

# **ANNEXE 3 - Trame des entretiens semi-directifs menés en 2022**

**L'étude qualitative sur les métiers de gestionnaire de milieux aquatiques**

## **→ Contexte**

- ⇒ GEMAPI :
  - Modification du cadre de travail des professionnels de la gestion de milieux aquatiques
  - Apparition de nouveaux postes
  - Augmentation des postes de personnels administratifs notamment (hypothèse), réorientation de certains postes sur des tâches administratives (dont l'augmentation a été montré)

## **→ Objectifs**

- ⇒ Améliorer la connaissance des gestionnaires de milieux aquatiques et constituer un référentiel métier

## **→ Problématiques de l'enquête sociologique**

- ⇒ Quelles représentations les gestionnaires de milieux aquatiques ont-ils de leurs métiers ?
- ⇒ Quelles perceptions de l'influence de la GEMAPI les gestionnaires de milieux aquatiques ont-ils sur leurs métiers ?

## **→ Méthodologie**

- ⇒ Entretiens semi-directifs : le but est de poser une ou des questions générales (les questions au-dessus du tableau) dans le but de répondre aux différents sous-questions et thèmes abordés dans le tableau. Si la personne ne les aborde pas d'elle-même les sous-questions seront posées directement.
- ⇒ Dans l'idéal dans les structures directement (en présentiel)
- ⇒ Pas de temps limité mais idéalement autour d'une heure d'échange
- ⇒ Enregistrement des entretiens (pour un usage interne et retranscription) et prise de note

## **→ Destinataires**

- ⇒ Entretien avec environ 20 à 30 personnes
- ⇒ Différent profil : chargé de mission, directeur de structure, technicien, animateur, personnel administratif, voire tableau de détermination (postes, structure, ancienneté)
- ⇒ Pas élus car fiches de postes, élus variés et rôle politique mais pas rôle technique

## **→ Guide d'entretien**

- ⇒ **Comment percevez-vous votre métier ?**
- ⇒ **Comment la GEMAPI est venue modifier votre travail, votre poste ... ?**
- ⇒ **Comment parlez-vous de votre métier ? Que diriez-vous à un jeune qui souhaite faire votre métier ? (Ressentis du métier)**

Elément de profils	Ressentis par rapport au métiers	Ressentis personnel par rapport au poste	L'influence de la GEMAPI
<p>➔ <b>Perso</b> : Noms, prénoms, année de naissance, formation initiale</p> <p>➔ <b>Structure</b> : année de création, échelle d'action, nombre d'employé, mission principale</p> <p>➔ <b>Contrat</b> : fonctionnaire, contractuel, Tps plein, tps partiel</p> <p>➔ <b>Postes</b> : intitulé postes, ancienneté et jusqu'à quand ? Avantages, salaire ?</p>	<p>➔ <b>Généralités</b> : passion, utile, pénibilités, travail commun, impact à grande échelle (réchauffement climatique...), « essentiel ? »  <i>Comment vous sentez vous dans votre métier ? comment ressentez-vous l'exercice de votre métier ?</i></p> <p>➔ <b>Missions</b> : Difficultés, fréquence, appréciés ou pas, éléments pertinents ? réalisable, capacité à trouver/apporter des réponses ?  <i>-Comment ressentez-vous les missions qui vous sont attribuées ?</i></p> <p>➔ <b>Projet</b> : Satisfaction, manque de continuité, frustration quand ça ne va pas jusqu'au bout, temporalité entre idée et réalisation ?</p> <p>➔ <b>Compétence</b> : adaptées, facilement acquérables  <i>-Comment percevez-vous les compétences qui vous sont attribuées ?</i></p> <p>➔ <b>Relationnel</b> : équipe, élus, partenaires divers  <i>-Comment qualifiez-vous vos interactions relationnelles ?</i></p>	<p>➔ <b>Devenir</b> : Visibilité de travail</p> <p>➔ <b>Compatibilité vie privé</b> : interactions, politique, incompréhension entourage</p> <p>➔ <b>Charge de travail</b> : adaptés, non quantifiable, aléatoire</p>	<p>➔ <b>Poste</b> : salaire, temps de travail, lieu de travail, structure</p> <p>➔ <b>Missions</b> : évolution : nouvelle missions, disparition de missions...</p>

#### ➔ Penser à :

- ⇒ Document d'autorisation pour enregistrer l'entretien
- ⇒ Enregistrer les entretiens

#### ➔ Hypothèse d'analyse et de travail

Idée de trois grands axes :

- Ressentis par rapport au métier (mission, compétence...)
- Ressentis par rapport au poste (satisfaction personnelle, devenir ...)

- Influence de la GEMAPI sur leur métier
- ⇒ Différence de vocabulaire, de perception, de représentation....

➔**Détermination des destinataires :**

- Définition d'un nombre de personnes à interviewer par typologie de poste au prorata de leur nombre au sein de l'échantillon global
- Sur la base des connaissances des membres du réseau de la part des salariés
- Pas de donnée d'ancienneté disponible : estimation par les salariés
- Élection équilibrée selon le genre (M/F) car équivalent dans l'échantillon
- Une personne maximum interviewée par structure (ou avec des postes éloignés)