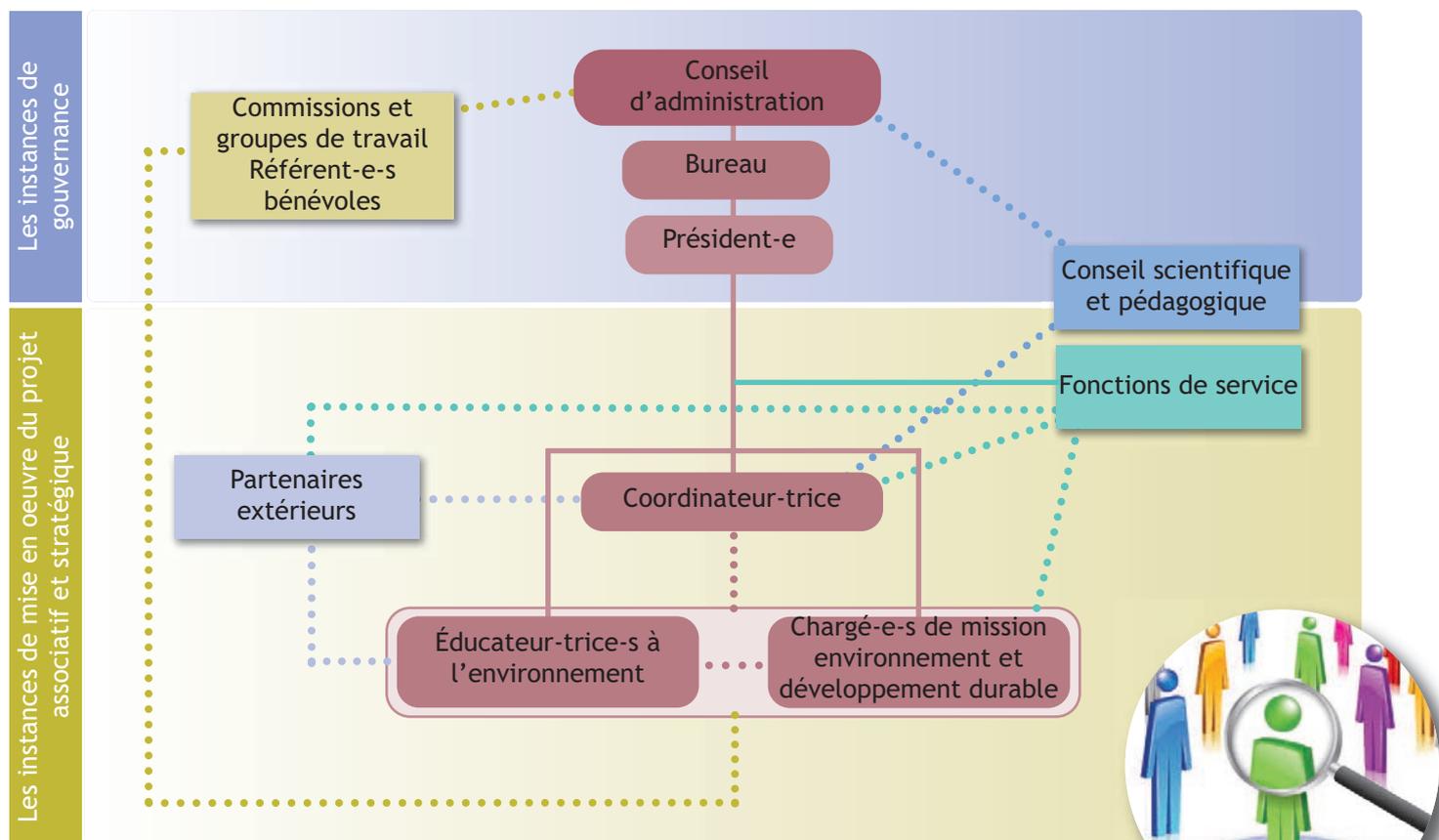


Organisation de transition

► pensez à consulter la rubrique *L'essentiel pour une organisation efficace*



..... liens fonctionnels (liens de rattachement par projet, non hiérarchiques)

————— liens hiérarchiques

► Les principes

La fonction de coordinateur-trice est généralement caractéristique des associations nouvellement labellisées, à faible effectif mais en phase de montée en puissance qui nécessite d'avoir une personne avec une responsabilité un peu plus importante que les autres. Elle est caractéristique d'une période de transition, dans le passage d'une gestion bénévole des salarié-e-s à une structure plus fonctionnelle et une gestion plus professionnalisée.

Contrairement au poste de directeur-trice, le poste de coordinateur-trice n'est pas une fonction hiérarchique, il s'agit plutôt d'un-e animateur-trice fonctionnel-le de l'équipe du CPIE. Il-elle n'assume pas les mêmes responsabilités que le-la directeur-trice en termes de responsabilités financières et humaines.

► Les avantages de cette organisation

Cette forme d'organisation transitoire permet de faire émerger progressivement la fonction de directeur-trice salarié-e, avant de la formaliser, sans brusquer les choses et de préparer la personne qui sera chargée d'assumer cette fonction, si c'est une personne qui a été identifiée en interne.

► Les risques et limites de cette organisation

Ce mode d'organisation peut fonctionner avec quelques salarié-e-s et en fonction de l'ambition du CPIE, mais la fonction de coordination n'est plus suffisante à partir d'une certaine taille. En effet, l'absence d'une fonction de direction légitime pour aller rencontrer les acteurs, les pouvoirs publics, les parties prenantes et monter les dossiers peut

peser et bloquer la stratégie de développement de la structure.

Il est donc préférable que ce mode d'organisation corresponde à une période de transition durant laquelle le CPIE structure une véritable fonction de direction.

Dans ce mode d'organisation, jusqu'à ce que la fonction de direction soit structurée, c'est le-la président-e qui détient un rôle hiérarchique auprès de l'équipe salariée. Une vigilance particulière doit être apportée dans la phase de structuration de la fonction de direction, sur la clarification des nouveaux rôles du-de la président-e et du-de la directeur-trice, de sorte qu'il n'y ait pas d'interférence entre leurs rôles respectifs et que les salarié-e-s puissent avoir une vision claire de l'organisation et de leur rattachement hiérarchique.

avec le soutien de :