

O-CI - Compétences internes



Collaborateurs du Bureau exécutif de l'AGC (état à fin 2017). De haut en bas et de gauche à droite : Alexandre Ghiraldi, Christophe Le Nédic, Mikaël Cantin, Antoine Gander, François Bolle, Christophe Sahli, Michel Baudraz, Liliane Brunner, Christian Clerc.

Constat

Les structures qui travaillent pour l'Association de la Grande Cariçaie, c'est-à-dire le Comité directeur et le Bureau exécutif, ont besoin de compétences fortes dans les cinq principaux domaines qui structurent ce plan de gestion : « O-Organisation et fonctionnement », « P-Protection du site », « C-Connaissance du site », « E-Entretien des milieux naturels », et « I-Information et accueil du public ». Ce sont des domaines qui évoluent aujourd'hui très vite grâce aux nouvelles connaissances apportées par la recherche scientifique, grâce aux progrès techniques, au changement des mentalités ou à l'évolution du cadre légal. Ainsi, même si l'AGC peut compter sur un Bureau exécutif qui dispose actuellement d'une expérience de plus de 40 ans dans la gestion des marais et sur un Comité directeur dont les membres exercent des fonctions élevées dans les structures qu'ils représentent, elle doit avoir le souci permanent que ces personnes restent à la pointe dans ces différents domaines.

Les compétences nécessaires ne peuvent raisonnablement pas toutes être présentes chez les personnes qui travaillent au sein du Bureau exécutif et du Comité directeur (au total une vingtaine de personnes). Il est donc nécessaire que des compétences complémentaires soient intégrées dans l'Association, sur lesquelles le Bureau exécutif et le Comité directeur peuvent s'appuyer et qu'ils peuvent solliciter en cas de besoin.

Objectif

Objectif O-CI – L'Association dispose de l'ensemble des compétences nécessaires pour assurer la bonne conduite de la gestion de la Grande Cariçaie.

Stratégie pour atteindre l'objectif

La stratégie générale est composée de deux volets :

- avoir une équipe du Bureau exécutif disposant de compétences et de connaissances de pointe dans les différents domaines liés à la gestion de la Grande Cariçaie. Cela consiste à trouver les bonnes personnes (celles qui disposent des compétences qui manqueraient à l'AGC) lors du renouvellement du personnel du Bureau exécutif ou lors de l'engagement de collaborateurs temporaires. Il s'agit également d'assurer une formation continue des collaborateurs et une veille scientifique (suivi de la littérature) bien organisée pour que les collaborateurs restent à la pointe des connaissances les plus modernes dans leur domaine d'activité.
- s'entourer de commissions de spécialistes qui peuvent être consultées en cas de besoin. Dans sa composition actuelle, l'Association de la Grande Cariçaie ne semble pas avoir besoin aujourd'hui de renfort particulier dans les domaines techniques, car elle réunit à l'interne, notamment au sein de son Comité directeur, l'ensemble des compétences nécessaires. Par contre, l'AGC a aujourd'hui identifié le besoin de s'appuyer :
 - sur une commission composée de scientifiques de pointe (la Commission scientifique, qui accompagne déjà l'AGC depuis de nombreuses années) ;
 - sur une commission composée de spécialistes de la communication (qui n'existe pas à ce jour).

Bilan des actions mises en œuvre à fin 2017

Depuis ses débuts (1982), le personnel en charge de la gestion de la Grande Cariçaie s'est entouré de commissions, qu'elle a utilisées comme organes de conseil pour l'accompagner dans ses différentes tâches. Ce sont principalement trois sous-commissions qui ont assumé ce rôle : sous-commission scientifique, sous-commission d'information et sous-commission forestière (devenue par la suite sous-commission technique). Leur travail était coordonné par la Commission de gestion (actuel Comité directeur). L'utilité et l'implication de ces sous-commissions ont varié avec le temps (cf. « Historique » au chapitre 3.1.2). Seule la Commission scientifique est aujourd'hui encore active.

L'Association de la Grande Cariçaie a toujours accordé un grand soin au choix de ses nouveaux collaborateurs et collaboratrices fixes et temporaires. L'insuffisance de la veille scientifique du Bureau exécutif est un problème qui a été identifié en 2013 lors de la rédaction de la première version du présent plan de gestion. Des améliorations ont déjà pu être apportées à fin 2017.

État d'atteinte de l'objectif à fin 2017

À fin 2017, on peut considérer que les compétences et connaissances du personnel du Bureau exécutif en termes de gestion de la Grande Cariçaie sont relativement en phase avec les besoins de l'AGC. La procédure d'engagement du personnel temporaire est bien rodée et permet de dénicher les talents dont le BEx a besoin. Grâce à une certaine souplesse budgétaire, le BEx peut profiter d'engager ponctuellement (en plus de son effectif de collaborateurs temporaires) des personnes avec des compétences particulières. Des futurs départs à la retraite permettront d'apporter des nouvelles compétences à l'équipe, comme cela a été le cas en 2017 avec l'engagement d'un ornithologue qui apporte des compétences pour l'analyse statistique des données. La veille scientifique ne fonctionne par contre pas encore de manière complètement satisfaisante. De même, la formation du personnel dans le domaine de la sécurité doit encore être améliorée.

Le fonctionnement de la Commission scientifique est rodé. Celle-ci a été renforcée récemment par quelques nouvelles personnes répondant à des besoins qui avaient été identifiés par le BEx et le Comité directeur.

Les gestionnaires de la Grande Cariçaie pourraient certainement encore améliorer leur communication (image à donner, produits touristiques à développer, ...) s'ils bénéficiaient d'un regard extérieur de professionnels du domaine.

