

Fonction de service émergente

(dont la mutualisation entre CPIE ou structures locales pourrait être pertinente)



CENTRES PERMANENTS
D'INITIATIVES POUR
L'ENVIRONNEMENT



DÉVELOPPEMENT

PRÉALABLE À LA MISE EN PLACE D'UNE FONCTION DE DÉVELOPPEMENT

➔ Cet outil est un outil d'accompagnement à la réflexion sur l'apparition de nouveaux besoins à prendre en compte. Il a pour but d'aider au questionnement dans le cadre de la structuration de ce type de fonction. C'est également un outil d'animation interne qui peut permettre de booster le développement au sein de la structure.

➔ Cette fonction doit impérativement s'exercer au regard et en réponse au projet associatif et stratégique formalisé par écrit, mis à jour régulièrement par les instances et adopté par l'assemblée générale.

➔ Le besoin d'actions conjointes entre acteurs sur les territoires pour relever les défis et répondre de façon pertinente aux enjeux ainsi que la nécessaire hybridation des ressources requièrent de plus en plus au sein des structures une personne en charge de la fonction « développement » auprès de différents publics, pour favoriser les rapprochements et l'élaboration des projets, au préalable des rencontres avec les financeurs (responsabilité politique dans cette fonction qui doit être présente dans les lieux où se prennent les décisions)

➔ En parallèle, une veille est nécessaire pour saisir des opportunités, détecter des lieux où proposer des actions, des initiatives associatives répondant aux besoins des territoires.

➔ La fonction développement est une fonction vitale pour l'association, il s'agit donc de vérifier que ces missions décrites sont bien prises en compte au sein de la structure et qu'une ou plusieurs personne-s soi-en-t clairement identifiée-s pour les remplir, même si cette fonction ne fait pas l'objet d'un poste à part entière.

➔ Pour être pertinente, la mise en place de cette fonction doit cependant répondre à un certain nombre de critères :

- Sauf cas de figure particulier, il n'est pas souvent opportun de structurer ce type de poste à l'échelle des plus petits CPIE (moins de 10 salarié-es-)
- La mise en place de cette fonction se justifie dans les structures de taille plus grande et en inter-CPIE, notamment par la mutualisation à l'échelon régional (retombée pour l'ensemble des CPIE de la région)
- Plusieurs indicateurs peuvent aider les directeurs-trices à choisir entre la création d'un poste dédié (à temps plein ou partiel) ou la prise en charge par plusieurs personnes : le nombre de thématiques à investiguer selon la taille, le nombre de financeurs, la diversité de la nature des financeurs...

➔ CONSTATS SUR CETTE FONCTION

➔ Pas souvent de poste dédié, repose en général sur plusieurs collaborateurs-trices

➔ Dans les petites structures, cette fonction est généralement assurée par le-la directeur-trice

➔ Fonction amenée à prendre de l'ampleur (peu de visibilité sur le devenir des programmes, relations avec les collectivités qui évoluent...)

➔ Comment structurer cette fonction qui est actuellement portée par de nombreux collaborateurs-trices mais qui est peu ou mal prise en charge au quotidien du fait du manque de temps : création d'un poste spécifique, assignation de missions aux chargé-e-s de missions (en dégageant le temps de travail adéquat), responsables de secteur et directeurs-trices, mutualisation ?

➔ Cette fonction peut être remplie par une personne ou un collectif. Il est nécessaire de faire en sorte que cette fonction soit davantage coordonnée et que l'organisation de cette fonction dans la structure soit cohérente (est ce que tout le personnel en est garant ou cette responsabilité incombe t-elle a une seule personne : directeur-trice, président-e, chargé-e de mission ?)

avec le soutien de :



Le Cnar est cofinancé par l'Union européenne

Fonction de service émergente

(dont la mutualisation entre CPIE ou structures locales pourrait être pertinente)



DÉVELOPPEMENT

MISSION

Concevoir et mettre en oeuvre l'ensemble des démarches permettant de développer les projets et activités du CPIE en fonction des orientations stratégiques adoptées par le conseil d'administration et l'assemblée générale et sous l'autorité de la direction.

Veille

- Effectuer une veille sur les enjeux du territoire et le positionnement des autres acteurs.
- Effectuer une veille pour capter les opportunités du territoire (voir au delà) et sur les nouveaux dispositifs de financement possibles
- Effectuer une veille sur l'actualité environnementale et l'actualité du secteur associatif (nouveaux thèmes sur lesquels prendre des initiatives, nouvelles politiques publiques, nouvelles lois...)
- Repérer les alliances possibles avec d'autres acteurs
- Partager la veille, les opportunités en interne pour appropriation et pour favoriser la dynamique collective de projet.
- Mettre la veille sur les enjeux au service de la direction et des instances dirigeantes pour nourrir la réflexion et la décision politique.

