



Biodiversité : besoins en emploi et formation de la filière professionnelle

CHIFFRES-CLES ET PERIMETRE



La filière biodiversité regroupe un grand nombre d'acteurs aux positionnements différents : entreprises, collectivités territoriales, établissements publics, associations, organismes de recherche...

Au sein de la branche, les entreprises interviennent sur 3 marchés :
1. Accompagnement stratégique 2. Etudes et diagnostics
3. Maîtrise d'œuvre et travaux de génie écologique.

En France, en 2021

300 M€ CA des entreprises de la branche réalisant des prestations liées à la biodiversité.

70% Part du CA de l'ingénierie externe privée consacrée aux diagnostics et études.

3 750 ETP* mobilisés dans des entreprises de la branche intervenant pour la biodiversité, la filière comptant au total 15 000 ETP*.

950 Entreprises intervenant sur des prestations intellectuelles liées à la biodiversité dans la branche.

LES TENDANCES CLES



La filière biodiversité est majoritairement occupée par **les études et diagnostics, notamment en réponse à des contraintes réglementaires croissantes.**

Une demande croissante **d'indicateurs et d'estimation de risques** financiers liés à la biodiversité pourrait également être à l'origine d'un nouveau type de missions et prestations.



Accompagnement stratégique des décideurs de la biodiversité : le marché des indicateurs biodiversité (ex : Global Biodiversity Score) augmente auprès des entreprises privées. Ce marché est dynamique et demande une connaissance des mécanismes organisationnels et économiques pour être développé.



Etudes et diagnostics biodiversité/ écologiques : développement de nouvelles technologies de mesure (ex : ADN Environnemental), hausse des dépenses publiques dans les aires protégées en France, avec un accroissement du **financement par projets** (+196% entre 2016 et 2020)



Mise en œuvre des mesures de biodiversité : activité clé pour les bureaux d'études à la recherche d'actions concrètes sur les écosystèmes. Les autres marchés d'ingénierie (ex : climat, infrastructures, gestion de l'eau) incluent une part croissante d'enjeux biodiversité.

LES EVOLUTIONS DU MARCHÉ



Le marché de la maîtrise d'œuvre devrait connaître le plus fort taux de croissance à horizon 2025 mais les **études et diagnostics resteront majoritaires.**

Par conséquent, une **augmentation importante du nombre d'emplois** pour la branche est attendue.

+ 550

ETP* supplémentaires pour répondre aux besoins de la branche en ingénierie à l'horizon 2025, principalement en études et diagnostics (+300 ETP*).

1,25 Md€

Seront déployés dans le plan de relance pour la biodiversité et la lutte contre l'artificialisation des sols. Une allocation des investissements qui pointe vers une plus forte proportion de travaux et une étude plus globale des écosystèmes.

LES METIERS ET COMPETENCES



La structure des acteurs de la biodiversité ne permet pas de dégager des métiers aux contours uniformes, mais des dominantes. Néanmoins, la capacité à développer une **vision d'ensemble des sujets biodiversité** (profils « généralistes ») devrait croître plus vite que la demande d'experts pour 2025 (ex : naturalistes faune/flore).

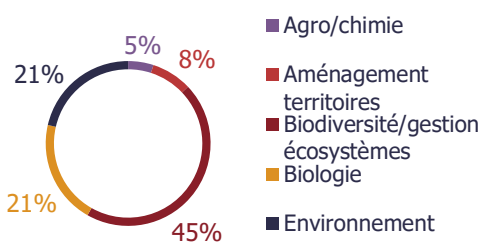
Les compétences indispensables



- * Les évolutions du marché vont entraîner une hausse du **besoin en environnementalistes**, ayant des **compétences généralistes** en urbanisme, droit de l'environnement et en cartographie.
- * Malgré une hausse des dépenses publiques dans les aires protégées, des **tensions apparaissent en termes de ressources humaines**. En effet, l'accroissement du financement par projets intensifie l'irrégularité de l'activité (« ubérisation » croissante de la filière).
- * Les suivis naturalistes demandent une **technicité croissante**. Les experts formés doivent maîtriser un **nombre croissant de technologies** (ex : analyse thermique, spectrale, ADN)
- * Les rôles de chefs de projet et d'écologues seront très attendus sur leur capacité à fédérer des **compétences élargies** (en planification ainsi qu'en management de projet).
- * Une **concurrence très différente sur les ressources humaines** selon les profils : forte propension à recruter des profils Masters/Ingénieurs malgré la pression des budgets.

