

Parc national  
de la Vanoise

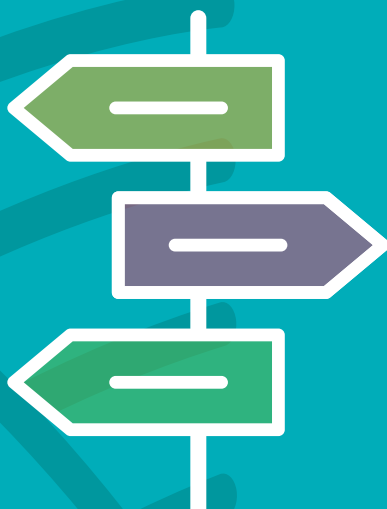


Pierre Witt ©PNV

# UN CAP TOUS ENSEMBLE

*Projet d'établissement*

TOUT SAVOIR SUR LE PROGRAMME  
D'ACTIIONS 2023-2025



# SOMMAIRE

02

*Le projet d'établissement :  
pour qui ? Pourquoi ?  
Comment ?*

08

*Les orientations*

12

*Les actions  
« entre nous »*

14

*Les actions  
« avec les autres »*

16

*Des valeurs partagées*



*Le projet d'établissement est le fruit d'un travail de concertation et de réflexion partagée. C'est une démarche nouvelle pour le Parc national de la Vanoise : elle mobilise le collectif pour mieux travailler ensemble, répondre aux enjeux du territoire dans un contexte fortement évolutif. Elle envoie un signal clair au territoire sur notre volonté de contribuer au renouveau exprimé dans le cadre de la large concertation « Envie de Vanoise ».*

*Ce projet d'établissement définit les modalités de notre contribution. Il s'appuie sur nos dynamiques internes et les renforce. Au cours des derniers mois, nous avons rappelé les « fondamentaux », ce qui donne du sens à notre action et garantit notre cohésion. Nous nous sommes ensuite approprié les orientations de la feuille de route « Envie de Vanoise » pour définir notre positionnement en conséquence. Je tiens à remercier l'ensemble des agents d'y avoir participé.*

*Ce livret synthétique est un document pour agir, que ce soit « entre nous » ou « avec les autres ». L'ensemble des actions portées témoignent, par leur ambition, du dynamisme et de l'agilité de notre communauté de travail engagée à répondre au mieux aux défis du territoire.*

