



La nature pour métier

au-delà des mythes...

Réalités

GARDES-MONITEURS EN
COMPTAGE BOUQUETINS,
VERS LE REFUGE DE
L'ARPONT (VANOISE).

© Alexandre Garnier - PN Vanoise

«Travailler dans un espace naturel»: un rêve pour certains, une motivation pour beaucoup, une réalité pour quelques-uns seulement. Craphuter sur le terrain, observer des parades nuptiales, compter *octopus vulgaris* et *dactylorhiza latifolia*, aménager une entrée de village, sensibiliser au développement durable, surveiller le comportement des visiteurs, habiter à la campagne, vivre au grand air, beaucoup y voient l'occasion d'exercer un métier en phase avec leurs convictions!

Pour ces motivations, des milliers d'étudiants s'engagent chaque année dans une formation préparant un diplôme en lien avec les «métiers de la nature». Animateur nature, garde à cheval, ingénieur écologue, architecte paysagiste... la liste est longue et renvoie à une très grande variété de diplômes et de titres.

Mais voilà: il n'est pas rare de sélectionner plus de trois cents candidats pour un seul poste en CDD dans un parc naturel régional, et le dernier concours d'agent technique de l'environnement a mobilisé trois mille concurrents pour cent postes!

Porter une arme, et éventuellement en faire usage, dévisser lors d'une inspection sur une falaise, passer

Une porte étroite

des heures à rédiger un dossier de demande de subventions, préparer un conseil d'administration, négocier son projet en conseil municipal, boucler un budget ou subir des coupes sombres: la réalité des métiers des espaces naturels est souvent loin des idées reçues.

Et pourtant, si on les questionne, les cinq mille professionnels en poste dans les réserves, les parcs, les grands sites de France ou les conservatoires répondent assez unanimement qu'ils aiment ce qu'ils font.

Pourquoi et comment conservent-ils leurs motivations? Pas pour l'argent, car les niveaux de rémunération sont dans la moyenne nationale, voire au-dessous.

En dépit des risques et des contraintes administratives, malgré le fait que l'ordinateur prenne le pas sur le terrain, peut-être ces femmes et ces hommes ont-ils le sentiment de contribuer à un objectif noble, pour le bien de la communauté des humains et celui de la planète. Il faudra certainement être attentif, au fil des pages qui vont suivre, à ne pas renvoyer dos à dos le mythe et la réalité car, finalement, ne se rejoignent-ils pas? ■

ANDRÉ LECHIGUERO - CHARGÉ DE MISSION MÉTIERS - ATEN

>>> Mél: andre.lechiguero@espaces-naturels.fr



Les métiers que l'on n'attendait pas

Les plus pratiqués ne sont pas les plus en vue

Les « métiers de la nature » reflètent une très grande diversité de professions • La représentation populaire du garde à cheval n'est qu'une image d'Épinal • Travailler au service de la nature, du paysage et de la biodiversité n'est pas réservé aux personnes issues d'une filière scientifique en lien avec l'écologie.

On peut être garde du littoral, écocarde d'un parc naturel régional, garde-moniteur d'un parc national, l'appellation de « garde forestier » est devenue « agent patrimonial », etc. Mais si le « garde » (on en compte un peu moins de 1 000 en tout) est une figure emblématique dans l'esprit du public, il est très loin de résumer la diversité des compétences et des activités mises en œuvre.

Dénombrés par l'Ifen, le nombre d'emplois « au service de la nature, du paysage et de la biodiversité » est estimé à partir des dépenses effectuées pour la protection et la régénération des espèces animales et végétales, des écosystèmes et des habitats ainsi que des paysages naturels et semi-naturels (cf. tableau ci-contre). Pour ce faire, sont pris en compte les chiffres d'affaires des entreprises (pour le privé) et les budgets de l'État, des collectivités et associations (pour l'emploi public et non marchand).

En 2006, l'Ifen estimait à 18 100 environ le nombre d'emplois dans ce domaine; soit 5% seulement du secteur global de « l'environnement » où les « gros employeurs » relèvent des domaines des eaux usées, des déchets, des pollutions (air, sols, bruits) et des risques naturels. Au sein de ces activités, un quart seulement concerne la gestion « patrimoniale » de l'espace.

Les familles de métiers. Ainsi, dans les réseaux à vocation de gestion patrimoniale¹ des espaces naturels en France, plus de 400 employeurs embauchent autour de 3 500 personnes (5 000 si on inclut les sites Natura 2000 qui regroupent près de 1 000 employeurs dont un tiers de collectivités).

Les familles de métiers des espaces naturels sont complexes puisqu'elles recouvrent : l'accueil, la communication, l'animation et la pédagogie environnementale, la documentation, l'assistance administrative et le secrétariat, la gestion administrative, juridique et financière, le management, la logistique, la géomatique, l'informatique et la gestion de bases de données, la connaissance, la gestion et la valorisation du patrimoine culturel, la gestion de secteurs géographiques ou de domaines publics ou privés, l'entretien et les travaux, la surveillance et la police de la nature, l'aménagement, l'urbanisme et l'architecture, l'animation de territoire.



© Vincent Dominique - PN Écrins

GARDE-MONITEUR À LA RECHERCHE DU PAPILLON L'AZURÉ DE LA SANGUISORBE, À LA SAGNE DE ST-EUSEBE (PARC DES ÉCRINS).

Au Top 10 des offres d'emploi.

Un échantillonnage des offres d'emploi récentes permet de mesurer les types de métiers et les niveaux de qualification exigés.

En quatre mois - du 1^{er} décembre 2007 au 31 mars 2008 -, 130 offres d'emplois ont été publiées par les organismes gestionnaires d'espaces naturels.

Quatre profils trustent 61% des offres. La catégorie des chargés de missions en représente à elle seule 44%, qui se répartit en deux sous-ensembles :

► Les chargés de mission de gestion et de préservation des espaces et des espèces (27% des offres) recrutés à bac +5 avec une formation en écologie appliquée, eau, milieux aquatiques, gestion des espaces naturels et plus rarement en développement local. Une première expérience est souvent requise afin de s'assurer que les candidats disposent des compétences en gestion de projets complexes, de proposition de programmations stratégiques et d'animation d'équipe. Parmi eux, les chargés de mission patrimoine naturel (13%) et les chargés d'études (14%) sont très demandés. Les chargés d'études ont une formation bac +2 ou +4, dans les domaines de l'écologie appliquée, phytosociologie, botanique. Ils sont recrutés pour réaliser les inventaires de terrains, des diagnostics écologiques, et encadrer les travaux de restauration du milieu naturel.

► Les chargés de mission développement (17%) constituent le deuxième profil le plus recherché. Les profils types sont des personnes ayant un bac +5 sur une de ces thématiques, dotés d'une bonne connaissance des enjeux et des acteurs ruraux, et du fonctionnement des collectivités locales. Derrière cet intitulé, se cache une diversité de missions, tournant principalement autour des questions de développement agricole ou forestier et de la valorisation touristique, culturelle ou économique du territoire. À noter, l'arrivée discrète mais réelle des emplois liés au développement durable avec la promotion des énergies renouvelables et de l'écoconstruction.

► Viennent ensuite les profils administratifs (9%) au sein desquels les postes de direction sont régulièrement recherchés: des directeurs et adjoints ayant bac +5 ou plus, assortis d'une expérience d'au moins cinq ans et développant des compétences de management, de gestion financière, de relationnel avec les élus et administrateurs.

► Les animateurs (8%) constituent le dernier noyau dur du marché des compétences dans les espaces naturels. Ils sont recrutés avec un BTS ou une licence professionnelle voire avec une spécialisation dans l'animation touristique (sports de pleine nature), la médiation culturelle ou la sensibilisation au milieu naturel. ■

ANDRÉ LÉCHIGUERO - MICHELLE SABATIER - ATEN

>>> Mél: andre.lechiguero@aten.espaces-naturels.fr

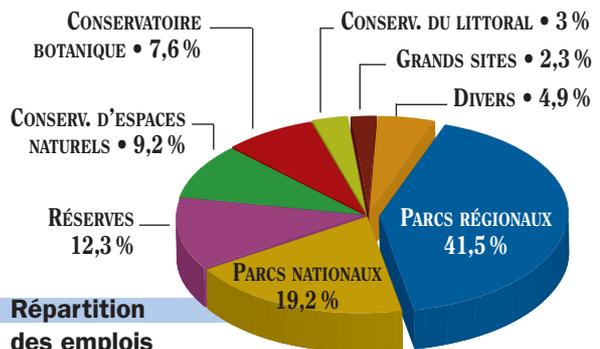
1. Préciser exactement quels sont les espaces naturels à vocation patrimoniale n'est pas une chose aisée. Par convention, nous compterons parmi eux: les parcs nationaux, les parcs naturels régionaux, les sites du Conservatoire du littoral, les Grands sites de France, les réserves naturelles nationales et régionales, les conservatoires d'espaces naturels, les espaces naturels sensibles, les réserves de chasse et de faune sauvage, les forêts de protection, les zones classées Natura 2000... tous ces espaces étant susceptibles de générer des « équivalents emplois » pour assurer leur gestion.

