

# Fiche compétences

du référentiel  
d'activités



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Réseau des Délégués Régionaux Ingénierie de Formation (DRIF)

**Diplôme : BTSA Aménagements paysagers**

**Champs de compétences**

Organisation du travail et encadrement d'équipes

Indications de contenus, commentaires, recommandations pédagogiques

## **Situations professionnelles significatives :**

- Planification des activités et de la logistique des chantiers
- Mise en œuvre des normes de sécurité et de la réglementation en vigueur
- Management d'équipes

## **Finalité :**

Assurer l'efficacité du travail et l'implication des salariés dans le respect des normes et la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement.

## Responsabilité / autonomie :

Le technicien supérieur en aménagements paysagers reçoit délégation de sa hiérarchie pour assurer la direction du travail des équipes qu'il encadre. A ce titre, il est responsable du respect des réglementations en vigueur concernant la sécurité des personnes qu'il encadre et, plus largement, de la mise en sécurité des chantiers.

Sous la responsabilité de son supérieur, il est chargé de respecter et de faire respecter le droit du travail.

Il est donc responsable du mode d'organisation du travail qu'il propose et dispose d'une grande autonomie dans la fonction de management des équipes dont il assure l'encadrement.

Il décide du moment et de la nature des interventions, dans le respect du cahier des charges du projet et de la planification validée par ses supérieurs. Il est également de sa responsabilité de veiller à la mise à disposition de ses équipes des matériels, végétaux et matériaux nécessaires à la réalisation du chantier.

Toutefois, l'ensemble de ses choix stratégiques devra être validé par sa hiérarchie.

Il est responsable de la transmission des objectifs et de consignes explicites aux équipes qu'il encadre.

Enfin, en qualité de coordinateur d'une équipe il est appelé à prendre des initiatives lorsque que c'est nécessaire en matière de prévention et de médiation en vue de garantir des conditions optimales de bien-être au travail.

Il bénéficie donc d'une grande autonomie pour l'ensemble des activités liées à l'organisation des chantiers et au management. Néanmoins celle-ci peut varier selon la nature et la taille de la structure qui l'emploie ainsi que de son expérience.

## Environnement de travail :

Le titulaire de l'emploi exerce au sein d'entreprise du paysage, collectivités territoriales, de syndicats de copropriétés ou d'associations en relation avec différents intervenants (maître d'œuvre, conducteur de travaux, services de l'urbanisme, de la voirie, clients ou usagers...).

Une partie des activités liées à la planification et à l'organisation des chantiers s'effectue dans les espaces administratifs de la structure qui l'emploie.

Lorsqu'il encadre une équipe en présentiel, les activités de management sont principalement menées sur les sites des différents chantiers, à l'extérieur de l'entreprise.

Lorsqu'il encadre plusieurs équipes, il exerce essentiellement ses activités de management quotidien au siège de l'entreprise ou du service en début de journée, préalablement au départ de ses équipes sur les différents chantiers. Il assure ensuite un management à distance en s'assurant régulièrement de l'avancée des travaux par des visites de contrôle sur les chantiers.

De façon ponctuelle, il peut réunir son équipe dans une salle de réunion en vue de la mobiliser sur un point particulier (surcroît de travail, nouvel équipement, nouveau protocole...).

Les équipes qu'il encadre peuvent être hétérogènes en termes d'ancienneté, d'âge, et de formation, notamment en période de forte activité où la structure peut avoir recours à des contrats saisonniers ou à de l'intérim. Une disponibilité importante est nécessaire pour faire face aux contraintes générées par la saisonnalité en terme de cadence et d'horaires de travail. Son équipe et lui peuvent être exposés à des situations inconfortables ou à risques (bruit, chaleur, froid, manipulation de charges, blessures, chutes...) qui impliquent une grande vigilance de sa part. Ces activités nécessitent notamment le port d'équipements de protection (veste renforcée anti-coupe, chaussures de sécurité, protecteurs anti-bruit...).