Xavier EUDES, directeur

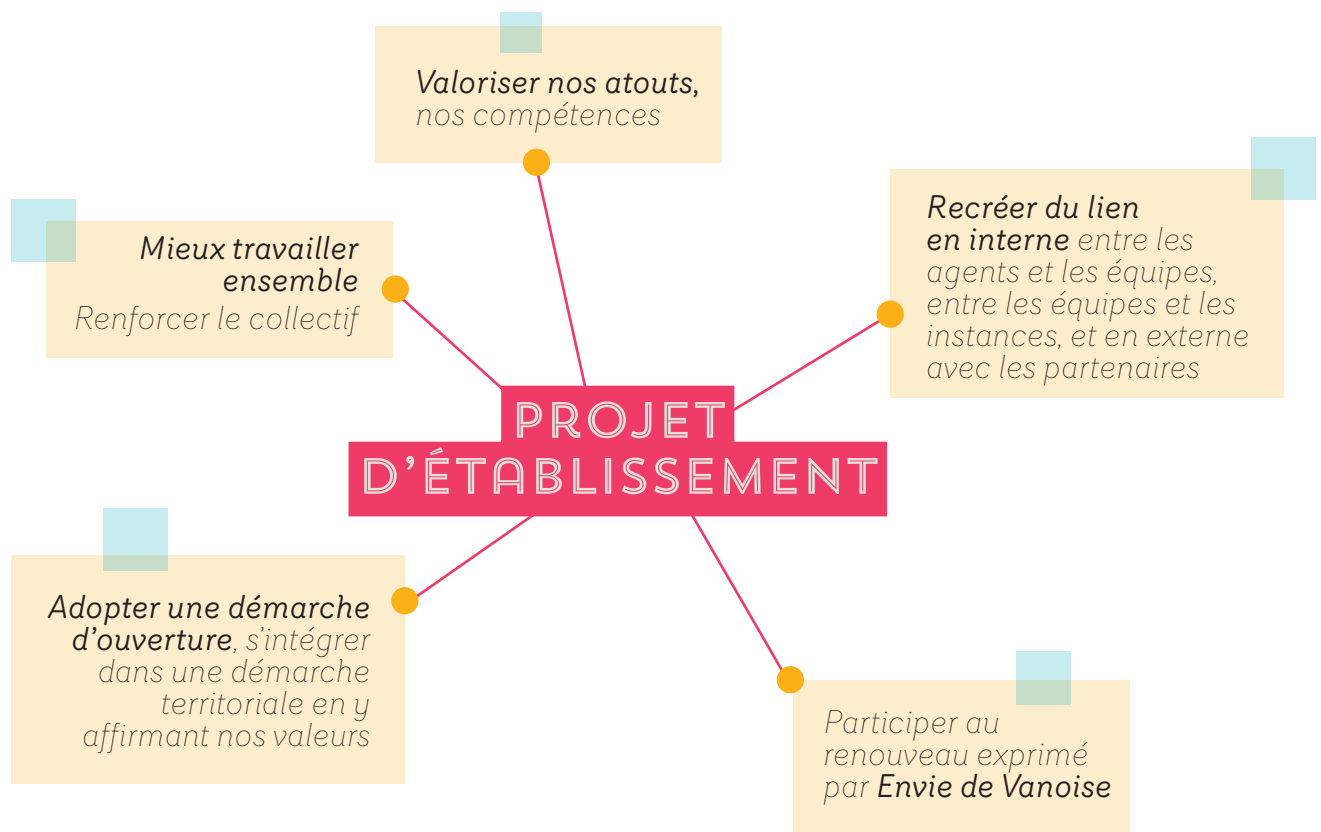


# UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT POUR QUI? POURQUOI? COMMENT?

La nécessité de redonner du sens à notre action et le besoin de renforcer notre communauté de travail ont été exprimés début 2022. Nous avons identifié le besoin d'améliorer notre fonctionnement pour mieux travailler ensemble, mieux partager les objectifs avec nos instances, mais aussi renforcer les échanges entre le siège et les secteurs. La finalité était de **renforcer la cohérence de notre action** et de **mieux nous positionner en externe pour renforcer nos collaborations avec nos partenaires**.

Ce projet d'établissement s'inscrit dans la continuité de la concertation engagée par le territoire et de la nouvelle feuille de route **Envie de Vanoise**. Il en est le prolongement, à l'échelle du cadre de travail des équipes.

Ce document a également vocation à accompagner l'arrivée de nouveaux agents. Il permet une (ré)appropriation du cadre de travail et une meilleure connaissance des missions et des collègues qui les assurent.





Mylène Herrmann ©FNV

## CLÉMENT LÉCUYER

Garde-moniteur  
Secteur de Haute-Maurienne

Bien que n'ayant pas participé à la construction du projet d'établissement (j'ai rejoint le Parc en octobre 2022), je trouve cette démarche intéressante, notamment pour les nouveaux arrivants. Pouvoir découvrir sur ces documents, l'organisation, l'histoire, les missions mais aussi les valeurs et le positionnement du Parc par rapport à son environnement me semble être un « plus ». J'ai parcouru les actions proposées, j'aime aussi l'idée de pouvoir améliorer la connaissance entre les secteurs et avec le siège. Nous sommes souvent concentrés les uns et les autres sur nos missions et c'est important de lever la tête de temps en temps pour s'intéresser à ce que font les collègues et les accueillir aussi sur nos propres secteurs. Cela permet de mieux se comprendre entre administratifs et agents de terrain, de partager le sens de notre travail, de développer des approches communes, etc. ■

## SANDRA CLAVIÈRES

Pôle Budget et comptabilité

Le projet d'établissement nous a permis de nous retrouver et d'établir une feuille de route collective. Pris par nos missions respectives et éloignés géographiquement, nous avons besoin de recréer des liens et de partager. Je retiens en particulier la dynamique interne du projet. Au siège, nous travaillons dans le cadre de fonctions supports et notre travail n'est pas toujours connu des collègues des secteurs. Réciproquement, nous sommes éloignés des actions de terrain et être informés ou associés à des opérations redonne du sens à nos tâches et missions quotidiennes. Le travail engagé dans le cadre de ce projet d'établissement a renforcé notre collectif ; il a également vocation à y intégrer les nouveaux arrivants. C'est très positif ■

## PEIO DOURISBOURE

Chef de secteur  
de Haute-Tarentaise

Ce projet d'établissement nous a mobilisés autour d'un objectif majeur : mieux travailler ensemble. Le fait d'améliorer nos échanges, nos façons de collaborer et de construire, de redonner du sens à nos tâches respectives permettra ensuite de se projeter dans des actions externes. En tant que membre du comité de direction, j'ai participé aux différents séminaires, de la « production » des idées jusqu'à leur priorisation. Nous étions tous d'accord : il fallait des actions concrètes, pratiques et réalisables. Les documents stratégiques, nous les avons déjà et ce projet n'est pas une nouvelle déclaration de politique générale. L'approche participative a permis de faire émerger de très nombreuses propositions qu'il a fallu passer au crible de la faisabilité. C'est une démarche évolutive : d'abord les actions réalisables dans l'année, puis les suivantes et on avance ainsi, collectivement, pas à pas. ■



## DÉFINIR UN CADRE ET DONNER DU SENS



*La notion de sens a guidé l'ensemble de nos réflexions et constitue le fil conducteur de ce projet d'établissement.*

*Le projet a vocation à organiser l'activité professionnelle des agents et des équipes. Il s'inscrit dans le cadre du statut d'établissement public.*

### LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT :

- *Exprime une volonté collective ;*
- *définit le positionnement de la structure dans son environnement institutionnel et les liens avec les partenaires ;*
- *pose des principes d'action dans le cadre d'orientations stratégiques ;*
- *apporte une logique transversale en intégrant les documents et cadres existants (charte, référentiels, feuilles de route...) ;*
- *donne des repères qui permettent de réinterroger et d'adapter les pratiques, de s'adapter quand des changements interviennent ;*
- *(Ré)affirme des valeurs : les valeurs de la structure et les valeurs humaines qui garantissent la cohésion, le plaisir de travailler ensemble, la synergie entre les agents et les équipes ;*
- *permet de mieux se connaître, d'accueillir les nouveaux arrivants et de leur donner une vision à la fois globale et précise de la structure qu'ils intègrent ;*
- *définit des objectifs et des modalités d'organisation, d'échange et de fonctionnement (plan d'actions) ;*
- *permet d'améliorer la lisibilité et la compréhension de notre organisation, par nos instances et par l'ensemble du territoire.*



« Le projet d'établissement de la Vanoise n'est pas un document « passe-partout », il est adapté aux spécificités de notre territoire et tient compte des souhaits et propositions exprimées par les agents. Ceux-ci, fortement mobilisés sur leurs missions quotidiennes, y ont consacré du temps. Il n'était pas question de « copier-coller » un projet ou d'imposer un projet écrit par la Direction car l'échange, le partage, les débats sont constitutifs du projet d'établissement ».

Marie-Pierre Garcia-Walecha, secrétaire générale



## LES TROIS DIMENSIONS D'UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT

### DESCRIPTIVE

Il décrit les modalités d'intervention et de coopération des équipes et le cadre de fonctionnement dans lequel les agents évoluent.

### PROSPECTIVE

Il prend en compte les évolutions de l'organisation et de son environnement. Il projette les changements à apporter aux compétences, aux pratiques, au fonctionnement.

### STRATÉGIQUE

Il prolonge les orientations stratégiques définies par les instances et précise en quoi les équipes contribuent à ce renouveau.



## LA MÉTHODE VANOISE

DÉFINIE PAR LES AGENTS  
PRATIQUE, AGILE ET CONCRÈTE

*Concernant la méthode, nous avons collectivement fait le choix de conduire cette dynamique en interne.*

*La préférence de l'équipe a été de faire émerger du concret et d'enclencher une dynamique au quotidien plutôt qu'une réflexion stratégique de longue haleine, peu mobilisatrice.*

*Dès janvier 2022, nous avons engagé la réflexion. Nous avons réaffirmé nos valeurs, notre attachement à la biodiversité extraordinaire du massif de la Vanoise et nous avons réinterrogé nos modes de travail, de coordination, d'échanges.*

*En mai 2022, le séminaire externe **Envie de Vanoise** a formalisé les attentes externes. Ces deux temps forts ont constitué le socle naturel du futur projet d'établissement.*

*« Pour nous-mêmes et par nous-mêmes » : le choix d'organiser des ateliers collectifs a favorisé l'expression de chacun et l'intelligence collective. Ces temps d'échanges ont permis l'appropriation de la démarche.*



