur cette voie. Conçue à l'origine pour montrer les relations entre activités environnementales et acteurs principaux pour chaque activité, elle prend appui sur une déclinaison des activités de protection de l'environnement. Aux activités et acteurs peuvent facilement être associées des formes d'emploi (tableau 3).

**Tableau 3 : Activités, acteurs et formes d'emploi de l'environnement**

type d'activité	Activités lourdes à fort contenu en capital technique, bien spécifiées juridiquement protégées de la concurrence internationale	Activités plus diffuses de dépollution, réquérant éventuellement des technologies de pointe, possibilité d'ouverture à la concurrence internationale	Activités de service dépendant traditionnellement de la sphère publique	Activités répondant à une demande sociale plus ou moins affirmée, moins bien cernées sur le plan juridique, avec des aspects incomplets de solvabilisation	Activités environnementales exercées dans des secteurs divers pour des raisons économiques (réduction des coûts, gestion de l'image)
Domaine d'activité	Mobilisation de la ressource en eau, épuration des eaux résiduaires, traitement standard des déchets	Production de "technologies propres" : dispositifs de dépollution de l'air, techniques de protection contre le bruit, services privés de l'environnement	nettoyage des rues, entretien d'espaces verts	Valorisation des déchets, entretien des paysages	Activités polluantes ou sensibles sur le plan environnemental
Acteurs principaux	Grandes entreprises	PME/PMI vertes	Collectivités locales	Associations et entreprises intermédiaires	Grandes entreprises
Type d'emploi	Emploi normal. Pas de gestion spécifique de l'emploi environnement	Emploi normal. Caractère expérimental de certaines activités : recours à des contrats atypiques	Emploi normal et recours important aux dispositifs aidés (logique insertive)	Emploi normal et recours important aux dispositifs aidés (logique insertive et de création de nouvelles activités)	Emploi normal mais problème de taille du service environnement. Recours possible aux contrats atypiques (CDD, stagiaires) pour ces emplois

Source : d'après Zuindeau (1996)

Les éco-industries (colonnes 1 et 2) travaillent de fait dans le secteur environnemental, mais ne développent pas nécessairement de problématique spécifique concernant l'emploi. A l'inverse existent des entreprises mettant en œuvre des actions en faveur de l'environnement

(normalisation, labellisation) voire d'accès à l'emploi (actions d'insertion), qui font partie d'une démarche globale mais n'ont pas d'activité environnementale à proprement parler (colonne 5 du tableau 3). L'action de ces entreprises peut être jugée à l'aune de critères sociaux et environnementaux. L'emploi de référence est ainsi sans conteste l'emploi normal<sup>4</sup>.

À côté de la sphère privée se développent des activités contrôlées ou impulsées par le secteur public, qui utilisent fortement les contrats aidés, que ce soit pour favoriser la création d'activités nouvelles ou enclencher la pérennisation d'activités existantes (colonnes 3 et 4 du tableau 3). Ces activités ont comme particularité d'employer des individus à la fois sous contrat de travail normal et sous contrat aidé. Mais les exigences qualitatives de ces emplois n'apparaissent pas toujours très bien spécifiées<sup>5</sup>.

L'hétérogénéité des activités environnementales et des emplois associés doit-elle pour autant décourager toute tentative de caractérisation de l'emploi durable? Une stratégie possible consiste à contourner la difficulté en proposant non pas une définition de la durabilité des emplois mais "des critères... à retenir dans des activités de l'environnement et des emplois qui y sont liés" (Zuindeau, 1996, p 12). En l'espèce, trois critères d'évaluation sont avancés : la durabilité (appuyée sur la pérennité des activités), la qualité (fondée sur la qualification et la transférabilité des compétences acquises), et enfin, l'efficacité économique (évaluée à partir de critères de réduction des coûts sociaux de long terme).