Flash sur les parcs naturels régionaux

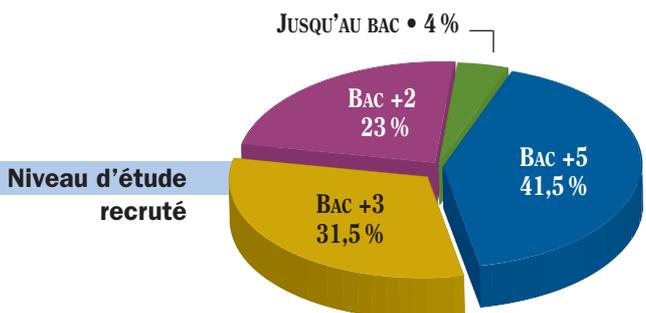
Une enquête, réalisée en 2005 par l'Atelier technique des espaces naturels, laissait apparaître que :

- 30% des agents étaient des chargés de missions: essentiellement dans les filières « préservation du patrimoine naturel et culturel » et « aménagement et développement ».
- 24% des agents administratifs: secrétaires, comptables, responsables administratifs, directeurs... incluant, pour la moitié d'entre eux, des compétences dans la relation avec les élus et les acteurs locaux, ainsi que l'animation du territoire rural.
- 25% des emplois techniques: chargés d'entretien du milieu naturel, assistants chargés d'études du patrimoine naturel ou bâti, géomaticiens, etc.
- 14% des métiers de l'accueil et l'information du public: chargés de communication, agents d'accueil, documentalistes.
- 7% divers. ■

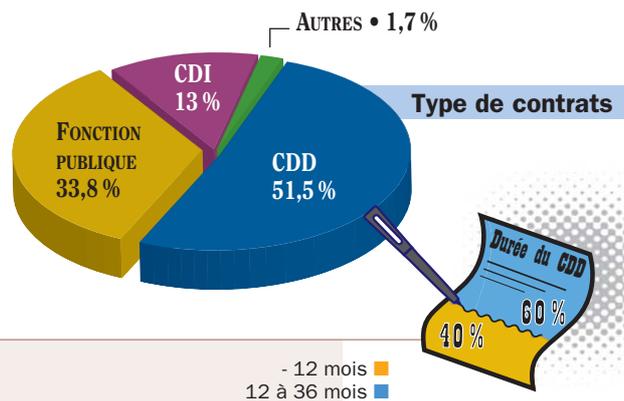
Le recrutement dans le réseau des espaces naturels



Répartition des emplois



Niveau d'étude recruté



- 12 mois
12 à 36 mois

Les chiffres de l'Ifen Les emplois de la nature, du paysage et de la biodiversité 2006



Domaine	Services publics ou non marchands	Services privés vendus	Travaux publics construction	Autres emplois	Total	% ensemble des emplois environnement
Nombre d'emplois	9 600	1 900	6 600	0	18 100	5 %

Source: Ifen, rapport de la commission des comptes et de l'économie de l'environnement 2008.



Professionnels de la nature, ce qui a changé

Enquête sur l'évolution des métiers

Étudier l'évolution des métiers des espaces naturels soulève une difficulté première liée à la très grande hétérogénéité des cas. Hétérogénéité des types d'espaces naturels tout d'abord, mais également hétérogénéité des métiers. Les professionnels travaillent dans des structures qui n'ont ni la même taille, ni le même statut, ni la même histoire, ni la même culture. De l'ONF à l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (Onema) en passant par les directions régionales de l'environnement (Diren), les parcs ou encore le Conservatoire du littoral, toutes ont des façons très différentes de travailler avec leurs partenaires. Par ailleurs, elles se trouvent à des stades distincts de leur évolution. Plusieurs d'entre elles sont en pleine mutation, avec des incertitudes et des interrogations fortes sur l'avenir de leurs missions et leur organisation. Ainsi, les perspectives de rapprochement entre l'Office national de la chasse et de la faune sauvage et l'Onema et de fusion entre les Drire (directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement), les DRE (direction régionale de l'équipement) et les Diren préoccupent (et occupent) les enquêtés et les incitent à évoquer les évolutions futures des métiers.

La très grande hétérogénéité des métiers exercés au sein de ces structures est également un élément fort : métiers d'animation de territoire, de communication, de direction, de gestion de données, d'accueil, de garderie, d'expertise juridique, d'éducation à l'environnement, etc. Tous ces métiers renvoient à des compétences et à des statuts différents ; certains d'entre eux sont apparus en même temps que les espaces naturels, d'autres beaucoup plus récemment. Ainsi, parmi les interlocuteurs de l'enquête figurent aussi bien une secrétaire-hôtesse qui travaille depuis trente ans dans le même secteur d'un parc national, qu'un spécialiste des bases de données naturalistes récemment recruté au siège parisien d'un grand établissement, que des ingénieurs agronomes ou du génie rural des eaux et des forêts qui sont passés par plusieurs types d'espaces naturels.

Ce qu'ils en pensent. Invités à parler de l'évolution des métiers dans les espaces naturels en général ou dans un espace naturel particulier, les enquêtés ont parfois du mal à se prononcer. Soit parce qu'ils viennent d'entrer dans les espaces naturels ou qu'ils n'y ont fait qu'un passage, soit parce qu'ils ont travaillé dans plu-

sieurs structures et trouvent difficile de démêler ce qui, dans les changements observés, tient à l'évolution des métiers ou aux différences entre ces structures. C'est pourquoi l'enquête s'attache aussi à retracer leur parcours professionnel : cette mise en récit a très souvent enrichi leurs propos sur l'évolution des métiers, les enquêtés pouvant préciser comment cette évolution s'est concrètement manifestée pour eux et quelles décisions elle les a amenés à prendre.

Un tel matériau, on le voit, ne renseigne pas directement sur l'évolution des métiers mais sur ce qu'en pensent celles et ceux qui les exer-

« On est passé d'une culture de bonne volonté à une culture où il faut remplir des objectifs, rendre compte, avoir des indicateurs. On note, on archive, on organise. »

« Il y a trente ans, les agents travaillaient pratiquement en individuel. Aujourd'hui, des services départementaux se sont structurés avec une ligne hiérarchique claire. »



« On est a de nous, d'inté société de

« UNE CHOSE QUI A CHANGÉ AUSSI, C'EST LA CONNEXION AVEC LES RÉSEAUX. » ICI, SALLE DE TÉLÉGESTION AU SYNDICAT MIXTE DE LA VALLÉE DE L'ORGE AVAL (91).

« La spécialisation permet d'avoir des gens extrêmement pointus mais l'effet pervers, c'est la dilution des interlocuteurs et la perte de responsabilité des agents. »

cent, les enquêtés profitant de l'entretien pour désigner et parfois qualifier les changements qu'ils ont notés. Ils mettent ainsi en avant un certain nombre d'événements qui ont eu des répercussions sur leur carrière. Parmi les événements souvent cités, figurent les modifications apportées à l'organisation des corps (1965 : fusion des corps du génie rural et des eaux et forêts, 2001 : création des corps des agents techniques et des techniciens de l'environnement, 2008 : fusion des corps du Gref et des Ponts et Chaussées...). Ils évoquent également des changements relatifs au statut des personnels et à l'entrée en vigueur de nouvelles lois et directives (1960 : loi sur les parcs nationaux, 1976 : loi sur la protection de la nature, 1985 : loi Montagne, 1986 : loi Littoral, 1992 : directive Habitats, 2006 : nouvelle loi sur les parcs nationaux...). De même, les interviewés parlent de la création d'institutions chargées de gérer et de protéger les espaces naturels ou des changements majeurs survenus dans ces institutions (1965 : création de l'ONF, 1971 : création du ministère de l'environnement, 1975 : création du Conservatoire du littoral, 1977 : retour de l'ONC « dans le giron de l'État »...).

AGENTS DU PARC DE LA VANOISE AU REFUGE D'AVÉROLE (BESSANS). LA MONTÉE EN PUISSANCE DES PROCÉDURES PARTICIPATIVES FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS.

« Autant on avait une très forte souplesse, autant c'est devenu une véritable bureaucratie pour enclencher les choses. »

Le cadre de l'enquête

Commencée en mai dernier, l'enquête sociologique commandée par l'Aten vise à connaître l'évolution des métiers des espaces naturels. Elle consiste essentiellement en une quinzaine d'entretiens auprès de personnes exerçant des métiers variés dans divers types d'espaces naturels : Office national des forêts, Office national de la chasse et de la faune sauvage, Onema, Conservatoire du littoral, Cren, réserves naturelles, parcs naturels régionaux, Diren, parcs nationaux. Le temps imparti et les moyens disponibles ont imposé d'opérer un choix très restrictif des interlocuteurs interrogés. Réalisé en étroite collaboration avec l'Aten, ce choix a été effectué de manière à diversifier les situations professionnelles. À mi-parcours, quelques pistes de réflexion se profilent déjà. ■ I.M.