Xavier Eudes ©PNV





## SEPTEMBRE 2022

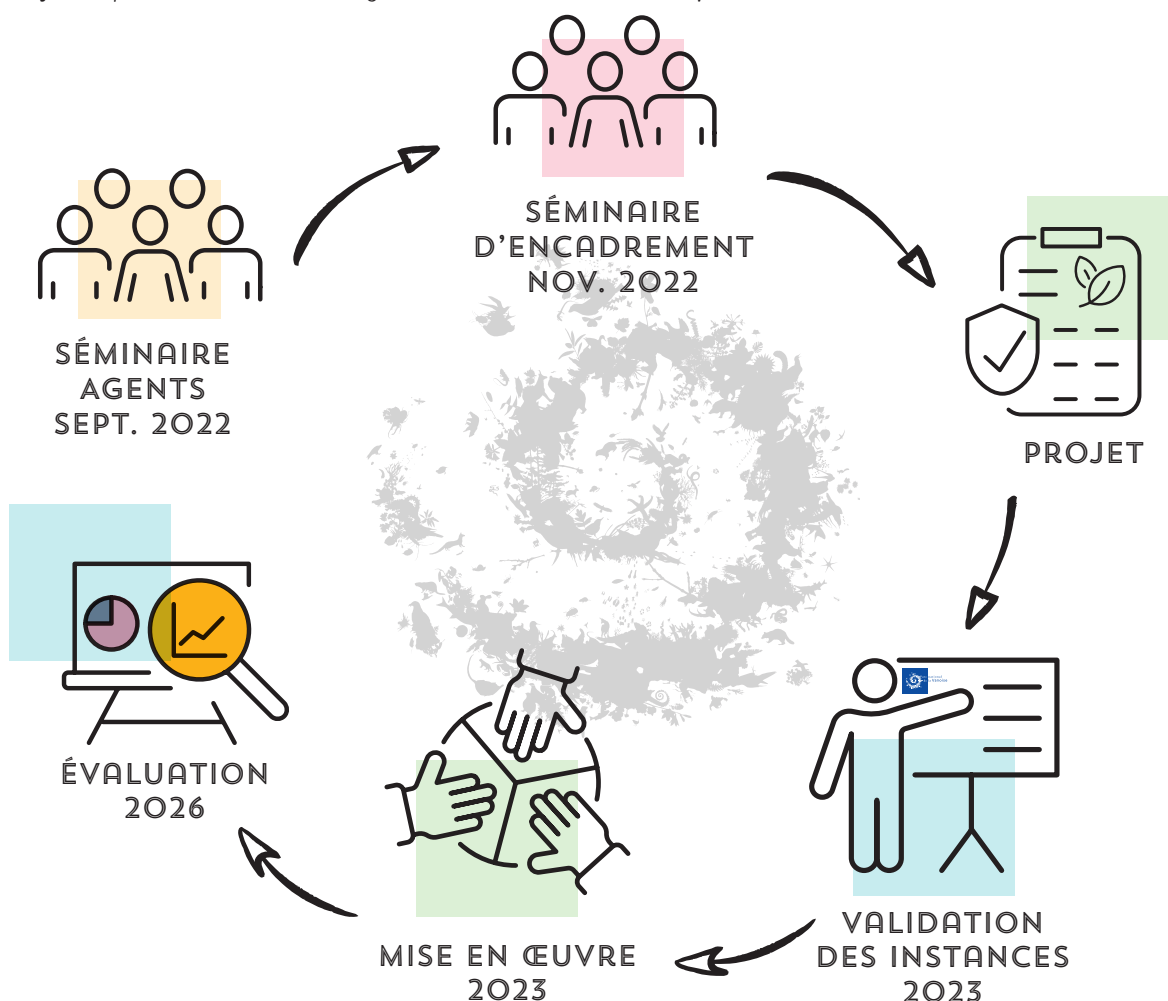
### SÉMINAIRE DE L'ENSEMBLE DES AGENTS

Ce séminaire a permis d'entrer dans le vif du sujet et de démarrer concrètement la réflexion sur le projet d'établissement. Ceci s'est traduit par des échanges autour de nos missions et de notre façon de servir dans le cadre du renouveau porté par Envie de Vanoise. Six ateliers participatifs, en présentiel, ont été organisés.

## NOVEMBRE 2022

### SÉMINAIRE D'ENCADREMENT

Conformément au choix fait collectivement, l'ensemble des actions proposées a été analysé par le comité de direction, au prisme de notre capacité (moyens, délais, charge de travail...) à les mettre en œuvre. Les actions ainsi retenues sur les 6 axes thématiques et les 6 axes internes constituent notre projet d'établissement pour les 3 ans à venir.



---

# LES ORIENTATIONS ET LE PLAN D' ACTIONS

---

*Le projet d'établissement doit créer ou recréer les conditions d'un « bien travailler ensemble ». Il intervient après des évolutions conjoncturelles (COVID) ou structurelles (territoriales et sociétales) qui ont durablement impacté notre façon de travailler.*

*Pendant la crise sanitaire, nous avons découvert de nouveaux modes de travail et de communication, parfois destabilisants. Ils peuvent aussi être des atouts à condition que nous nous les appropriions et les utilisions à notre manière.*

*Quant aux évolutions sociétales et territoriales, elles structurent la nouvelle feuille de route Envie de Vanoise et nous invitent à réinterroger notre façon de travailler, en interne et avec nos partenaires.*

*Le cadre dans lequel nous avons organisé les débats se compose de 12 items ou « volets » regroupés sous deux « bannières » ou « axes » : ENTRE NOUS et AVEC LES AUTRES. Ceci traduit une volonté de réinterroger les pratiques en interne et de s'ouvrir et mieux se positionner avec les partenaires.*

## ENTRE NOUS

*Améliorer le cadre de travail et d'organisation pour mieux fonctionner ensemble, favoriser la connaissance partagée de nos métiers pour qu'on atteigne ensemble l'objectif.*