Malgré un nombre annuel adapté de diplômé.e.s, le contexte de recrutement (+14% d'embauches jusqu'en 2025) est rendu difficile par le besoin de **compléter très tôt les parcours par de la formation continue**. Par ailleurs, pour les entreprises de la biodiversité, la formation continue de certains clients est aussi un marché à part entière.

Répartition des capacités des 201 formations **initiales** - périmètre : France - 2021



Parmi les formations **continues** recensées,

- 13 %** sont destinées à de l'expertise
- 54 %** sont destinées à des niveaux intermédiaires
- 33 %** sont des actions de sensibilisation

- * Historiquement, un marché de formation développé en matière de biodiversité, notamment pour les **experts faune/flore**
- * Les **profils demandés restent très orientés vers les formations de niveau 7** (Masters et Ingénieurs) malgré la pression sur les prix des prestations.
- * Besoins en **compétences économiques et management de projet** plus élevées que l'offre actuelle

LES 8 ENJEUX RH QUI STRUCTURENT LES ACTIONS PROPOSEES DANS LE RAPPORT

- 1. Soutenir un indicateur biodiversité et sa traduction économique, premier facteur de réussite** pour le développement de l'activité biodiversité au sein de la branche = besoin d'investissement dans **un référentiel métiers/compétences et un indicateur mutualisés avec les parties prenantes** (ex : clients)
- 2. Anticiper l'accélération des besoins en emploi** avec **l'accélération des demandes d'accompagnement stratégique et des missions de maîtrise d'oeuvre/suivi de travaux**, tout en préservant les diagnostics et études environnementales comme segment principal de la demande.
- 3. S'appuyer sur une formation initiale bien dimensionnée** avec un **développement supplémentaire souhaitable de l'alternance**. Le moyen principal pour monter en compétences reste la **formation professionnelle continue** afin d'adapter les profils aux besoins spécifiques des entreprises de la branche.
- 4. Faciliter la vision globale des profils naturalistes** car le cœur de métier des prestataires demeurera **l'anticipation des interactions d'une ou plusieurs espèces avec son écosystème**. Cela suppose une prédominance des connaissances faune/flore (profils « naturalistes ») dans les recrutements.
- 5. Valoriser les doubles ou triples compétences, la demande client dépassant le cadre des sciences du vivant pour l'essentiel des missions**. Au-delà des interactions « espèces-écosystèmes », des connaissances en matière de métrologie, de génie civil, de data science sont de plus en plus demandées aux professionnels.
- 6. Accompagner le développement des technologies biodiversité**, les sociétés de la branche ayant de plus en plus accès à des **technologies d'acquisition et de traitement des données de biodiversité**. Cela pourrait évoluer vers d'autres applicatifs dont le coût diminuera sur la période (ex : IA).
- 7. Anticiper le traitement de la biodiversité dans les missions « climat » et au-delà** : besoin d'anticiper une vision à plus long terme où potentiellement **tous les sujets de limites planétaires** devront faire l'objet d'approches d'ensemble, avec des mix de compétences plus larges.
- 8. S'adapter à l'organisation des professionnels**, en raison de la faible disponibilité des experts pour se former ou former d'autres professionnels à ces sujets. Une grande partie des contenus devra donc être **numérisée pour être accessible à un maximum de publics**.

LES 6 PROPOSITIONS CLES POUR RENFORCER L'ACTION DE LA BRANCHE POUR LES COMPETENCES DES ENTREPRISES

- A Mutualiser un référentiel de compétences et un indicateur biodiversité** pour accompagner la filière vers plus de lisibilité des compétences, disposer d'une colonne vertébrale des parcours et favoriser le lien indicateur « impact économique »
- B Développer des parcours « généralistes biodiversité »** pour faciliter l'élargissement des compétences « naturalistes », dès leur entrée en fonction
- C Apporter du contenu de formation et certification numérique** pour faciliter la montée en compétences de toutes les entreprises, notamment des TPE et indépendants
- D Développer le mentorat biodiversité** pour accompagner la montée en compétences qui s'acquiert sur le long terme, notamment la vision globale, le management de projet, le développement commercial.
- E Développer l'AFEST* biodiversité** pour structurer l'effort empirique de formation sur le terrain, en s'appuyant sur les contenus numériques
- F Faciliter les mobilités études biodiversité-travaux** pour accompagner la croissance simultanée de ces 2 marchés en permettant plus de polyvalence.

*AFEST : Action de Formation en Situation de Travail