Aujourd'hui, attendu, on a besoin, on a un sentiment d'urgence collectif de la nature. »

Ils désignent par ailleurs des évolutions dont certaines occupent une place importante dans leur discours. Plusieurs d'entre elles apparaissent plutôt positives. C'est notamment le cas de la montée du travail en réseau entre les espaces naturels, de la reconnaissance croissante, par la société, de l'utilité de ces métiers ou encore de la revalorisation des salaires dans plusieurs structures. D'autres évolutions sont au contraire plutôt déplorées ou critiquées. Ainsi, des enquêtés regrettent la complexification des tâches administratives qui se traduit par une lourdeur, une réduction de l'autonomie des individus et une diminution du temps consacré au terrain. La contraction des effectifs des agents de terrain dans certaines structures qui dépendent de l'État et la marchandisation des capacités d'expertise sont également dénoncées, au motif qu'elles nuiraient à la mission de service public des espaces naturels. Certaines évolutions apparaissent pour leur part très ambivalentes, y compris pour une même personne. Par exemple, le mouvement de spécialisation des tâches apparaît à la fois porteur d'avantages, du fait d'une professionnalisation accrue, et d'inconvénients, en raison d'une plus grande difficulté à avoir une vue d'ensemble et à coordonner les actions. Tandis que la création d'un corps des agents techniques et des techniciens de l'environnement est reconnue avoir apporté plus de brassage et la possibilité de tirer parti de compétences complémentaires, des enquêtés soulignent que les cultures des agents ne sont pas toujours en adéquation avec les postes et que la mise en place d'un recrutement national a ouvert ces postes à des personnes surdiplômées et introduit plus de hasard là où le choix prédominait. Les mesures de réduction du temps de travail font, elles aussi, l'objet d'appréciations contrastées : le progrès qu'elles constituent pour les salariés est apprécié mais certains constatent qu'elles ont compliqué l'organisation des tâches et qu'elles marquent une rupture avec une façon de s'engager dans des métiers qui étaient considérés davantage comme un mode de vie ou un sacerdoce que comme un travail. On peut aussi citer la diffusion d'une culture du résultat, l'importance prise par les techniques de gestion des milieux naturels et la montée en puissance des procédures « participatives ». Au-delà des évolutions des métiers, l'enquête éclaire les trajectoires des professionnels de la nature. Elle renseigne notamment sur les modalités et les motivations de l'entrée dans les espaces naturels, les critères d'appréciation des postes utilisés par les enquêtés, les modèles de carrière et les difficultés auxquelles peuvent être confrontées les personnes qui optent pour ce type de carrières. Elle permettra en définitive de s'interroger sur ce qui peut constituer l'unité des métiers des espaces naturels, au-delà de la diversité des statuts et des compétences de ceux qui les exercent. ■

ISABELLE MAUZ - CÉLINE GRANJOU
CEMAGREF GRENOBLE - UR DTM

>>> Mél : isabelle.mauz@grenoble.cemagref.fr



Ils en témoignent



GÉRARD RUVEN, CHEF DE LA DIVISION FORMATION À L'OFFICE NATIONAL DE LA CHASSE ET DE LA FAUNE SAUVAGE. AVANT D'ÊTRE INGÉNIEUR, IL A ÉTÉ DIX ANS AGENT DE TERRAIN, PUIS ONZE ANS CHEF D'ÉQUIPE.

© Michèle Mothu - ONCFS, centre de formation du Bouchet



TECHNICIENS DE L'ENVIRONNEMENT EN FORMATION INITIALE AU BOUCHET (LOIRET).

RENAUD BATISSE, JURISTE DE FORMATION. D'ABORD GARDE NATURE POUR LE PARC NATUREL RÉGIONAL DES VOLCANS D'Auvergne, SPÉCIALISTE DES QUESTIONS LIÉES À LA CIRCULATION MOTORISÉE DANS LES ESPACES NATURELS, IL EST AUJOURD'HUI LE COORDINATEUR DES «ÉCOGARDES» DU PARC NATUREL RÉGIONAL DU VERDON.



Depuis 2002, chaque été, le Parc naturel régional du Verdon met en place un dispositif de quinze «écogardes». Je suis leur coordinateur. Agents de sensibilisation, nous allons à la rencontre du public des sentiers de randonnée et des sites naturels très fréquentés (lacs et gorges du Verdon). Nous informons et renseignons, tout en veillant à la sécurité, au respect des sites et des règles de bonne conduite. Parmi les comportements qui posent problème, au regard de la préservation du patrimoine du Verdon ou de la sécurité des personnes, on trouve pêle-mêle: le camping sauvage, les feux de camps, la circulation motorisée, les comportements à risque en lien avec la baignade... Or,

Une réalité qu'ils ne soupçonnaient pas

Entrer en profession

L'État, les collectivités locales et le monde associatif cherchent «des experts en environnement». Des concours sont organisés et il m'arrive fréquemment de participer aux jurys de recrutement des agents techniques de l'environnement et des techniciens environnement. J'observe alors que les filières actuelles vers les métiers de la nature restent inadaptées. Ainsi, normalement, les concours sont organisés pour les titulaires de brevets techniques notamment pour les nombreux jeunes qui, après le collège, prennent une orientation agricole spécialisée afin de se préparer au métier d'agent de l'environnement. Pour eux, la réalité est cruelle. Ils parviennent rarement aux épreuves d'admission des concours. En effet, ils sont en concurrence avec des jeunes gens beaucoup plus diplômés et c'est ainsi que les postes sont essentiellement pourvus par des ingénieurs ou des thésards. Du coup, des vocations se perdent. Des fossés se creusent. Cette situation engendre frustrations et conflits dans les équipes en place. Ceux qui échouent aux concours doivent alors se contenter de contrats plus ou moins précaires ou changer d'orientation.

Par ailleurs, lors des jurys de concours, j'ai pu m'apercevoir que les candidats tendent à idéaliser une profession censée être harmonie, parfums et communion avec la nature. Ils découvrent avec surprise qu'il faut mettre un uniforme et porter une arme de défense. Ils entrevoient un quotidien qu'ils n'imaginaient pas: horaires du week-end ou surveillances nocturnes sous la pluie et dans le froid... Ils découvrent aussi comment sur réquisition, il faut capturer, anesthésier, voire abattre des animaux. Jusqu'aux devoirs du fonctionnaire (servir, obéir, être discret, etc.) qui leur étaient insoupçonnables.

Mais de nouveaux métiers émergent, ils sont en devenir. La réforme de la fonction publique s'amorce. L'environnement nécessite des chercheurs et des experts de terrain. Dans un avenir proche, nos systèmes d'éducation et d'orientation devront s'adapter. Il faut simplement que chacun soit à sa place dans le dispositif. Les postes d'agent technique et de technicien devraient être réservés aux titulaires de brevet de technicien agricole (BTA) ou supérieur (BTS) Gestion et protection de la nature, alors que ceux d'ingénieurs reviendraient aux plus diplômés. Naturellement, il faudra que notre ministère de tutelle soit véritablement doté d'un corps de catégorie A.

Le potentiel humain existe. La volonté collective et politique s'affirme. Il est temps! C'est possible! C'est essentiel! ■

>>> Mél: gerard.ruven@oncfs.fr

Notre pouvoir ? Souplesse, information, conviction

Garde nature

nous ne sommes pas commissionnés¹, nous n'avons aucun moyen coercitif. Nous devons pourtant nous faire entendre.

La première fois que j'ai dû remplir ma mission, je me suis comporté comme un «cow-boy». J'ai très vite compris que c'est exactement ce qu'il ne faut pas faire. Je ne dispose en réalité que de ma patience, de ma diplomatie, de mon recul, de ma mesure et d'un minimum de psychologie pour transmettre l'information. Je ne suis pas là pour faire appliquer la règle coûte que coûte. Les «écogardes» ou gardes-nature sont un médium. Ma fonction essentielle est d'expliquer la raison d'être d'une recommandation ou d'une règle juridiquement fondée. Je dois donc agir



© Laurent Mignaux - Meeddat

VÉRIFICATION D'UN PERMIS DE CHASSE LORS D'UNE BATTUE AU GRAND GIBIER.



BERNARD LEULIET, RESPONSABLE FORMATION SÉCURITÉ INTERVENTION À L'ONCFS, EST ÉGALEMENT MONITEUR DE GESTES TECHNIQUES DE TIR. DEPUIS 35 ANS, SON PARCOURS PROFESSIONNEL EST CELUI D'UN AGENT DE TERRAIN CHARGÉ DE LA POLICE, DE LA CHASSE ET DE L'ENVIRONNEMENT.

Armés pour faire face aux conflits

Garde nationale de la chasse et de la faune sauvage

Les agents de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) sont victimes de soixante à soixante-dix agressions annuelles. Si ces chiffres interpellent, il faut cependant ajouter que 90 % des agressions sont réglées par la communication.

On comprend alors pourquoi la formation Techniciens de l'environnement (TE) et Agents techniques de l'environnement (ATE) chargé des missions de police comprend un volet « sécurité intervention ». Celui-ci prend en compte les différentes phases d'approche de la mission de police : le contact, la communication, le contrôle. Un psychologue participe d'ailleurs à cette formation.

L'agressivité à laquelle sont confrontés ces agents s'explique par le fait qu'ils interviennent de jour comme de nuit, le plus souvent en zone rurale, sur des personnes se croyant autorisées à piller le patrimoine faunique ou floristique à l'abri de tous les regards. C'est souvent la frustration, l'impression d'avoir été dénoncé qui fait « monter » la violence. D'ailleurs, six gestes techniques de self-défense ainsi que le tir au revolver sont enseignés aux agents techniques afin qu'ils puissent faire face aux agressions physiques. Les entraînements s'effectuent six fois par an.

Dans ce contexte, l'uniforme apparaît comme un élément indispensable. On a pu constater en effet que le public respecte davantage les agents qui portent correctement et entièrement l'uniforme : celui-ci représente le service public, l'autorité.

Cet aspect du métier ne doit pas omettre un autre volet essentiel : la com-

munication et la pédagogie. Ce n'est pas au moment où la personne verbalisée vit une frustration, qu'il convient de la convaincre de faire des efforts et l'amener à comprendre la nécessité de respecter la réglementation ; cependant, pour être efficace, un agent doit également être un bon pédagogue. Les seules missions de police ne sauraient être suffisantes pour protéger l'environnement.

Aussi, dès que le contexte s'avère favorable, les agents doivent être capables d'expliquer aux personnes l'impact négatif de leurs actes sur la nature. Il s'agit d'une communication importante et délicate.