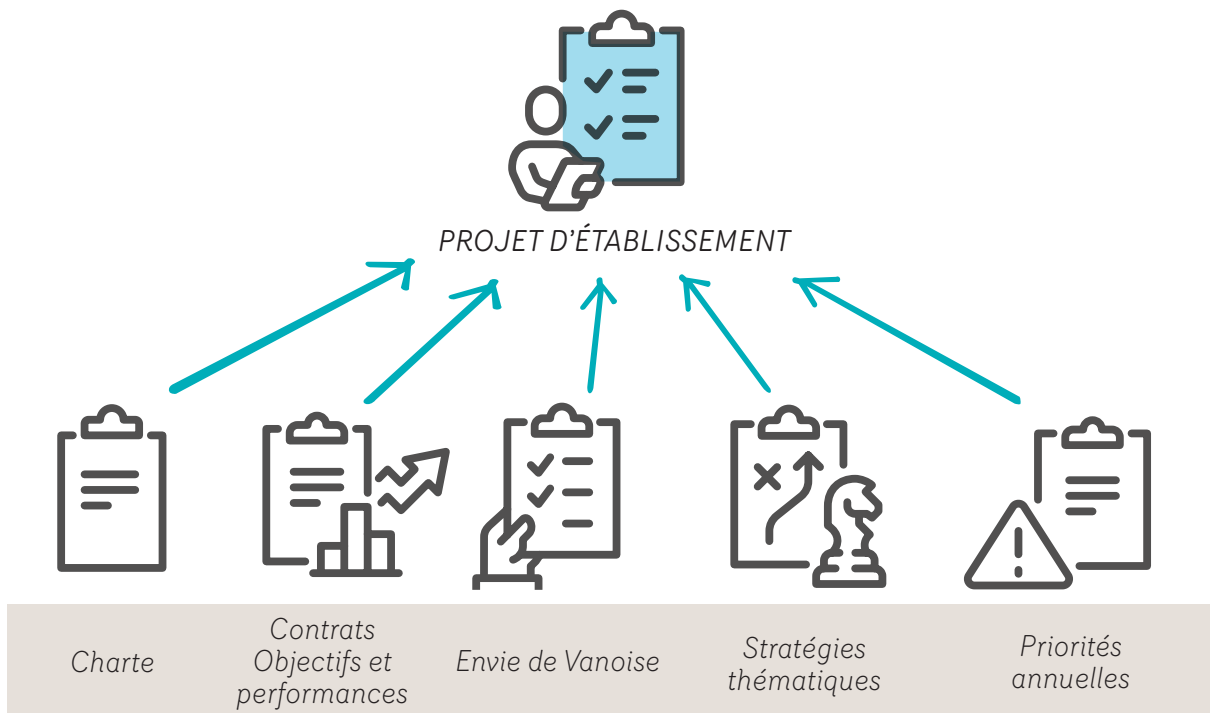
- Mieux se connaître et renforcer les échanges siège-secteurs ;
- mieux travailler ensemble avec nos outils ;
- mieux piloter les interventions métiers en s'appuyant sur les référents ;
- se mobiliser en mode projet ;
- valoriser nos métiers et renforcer nos compétences ;
- mettre en place une communication interne au service du projet.

## AVEC LES AUTRES

*Mieux partager les informations métiers, entre nous mais aussi pour mieux communiquer avec l'extérieur, associer d'avantage nos partenaires à nos actions.*

- Vers une meilleure valorisation de la connaissance et une stratégie de protection adaptée ;
- vers une stratégie contre le réchauffement climatique adaptée à la montagne ;
- vers une jeunesse qui fait rayonner la protection de la nature ;
- vers une agriculture d'excellence environnementale dans le cœur de Parc ;
- vers un accueil exemplaire pour les visiteurs ;
- vers des pratiques d'activités de pleine nature équilibrées / soutenables en cœur du Parc.

*Le projet d'établissement doit rappeler des fondamentaux parfois oubliés, rendre audible l'expression du collectif et des équipes, et accompagner de nouvelles façons de travailler (méthode projet, approche transversale). Il ne remplace pas nos documents et cadres mais permet de les réinterroger au prisme de notre collectif et des ambitions du Parc.*



### IL S'AGIRA NOTAMMENT :

- *De renforcer le collectif dans un environnement motivant.* Le projet d'établissement vise ainsi à garantir à chaque agent que l'action qu'il conduit au quotidien entre en cohérence avec l'ensemble des actions des collègues. Chacun pourra ainsi être convaincu de l'utilité de ses missions et de sa contribution à un collectif qui partage le même sens de l'action. Il vise aussi au-delà des stratégies métiers de l'établissement à redonner une vision transversale pour éclairer notre activité ;
- *de renforcer le fonctionnement en mode projet en clarifiant le rôle des pilotes (directeur de projet et chef de projet) et le mode d'implication des équipes ou des partenaires extérieurs pour garantir la meilleure efficacité et l'adhésion collective ;*
- *de poursuivre le développement des outils numériques et la formalisation des process internes pour sécuriser le traitement des dossiers, sur site ou à distance, simplifier les démarches internes ou pour nos usagers ;*
- *d'améliorer le cadre de travail et d'organisation pour mieux fonctionner ensemble et favoriser la connaissance partagée de nos métiers et la valorisation de nos compétences.*



## LES ACTIONS ENTRE NOUS

221 contributions ont été produites par le collectif. 53 ont été abandonnées car non réalisables. Parmi les 168 restantes, 113 actions-phare ont été arrêtées. Ce choix est le résultat d'une analyse incluant les attentes des agents et la faisabilité des actions. Les actions, parfois liées ou interdépendantes, sont regroupées par grands thèmes ou problématiques.

### DES OBJECTIFS COMPRÉHENSIBLES, DES PRIORITÉS BIEN DÉFINIES

L'efficacité des actions portées par le Parc dépend d'un ensemble de facteurs. Parmi elles, la planification, la prise en compte de la charge de travail des équipes et des agents, l'importance ou l'urgence de certaines situations. Il est souhaité de :

- mieux prioriser les actions, « ne pas vouloir tout faire au détriment de la qualité » ;
- bien définir les projets, préciser les objectifs à atteindre et les délais ;
- établir une feuille de route coconstruite.