Une caractérisation des emplois environnementaux par le biais de l'activité est sans conteste compatible avec le cadre du développement durable. Cependant elle est très floue en ce qui concerne l'emploi. Car si les conditions 2 et 3 (qualité, efficacité) font explicitement référence à des propriétés qualitatives du travail ou de l'emploi, la condition 1 (les emplois sont durables parce que reposant sur des activités pérennes) est insatisfaisante. Elle peut en effet se comprendre comme une référence simple au cadre du modèle d'emploi normal<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Dans l'étude effectuée pour le mensuel Alternatives Economiques, qui porte sur les pratiques sociales et environnementales de 30 entreprises, G Duval mentionne par exemple cas du groupe Renault qui affiche une politique environnementale avancée (publication d'un rapport environnemental, recherche sur la consommation d'énergie, certification ISO 14001) et une politique sociale particulièrement flexible (taux de recours au CDD et à l'intérim élevé, suppression d'emplois, conditions de travail difficiles). Duval G (2000), *Social, environnement, les entreprises au banc d'essai*. Alternatives économiques n°185, oct, pp 62-69.

<sup>5</sup> Par exemple, le Conseil Régional du Nord-Pas de Calais développe une politique spécifique emploi-environnement essentiellement dans le domaine de la reconquête et du maintien des espaces naturels et du cadre de vie. Les projets soumis à financement doivent être présentés par des acteurs locaux (les communes, les structures intercommunales et associations) et sont jugés sur des critères de développement durable (pertinence écologique, pertinence sociale, perspectives de développement vers une activité pérenne, valeur en terme d'exemplarité, volonté partenariale, non concurrence avec les entreprises du secteur privé ou avec la fonction publique). Les exigences qualitatives attachées aux emplois concernent seulement la nature du contrat de travail (CDI, CDD d'au moins un an ou CEC), la formation à donner au personnel bénéficiaire de l'aide ainsi que le domaine d'activité principal (l'occupation doit être de nature environnementale). Selon des informations fournies par le Conseil Régional, 60% environ des emplois de ce programme sont aidés, 40% sont sous statut normal. 120 projets sont concernés soit environ 1000 emplois (octobre 2000).

<sup>6</sup> Lintott (2000) définit de manière plus large la question de la qualité des emplois. Celle-ci peut se repérer à partir de plusieurs caractéristiques : le salaire, la protection de l'emploi, le taux de syndicalisation, le taux d'emplois à durée déterminée, le risque de chômage. Selon lui, la question de fond qui doit être examinée est celle de la désirabilité de l'emploi : l'emploi n'est pas un but en soi et la bonne solution consiste à redistribuer l'emploi et les revenus (à bien-être identique), de façon à promouvoir un mode de vie plus durable (reposant plus sur des activités non marchandes).

En forçant le trait, les emplois durables se trouvent ainsi pris entre deux logiques : une logique de pérennisation visant à les transformer en emplois normaux (le cas limite étant l'accès direct à un emploi stable dans le secteur environnemental) et une logique d'insertion visant à les maintenir comme emplois d'attente ou de requalification pour des individus en parcours d'insertion. Dans les deux cas, la composante environnementale (la durabilité des emplois) est peu active. Seule la composante emploi (le modèle d'emploi normal) est véritablement définie.

Cette difficulté à cerner la spécificité des emplois-environnement est renforcée par le statut de ces emplois : ceux-ci dépendent en effet largement de dispositifs aidés. Or, la logique de fonctionnement de ces dispositifs n'est pas nécessairement compatible avec les principes du développement durable.

## **2. Les effets ambigus de la politique publique de l'emploi**

A l'échelon local, le croisement des entrées emploi et environnement est motivée par une volonté de réduction du chômage et de création d'emploi. En ce sens, le chômage constitue bien une "externalité sociale négative" (Harribey, 1997). En particulier, l'autonomie grandissante laissée à l'action publique locale<sup>7</sup> laisse un espace important pour le déploiement de politiques innovantes en faveur de l'emploi. Mais l'appui sur les dispositifs publics d'emploi dans les actions de développement durable peut en modifier la nature ou en changer les objectifs.

### ***2.1 Les espaces d'action des politiques publiques d'emploi***

Les dispositifs d'emploi liés aux emplois environnementaux sont souvent ciblés en direction des publics en difficulté. Pour cette raison, ils comportent une dimension territoriale forte, souhaitée par le pouvoir central. Mais les espaces d'intervention de la politique d'emploi sont très malaisés à circonscrire.

D'une part, le territoire d'action des politiques d'emploi n'est pas homogène. Il peut être établi à partir de critères administratifs (la commune), de densité urbaine (l'agglomération), de flux de main-d'œuvre (le bassin d'emploi) (Beauviala et Saillard, 2000). D'autre part, les acteurs de l'emploi sont nombreux et ne dépendent pas du même centre de décision (l'Etat, la région, la commune). Enfin, les financements peuvent provenir de sources différentes : locale, nationale voire européenne.