Pour cela, les agents doivent maîtriser des connaissances relatives à la protection des habitats, des espèces et des ressources. Des formations communes et la mobilité possible entre parcs nationaux, Office national de l'eau et des milieux aquatiques, ONCFS, leur permettent de partager leurs connaissances des milieux naturels. ■

>>> **Mél: bernard.leuliet@oncfs.gouv.fr**

LES ÉCOGARDES DU VERDON À LA RENCONTRE DU PUBLIC.

de telle sorte que les individus concernés par mon intervention comprennent, acceptent et s'approprient l'information donnée.

Expliquer est le maître mot. Patience, diplomatie, recul, mesure, psychologie... sont les outils. Compréhension, acceptation, appropriation de l'information par le public sont les buts recherchés.

Pour les récalcitrants (5% des cas), les écocardes font le relais auprès des agents de contrôle, à savoir les gendarmes, gardes de l'ONF, de l'ONCFS ou encore la police rurale. ■

>>> **Mél: rbatisse@parcduverdon.fr**



© Renaud Batisse

1. Le commissionnement est une délégation administrative qui permet à un agent de rechercher et de constater les infractions (donc de verbaliser), dans un domaine de compétence déterminé (faune, flore par exemple...) et avec une compétence territoriale délimitée.

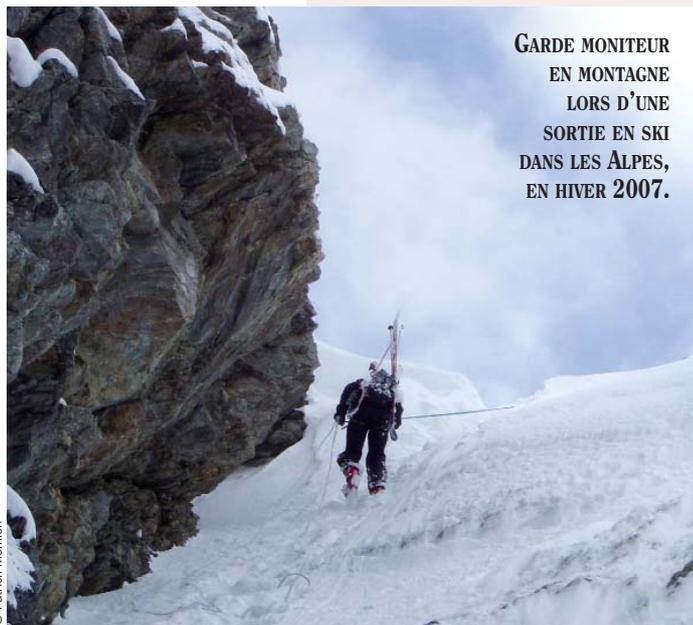


Ils en témoignent

PATRICK MORILLON,
MEMBRE DU BUREAU DES GUIDES
DE LA GRAVE (HAUTES-ALPES).
DEPUIS DOUZE ANS, IL INTERVIENT
COMME FORMATEUR DANS LE CADRE
DE LA FORMATION INITIALE DES
MÉTIERS SPORTIFS DE LA
MONTAGNE AU SEIN DU CENTRE
RÉGIONAL EUROPÉEN DU TOURISME.



**GARDE MONITEUR
EN MONTAGNE
LORS D'UNE
SORTIE EN SKI
DANS LES ALPES,
EN HIVER 2007.**



© Patrick Morillon

**DOMINIQUE VESPUCE, HÔTESSE D'ACCUEIL DEPUIS NEUF
ANS À LA FÉDÉRATION DES PARCS NATURELS RÉGIONAUX.
AUPARAVANT, ELLE TRAVAILLAIT À LA LOCATION DE
TÉLÉVISION EN MILIEU HOSPITALIER. UN MÉTIER QUI,
DIT-ELLE, RÉCLAME LE MÊME SENS DU CONTACT.**



J'aime quand les gens disent que je suis le soleil de l'institution. Ce n'est pas prétentieux, c'est juste la preuve que j'accomplis ma mission comme il se doit. En effet, je sais que l'image de la fédération des parcs passe par moi. Je suis la première personne que les visiteurs voient ou entendent, je détermine leur première impression: celle qui va rester. Cependant, au-delà de cette première image, je me perçois comme un facilitateur de relations. Ma présence permet de tisser des liens parce que je prends le temps de la cordialité et de la prise en compte des individus qui me sollicitent. C'est très concret. Parce que je suis «agréable» au téléphone, les gens me connaissent et me reconnaissent, il n'est pas rare

Minimiser les risques

Garde moniteur en montagne

La sécurité¹, c'est un leitmotiv pour les gardes en montagne qui cherchent à minimiser tout risque d'accident à la fois pour les personnes qu'ils accompagnent mais également pour eux-mêmes. Et, comme l'accident est possible, ils doivent également connaître l'appareil judiciaire pour se protéger de toute poursuite.

La sécurité est fondamentale, d'ailleurs certains s'interrogent sur l'opportunité de ne plus recruter que des «accompagnateurs montagne» (ayant donc une formation spécifique) pour encadrer du public. Personnellement, j'ai le sentiment que les gardes des espaces naturels conçoivent et estiment les risques, néanmoins ils doivent suivre des formations adaptées afin de décortiquer toute la problématique de l'accident. En effet, lorsqu'un garde évolue seul pour faire des relevés par exemple, il a l'impression de bien connaître le terrain et il est rare qu'il s'interroge sur les risques qu'il court. Il le ferait pourtant, s'il était accompagné d'autres personnes au rythme de marche plus faible! Mais quand on est seul, on a l'impression de connaître ses capacités physique, technique, voire psychologique. Or, notre état varie en fonction de la fatigue ou de nos préoccupations et, si l'on ne s'interroge pas sur ces paramètres, c'est là que l'accident est susceptible d'intervenir. Un accident d'autant plus grave qu'il s'agit de travailleurs isolés.

L'encadrement de groupes oblige au même type de questionnement: il faut interroger ses habitudes. Celle, par exemple, de faire une pause sur cette petite pelouse sympathique en oubliant qu'il y a une barre rocheuse à quelques dizaines de mètres. Un risque certain pour ceux qui vont chercher à s'isoler pour aller «au petit coin»! En accidentologie, on montre que le danger est rarement objectif, il est lié au sujet. Pour réduire le risque, le garde devrait suivre des protocoles et notamment celui de Werner Munter qui a conçu la méthode «3x3». Cette méthode permet de rétablir d'une manière rationnelle ce que nous faisons machinalement par l'expérience ou le feeling. Elle invite à se poser des questions liées au terrain, aux conditions de la montagne et aux hommes avant la sortie, au moment du départ (relation entre notre préparation et la réalité), pendant la sortie et même après. Ainsi par exemple, prévenir de son retour, faire un petit *debriefing* avec des collègues, permet d'élargir notre domaine d'expérience.

Ce métier porte intrinsèquement une dimension de risque. En prendre conscience, c'est bien mais il faut également se donner les moyens de le gérer, c'est-à-dire de l'analyser et de comprendre son mécanisme. ■

>>> **Mél: horizonspm@aol.com**

1. Sur ce thème, voir *Espaces naturels* n° 3 - juillet 2003.

Mon rôle? Représentation et médiation

Hôtesse d'accueil

que les problèmes s'aplanissent. Ma présence a permis, à plusieurs reprises, de désamorcer certaines tensions. Lors du congrès des parcs par exemple, il y a toujours des problèmes de navette ou d'hôtel, l'écoute et la disponibilité calment l'agressivité. C'est un travail qui réclame une forte personnalité, un sens aigu des rapports humains et de l'écoute.

Mais il ne faut pas s'y tromper. Il ne suffit pas d'avoir le sourire pour accomplir cette fonction. Certes, il faut un certain nombre d'aptitudes personnelles, mais l'aura que l'on dégage suppose de bien connaître l'institution pour répondre avec précision et exactitude aux questions qui vous sont posées. C'est alors une question de rigueur et d'informa-



© RN étang noir

VISITE D'ÉCOLIERS SUR L'ÉTANG NOIR (LANDES).



CATHERINE DUCAILAR, CONSERVATRICE DE LA RÉSERVE NATURELLE DE L'ÉTANG NOIR (LANDES). SA FONCTION - POLYVALENTE - L'AMÈNE À ORGANISER DES VISITES DU SITE ET À ANIMER DES GROUPES DE PUBLIC SCOLAIRE.

Être capable de consignes strictes

Animatrice nature

En visite libre ou accompagnée, le public fréquente notre site. Un sentier sur pilotis lui permet de pénétrer au sein de la forêt marécageuse et de s'immerger dans son atmosphère particulière. L'étroite passerelle d'un mètre de large serpente sur un kilomètre et s'ouvre à deux endroits sur des pontons de 30 m² qui offrent une vue élargie sur l'étang. Pour assurer la sécurité des visiteurs, nous effectuons un contrôle permanent du platelage. Chaque jour, en période de forte fréquentation, nous prenons le temps de vérifier, une par une, les planches de bois. Du pied, nous testons leur solidité et leur bonne fixation. Si nécessaire, nous effectuons les réparations et nous consignons le tout sur un cahier de maintenance. Cette procédure permet de garder trace et d'attester des moyens mis en œuvre pour assurer la sécurité du public. Lors des visites de groupe, nous prenons garde à donner des consignes claires. « Le sentier est étroit, la règle est de circuler à la queue leu leu. » Nous adaptons d'ailleurs nos animations aux caractéristiques de l'aménagement. Il y a des temps de retour sur soi, d'immersion personnelle dans la naturalité du milieu; et d'autres temps d'échange et d'ateliers de découverte sur les pontons élargis. Ce type de visite demande une vigilance accrue. Nous n'hésitons pas par exemple, à faire asseoir les enfants pour un jeu d'écoute si l'on s'aperçoit qu'ils se déconcentrent. Notre fonction nous oblige à nous adapter au site mais également à la personnalité du groupe.