### MIEUX SE (RE)CONNAÎTRE

En interne comme à l'externe, le fait d'identifier un agent et ses missions améliore la communication et l'efficacité globale. Les actions retenues sont :

- l'élaboration d'un organigramme avec photo des agents et détails de leur(s) mission(s) ;
- l'élaboration d'un annuaire téléphonique et sa mise à jour régulière ;
- l'intégration des photos dans les échanges de courriels.

### RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

L'existence d'un collectif repose sur une histoire commune et sur le partage d'actions et d'objectifs partagés. De bonnes conditions de travail, le sentiment d'être à la bonne place, de contribuer à la dynamique par des compétences qui sont reconnues et un sentiment d'équité et de cohésion sont indispensables au maintien et au renforcement de ce collectif. Il est retenu :

- le maintien du télétravail (2 jours/semaine) et des échanges en visio ;
- une revalorisation des contractuels et des saisonniers ;
- une approche humaine autant que professionnelle pour faire correspondre au mieux les profils, les compétences et les postes ;
- l'engagement d'une formation à la communication non violente (CNV) ;
- une politique de formation ambitieuse, avec allègement des circuits de décision.



## COMMUNICATION INTERNE : VERS UNE CHARTE DE BONNES PRATIQUES

Les actions proposées visent à améliorer l'efficacité des communications entre collègues et équipes mais aussi à éviter les « pollutions », les messages inutiles, la multiplication des réseaux et leur présence au-delà du cadre de travail. Il s'agit également de prévenir le stress et les risques psychosociaux. Les actions :

- définir et mettre en œuvre une charte des mails ;
- permettre et respecter le droit à la déconnexion ;
- privilégier les échanges physiques et les rencontres entre personnels chaque fois que cela est possible.

## FAVORISER L'INTERCONNAISSANCE DES ÉQUIPES ET LA CONNAISSANCE DU PARC ET DE SES ACTIONS

Les agents interviennent sur des secteurs géographiques ou sur des thématiques spécifiques. Partager le territoire dans sa globalité, mieux connaître l'action des autres secteurs ou équipes semblent indispensable pour donner du sens à toutes les actions et bien travailler ensemble. Concrètement, sont priorisées :

- la participation de tous aux journées scientifiques ;
- l'élargissement des journées communes à l'ensemble des métiers ;
- l'organisation de visites des secteurs et du siège.

## ACCUEILLIR LES NOUVEAUX AGENTS

L'accueil, l'appropriation de l'organisation, la connaissance des collègues sont un gage de bonne intégration. Le livret d'accueil sera amélioré et une semaine d'intégration incluant un parcours d'accueil sera proposée. Il s'agira également de redynamiser l'amicale du personnel.

## FAVORISER ET ACCOMPAGNER LA TRANSVERSALITÉ

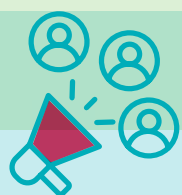
Il est décidé :

- d'associer les chargés de mission aux réunions de secteurs ;
- de partager avec les équipes les réunions passées ;
- de s'engager à communiquer efficacement entre secteurs, entre services, entre agents ;
- de développer les groupes thématiques ;
- de « poster » des porters-à-connaissance sur la GED (fiches-projets).

## UNE COMMUNICATION ASCENDANTE, DESCENDANTE ET TRANSVERSALE

Les évolutions des modes de travail (distance, informatique, télétravail...), le cloisonnement de certaines missions et la généralisation du mode « Projet » rendent indispensables l'amélioration de la communication entre les agents, entre les groupes, les équipes, les secteurs. Il est proposé notamment :

- la création et l'amélioration des outils de partage et d'information : GED, intranet, ... ;
- l'engagement de retours d'information réguliers en mode « projet ».



## LES ACTIONS AVEC LES AUTRES

### INFORMATION, SENSIBILISATION, CONNAISSANCE ET MOBILISATION CITOYENNE

- Poursuivre l'important travail engagé ;
- développer les chantiers participatifs ;
- renforcer l'accueil sur le territoire ;
- clarifier la réglementation et les limites ;
- communiquer en direction des habitants et des acteurs locaux : information / sensibilisation dans les hébergements marchands, mise en place d'une lettre scientifique régulière, articles sur le Parc dans les journaux des communes et intercommunalités ;
- vulgarisation de la stratégie scientifique pour une meilleure appropriation : communiquer sur les réalisations et les chiffres clés, organiser des réunions de bilan d'opérations particulières (bouquetin/comptage), sensibilisation aux interactions faune sauvage / faune domestique ;
- améliorer l'information sur le Parc dans les refuges et dans les offices de tourisme ;
- création d'un refuge Sentinelle avec sciences participatives.

