

FICHE PROSPECTIVE EMPLOI-TYPE RÉSEAU DES CPIE



CENTRES PERMANENTS
D'INITIATIVES POUR
L'ENVIRONNEMENT

L'engagement responsable



Directeur-trice

► Date de création : Décembre 2012

► Évolution générale de l'emploi-type (missions principales)

Le poste de directeur-trice est pressenti comme un poste à forte évolution à court ou moyen terme

Dans le cadre de sa fonction de gestion et de management du CPIE :

- Renforcement de la logique d'accompagnement du changement et d'innovation permanente (posture d'éclairer-euse)
- Renforcement de l'articulation avec les administrateurs-trices du conseil d'administration.
- Une fonction d'accompagnement stratégique forte auprès du/de la Président-e du CPIE (éventuellement la représentation politique selon le type de gouvernance)

L'évolution de l'emploi-type directeur-trice pourrait être étroitement liée à l'évolution de l'emploi-type responsable de secteur et au fait qu'à l'avenir les titulaires des emplois-types responsables de secteur occupent pleinement et de manière plus autonome toutes leurs responsabilités de management et de coordination d'équipe, de secteurs et de projets.

avec le soutien de :



Cette publication
est cofinancée par
l'Union européenne

▶ Activités futures

Domaines d'activités	Activités stables	Activités en développement ou en transformation	Activités nouvelles
Coordination générale de la vie associative	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des orientations et objectifs stratégiques, un programme d'action aux instances dirigeantes et en assurer la mise en oeuvre en lien avec le-la Président-e et l'équipe salariée Organiser le fonctionnement et animer les réunions des instances statutaires en lien avec le-la Président-e Organiser, planifier, piloter, évaluer les actions et projets de l'association, coordonner les secteurs (avec les chargé-e-s de mission en interne ou des partenaires/experts en externe) Rendre compte des actions aux administrateurs-trices (élaborer le rapport d'activité) Coordonner les actions de communication interne et externe 	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser les relations et la complémentarité des fonctions entre les salarié-e-s, les administrateurs-trices ou bénévoles Veiller à l'élaboration et à la mise à jour du projet associatif et stratégique au regard des critères du label CPIE 	
Gestion administrative	<ul style="list-style-type: none"> Établir les budgets prévisionnels et les bilans financiers en lien avec le-la trésorier-ière, le-la comptable, l'expert-e comptable ou le-la commissaire aux comptes Assurer le suivi des budgets, de la comptabilité et des finances du CPIE en lien avec le-la trésorier-ère, le-la comptable, l'expert-e comptable et le-la commissaire aux comptes Établir ou superviser l'établissement des conventions, des dossiers de subvention, des différents contrats et en assurer le suivi Assurer le suivi de l'application des mesures de sécurité et du cadre réglementaire 		
Gestion des ressources et management	<ul style="list-style-type: none"> Créer, mettre en place et assurer le suivi d'outils de gestion et de management Gérer les locaux et les biens mobiliers et informatiques de l'association 	<ul style="list-style-type: none"> Gérer et encadrer le personnel (animation de réunions d'équipe, répartition des missions, organisation et suivi du travail, définition des objectifs, validation des plannings...) ou en délégation totale ou partielle avec les responsables de secteur Gérer les ressources humaines du CPIE en lien avec le-la Président-e (recrutement, gestion des contrats, intégration, plan de formation, entretien annuel professionnel, évolution/mobilité, mise à jour de l'organigramme, mise en place de élections des représentants du personnel obligatoires et animation des réunions, supervision de la paie et suivi de la politique salariale, GPEC...) 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une organisation souple favorisant le développement de projets multi-acteurs, multi-partenariaux et inter-disciplinaires et gérer l'équipe salariée en mode projet (délégation, identification d'un-e chef de projet, mise en place de réunions d'équipe projet, adaptation de l'entretien annuel, mise en place d'outils de gestion de projet...) Appuyer les collaborateurs-trices dans la réalisation d'actions opérationnelles délicates ou nécessitant une expertise technique particulière. Cadrer les relations partenariales sur les dossiers (gestion de conflits notamment)