Au risque de créer de la déception, nous savons également annuler les visites, dès lors que la passerelle est mouillée et donc... glissante, même

si quelquefois l'enseignant insiste pour que la visite ait lieu et qu'elle ne soit pas remplacée par une animation en intérieur.

L'entretien du sentier pour l'accessibilité du public consiste, par ailleurs, à éliminer les branches ou exceptionnellement les arbres qui, suite à la dynamique naturelle du milieu, se penchent et en viennent parfois à entraver le cheminement.

Ce site étant en accès libre et le plan de gestion prévoyant la non-intervention sur cette forêt marécageuse, nous avons implanté des panneaux à l'entrée du parcours rappelant au visiteur qu'il « entre dans une forêt à caractère naturel et qu'il accepte le risque éventuel de chute de branche ou de bois mort, et que par fort vent, nous déconseillons vivement l'accès au site ». Au-delà de la sensibilisation du public à la nature, notre fonction nous amène à toujours prendre en compte ces deux paramètres que sont la sécurité et le respect de la naturalité du site. ■

>>> **Mél: rn.etangnoir@libertysurf.fr**

**OCTOBRE 2005, HÔTESSES D'ACCUEIL
LORS DES JOURNÉES NATIONALES DES
PARCS NATURELS RÉGIONAUX.**

tion pour diriger la personne qui vous interroge. Il y a bien sûr des « ficelles » du métier, des choses que l'on apprend lors de formations professionnelles comme la manière de répondre au téléphone, les phrases à dire ou ne pas dire, celles qui rassurent ou qui sèment le trouble; cependant, une bonne hôtesse d'accueil est avant tout quelqu'un qui sait prendre du recul, qui ne confond pas ce qu'elle est et ce qu'elle représente. Cela permet d'être agréable et de ne pas perdre son sang-froid en cas de tension. ■

>>> **Mél: dvespuce@parcs-naturels-regionaux.fr**



© Samuel Dhote



Ils en témoignent



JÉRÉMY RONCHI, ARCHITECTE.
IL EST CHARGÉ DE MISSION
URBANISME ET ARCHITECTURE
AU PARC NATUREL RÉGIONAL DES
BALLONS DES VOSGES.

CETTE ANCIENNE USINE
TEXTILE À FRAIZE (VOSGES)
DEVRAIT ÊTRE RECONVERTIE EN
ÉCO-CENTRE (RECHERCHE ET
FORMATION À L'ÉCO-
CONSTRUCTION, PÉPINIÈRE
D'ENTREPRISES...). L'IMAGE
SYNTHÉTISE BIEN LES ENJEUX
DE L'ÉTALEMENT URBAIN ET LA
NÉCESSITÉ DE CONSERVER
L'IDENTITÉ DES TERRITOIRES.
EN EFFET, RÉINVESTIR DANS
DES BÂTIMENTS EXISTANTS
CONSTITUE UNE DÉMARCHE
ÉCOLOGIQUE : ÉCONOMIE
D'ESPACE ET D'ÉNERGIE.



© PNREV

STÉPHANIE BEAUSSIER,
DIRECTRICE DU GRAND SITE DE SOLUTRÉ.
ELLE OCCUPE CETTE FONCTION APRÈS DES ÉTUDES
UNIVERSITAIRES ET TROIS ANS D'EXPÉRIENCE AU
SEIN DE DIVERSES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES.



À Solutré, comme sur tous les Grands sites, les équipes de gestion sont souvent de petits effectifs : le directeur (la directrice) doit donc assurer toutes les tâches pour lesquelles aucun de ses collaborateurs n'a été désigné. Un jour, il m'arrive d'être une pure administrative : de gérer des marchés publics ou les salaires ; puis, le jour suivant, je suis amenée à surveiller les juments qui viennent de mettre bas, à intervenir pour une université, à rédiger les textes du site Internet ou encore à monter des dossiers de demandes de subventions ! Dans nos petites structures aux activités multiples, il faut rester derrière son bureau pour conduire le projet et gérer les équipes, mais il est également nécessaire d'être sur le terrain afin de rencontrer des acteurs du territoire et les visi-

Travailler à l'urbanisme durable

Architecte urbaniste

Il faut dépasser la notion d'architecture centrée sur le bâtiment et cesser de considérer le territoire comme étant une étendue à investir. Pour être efficient, nous devons travailler sur l'urbanisme et notamment prendre en compte le fonctionnement des espaces naturels et agricoles. On considère trop souvent qu'il s'agit d'un vide, or ce vide est un plein. Il a une fonction. Il faut le préserver.

Je suis architecte conseil auprès des élus du parc et je travaille auprès d'eux à l'urbanisme durable. Nos principales recommandations, qui devraient être reprises dans la prochaine charte, sont les suivantes : toute réflexion doit s'inscrire dans un cadre supracommunal, elle doit prendre en compte les éléments de développement des communes voisines, le partage des équipements ou des activités, le fait de privilégier les secteurs bien desservis par les transports en commun, le respect des corridors écologiques et les fonctionnements naturels. Nous faisons attention à ce que le maximum de terres agricoles mécanisables ou facilement exploitables soient préservées. Les économies d'énergie doivent être favorisées, ce qui suppose par exemple de limiter les constructions individuelles.

Reste à définir plus précisément ce qu'est l'urbanisme durable. Quoi qu'il en soit, c'est un type d'urbanisme qui impose de se poser les bonnes questions sur l'utilisation de l'espace. Si une commune envisage la création d'un lotissement, elle doit s'interroger sur sa pertinence. Aussi écologique soit-il, ne risque-t-il pas de geler toutes les réserves foncières de la commune ? Notre rôle est de voir s'il existe des bâtiments vacants (fermes, friches industrielles...) et de l'espace disponible dans le territoire déjà urbanisé. On s'aperçoit alors qu'il est souvent possible d'absorber tous les besoins de logements sans réaliser le lotissement prévu. Plus tard, dans dix ou vingt ans, lorsqu'on aura densifié l'espace bâti, on pourra envisager une extension cohérente.

L'urbanisme durable suppose de faire une analyse du territoire afin d'identifier les poches encore disponibles et, sur ce point, notre rôle de sensibilisation des élus et des habitants est primordial.

Le respect de l'identité fait également partie de l'urbanisme durable. Il ne s'agit pas simplement de respecter le passé, mais de traduire ce qui fait l'esprit des lieux. S'agit-il de matériaux, de proportion, d'harmonie ? À partir de quand perd-on la cohérence du territoire ? Le métier d'architecte évolue dans ce sens. ■

>>> **Mél :** j.ronchi@parc-ballons-vosges.fr

Surfer sur la polyvalence

Directrice

teurs. Il faut aussi piloter les aménagements que l'on a vu se créer sur le papier et, plus généralement, suivre l'évolution du site. Pour ma part, après des études universitaires (maîtrise Biologie et sciences de l'environnement, DESS Gestion des milieux aquatiques), je suis arrivée à Solutré après une expérience d'un peu plus de trois ans au sein de différentes collectivités territoriales en tant que responsable de service de l'environnement ou encore comme directrice technique dans un syndicat de traitement des déchets. J'ai donc démarré ma fonction avec un atout : je connaissais le mode opératoire indispensable au travail avec des élus locaux.

Je n'ai jamais trouvé d'inconvénients à l'adaptabilité que ma fonction



© PNG

L'ORCHIDÉE MAXILLARIA COCCINEA EST UNE ESPÈCE MENACÉE SOUS HAUTE SURVEILLANCE DU PARC NATIONAL DE GUADELOUPE.



BERNARD PATIN.
DEPUIS JUILLET 2003, IL EST DIRECTEUR ADJOINT DU PARC NATIONAL DE GUADELOUPE, GESTIONNAIRE DE LA RÉSERVE NATURELLE DU GRAND CUL-DE-SAC MARIN. IL ÉTAIT AUPARAVANT CHEF DU SERVICE AMÉNAGEMENT DU PARC NATIONAL DES ÉCRINS.

L'isolement: le lot quotidien

Conservateur

Gestionnaire d'espace naturel protégé, j'avais quelques inquiétudes concernant la manière d'aborder mes nouvelles responsabilités en outre-mer. Aussi, arrivant en Guadeloupe en provenance des Alpes, j'ai d'abord entamé une phase intense de découverte du territoire et des milieux naturels: les mangroves, la forêt tropicale humide, la lagune marine, la barrière corallienne... que je ne connaissais pas. J'ai craint un temps que ma méconnaissance des milieux tropicaux soit un lourd handicap et j'ai eu le sentiment d'avoir une montagne de connaissances en botanique à acquérir... car la diversité biologique végétale est extrême aux Antilles! Il m'a donc fallu appréhender rapidement la fonctionnalité écologique des territoires. Heureusement, les grands principes de l'écologie sont universels et mes craintes se sont avérées injustifiées.

Il m'a fallu également m'insérer dans le contexte humain du parc national: une démarche qui réclame humilité et écoute. Il existe ici des compétences, des savoirs et des savoir-faire qu'il faut utiliser et valoriser.

Quant aux dispositifs administratifs et réglementaires, ce sont sensiblement les mêmes, à l'exception de quelques particularités prenant en compte les spécificités ultramarines. Aussi, dans la gestion quotidienne, il n'y a guère de différences entre l'outre-mer et la métropole... sauf à considérer que les biotopes des collines de l'Artois et ceux du massif des Maures sont identiques et que la métropole est une morne plaine uniforme!