Relations partenaires, bénéficiaires/usagers et financeurs

- Rechercher de nouveaux contrats
- Entretenir les relations avec les partenaires institutionnels, opérationnels et financiers pour échanger sur de possibles projets régulièrement
- Rechercher et développer les partenariats institutionnels, opérationnels et financiers (rencontre de partenaires, écoute et identification de leurs besoins/demandes, présentation des projets et savoir-faire du CPIE pour faire émerger des projets communs, négocier avec les partenaires, générer des recettes d'activité...)
- Effectuer le montage de dossiers de demande de financement et les présenter aux financeurs

- Rédiger et faire signer les conventions
- Mettre en place, animer et développer des réseaux
- Réaliser la communication interne et externe sur les projets développés (mise à jour des listes de contacts et statistiques, suivi des contacts, diffusion des informations nécessaires...)
- Réaliser des enquêtes de satisfaction bénéficiaires/usagers
- Représenter le CPIE lors d'évènements promotionnels
- Développer des relations associations/entreprises/pouvoirs publics pour co-construire des actions en réponse aux enjeux des territoires.

Amorçage de nouveaux projets (amont de la contractualisation)

- Contribuer à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan de développement en lien avec la direction et les orientations stratégiques adoptées par le conseil d'administration et l'assemblée générale.
- Contribuer à l'élaboration et au suivi du budget
- Réaliser des études stratégiques, des études de faisabilité
- Animer des réunions de concertation inter-acteurs
- Élaborer les devis
- Concevoir et renseigner un outil de suivi des objectifs de développement
- Effectuer le montage financier de projets en collaboration avec les chargé-e-s de mission/projet ou les éducateurs-trices

ACTIVITÉS

Fonction de service émergente

(dont la mutualisation entre CPIE ou structures locales pourrait être pertinente)



DÉVELOPPEMENT

COMPÉTENCES

Savoirs (connaissances)

- Le CPIE (fonctionnement, organisation, activités, projets, orientations stratégiques...)
- Les partenaires institutionnels, techniques et financiers et leur mode de fonctionnement
- L'organisation territoriale, le développement local
- Les différentes formes de contractualisation
- Les financements publics et privés
- Techniques de communication

Savoir faire

- Capacité à assembler les acteurs sur de nouveaux projets
- Capacité à fédérer autour d'un projet
- Capacité à traduire une bonne idée en projet concret et/ou innovant
- Capacités rédactionnelles
- Capacité en médiation/concertation
- Capacité à négocier avec les partenaires

- Capacité en montage de projet
- Capacité à analyser et à monter un budget

Savoir-être

- Force de proposition et d'initiative, créativité
- Aisance dans l'expression orale
- Organisation
- Capacité d'écoute et d'analyse (besoins du territoire, idées émergentes...), esprit de synthèse
- Anticipation, réactivité
- Autonomie
- Adaptabilité (aux situations, environnements et interlocuteurs), adaptation des méthodes, des techniques et savoir-faire à la culture et aux valeurs associatives
- Discrétion et confidentialité
- Disponibilité
- Aptitude au travail en équipe et en partenariat
- Bon relationnel

MISE EN PLACE DE LA FONCTION : QUELLES POSSIBILITÉS ?

■ Mutualisation de poste entre CPIE à l'échelle régionale

▣ Avantages :

- Partage des coûts et des risques liés à l'embauche de salarié-e

▣ Risques :

- Nécessité de bien formaliser les besoins et les périmètres de développement
- Conflits d'intérêts potentiels entre employeurs si le cadre est mal défini

■ Assignation de missions

▣ Avantages :

- Développement des compétences, élargissement des activités
- Maintien de poste

▣ Risques :

- Ajout au plan de charge sans dégager le temps de travail nécessaire
- Non effectué si pas formalisé comme une mission à part entière

■ Création d'un poste spécifique (dans les grandes structures)

▣ Avantages :

- Permet d'avoir une personne à temps plein sur une fonction stratégique pour le CPIE et donc d'être au fait des nouveautés et opportunités pour le CPIE

▣ Risques :

- Coût du poste pour le CPIE (investissement qui peut malgré tout être rapidement productif s'il permet le développement de projets et de partenariats importants)
- Il faut veiller à éviter tout chevauchement avec les postes de responsable de secteur

En l'absence de poste dédié, il peut s'agir d'une mission portée par

- ▣ Le-la directeur-trice
- ▣ Le-la responsable de secteur
- ▣ Le-la chargé-e de mission, éducateur-trice