### AMÉNAGEMENT/ACCUEIL

- Mettre en œuvre et développer les portes de Parc ;
- développer le système de navette avec les communes ;
- simplifier la signalétique ;
- améliorer l'information dans les refuges et revoir les politiques tarifaires jeunes / familles.

### ACCOMPAGNEMENT DU TERRITOIRE DANS LES DYNAMIQUES DE DÉVELOPPEMENT ET DE PROJET (AGRICULTURE, TOURISME, MOBILITÉS...)

- *Tourisme* : proposer des animations sur les ailes de saisons, développer l'accueil en refuge (public scolaire et public en situation de handicap) ;
- *agriculture* : adaptation / cohabitation agriculture-tourisme, rapprochement agriculture / équipe Parc, accompagnement concerté des projets agricoles, plan d'adaptation au changement climatique pour les alpages ;
- d'une manière générale : recréer des temps d'échanges thématiques avec les professionnels valléens ;
- *mobilités* : développer la communication sur les moyens d'accès (navette / covoiturage / train) vers le Parc, valoriser les solutions de mobilité douce sur Rando Vanoise ;
- mobiliser des associations naturalistes locales voire plus éloignées (ATBI - ABC).

### MULTIPLIER LES ACTIONS EN DIRECTION DE LA JEUNESSE

- Poursuivre le travail en direction des scolaires et favoriser le vécu en montagne plutôt que les animations en classe ;
- accueil des stagiaires dès la 3<sup>e</sup> ;
- création d'outils pédagogiques en montagne (jeux de piste...) ;
- s'appuyer sur les réseaux d'accompagnateurs en montagne en lien avec les gardes-moniteurs ;
- appels à projets, réseaux sociaux...



## ACCOMPAGNER LA PRATIQUE DES ACTIVITÉS SPORTIVES

- *Mettre en cohérence des sentiers ouverts aux VTT en cœur de Parc ;*
- *créer une réglementation claire et lisible pour chaque Activité de pleine nature (APN) ;*
- *créer des cursus de formation et des supports spécifiques à destination des associations et des pratiquants pour une meilleure connaissance de la faune / flore impactée par la pratique ;*
- *organiser la concertation avec les syndicats (guides, accompagnateurs en montagne) et les associations sportives pour mieux anticiper, accompagner et protéger ;*
- *alpinisme : maintenir un entretien cohérent des voies (changement climatique, main courante...), étudier et travailler sur l'effet du changement climatique (effondrement, fonte du permafrost) ;*
- *suivi test sur un trail / impact ;*
- *monter des opérations spécifiques avec des partenaires comme Mountain Wilderness ou Mountain Riders.*

## SUIVI ET ÉVALUATION

*Le projet d'établissement est établi pour la période 2023-2025.*

- *Chaque année, un état d'avancement sera effectué. Il en découlera une priorisation des actions à suivre.*
- *À la fin de la période 2023-2025, un séminaire sera organisé pour dresser un bilan du projet d'établissement.*

*Ce bilan constituera le socle du projet à établir pour les trois années suivantes. L'évaluation finale sera communiquée au conseil d'administration.*





---

## DES VALEURS PARTAGÉES

---

*Le séminaire interne sur la communication en début 2022 a souligné l'intérêt porté par les équipes aux valeurs de l'établissement. Ces valeurs soutiennent et motivent l'engagement et le professionnalisme des agents et servent de liant entre les différents secteurs et équipes.*

*Pourtant, il nous faut sans cesse créer des liens, expliquer le sens de notre action, affirmer nos valeurs : c'est aussi l'une des ambitions de ce projet d'établissement.*

### COHÉRENCE

- ENTRE LES OBJECTIFS AFFICHÉS ET LES MOYENS MOBILISÉS
- ENTRE LE DISCOURS DU PARC ET SES RÉALISATIONS
- ENTRE LES VISIONS DES DIFFÉRENTS SERVICES

*La cohérence est une notion fondamentale pour l'avenir du Parc. Plusieurs voies, déjà engagées ou à explorer, permettent d'atteindre cette exigence, et en premier lieu l'obligation de formaliser les stratégies thématiques et de définir des priorités claires. Mais il s'agit aussi d'assurer la concertation interne permettant la formulation d'une réponse unique aux problèmes les plus délicats, comme l'évolution du tourisme ou de l'activité agricole au regard des changements climatiques. La cohérence collective, autant que celle propre au positionnement de chacun, est donc recherchée en permanence.*



Victor Seve ©PNV



## ÉCOUTE ET RESPECT

*L'attention portée aux habitants et la prise en compte de toutes les opinions exprimées lors des diverses réunions de concertation montrent que le Parc n'est pas figé dans des attitudes doctrinaires. Elles traduisent son souci d'écoute et démontrent sa capacité à se remettre en question.*

*Le respect s'exprime également dans l'attention portée au territoire, dans le respect des cultures et des identités locales, dans les efforts de valorisation du patrimoine, matériel et immatériel. Ces valeurs s'expriment également dans la vie interne aux équipes et le management.*