L'exemple du PLIE de Dunkerque, développé dans le tableau 4 et l'annexe 2 montre clairement cet enchevêtrement des acteurs, des espaces de décision et des modes de financement, qui rend difficile une interprétation claire des objectifs et des moyens des différentes structures.

---

<sup>7</sup> C.f. les différentes lois de décentralisation du début des années 80 et plus récemment la loi Chevènement de janvier 1999 ou la réforme de la taxe professionnelle unique. Pour une mise en perspective de ces réformes voir Torrès (2000).



**Tableau 4 : Acteurs et centres de décision du PLIE de la C.U.D**

<i>FINANCEURS</i>	<i>PARTENAIRES</i>	<i>STRUCTURES D'ACCUEIL</i>
<b>Europe</b> F.S.E.	<b>Services déconcentrés de l'état</b> DDTEFP	<b>Entreprises et structures d'insertion (28)</b>
<b>Etat</b>		
<b>Centres de décisions locaux</b>	DASS	<b>Entreprises de droit commun (336)</b>
préfecture		
C.G.	<b>Dispositif de formation</b>	
C.R.	FLES	
<b>Centres de décisions urbains</b>		<b>Associations et structures Parapubliques (28)</b>
Villes C.U.D.	<b>Services Publics de l'Emploi</b> A.N.P.E.	

Légende : F.S.E, Fonds Social Européen, C.G, Conseil Général, C.R., Conseil Régional, C.U.D., Communauté Urbaine de Dunkerque, DDTEFP, Dir. Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, DASS, Direction de l'Action Sanitaire et Sociale, FLES, Fonds Local Emploi Solidarité, A.N.P.E, Agence Nationale Pour l'Emploi.

De fait, les politiques de l'emploi à l'échelon local, dont participent certaines actions en faveur de l'environnement se situent bien souvent à l'intersection de plusieurs logiques : une logique territoriale ou spatiale, constituée par les différents acteurs locaux de l'emploi et une logique institutionnelle verticale, issue de l'application de mesures de politique publique à l'échelle locale.

## **2.2 Les objectifs du développement durable et de la politique publique d'emploi**

Un autre aspect de la dépendance des emplois du secteur environnemental aux dispositifs de la politique d'emploi tient à leur subordination possible aux objectifs spécifiques à cette politique. Par exemple, les mesures récentes en faveur de l'emploi jeune (et notamment le programme nouveaux services-emplois jeunes) qui disposent d'un volet emplois-environnement conséquent ont semble-t-il contribué (selon les acteurs concernés) à orienter les projets locaux vers une logique quantitative<sup>8</sup> (passage d'une "logique de projet" à une "logique de guichet", en réponse à la pression d'un objectif quantitatif imposé par les instances centrales).

<sup>8</sup> Conformément aux recommandations du rapport Hascoet (1997), les emplois jeunes (programme nouveaux services-emplois jeunes) comportent une part non négligeable d'emplois environnementaux. La montée en charge du dispositif permet d'évaluer les contrats en cours au plan national à 260 000 en juin 2000, dont environ 35 000 dans l'environnement (rubriques "valorisation et conseil en environnement" et "valorisation et entretien du patrimoine", Bellamy, 2000), ce qui représente au total environ 10% des emplois environnement totaux. Des chiffres un peu inférieurs figurent en annexe 1.

Un parallèle entre les politiques régionales d'emploi dans la Région Nord-Pas de Calais et les politiques nationales est à ce titre très éloquent (tableau 5). Et en effet, la création locale d'emplois reste très tributaire des impulsions des mesures nationales. Ainsi, tout en favorisant l'émergence d'initiatives locales, les financements publics peuvent en transformer la finalité.