En revanche, la vraie particularité tient au sentiment d'isolement auquel on ne s'adapte pas, d'autant que, vu depuis la France, les métropolitains

ne le comprennent pas. La Guadeloupe est loin des centres de décision et de concertation nationaux. En fait, la difficulté principale consiste à gérer la distance et à travailler sans contact humain direct avec les collègues du réseau. En effet, même si des outils de communication collectifs tels que les visioconférences existent, en réalité, en métropole, les salles équipées sont rares et, par ailleurs, elles sont souvent non opérationnelles. Quant aux moyens individuels (de moins bonne qualité mais faciles à mettre en œuvre, telle la messagerie instantanée avec vidéo), il faudrait, pour qu'ils fonctionnent, que nos collègues ouvrent systématiquement, au démarrage de leur ordinateur, *Skype* ou *msn* par exemple (condition impérative pour communiquer via ces outils) et que les responsables des réseaux dans les services de l'administration ou de nos partenaires cessent de faire la chasse à ces connexions dont ils considèrent qu'elles relèvent du loisir ou qu'elles sont grandes consommatrices de bandes passantes.

La rupture de l'isolement reste donc, aussi, dépendante du comportement collectif et individuel de nos collègues métropolitains. ■

>>> **Mél: bernard.patin@espaces-naturels.fr**

ANIMATION D'UN WEEK-END RANDONNÉE. ORGANISÉ PAR LE SYNDICAT MIXTE DU GRAND SITE DE SOLUTRÉ EN COLLABORATION AVEC UNE ASSOCIATION DE PRÉSERVATION DU PATRIMOINE.

réclame. Au contraire, cette polyvalence est extrêmement enrichissante tant, sur le plan professionnel que personnel; mais il est vrai que mes études généralistes m'ont permis de faire des stages pratiques dans différents domaines de compétences. Cela m'a sûrement aidé à me sentir bien dans ce type de poste.

Être directeur de Grand site, c'est avant tout être polyvalent, consensuel; c'est également faire preuve d'une grande ouverture d'esprit et de disponibilité. La réussite d'un tel métier nécessite la construction d'un bon réseau de partenaires administratifs et techniques. ■

>>> **Mél: contact.solutre@wanadoo.fr**



© Philippe Dodeet



Le répertoire des métiers, pour quoi faire ?

Les métiers de la nature ont la cote. Mais *quid* de la reconnaissance sociale de ces jeunes professions ou encore de la mobilité possible d'une structure gestionnaire à une autre ? Qu'en est-il des possibilités de formation initiale et continue, des mises à niveau ? L'Atelier technique des espaces naturels a entamé un important travail de description de ces fonctions. Le résultat : un répertoire commun des métiers des gestionnaires d'espaces naturels.

La plupart des réseaux de gestionnaires d'espaces naturels disposent de référentiels métiers. En effet, depuis longtemps, les parcs nationaux, parcs naturels régionaux, réserves naturelles, conservatoires, rivages de France... se sont appliqués à cerner au mieux les contours des missions, fonctions, tâches, de leurs différents acteurs professionnels. Il restait cependant à repérer les proximités qui, d'un réseau à l'autre, permettent d'identifier les métiers communs de demain. L'Atelier technique des espaces naturels s'est donc attelé à produire un répertoire commun des métiers des gestionnaires des espaces naturels. Celui-ci constitue un cadre descriptif commun, rigoureux, auquel tout un chacun peut aujourd'hui se référer. Il permet de surcroît de faire reconnaître la spécificité et la richesse des métiers de la nature auprès du public et des organismes de l'emploi et de la formation. Il est, par exemple, susceptible de faciliter l'intégration des fiches métiers dans les répertoires institutionnels comme celui du Centre national de la fonction publique territoriale ou encore dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de l'ANPE.

Décrire les savoirs. Le cadre choisi pour créer ce répertoire s'inspire du schéma de description du Rome

Un dictionnaire des compétences devrait également être élaboré.

En savoir plus

Répertoire des métiers : www.espaces-naturels.fr/metiers/travailler_dans_un_espace_naturel/repertoire_des_metiers

avec la description des activités et des compétences associées (savoirs) distinguant :

- ▀ les savoirs formalisés (connaissances, techniques, méthodes, outils, bref tous les contenus bien cernés et donc facilement transmissibles, particulièrement utiles pour construire les contenus de formation) ;
- ▀ les savoirs de l'action (acquis de la pratique, souvent difficiles à formaliser et à transmettre, très utiles pour le tutorat, le recrutement - identifier les expériences intéressantes).

Un cheminement étape par étape. Une dizaine de personnes appartenant aux différents réseaux se sont mobilisées pendant près d'un an pour élaborer le répertoire ; elles ont dû, d'ailleurs, bénéficier au préalable d'une formation *ad hoc*. La démarche fut parfois fastidieuse. Elle est le fruit d'un cheminement pas à pas qui a nécessité : la lecture des fiches des répertoires existants, la comparaison point par point des fiches pour repérer les possibilités d'agrégation (c'est-à-dire le regroupement de métiers), le repérage des activités communes, ou moins communes, des métiers ainsi identifiés, l'inférence des compétences associées...



S'en servir au quotidien. Aujourd'hui, le répertoire est un moyen au service des structures avec des usages potentiels variés. On peut ainsi, à partir de cet outil, rédiger une fiche de poste, élaborer un parcours de formation pour un nouveau collaborateur, repérer les savoirs qui risquent d'être perdus avec le départ d'un collaborateur de longue date ou encore (mais la liste n'est pas exhaustive) monter une formation.

Le répertoire est également un formidable outil de compréhension du marché du travail pour les collaborateurs des structures. Ainsi, par exemple, puisqu'il permet d'identifier précisément les compétences généralement associées à un métier, il peut constituer une aide à la préparation de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Ce peut être également une aide à l'orientation personnelle.

Vers un mode partagé. Un pas de plus sera prochainement franchi avec l'élaboration du dictionnaire des compétences. Il répondra au besoin de se renseigner sur les compétences nécessaires à l'occupation d'une fonction et, également, sur les moyens de développer celles-ci et sur les ressources mobilisables pour ce faire.

Dans un premier temps, cet outil devrait être utilisé par l'Aten pour élaborer et préparer des formations adéquates. Il devrait par la suite, être rapidement accessible à tous et même, à terme, évoluer vers un mode partagé du type *Wikipédia*.

Les perspectives pour le développement et le partage des compétences sont largement ouvertes. ■

ISABELLE RAMBAUD-CARRASSUS - ADVISEA CONSEIL

>>> Mèl: isabelle.rambaud@advisea.fr



Un outil de management, une aide au recrutement



En quoi le répertoire des métiers peut-il faciliter le travail des structures gestionnaires? Peut-on imaginer, par exemple, que ce support serve de trame de discussion lors d'un entretien de recrutement?

L'utilisation la plus directe du répertoire consiste à prendre appui sur le référentiel pour l'élaboration des fiches de postes. Cela permet en particulier de caractériser les activités et les compétences associées.

C'est très utile par exemple pour lancer un recrutement et affiner le profil de poste.

La parole à
Michel Sommier

**DIRECTEUR
DU PARC NATIONAL
DES ÉCRINS.
RÉFÉRENT RESSOURCES
HUMAINES AU SEIN
DU COLLÈGE
DES DIRECTEURS
DE PARCS
NATIONAUX**

Nous pouvons également nous en servir comme une grille d'analyse pour comparer le parcours personnel du candidat au profil attendu. Bien sûr, la lecture du répertoire ne permet pas de décrire directement une situation de travail réelle, mais c'est un outil utile. En effet, il est rare qu'un poste de travail relève d'un seul « métier »; dans les faits, les divers postes empruntent souvent à plusieurs fiches métiers. Il faut donc rechercher les correspondances, faire des compromis. Mais le gain de temps est réel.

Par ailleurs, pour une structure tel que le nouvel outil « parcs nationaux de France (PNF) », le répertoire des métiers permet de mettre en perspective nos pratiques entre parcs, mais plus largement aussi avec celles des structures « cousines » d'autres types d'espaces protégés.

Une autre grande avancée de ce référentiel est de permettre la comparaison. Du même coup, nous pouvons nous en saisir pour nourrir notre réflexion sur nos propres métiers, en se servant des expériences des autres. Ainsi, par exemple, les directeurs de parcs nationaux, avec l'appui de PNF, ont engagé un travail d'identification de l'impact du nouveau cadre réglementaire sur l'évolution des métiers dans les parcs nationaux. Le répertoire sera une base de cette réflexion.

Pour l'avenir, voyez-vous d'autres usages à ce répertoire commun?

Même si l'obstacle constitué par les différences de statuts est réel, une des pistes les plus prometteuses – qui d'ailleurs correspond à un enjeu stratégique pour les espaces naturels – consiste à utiliser le répertoire pour promouvoir la transversalité et travailler sur les mobilités professionnelles.

Concrètement cela veut dire que, ayant identifié des correspondances, il va nous être possible de favoriser le travail en réseau et le développement de contacts sur certains métiers. Cela va également nous permettre de favoriser le développement de formations métiers et améliorer l'accès à la formation. ■

>>> Mèl: michel.sommier@espaces-naturels.fr



Et si les pros formaient des pros ?

Tout l'intérêt des licences professionnelles

INTERVENTION D'UNE
GESTIONNAIRE DANS UN
COURS DE LICENCE PRO.