## DIVERSITÉ

*Le recrutement diversifié des personnels dote le Parc d'une multitude de profils encore enrichis par les centres d'intérêt propres à chacun. Disposant d'une large palette de compétences complémentaires qui autorisent des actions dans de nombreux domaines, le Parc s'adapte aux multiples facettes culturelles ou naturalistes de son territoire et s'implique avec succès dans les projets. Cette variété le protège d'un risque de pensée unique sclérosante. L'acceptabilité en interne de cette diversité des points de vue est aussi source de notre enrichissement collectif.*

## EXEMPLARITÉ ÉCOCITOYENNE

*Tenu par un objectif de promotion du développement durable, le Parc a un devoir d'exemplarité. Il doit donc modifier ses pratiques quotidiennes pour démontrer la faisabilité et l'intérêt de l'écocitoyenneté. Optimisation des transports, économie d'énergie et de papier, réduction des impacts environnementaux du tourisme, sont quelques-unes des voies fructueuses à explorer. La charte de gestion environnementale des refuges s'inscrit également dans cette démarche. Là encore, l'implication de tous les agents au quotidien dans cette écocitoyenneté fait partie de notre ADN.*

## SERVICE PUBLIC ET INTÉGRITÉ

*L'environnement et la biodiversité sont des biens communs dont la gestion et la préservation sont d'intérêt public. Pour répondre à des enjeux qui dépassent largement le cadre national, le Parc demeure un service public accessible au plus grand nombre, indépendant des groupes de pression ou lobbies. Ses services ou prestations et particulièrement les actions d'éducation à l'environnement, n'entrent pas dans une logique mercantile. Le positionnement des agents comme fonctionnaires au service de l'intérêt général, dans le respect des politiques mise en œuvre est une vigilance permanente.*

## QUESTION D'ÉQUILIBRE...

*Les équipes doivent gérer, au quotidien et dans des moments spécifiques, plusieurs paradoxes :*

- Protéger et développer
- Contrôler et accompagner
- Être agile et rigoureux

*Des conflits de valeur peuvent provoquer des incompréhensions, voire des tensions. Le dialogue est dans ce cas indispensable. Il appartient ensuite à la direction et aux instances de clarifier le positionnement à adopter, et à chacun de le mettre en œuvre dans le respect du cadre commun.*

# RETOUR EN IMAGES SUR LE SÉMINAIRE ENVIE DE VANOISE - SEPTEMBRE 2022





---

## CONTACTS

---

***Siège du Parc national de la Vanoise***  
135 rue du Docteur Julliard  
73 000 Chambéry | 04 79 62 30 54  
[accueil@vanoise-parcnational.fr](mailto:accueil@vanoise-parcnational.fr)

***Secteur Haute Maurienne***  
Maison O.N.F de Modane  
725 avenue Emile Charvoz  
73500 Modane | 04 79 05 01 86  
[secteur.hautemaurienne@vanoise-parcnational.fr](mailto:secteur.hautemaurienne@vanoise-parcnational.fr)

***Secteur Haute Tarentaise***  
53 avenue de Haute Tarentaise  
73700 Bourg-Saint-Maurice | 04 79 07 02 70  
[secteur.hautetarentaise@vanoise-parcnational.fr](mailto:secteur.hautetarentaise@vanoise-parcnational.fr)

***Secteur Pralognan***  
Avenue de Chasseforêt  
73 710 Pralognan-la-Vanoise | 04 79 08 71 49  
[secteur.pralognan@vanoise-parcnational.fr](mailto:secteur.pralognan@vanoise-parcnational.fr)

*vanoise-parcnational.fr*

*votreparc.vanoise.com*

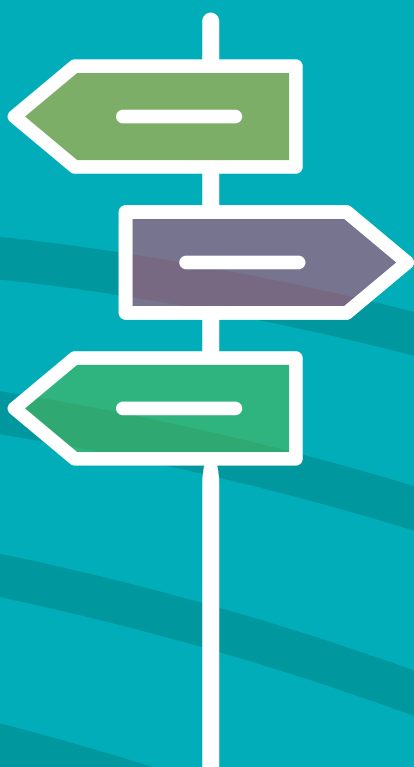
*Paysages.vanoise-parcnational.fr*

*Phototheque.vanoise-parcnational.fr*

*Boutique.vanoise-parcnational.fr*

*biodiversite.vanoise-parcnational.fr*

*Rando.vanoise.com*



**Conception, rédaction, réalisation :**

Parc national de la Vanoise

Le naturographe / Tempo-Maryline Féraud