**Tableau 5 : Un parallèle entre les mesures de politique nationale de l'emploi et la politique régionale du Nord-Pas de Calais**

Politique de l'Etat	Politique de la région
<p><b>1992 - Plan 900 000 CLD</b></p> <p>Création de poste d'insertion dans le secteur de l'environnement.</p> <p><b>1993 – loi de juillet – « emplois verts ».</b></p> <p><u>Objectif national</u> : création de 35 000 emplois verts.</p> <p><i>Dotation financière, au niveau des DIREN (de 1994 à 1996) pour soutenir les actions de protection de l'environnement créatrices d'emplois.</i></p> <p><i>Dans la Région NPC : les contrats verts.</i></p> <p>Programme reconduit jusqu'en 1996.</p> <p><i>Au niveau régional(1994-1996) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-134 projets,</li> <li>- 1342 emplois (CES)</li> </ul> <p><b>Octobre 1997 : programme NS-EJ</b></p> <p>Développement de nouvelles activités notamment dans l'environnement pour l'emploi des jeunes.</p> <p><u>Objectif national</u> : 350 000 emplois jeunes dont 50 000 dans l'environnement. Gestion du programme par les DDTEFP.</p> <p><i>Au niveau régional (au 30 juin 2000):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-429 conventions signées</li> <li>-972 emplois</li> </ul>	<p><b>1994 : Création du dispositif « emploi environnement ».</b></p> <p>2 objectifs : insertion et environnement.</p> <p>40 projets – 500 emplois créés dont 200 stables (hors CES).</p> <p>Evaluation : difficultés d'atteindre les objectifs au niveau social et environnement.</p> <p><b>1996 : nouveau dispositif emploi environnement.</b></p> <p><u>Objectif</u> : faire émerger des activités durables liées à l'environnement pour générer la création d'emplois pérennes.</p> <p>Contenu : Aide financière et accompagnement : conseil, formation, aide à l'investissement</p> <p><u>Résultats</u> :</p> <p>120 projets accompagnés soit environ 1000 emplois directs dans la région NPC.</p> <p>« depuis 1999, passage d'une logique de projet à une logique de guichet »</p>

Source : Diren – Deed – Véronique Falise (dess GPE, Lille 3).

Ainsi, l'autonomie de développement d'activités et d'emplois locaux, pourtant permise par la décentralisation des centres de décision en matière de politique d'emploi (Salais, 2000) se trouve réduite. C'est le cas notamment, lorsque les projets mis en place localement ne coïncident pas avec les priorités financières de la politique d'emploi, comme le soulignent ces propos de Ch. Brodhag : "Le développement durable ne s'imposera que s'il est désirable, s'il s'appuie sur la créativité et le progrès social et humain et non sur la contrainte. Il est nécessaire d'appuyer cette proposition par une méthodologie, d'autant plus que la multiplication des initiatives sur l'emploi, par exemple (emplois environnement, emplois jeunes), demande une réflexion pour leur pérennisation. Cette réflexion doit être menée au plus près du territoire : souvent les projets les plus innovants ne peuvent être soutenus, car ils ne rentrent pas dans le cadre strict de réglementations ou de critères administratifs de financement" (Brodhag, in Barnier et Tucoulet, 1999, p 52).

Qu'ils soient destinés à pérenniser des situations d'emploi nouvelles (les écogardes dans la région Nord-Pas-de-Calais) ou se positionnent comme des situations d'insertion plus

traditionnelles (les emplois de la SEM Triselec de Dunkerque), le modèle de référence de ces emplois est le modèle de l'emploi normal des années de croissance ou l'accès à ce statut pour les emplois aidés : ceci correspond d'ailleurs au souhait des bénéficiaires de ces emplois et des promoteurs des dispositifs dans le cas d'emplois aidés du secteur non marchand (Gélot, 1999). La problématique essentielle est alors, dans ce cas, celle de la *pérennisation* de l'emploi.

Cette problématique appelle cependant, deux remarques. D'une part, pérennisation ne signifie pas stabilité, si l'on en juge l'évolution globale des formes d'emploi<sup>9</sup>. D'autre part, la capacité insertive des emplois-environnement n'est pas nécessairement meilleure que celle des autres dispositifs de la politique d'emploi destinée aux différents publics-cible (DARES, 1997, p 84).

Ainsi, une étude de l'ADEME effectuée en 1994 sur un contingent de 246 contrats CES passés par ses services indique un taux de reclassement en CDD ou CDI de 25% environ (cité par Zuindeau, 1997). Une enquête préliminaire, réalisée par nos soins sur un échantillon de 54 personnes ayant transité par un parcours d'insertion dans la SEM Triselec Dunkerque (depuis sa création en 1990) indique un taux d'échec (contrat de moins de 6 mois ou pas de contrat) plus conséquent (58 %) et un taux d'insertion équivalent (26%). Parmi la population restante, 7% ont obtenu un contrat de plus de 6 mois mais sont au chômage depuis, 9% ont obtenu un contrat de plus de six mois après avoir été au chômage.