Dans le domaine de la gestion des espaces naturels, il est fréquent d'observer un décalage entre les compétences acquises lors des formations initiales et les attentes du monde professionnel. Un état de fait qui s'explique par l'absence de stratégie visant à



© MT - Phovoir

rapprocher les organismes employeurs et les acteurs de l'enseignement. Il est vrai que la petite taille des structures professionnelles (à l'exception de la fonction publique territoriale) induit que, même en réseau, elles n'ont pas d'intérêt immédiat à s'investir pleinement dans l'organisation des formations. Il est donc intéressant de pointer le fait que les licences professionnelles constituent une réponse à cette carence. Créées en 1999, leur force repose sur la présence et l'investissement des professionnels :

- dans le cadre du déroulement des études et des stages (au moins 25 % du volume horaire) ;
 - mais également dans la conception, l'évaluation et les réajustements nécessaires à l'évolution de la formation.
- Ce fut le cas de la licence professionnelle « Gestion agricole des espaces naturels ruraux », mise en place en 2006 à SupAgro Florac. Elle vise à préparer aux métiers à l'interface des secteurs de la production agricole et de l'aménagement de l'espace rural sur des territoires à forte valeur patrimoniale. Cherchant à répondre aux attentes et besoins du terrain, les concepteurs ont (à toutes les phases du projet, de sa conception à son évaluation) développé un partenariat privilégié avec des structures professionnelles des secteurs agricole et environnemental telles que la chambre d'agriculture de la Lozère et le conservatoire des espaces naturels du Languedoc-Roussillon.
- Ce sont 125 heures d'enseignement qui sont réservées chaque année à un projet « tutoré » permettant à des groupes restreints d'étudiants de répondre à une commande précise, formulée par une structure professionnelle. Ces projets, co-encadrés par les enseignants et les professionnels, font l'objet d'une évaluation conjointe en fin de formation. L'occasion de se rappeler que, quel que soit le secteur d'activité, une formation professionnelle ne peut se faire sans professionnels. ■

JOCELYN FONDERFLICK
SUPAGRO FLORAC

➤➤➤ Mél : jocelyn.fonderflick@supagro.inra.fr

En savoir plus

[www.cep.educagri.fr/
formations/licenceprogena.cfm](http://www.cep.educagri.fr/formations/licenceprogena.cfm)

Formation initiale/emploi, l'équation difficile ?

Peu d'emplois¹, des offres en diminution, des cursus de formation plus universitaires que professionnalisants, un nombre d'étudiants dix fois supérieur à la demande du marché du travail : la formation initiale des métiers de l'environnement semble en inadéquation avec le marché du travail. Dans une note consacrée aux « emplois de l'environnement » (novembre 2007²), l'Ifen montre d'ailleurs un net déséquilibre entre des offres d'emploi - peu nombreuses - et des demandes - importantes. Cette tendance se vérifie pour tous les emplois du secteur ; cependant avec 1 200 demandes pour une centaine d'offres en 2005, le penchant est encore plus marqué pour le poste de chargé de protection du patrimoine naturel (code Rome 61114)³. Plus inquiétant, les offres d'emplois des métiers « au service de la nature, du paysage et de la biodiversité » progressent plus faiblement que la moyenne nationale. Ceux-ci étant particulièrement touchés par l'arrêt du programme Nouveaux services emplois jeunes en 2002.

Le décalage entre la demande et l'offre de travail peut s'expliquer par une progression continue du nombre d'élèves dans le domaine de l'environnement en général (+ 4,4 % par an) et dans les

formations « nature » en particulier. Globalement, même s'il ne représente que 1 % des étudiants, l'effectif des personnes en formation initiale « environnement » est en augmentation (+ 26 % en cinq ans) avec une forte hausse pour les diplômés universitaires (+ 40 %). Dans le secteur de la protection de la nature, l'augmentation des effectifs s'élève à + 5 %. 6 000 élèves et étudiants dans ce cursus ont été recensés en 2002, la grande majorité des inscriptions se fait dans la filière universitaire classique (80 %) et peu dans un cursus court professionnalisant (bac pro, BTS...).

Même si les effectifs de ses formations se stabilisent, le constat est sombre ; le « Grenelle de l'environnement » suffira-t-il à impulser un retournement de ces tendances ? ■
Monique Fabbro - Aten

1. Cet article ne vise que les emplois techniques, spécifiques au cœur de métier de la gestion des espaces naturels.
2. Cf. « 4 pages n° 107 » octobre 2005 et données de l'environnement (novembre 2007).
3. Pour les demandeurs d'emploi, si vous cherchez les offres correspondant à ce type d'emploi sur www.anpe.fr, il faut connaître le « code Rome » de la famille de métiers correspondante.

La mobilité, atout maître

Multiplier les horizons pour construire un savoir-faire

Témoignage

Pierre Boesch, actuellement chargé de mission Biodiversité à la Diren Guyane, a occupé pendant huit ans le poste de chef de secteur du Parc national de Port-Cros, sur l'île de Porquerolles, habitant l'île à l'année.

Le moteur principal du parcours professionnel de Pierre a été le désir d'apprendre de nouveaux savoirs. Au fil de sa mobilité, de poste en poste, il est devenu l'entrepreneur de sa compétence.

« À Porquerolles, mes missions étaient celles d'un gestionnaire d'un territoire de 1 250 ha. La prise en compte de la gestion d'un périmètre marin de 500 m à partir des côtes est intégrée aux missions confiées au parc national. » Sa mission comportait les fonctions d'encadrement et d'animation d'une équipe pluridisciplinaire, la gestion et l'application des documents de programmation, la gestion du budget, l'organisation générale de la surveillance du domaine affecté au parc, l'harmonisation des actions avec le Conservatoire botanique national méditerranéen, les travaux de génie écologique, etc.

C'est lors de ses différentes fonctions antérieures (instituteur, agent technique de l'Office national des forêts dans l'Oise puis en Gironde au domaine départemental d'Hostens, agent ONF mis à la disposition du Parc national de Guadeloupe comme garde moniteur, promu technicien des parcs nationaux par concours et nommé chef du service Équipements et travaux en Guadeloupe), qu'il s'est constitué un potentiel évolutif de savoir mobilisable. La richesse de son parcours professionnel lui a donné la capacité de traiter la complexité ordinaire des situations professionnelles rencontrées. Il tire ses savoirs des échanges qu'il anime avec ses collaborateurs : « Nous apprenons en permanence, autour de récits professionnels, de situations complexes à traiter. » Son goût pour le partage des savoirs afin de garantir un service public qualitatif est une composante importante de son engagement professionnel.

Sans compter la forte motivation à rendre un service qualitatif, que nous pouvons traduire par « éaction » ou capacité à vouloir agir. Tout dans son discours semble nous dire : « Pour rester toujours le plus professionnel possible, la mobilité est nécessaire, voire indispensable. » ■

Mieux gérer les savoirs, c'est peut-être le grand défi qui est lancé à notre société du 21^e siècle pour affronter les aléas, l'instabilité, la diversité grandissante des missions. Autour de chaque métier, nous pouvons voir apparaître une montée de la complexité dans la façon d'analyser le réel, désormais métissé de technologies, sous plusieurs angles de connaissance. Une forte expérience des territoires est indispensable pour les métiers de gestionnaires d'espaces naturels (géographique, technique, institutionnelle, sociale...), afin de rendre compte des situations et de tenter d'en maîtriser le devenir. C'est bien là que se joue l'acte de professionnalisation, lequel ne pourra se constituer progressivement en savoir expert qu'autour d'un parcours professionnel. C'est là que la mobilité professionnelle devient un atout central. En quoi la mobilité permet-elle de répondre aux contextes de travail inéluctablement complexifiés ?

La compétence professionnelle est en fait « un potentiel actionnable » qui consiste à savoir mettre en action des savoirs divers et hétérogènes qui ne s'inscrivent pas dans un univers formel mais qui sont constitués par des situations singulières, engrangées au fil du parcours professionnel. Ce sont des savoirs en continuelle recombinaison qui peuvent être analysés sous plusieurs angles.

La compétence repose sur la capacité à créer du savoir.



© D. Bassaget - PN Vanoise

1. La capacité à témoigner des origines de ses savoirs : prendre conscience des nombreuses situations significatives, aléas, situations problèmes, dans des contextes bien différents, qui ont construit un savoir-faire. « La compétence est un agencement et non un geste élémentaire. Être compétent, c'est savoir enchaîner et même savoir improviser des enchaînements », écrit Guy Le Boterf¹.

2. La capacité à créer du savoir : sans doute la pierre angulaire de la compétence. Au travers de son parcours professionnel, il faut combiner une typologie de savoirs et savoir-faire (environnementaux, procéduraux, relationnels, techniques, communicatifs, opérationnels, etc.), pour, à chaque fois, déclencher le savoir-agir approprié.

3. La capacité à capitaliser, préserver, adapter, les ●●●

Piloter le navire

Professionaliser, c'est prendre conscience, en tant que manager, que chaque personnel devra être confronté à une multitude de situations significatives afin d'acquiescer la faculté de transposer les savoirs acquis dans une situation nouvelle. C'est pour cela que chaque organisation doit prendre très au sérieux « les parcours d'intégration » (ou « en immersion »), lors d'une mobilité.

Ci-dessous donc, quelques balises pour envisager un véritable management des savoirs professionnels :

- Préparer chaque personnel à savoir agir.
- Permettre l'acquisition des savoirs pour agir.
- Identifier les cartographies de savoirs nécessaires par mission, par poste.
- Mettre à disposition des personnels les ressources pour garantir leur employabilité.
- Contractualiser des parcours d'intégration et de professionnalisation individuellement.
- Manager les divers moments d'apprentissage autour de problèmes rencontrés par chaque personnel.
- Proposer et préparer des situations significatives professionnelles réelles à maîtriser dans le contexte.
- Proposer une taxonomie dans les difficultés d'acquisition et de mise en œuvre de savoir-agir.
- Présenter toute la complexité des contextes d'action des activités du poste.
- Proposer un véritable accompagnement formatif. ■



● savoir agir : c'est non seulement une compétence, mais aussi un moteur qui permet d'animer ce que l'on pourrait appeler un atelier d'expériences collectif et interdisciplinaire, dans une culture de la réciprocité.

