



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.

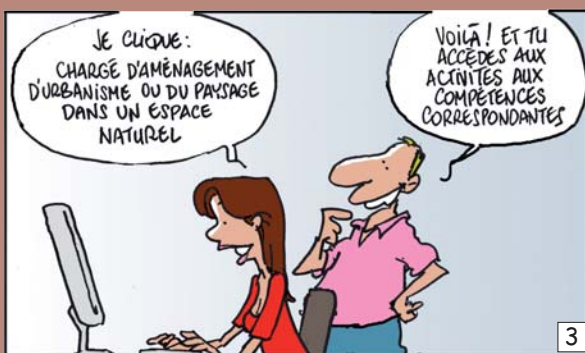
Vers un mode partagé. Un pas de plus sera prochainement franchi avec l'élaboration du dictionnaire des compétences. Il répondra au besoin de se renseigner sur les compétences nécessaires à l'occupation d'une fonction et, également, sur les moyens de développer celles-ci et sur les ressources mobilisables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