On peut objecter que le taux instantané d'accès à l'emploi ne constitue pas un indicateur adapté à la situation. Il faut en effet distinguer emplois pérennes et trajectoires professionnelles pérennes (Zuindeau, 1997) : tous les emplois d'insertion n'ont pas vocation à être pérennisés dans l'environnement. Ils peuvent simplement constituer une passerelle vers l'emploi et leur réussite tient alors à leur capacité de promouvoir l'insertion ou la réinsertion.

Bien-entendu l'objectif d'insertion est en soi désirable. Il correspond d'ailleurs aux objectifs de la politique d'emploi. Cependant, si l'on se place d'un point de vue analytique, la perspective développée n'est plus celle de l'emploi durable, mais plutôt celle des transitions sur le marché du travail (Schmid, 1995, Gazier, 1998, 2000)<sup>10</sup>, dont pourraient faire partie les emplois-environnement.

## **conclusion**

Prétendre donner une définition de l'emploi durable paraît une tâche impossible, notamment du fait de l'hétérogénéité des emplois liés aux activités de protection de l'environnement. Ceux-ci s'inscrivent en effet dans des espaces interdépendants dont les pôles sont constitués par les logiques de marché et les logiques de politique publique d'emploi.

A l'intérieur de ces espaces, comme pour les politiques d'emploi locales (Simonin, 2000), le développement de nouvelles régulations du marché du travail est handicapé par deux obstacles : la prégnance du modèle marchand et la difficulté à définir un espace autonome entre l'action publique et le secteur marchand.

En effet, les entreprises privées constituent un premier pôle d'attraction pour les emplois-environnement. Ces emplois n'ont cependant pas vocation à être qualitativement différents des

---

<sup>9</sup> Ainsi, en 1998 seulement 56% de la population active était sous contrat salarial en CDI. Le reste se décomposait en salariés CDI à temps partiel (13%), autres FPE (7%), chômeurs (13%), non salariés (11%) (Belorgey, 2000, p 32).

<sup>10</sup> Cinq types de transitions sont plus particulièrement analysées : 1) au sein de l'emploi, 2) entre formation et emploi, 3) entre chômage et emploi, 4) entre emploi et activités sociales utiles, 5) entre emploi et retraite.

emplois des autres secteurs de l'économie. A l'autre extrémité se trouvent les emplois aidés du secteur environnemental qui peuvent être utilisés dans une logique plutôt instrumentale (insertive ou financière) ou plutôt autonome (les emplois-environnement spécifiques, supportés par des financements publics).

Ainsi, à l'échelon local, la politique d'emploi peut constituer un levier d'action important pour le développement de l'emploi durable. Elle est un canal possible d'émergence de nouvelles normes de comportement et de nouvelles régulations. Mais le développement d'emplois durables est subordonné à des conditions permissives dont les principales sont le détachement d'une logique instrumentale et l'inscription dans un projet de développement durable local, dépendant de régulations construites et négociées localement.

De tels projets existent déjà, mais leur développement semble paradoxalement gêné par la dynamique actuelle de la politique d'emploi.

Une autre piste possible d'évolution de ces emplois pourrait être leur inscription dans des parcours d'insertion plus vastes incluant entreprises privées et structures d'insertion de manière à ce qu'ils deviennent les maillons de filières d'accès à l'emploi. Un support pour le déploiement de ces emplois pourrait alors être la construction de marchés transitionnels locaux, redéfinis et pilotés par rapport à une logique de développement durable.