Domaines d'activités	Activités stables	Activités en développement ou en transformation	Activités nouvelles
Gestion des relations publiques (communication, représentation, lobbying)	<ul style="list-style-type: none"> • Représenter la structure auprès du public, des réseaux, des partenaires, des institutions et des collectivités en concertation avec le-la Président-e • Animer la concertation avec les acteurs locaux pour veiller à la cohérence entre le projet associatif et stratégique et le contexte socio-économique et politique • Organiser la promotion et l'insertion du CPIE dans le contexte socio-économique et politique local, en participant notamment aux instances du territoire • Participer au développement local et à la promotion de la vie associative (favoriser le bénévolat, l'implication des acteurs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la communication externe, la valorisation des actions et projets du CPIE (communiquer régulièrement auprès des partenaires et adhérents en collaboration avec le-la Président-e) et assurer le lobbying • Siéger dans les instances de structures ou organismes influents (organisations environnementales, organismes de formation, réseaux employeurs) 	
Recherche-développement	<ul style="list-style-type: none"> • Rechercher, entretenir et développer les relations avec les partenaires (élus, décideurs, porteurs de projets, cadres des entreprises privées...), négocier avec les financeurs • Etre en veille et formuler des propositions ou piloter les réponses aux appels d'offres, appels à projets 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechercher et diversifier les sources de financement (subventions, dons/mécénat, prestations, partenariats avec des entreprises privées, politique de valorisation) pour pouvoir monter des projets, mobiliser les ressources humaines et matérielles nécessaires à l'atteinte des objectifs en étant force de proposition • Développer les partenariats et les projets avec des organismes de recherche scientifique • Assurer une veille politique et réglementaire, informer son équipe des évolutions réglementaires et des nouveaux dispositifs des politiques publiques et de leurs conséquences pour les projets du CPIE • Etre en veille sur les besoins et attentes des partenaires et du public, identifier les sujets à forts enjeux pour l'avenir de la société pour éclairer la décision politique, prendre des initiatives sur des dossiers émergents et favoriser le développement de projets ou actions nouveaux ou innovants 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un modèle économique cohérent avec les valeurs du CPIE et la réalité du terrain • Mettre en place ou dynamiser et animer avec ses collaborateurs, les réseaux d'adhérents et d'expertise technique. • Organiser des temps de rencontre entre scientifiques et professionnels de terrain (réunions, séminaires...) • Participer aux réseaux locaux, régionaux, nationaux et européens.
Participation à la vie du réseau des CPIE	<ul style="list-style-type: none"> • Représenter l'association au sein du réseau des CPIE 	<ul style="list-style-type: none"> • Participer et faire bénéficier au CPIE des actions nationales ou régionales du réseau des CPIE • Assurer un rôle d'expertise ou mettre à disposition des compétences dans d'autres structures • Contribuer au renforcement de l'esprit du réseau des CPIE 	

► Compétences clés futures

Nature des compétences	Compétences stables	Compétences en développement ou en transformation	Compétences nouvelles
Savoirs (connaissances)	<ul style="list-style-type: none"> • La structure et le réseau des CPIE • Le territoire et les acteurs locaux • Le fonctionnement associatif et la culture associative • Les enjeux du secteur de l'environnement et les problématiques de l'éducation à l'environnement et au développement durable • Les financements publics et privés • Les politiques et dispositifs de l'Etat et des collectivités territoriales en matière d'environnement et de développement local • Le fonctionnement des partenaires institutionnels, des collectivités et organismes locaux et territoriaux • Connaissances techniques sur les champs d'actions du CPIE (biodiversité, eau...) • La gestion financière, budgétaire et comptable d'une structure associative 		<ul style="list-style-type: none"> • Évolutions sociétales (sociologie) • Les nouveaux modèles économiques associatifs
Savoir-faire	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à animer, piloter, mobiliser et fédérer une équipe salariée et bénévole • Capacité en ingénierie et gestion de projets simples et complexes (optimisation de la gestion en fonction des moyens disponibles) • Capacité en gestion des conflits • Capacité à conduire une réunion • Capacité à utiliser les outils bureautiques et informatiques • Capacités rédactionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à déléguer • Capacité dans le pilotage économique et financier de la structure • Capacité à convaincre et négocier avec les partenaires (à un niveau élevé) • Capacité à développer des partenariats et à impulser une dynamique de travail en réseau autour d'un projet • Capacité à développer les activités de l'association et à monter des actions opérationnelles dans le respect des délais et des coûts • Capacité à animer la vie associative • Capacité à animer la réflexion prospective et stratégique • Capacité en gestion des ressources humaines • Capacité à tenir une posture d'expert-e-conseil, d'accompagnateur-trice vis à vis des décideurs et porteurs de projets 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à impulser et entretenir une dynamique et une culture basée sur les valeurs de la structure pour faciliter la construction d'une éthique d'action commune • Capacité à accompagner le changement et à favoriser l'engagement des acteurs dans le changement • Capacité à animer la concertation entre acteurs • Capacité à animer des réseaux

Nature des compétences	Compétences stables	Compétences en développement ou en transformation	Compétences nouvelles
Savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> • Être porteur-euse de l'image, des règles, des valeurs et des finalités du CPIE et de son réseau au regard des critères du label • Organisation, rigueur • Bon relationnel, aptitude à l'écoute et au dialogue, diplomatie, respect des interlocuteurs • Aptitude à l'analyse rapide des situations et esprit de synthèse • Aptitude à l'anticipation, réactivité • Autonomie, capacité à rendre compte au conseil d'administration • Force de proposition, esprit d'initiative • Adaptation • Aptitude à la prise de décisions • Sens des responsabilités • Discrétion et confidentialité • Grande disponibilité, endurance, gestion du stress • Aptitude au travail en équipe, en partenariat, en réseau • Créativité • Polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande aisance dans l'expression orale, l'animation et l'intervention en public 	<ul style="list-style-type: none"> • Charisme • Pédagogie • Engagement personnel et éthique • Ténacité



Collection outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du réseau des CPIE
 Edition : CNAR Environnement, 2012
 Publication réalisée par l'Union nationale des centres permanents d'initiatives pour l'environnement
 Coordination/rédaction : Tiphaine Miloud-Ali
 Administrateur référent : Luc Marchello avec l'appui d'un groupe de pilotage
 Et avec la contribution des CPIE Brenne-Pays d'Azay, Bresse du Jura, Gâtine Poitevine, Logne et Grand Lieu et Touraine-Val de Loire