Stratégie pour 2020-2024

La stratégie pour 2020-2024 comprend les axes suivants :

- remplacement optimal des personnes qui partiront à la retraite d'ici 2024 (trois personnes) ou qui souhaiteront éventuellement quitter le Bureau exécutif ;
- transfert des connaissances entre ces personnes et leurs remplaçant(e)s ;
- intensification des programmes de formation continue des collaborateurs et collaboratrices du BEx lorsque nécessaire ;
- suivi de quelques formations dans le domaine de la sécurité pour les collaborateurs et collaboratrices qui sont exposés à des dangers (utilisation de machines d'entretien, travaux à proximité directe des voies CFF et des routes, etc) ;
- amélioration de la veille scientifique du Bureau exécutif ;
- poursuite du travail d'accompagnement de la Commission scientifique ;
- réflexion sur la création éventuelle d'une commission chargée de donner son avis sur la communication de l'AGC.

Actions à mettre en œuvre

Action O-CI-CSC - Animation de la Commission scientifique

Animation de la Commission scientifique de l'AGC par le Bureau exécutif. Cette commission répond aux questions scientifiques du Bureau exécutif, donne son avis sur les résultats des monitorings mis en œuvre ainsi que sur la pertinence de différents projets du Bureau exécutif, et évalue les projets scientifiques de tiers qui concernent le périmètre de la Grande Cariçaie (cf. chapitre 4 – Structures et périmètres). Elle se réunit en séance plénière en général une fois par année au printemps. La matinée est consacrée à la discussion de différents sujets d'actualité, choisis par le Bureau exécutif, puis l'après-midi une visite de terrain est organisée. Quelques autres séances avec un nombre plus faible de participants sont organisées en fonction des besoins du Bureau exécutif, pour discuter de thématiques particulières. Les membres de la Commission sont aussi régulièrement sollicités de manière individuelle pour des questions ponctuelles dans leurs domaines de compétence.

Planification pour 2020-2024 : action à poursuivre.

Perspectives pour la suite : action à poursuivre.

Action O-CI-CMU – Constitution d'une Commission communication

Constitution d'une commission qui puisse avoir un regard extérieur sur les activités de communication du Bureau exécutif, comme le fait actuellement la Commission scientifique pour les activités scientifiques. L'objectif est à terme d'avoir une commission composée de 5 à 6 personnes, réunissant différentes compétences.

Planification pour 2020-2024 : réflexion sur la forme que pourrait avoir cette commission, sur les personnes qui pourraient la constituer et sur le mode de fonctionnement qu'elle pourrait adopter.

Perspectives pour la suite : à l'issue de cette période de réflexion et si elle est jugée pertinente, la commission sera instituée.

Action O-CI-PER – Engagement et formation du personnel fixe du Bureau exécutif

Lors du remplacement du personnel du Bureau exécutif, engagement de personnes avec des compétences qui permettent de combler les éventuelles lacunes de l'équipe en place selon les besoins identifiés dans le présent plan de gestion. Organisation de formations pour les collaborateurs du Bureau exécutif, pour leur permettre de rester à la pointe dans leurs domaines d'activité et pour garantir leur sécurité dans le cadre de leur activité professionnelle. Selon le règlement du personnel de l'AGC, chaque collaborateur/rice a droit à trois jours de formation par année. C'est le Directeur qui décide des formations que les collaborateurs peuvent suivre selon la stratégie qu'il a établie.

Planification pour 2020-2024 : action à poursuivre.

Perspectives pour la suite : action à poursuivre.

Action O-CI-TEM - Engagement et suivi des collaborateurs temporaires

Engagement de collaborateurs temporaires avec des compétences particulières. Chaque année, le Bureau exécutif engage une dizaine de collaborateurs temporaires pour l'aider dans ses tâches, notamment pour réaliser les relevés de terrain durant la belle saison. L'Association de la Grande Cariçaie jouit d'une réputation et d'une attractivité reconnues pour tout biologiste ou ingénieur en environnement en quête d'un premier emploi ou d'une formation pratique dans le domaine de la gestion des milieux naturels. Grâce à des communications ciblées dans les milieux universitaires notamment, le Bureau exécutif reçoit ainsi chaque année un nombre important de candidatures. Cela lui permet de trouver des personnes ayant des compétences particulières, par exemple des connaissances floristiques ou de certains groupes faunistiques peu connus. Année après année et selon les opportunités, l'Association peut ainsi bénéficier de précieuses connaissances qu'elle n'a pas dans son équipe de collaborateurs fixes.

Planification pour 2020-2024 : action à poursuivre.

Perspectives pour la suite : action à poursuivre.

Action O-CI-VEI – Veille scientifique

Veille scientifique dans le domaine de la gestion des marais. Grâce aux nouveaux outils numériques, le Bureau exécutif doit mettre en place un système qui lui permet d'être au courant des principales publications scientifiques qui se font à travers la planète dans les domaines liés à la gestion des marais. Une personne au sein du Bureau exécutif doit être chargée de suivre ces publications et d'informer l'équipe à intervalles réguliers sur les publications intéressantes.

Planification pour 2020-2024 : il s'agira, durant la période 2020-2024, d'inscrire le Bureau exécutif dans les canaux de diffusion des informations qui l'intéressent, notamment via les Réserves naturelles de France (cf. action « O-CO-GES »). Il s'agira également de mieux organiser la circulation de l'information au sein du Bureau exécutif pour les nouvelles publications dont un collaborateur ou une collaboratrice apprend l'existence.

Perspectives pour la suite : action à poursuivre.

Actions de monitoring

Il n'existe pas d'action de monitoring permettant de suivre l'état d'atteinte de l'objectif. Tous les documents administratifs produits constituent toutefois d'archiver une trace du travail effectué pour atteindre l'objectif.