## BIBLIOGRAPHIE

- ADEME et Région Nord-Pas-de-Calais (2000), Bilan de l'accord-cadre Région-Ademe Nord-Pas de-Calais 1994-1999.
- BARNIER V, TUCOULET C (1999), Ville et environnement. De l'écologie urbaine à la ville durable, *Problèmes politiques et sociaux*, n°829, La documentation française.
- BEAUVIALA CH, SAILLARD Y. (2000), « La notion de "dispositifs institutionnels locaux de l'emploi" : une application au cas Grenoblois », in PERRIN E., ROUSIER N. (coord), Ville et Emploi. Le territoire au cœur des nouvelles formes de travail, Les éditions de l'Aube, 302 – 319.
- BELORGEY J-M (2000), Minima sociaux, revenus d'activité, précarité, Rapport pour le CGP, La documentation française.
- BELLAMY V (2000), « Le programme nouveaux services-emplois jeunes en 1999 », *Premières synthèses*, n°28-02, juillet.
- BUREAU D, HOURCADE J.C (1998), « Les dividendes économiques d'une réforme fiscale écologique », in CONSEIL D'ANALYSE ECONOMIQUE, Fiscalité de l'environnement, La documentation française, 141 – 81.
- CAMAGNI R., CAPELLO R, NIJKAMP P. (1998), « Towards city policy : an economy-environment technology nexus », *Ecological Economics*, 24, 103 – 118.
- CIRAD (non daté), « La notion de développement soutenable », *Document en ligne*, 21 p, [www.msh-paris.fr/red&s/communic/devdur.htm](http://www.msh-paris.fr/red&s/communic/devdur.htm).
- CONSEIL RÉGIONAL NORD-PAS DE CALAIS. (1996), Dispositif Régional Emploi-Environnement.
- CONSEIL RÉGIONAL NORD-PAS DE CALAIS. (2000), Vers le développement durable en Région Nord-Pas de Calais, séance plénière des 27 et 28 janvier.
- DARES (1997), La politique de l'emploi, Paris, La découverte coll repères.
- GAZIER B. (1998), « Ce que sont les marchés transitionnels » in GAZIER B, GAUTIÉ J (dirs), les politiques d'emploi en Europe et aux Etats-Unis, cahiers du CEE, 37, 339 –356.
- GAZIER B. (2000), « Marchés transitionnels et relation d'emploi », *Revue de la CFDT*, Avril, n° 30, 9 –17.
- GÉLOT D. (1999), « Le programme "nouveaux services- emplois jeunes" vu par les employeurs et les jeunes », *Premières Synthèses*, 99.06, 22.2.
- GRIMAL L; KEPHALIACOS C. (2000), « Cleaner technology and industrial ecology : to a new approach to environmental jobs », *Third International Conference of the European Society for Ecological Economics, Vienna*, 3-6 May.
- HARRIBEY J.M. (1997), *L'économie économe. Le développement soutenable par la réduction du temps de travail*, L'harmattan, coll logiques économiques.
- IFEN. (1999a), L'environnement en France. La découverte.
- IFEN. (1999b), Chiffres clés de l'environnement. document en ligne, IFEN.
- HASCOET G. (1997), Territoires, emplois et développement durable. Miméo.

- LEPELTIER S. (1999), Maîtriser les émissions de gaz à effet de serre : quels instruments économiques?. Rapport d'information 346 pour le Sénat, 80 p, document en ligne.
- LINTOTT J. (2000), « Work in a and growing and in a steady state economy », *Third International Conference of the European Society for Ecological Economics, Vienna, 3-6 May*.
- MINISTÈRE DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET DE L'ENVIRONNEMENT (1997), Données économiques de l'environnement, Economica.
- O.C.D.E. (1997), Politiques de l'environnement et emploi, Paris, OCDE..
- PEARCE D., ATKINSON G. (1998), «concept of sustainable development : an evaluation of it's usefulness 10 years after Bruntland", *Environmental Economics and Policy Studies*, 1 (2), 95 – 111
- PEZZEY J. (1989), « Economic analysis of sustainable growth and sustainable development », document de travail, Banque Mondiale.
- ROCH J. (1996), Vers une observation statistique des emplois dans le domaine de l'environnement, IFEN, note de méthode n°5.
- SALAI S. (2000), « Emploi, conventions et territoire : quelques remarques », in PERRIN E., ROUSIER N. (coord), Ville et Emploi. Le territoire au cœur des nouvelles formes de travail, Les éditions de l'Aube, 405 – 411.
- SCHMID G. (1995), « Le plein emploi est-il encore possible ? », *Travail et emploi*, 65, 5 – 18.
- SIMONIN B. (2000), « Politique de l'emploi et territoires : de nouvelles capacités d'action partenariale », in PERRIN E., ROUSIER N. (coord), Ville et Emploi. Le territoire au cœur des nouvelles formes de travail, Les éditions de l'Aube, 335 – 349.
- THEYS J G. (2000), « Le développement durable villes et territoires », *notes du centre de prospective et de veille scientifique*, n°13.
- TORRES E. (2000), « La ville durable : quelques enjeux théoriques et pratiques », *séminaire FREVille : la ville durable*, 28 avril, espace Jean-Paul Baietto, Lille.
- ZUINDEAU B. (1996), « Les activités et les emplois de l'environnement : les conditions d'un développement durable » *Assises Régionales pour l'Emploi et le Travail*, Lille 4 juillet 1996.
- ZUINDEAU B. (1997), Recherche-action portant sur la promotion de gisements d'emplois en environnement. Recherche commanditée par le Conseil Régional Nord-Pas-De-Calais. Miméo.
- WAGNER TH. (2000), « Environmental Policy and the Equilibrium Rate of Unemployment », *EARE annual conference*, Rethymon.
- W.C.E.D. (1987), Our common future, Oxford university press, Oxford.