## Indicateurs de réussite

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Adéquation entre les besoins du chantier et les ressources</li><li>• Faisabilité de la planification</li><li>• Délais de livraison du chantier par rapport aux prévisions</li><li>• Qualité de finition du chantier</li><li>• Conformité des travaux au regard du cahier des charges et des règles de l'Art</li><li>• Part du coût RH sur le prix de revient du produit</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Implication/cohésion des équipes</li><li>• Autonomie des équipes</li><li>• Nature et nombre de réclamations clients</li><li>• Nature et nombre d'infractions à la réglementation en matière de sécurité</li><li>• Nombre et nature des accidents</li><li>• Nombre et nature des arrêts maladie</li><li>• Nombre de recours à la hiérarchie</li><li>• Nombre et nature de procédures disciplinaires</li></ul> |
|---|--|

<b>Savoir-faire de base</b>	
<p><b>Organisation du travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluer les besoins en temps de travail et en ressources humaines</li> <li>• Evaluer les besoins en végétaux, matériaux et matériels</li> <li>• Identifier les risques du chantier en matière de sécurité</li> <li>• Identifier les entreprises à solliciter pour réaliser les travaux sous-traités (maçonnerie, menuiserie, hydraulique, etc.)</li> <li>• Planifier le déroulement du chantier en fonction des contraintes et disponibilités (personnels, matériels, approvisionnements, risques, lieux...)</li> <li>• Planifier les travaux d'entretien d'un site</li> <li>• Utiliser des logiciels de planification et/ou tableurs</li> <li>• Organiser la logistique du chantier</li> <li>• Répartir des tâches en fonction des compétences et des disponibilités des équipiers</li> <li>• S'assurer du bon état des dispositifs et équipement de sécurité du matériel</li> <li>• Apprécier l'opportunité des interventions en fonction des conditions climatiques</li> </ul>	<p><b>Encadrement d'équipe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer les objectifs de travail de l'équipe</li> <li>• Communiquer sur les objectifs, les consignes d'exécution et les règles de sécurité</li> <li>• Animer une équipe de travail</li> <li>• Faciliter l'intégration des nouveaux salariés sur leur poste de travail</li> <li>• Assister les équipes au niveau technique</li> <li>• Coordonner les interventions des équipes</li> <li>• Veiller au respect des règles et normes d'hygiène et de sécurité des personnes (salariés et tiers) et des biens</li> <li>• Détecter les problèmes relationnels et/ou d'inadaptation des exécutants à leur poste de travail</li> <li>• Assurer les régulations internes en cas de conflit ou de problème</li> <li>• Assurer les ajustements nécessaires ou alerter le supérieur hiérarchique</li> </ul>

<b>Savoirs (de référence cités par les professionnels)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit du travail, conventions collectives</li> <li>• Bases de la Gestion des Ressources Humaines</li> <li>• Enjeux et règles liés à la sécurité des personnes</li> <li>• Réglementation liée à l'urbanisme</li> <li>• Réglementation phytosanitaire</li> <li>• Sources de veille réglementaire disponibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthodes d'amélioration continue de l'activité</li> <li>• Techniques de communication</li> <li>• Techniques d'animation de réunion</li> <li>• Techniques de formation des personnels</li> <li>• Le marché de l'emploi dans le secteur du paysage</li> <li>• L'offre de formation initiale et continue</li> </ul>

<b>Savoir-faire consolidés par l'expérience</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordonner des chantiers complexes</li> <li>• Réaliser la planification du travail en autonomie complète</li> <li>• Anticiper les aléas de réalisation</li> <li>• Identifier les décisions qui relèvent de sa responsabilité propre (sans recours à sa hiérarchie)</li> <li>• Discerner ce qui peut être délégué</li> <li>• Identifier et anticiper les pics de travail dans l'année (saisonnalité)</li> <li>• Anticiper les remplacements ponctuels liés à l'absence de personnels (vacances, maladies hivernales...) ou à un surcroît de travail imprévu</li> <li>• Identifier les appétences des personnels pour certaines activités/fonctions</li> <li>• Prendre en compte le profil des personnels dans leur affectation aux différents postes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter son management et sa communication aux profils de ses collaborateurs et des résultats obtenus</li> <li>• Identifier les signes avant-coureurs des conflits</li> <li>• Exercer un rôle de régulation ou de médiation en cas de nécessité</li> <li>• Recadrer un collaborateur en cas de besoin</li> <li>• Identifier les collaborateurs sur lesquels on peut s'appuyer pour manager l'équipe</li> <li>• Discerner ce qui peut être délégué</li> <li>• Susciter l'expression des personnels en termes de propositions d'amélioration</li> <li>• Identifier les besoins en formation continue</li> <li>• Participer au recrutement et former ses collaborateurs (utilisation de nouveaux matériels, outils numériques...)</li> <li>• Conduire des entretiens</li> </ul>

<b>Comportements professionnels</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigueur</li> <li>• Observation</li> <li>• Analyse</li> <li>• Réactivité</li> <li>• Anticipation (aléas et risques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exemplarité</li> <li>• Respect</li> <li>• Equité</li> <li>• Disponibilité</li> <li>• Ecoute</li> <li>• Empathie</li> </ul>