4. La capacité à échanger, partager, transmettre le savoir agir est un acte managérial fort. Il s'agit de construire sur le quotidien un terrain cognitif commun. Car sachant que la plus grande partie des savoirs sont tacites, les individus ont une grande difficulté à les transférer. C'est bien pour cela qu'il est souhaitable de prendre le temps du *debriefing*: l'échange et le partage autour de situations significatives du travail, aléas, situations, problèmes. Et c'est bien cette aptitude de prise de recul dite aptitude « métacognitive » qui constitue la capacité à partager et échanger ses savoirs en action, sur l'action et pour l'action.

Dans un contexte où les missions deviennent bien plus complexes, le contenu du travail protéiforme, dans un environnement aussi en permanente évolution, la mobilité renforce le caractère autostructurant du travail et peut devenir, de ce fait, un outil de professionnalisation. Mais pour y parvenir, elle doit être managée bien plus finement. ■

MICHEL LEBELLE - CONSULTANT CHERCHEUR, INGÉNIEUR COGNITIF, EN STRATÉGIE ET INGÉNIERIE DE FORMATIONS D'ADULTES

>>> Mél : lebellemichel@aol.com

1. *Développer la compétence des professionnels. Construire les parcours de professionnalisation*, Guy Le Boterf, Liaisons, juin 2002.



© Pascal Saubay - PN Ecoris

ALLER SE FORMER MAIS AUSSI ACCEPTER LE RÔLE DE FORMATEUR, C'EST DU TEMPS PRIS SUR LES ACTIVITÉS COURANTES. MAIS N'EST-CE PAS LÀ LE MOYEN DE RESTER PROFESSIONNEL ?

Travailler dans un espace naturel. À quel prix ?

Le secteur professionnel étant récent (une quarantaine d'années), les professionnels de la nature ont dû trouver leurs marques en termes de statut et de rémunération. Mais aujourd'hui, combien gagne-t-on quand on travaille dans un espace naturel ? Les rémunérations dépendent en premier lieu du type de structure employeur, public ou privé.

Dans le secteur public (État ou collectivité locale), le statut de 1984 s'applique. Le système de rémunération de la fonction publique est fixé réglementairement. Une partie est liée à un échelon (lequel évolue en fonction de l'ancienneté, de l'évolution de carrière et de la valeur du point) tandis qu'une autre partie est constituée de primes diverses, elles aussi réglementées mais qui peuvent varier d'un employeur à l'autre. Les grilles de rémunération de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale sont très voisines, ainsi que les régimes indemnitaires.

Mais le secteur public n'emploie pas que des fonctionnaires, on estime entre 10 et 15 % les emplois contractuels de droit public. Pour ces agents, il existe peu de références au niveau salarial, même si des démarches sont en cours.

Dans le secteur privé, la référence est la convention collective de l'animation. Elle classe les métiers des espaces naturels (classification élaborée sur la base du référentiel des métiers des réserves naturelles).

Globalement, les salaires de la fonction publique et du privé sont proches. En début de carrière, les salaires sont plus élevés dans le privé, la tendance s'inverse ensuite. ■
Monique Fabbro - Aten

Exemples de rémunération par métiers¹ net mensuel en €

	Fonction publique		Contractuels CCNA ²	
	Début ³	Fin ⁴	Début ³	Fin ⁴
Direction	1 900	4 400	2 700	3 400
Resp. administratif	1 400	2 700	2 100	2 900
Secrétaire	1 100	1 800	1 400	1 700
Chargé de mission	1 800	3 400	2 400	3 100
Chargé d'études	1 600	3 100	2 100	2 900
Documentaliste	1 500	2 500	1 900	2 400
Garde	1 500	2 000	1 500	2 000
Technicien de terrain	1 600	2 700	1 600	2 200
Resp. animation accueil	1 400	2 500	1 600	2 200

Mon beau miroir...

Les professions de la nature se façonnent, des

référentiels se créent, une identité, des valeurs et une culture commune s'érigent. Depuis trente ans, tout change. Mais, aujourd'hui, qu'est-ce qu'un professionnel ?

Suis-je un vrai professionnel ?

Qu'est-ce qu'un professionnel ? Il y a des milieux où la question ne se pose pas. Regardez - au hasard - les milieux sportifs ; la notion de professionnalisme est généralement associée à l'argent : le « pro » touche un salaire d'autant plus important que ses performances sont reconnues. Mais chez nous, dans les espaces naturels, un rapide coup d'œil sur la grille des salaires suffit à démontrer que le critère n'est pas pertinent. D'ailleurs, si être professionnel reposait sur la reconnaissance des performances, on ne manquerait pas de s'interroger pour savoir qui juge les résultats. La direction régionale de l'environnement pourrait-elle évaluer la conformité de nos bilans et résultats en les comparant aux objectifs de nos plans de gestion ? L'idée semble saugrenue. Alors quoi ? Comment définir un professionnel de la nature ? Pas simple ! Une qualification ou un diplôme ne permettent pas non plus de désigner qui est professionnel puisque cet état

suppose de s'être confronté aux défis du terrain. Le jeune doit transformer son capital de savoir en compétences professionnelles. Son bagage de formation initiale n'est qu'une promesse d'outils et de méthodes à inventer pour les adapter à son territoire. Dans nos métiers, chacun doit construire sur son site, en puisant des modèles dans l'expérience des autres ou dans la bibliographie, avec un sérieux risque d'appliquer des recettes aux succès mitigés, ou encore de s'enfermer dans la reproduction : « On a toujours fait comme ça, ça marche bien. » Peut-on s'engager dans une troisième voie : celle de l'identité professionnelle reposant sur un ensemble de compétences reconnues ? L'idée est intéressante mais la base est fragile puisque, dans nos métiers, la notion de compétence est liée à la maîtrise des situations. Elle risque donc d'être remise en cause par n'importe quel

aléa. Le professionnel reconnu serait celui qui reste compétent malgré les changements.

Et si la question n'était pas « d'être professionnel » mais de le devenir ou le rester ? C'est-à-dire d'appréhender les choses du point de vue de la capacité d'évolution et d'adaptation. L'idée est intéressante puisque notre milieu professionnel est en construction et, qu'à ce titre, il connaît un permanent changement. On pourrait alors envisager le professionnalisme comme une capacité à participer à la construction d'un « système professionnel » des espaces naturels avec ses repères, ses références, voire ses codes.

Le « pro » de la nature ? Celui qui est capable de questionner sa pratique, de partager ses questions et ses solutions.

Serait « pro » de la nature celui qui serait capable de questionner sa pratique, de partager ses questions, ses solutions, ses réussites et ses échecs ; celui qui contribuerait ainsi à la constitution d'un savoir-faire professionnel via, par exemple, des répertoires de bonnes pratiques ; en atten-

dant que les scientifiques théorisent cette matière en systèmes ou méthodes.

L'exigence première du professionnalisme serait donc de penser son expérience, de la transformer en informations disponibles pour d'autres professionnels ou aspirant à l'être. Et pour cela, de se donner la peine de participer à des travaux collectifs, surtout s'ils sont innovants ; et de faire appel à l'expertise et au jugement collectifs qui permettent de critiquer les analyses, de décortiquer les résultats et de détecter ainsi les pratiques porteuses d'avenir. Ce professionnalisme est niché dans la critique des résultats plus que dans des réussites spectaculaires. ■

VÉRONIQUE PETIT-UZAC - ATEN

>>> Mél : veronique.petituzac@espaces-naturels.fr

En savoir plus

► *Penser son expérience, une voie vers l'auto-formation*, J. Mezirow, Chronique sociale, 2001.

► « L'ingénierie de la professionnalisation », *Actualité de la formation permanente* n° 200, D. Cristol, Centre Inffo, 2006.

QU'EST-CE QU'UNE VAE ?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue) et selon d'autres modalités que l'examen.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification.

QUEL EST LE NIVEAU D'ÉTUDE REQUIS EN FONCTION DES EMPLOIS ?

Tout dépend du poste que l'on vise. Pour être agent de terrain, garde, agent d'entretien du milieu, le brevet ou un bac professionnel sont théoriquement suffisants. Les techniciens ou les chargés d'études accèdent à des postes avec un BTS ou mieux encore avec une licence professionnelle et si possible un peu d'expérience. Les chargés de mission n'obtiennent généralement pas de poste sans, au minimum, un niveau de bac +5 dans le domaine recherché, si possible assorti d'une première expérience. Les postes de directions sont, quant à eux, proposés à des personnes ayant au minimum un bac +5 assorti d'une longue expérience (5 ans minimum).

QU'EST-CE QUE LE PACTE ?

Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (le Pacte) est un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum. Alternant formations et stages, il permet d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude. Il est ouvert aux jeunes gens de 16 à moins de 26 ans. Ce recrutement de droit public est ouvert pour des corps et cadres d'emploi de catégorie C.

1. Estimations établies à partir des grilles de la fonction publique et de la convention collective nationale d'animation au 1^{er} janvier 2008. Ces valeurs sont données à titre indicatif. Elles peuvent varier de façon significative selon les situations personnelles.
2. Convention collective nationale de l'animation.
3. Premier emploi ou poste dans les espaces naturels.
4. Après 30 ou 40 ans d'ancienneté.