## Annexe 1

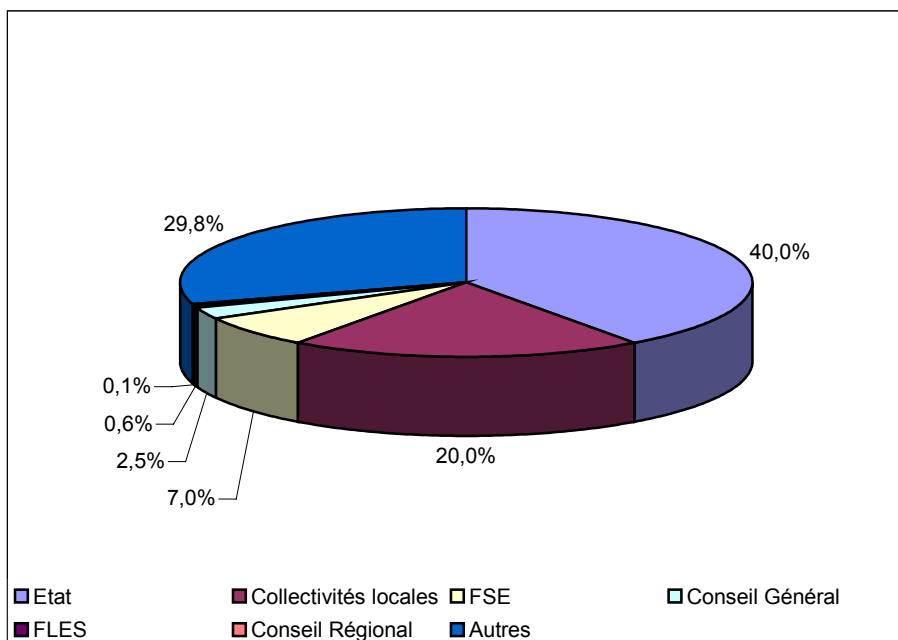
### Programme Nouveaux Services Emplois jeunes.

#### Conventions signées et emplois environnement dans la région Nord Pas de Calais au 30 juin 2000.

	Total des conventions signées	Conventions signées dans le secteur de l'environnement	Total des emplois.	Emplois environnement.	Part des emplois environnement / total des emplois
Nord	2 183	174	6 668	478	7,2%
Pas de calais	1 782	255	3 109	494	15,9%
Région NPC	3 965	429	9 777	972	9,9%
France	70 217	9 428	150 986	21 116	13,6%

Source : CNASEA

## Annexe 2 : les sources de financement du PLIE de la C.U.D



Source : PLIE C.U.D

Sébastien Knockaert, Doctorant, Forum, Université Paris X-Nanterre et Université Lille 3  
Muriel Maillefert, MCF Université Lille 3 et Forum-Paris X-Nanterre

Université Lille 3  
BP 149  
59653 Villeneuve d'Ascq Cedex  
tel : 03 20 41 62 37  
fax : 03 20 41 61 71

et

Forum  
Université Paris X-Nanterre.  
bat K  
200, av de la République  
92001 Nanterre Cedex  
tel : 01 40 97 47 66  
fax : 01 40 97 71 83

adresses électroniques :  
[maillfert@univ-lille3.fr](mailto:maillfert@univ-lille3.fr)  
[seb\\_knockaert@yahoo.fr](mailto:seb_knockaert@yahoo.fr)