

STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES RESERVES NATURELLES DE FRANCE

Validée en CA du 6/12/2019

Objectifs à long terme	Objectifs opérationnels	Opérations générales
AXE 1 Encourager, soutenir et favoriser le développement des compétences des membres du réseau RNF et de ses partenaires	OO 1.1 Connaître, analyser et structurer LES BESOINS EN COMPETENCES des gestionnaires de RN	Op. 1.1.1 - Assurer la remontée efficace des besoins en matière de compétences des salariés RN exprimés par les organismes gestionnaires de RN, éventuellement élargie aux gestionnaires d'ENP selon sujets et thématiques
		Op. 1.1.2 - Disposer d'un diagnostic et d'un suivi des besoins régulièrement mis à jour
		Op. 1.1.3 - Elaborer le "Parcours pédagogique des RN ("Parcours RN"), visant à définir le cadre des compétences Métiers des RN avec "tronc commun" et compétences spécifiques et transverses
		Op. 1.1.4 - (Co)construire, (co)animer les stratégies et plans d'action en matière de développement des compétences sur les thématiques à enjeux des RN
	OO 1.2 Sensibiliser les organismes gestionnaires de RN sur le développement des compétences des salariés RN et les accompagner dans la dynamique	Op. 1.2.1 - Construire un référentiel des métiers des RN opérationnel et actualisé et un catalogue des blocs de compétences (référentiel de compétences métiers RN, compétences spécifiques)
		Op. 1.2.2 - Développer un plan-type de développement des compétences pour les RN (entrée métier) avec identification d'un tronc commun de compétences RN (parcours pédagogique)
		Op. 1.2.3 - Développer une offre pédagogique dédiée aux Organismes gestionnaires (nouvel Organisme gestionnaire arrivant dans le réseau, fondamentaux RN, Police, guide nouveau gestionnaire RN, catalogue RNF avec entrée OG, etc.)
		Op. 1.2.4 - Développer et tenir à jour un module Administratif, juridique et légal sur les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle et d'amélioration du respect des obligations employeurs : Santé Sécurité (DU) notamment
		Op. 1.2.5 - Mettre en place un dispositif d'évaluation simple de la montée en compétence des salariés des RN, en particulier évaluer et consolider le parcours de formation Police
	OO 1.3 Construire une offre pédagogique contribuant au développement des compétences des salariés RN (formations, tutoriels, compagnonnage, e learning, ...)	Op. 1.3.1 - Elaborer une offre spécifique RN, de formations et des Boîtes à outils pédagogiques associées, avec entrées thématiques, sur la base du parcours pédagogique RN (cf. Op. 1.2.1)
		Op. 1.3.2 - Intégrer dans les projets RNF des actions de développement d'actions de formation ou des enquêtes relatives aux besoins de développement de compétences en lien direct avec la thématique du projet, élargies aux espaces protégés
		Op. 1.3.3 - S'approprier une culture commune RN et la prise en main de l'outil RN par tout salarié de RN et favoriser l'intégration des nouveaux salariés
		Op. 1.3.4 - Développer la capacité de RNF à élaborer les outils pédagogiques inter modaux, accessibles en ligne (utilisation de plusieurs outils : ex. présentiel + à distance)
		Op. 1.3.5 - Réaliser des travaux prospectifs sur les nouvelles attentes en matière de compétences (quantitatives, qualitatives, techniques, institutionnelles, techniques et législatives) et savoir répondre aux besoins des gestionnaires (tous ENP) sur les nouveaux champs thématiques
	OO 1.4 Construire une offre pédagogique dédiée aux Autorités de classement	Op.1.4.1- Une offre dédiée aux fondamentaux des RN (Elus, nouvel arrivant dans les services)
		Op. 1.4.2 - Identifier la pertinence de développer des modules pédagogiques dédiés (Valeur ajoutées, Ancrage, Police, notamment) ! <i>Peut relever de la sensibilisation plus que de la formation</i>
	OO 1.5 Rendre accessible l'ensemble des formations spécifiques RN ("Parcours RN") et faire connaître les ressources et lieux de formations adéquats	Op. 1.5.1 - Mettre en ligne le module "Parcours Formation RN", accessible à tous et étudier-réaliser transposabilité aux ENP
		Op. 1.5.2 - Favoriser la transmission entre pairs des savoirs et savoir faire au sein du réseau et entre les gestionnaires d'espaces protégés aux différentes échelles du territoire
		Op. 1.5.3 - Faire connaître et communiquer sur les outils et dispositifs de la formation professionnelle adaptés aux métiers RN

STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES RESERVES NATURELLES DE FRANCE
Validée en CA du 6/12/2019

Objectifs à long terme	Objectifs opérationnels	Opérations générales
AXE 2 Contribuer à la mutualisation des outils de développement des compétences avec l'ensemble des acteurs de la Formation professionnelle	OO 2.1 Mutualiser les moyens de la formation	Op. 2.1.1 - Participer à l'élaboration d'une coordination concertée avec les organismes de formation des aires protégées (dont Organismes gestionnaires déclarés, CBN, etc.) et construire des partenariats pertinents (mutualiser les lieux de formation, les référents, la gestion et l'offre)
	OO 2.2 Développer des partenariats avec les acteurs nationaux de la formation professionnelle	Op. 2.2.1 - Une convention de collaboration opérationnelle avec l'OFB garantissant la poursuite de la montée en compétence des agents des RN, intégrant la dimension inter réseaux sur les thématiques légitimes de RNF (Plan de gestion, Forêt, Géologie, Climat, Valeur ajoutée et ancrage territorial, Education à la Nature, Police, etc.)
		Op. 2.2.2 - Contribuer à des actions Formation/Métiers avec les partenaires sociaux
AXE 3 Favoriser la connaissance des réserves naturelles et de leur environnement et mobiliser les acteurs et usagers locaux autour des réserves naturelles	OO 3.1 Mieux comprendre les besoins de (re)connaissance des RN en fonction des différents acteurs proches du territoire RN et améliorer la connaissance de ces acteurs par la formation	Op. 3.1.1 - Analyser les carences/besoins en matière de connaissance des RN par catégorie d'acteurs et identifier les acteurs à caractère prioritaire
		Op. 3.1.2 - Construire l'offre pédagogique répondant aux besoins de connaissance des réserves naturelles par les acteurs prioritaires
AXE 4 Favoriser le développement de leadership et le maintien des expertises nécessaires à la dynamique d'animation du réseau des RN	OO 4.1 Favoriser l'émergence et développer un réseau de leader dans le réseau des RN	Op. 4.1.1 - Expérimenter et mettre en place un dispositif spécifique au sein du réseau des RN permettant l'acquisition de compétences en matière de leadership
		Pp. 4.1.2 - Mettre en place et animer un réseau de leaders au sein du réseau des RN
	OO 4.2 Garantir le maintien d'une expertise "Protection de la Nature" au sein du réseau des RN	Op. 4.2.1 - Identifier les expertises "Nature" utiles à la communauté des gestionnaires de réserves naturelles"
		Op. 4.2.2 - favoriser le maintien et le transfert de ces expertises au bénéfice de la communautés des réserves naturelles
FACTEURS CLES DE REUSSITE		
AXE T Pérenniser le rôle d'organisme de formation de RNF et garantir les moyens financiers et la pérennité du dispositif	OO T1 Professionaliser RNF en tant qu'organisme de formation	Répondre aux obligations légales d'un organisme de formation (un programme, dispositif d'évaluation, experts, etc.)
		Capacité d'animer le dispositif
		Professionaliser les membres de l'équipe en matière de compétences pédagogique et de formation
		Se doter d'un poste en ingénierie de formation et d'une équipe dédiée
	OO T2 Développer et mettre en place le modèle économique du dispositif "Parcours RN"	Une offre à moindre coût (optimisation des moyens avec OFB notamment)
		Doter les OG de RN de moyens permettant de former les salariés
	OO T3 Le dispositif "Parcours RN" est accessible et s'intègre facilement au plan de gestion en adéquation avec les besoins	L'offre de formation proposée par RNF est portée à connaissance et reconnue
		Les OG intègre la dimension Formation dans leur Plan de gestion
	OO T4 Disposer de lieux de formation accessibles et conviviaux & des outils numériques adaptés	RNF et le réseau des gestionnaires dispose d'espaces de formation dédiés accessibles à tous
		RNF s'appuie sur les technologies et compétences de la formation professionnelle partagées
	OO T5 Donner une dimension inter réseaux au plan d'action "Développement de compétences" et définir des modalités de collaboration transparentes et partagées en matière de formation avec l'OFB	Un plan d'action en synergie avec les réseaux d'espaces protégés où RNF peut être identifié comme porteur, co porteur ou contributeur sur certaines offres pédagogiques
		Une collaboration gagnant-gagnant avec l'OFB et des collaborations aux échelles régionales