

Projet associatif 2019-2021

Ceci est un document de travail, qui devra être validé par le Conseil d'Administration

Il est le résultat d'un processus de réflexion mené par les membres du CA et par l'équipe salariée du CPIE du Velay depuis juin 2018.

L'enjeu territorial						
L'ancrage territorial du CPIE du Velay sur la Haute-Loire						
Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Opérations à réaliser	Echéances	Moyens à mobiliser	Résultats attendus	Indicateurs de réussite
Etre un CPIE plus utile aux acteurs du territoire	Renforcer la connaissance des besoins des territoires (réseaux, liens avec les acteurs)	- Rencontrer périodiquement les Présidents et les agents des intercommunalités.	2019-2021	- Temps salariés. - Temps administrateurs.	- Echanges réguliers. - Etre au courant des besoins des collectivités et de leurs projets. - Proposition de solutions adaptées.	- Perception du CPIE par les élus et agents comme un partenaire, capable de répondre à leurs besoins. - Evolution du nombre de partenariats.
	Consolider la veille d'opportunités de financements (appels à projets, fonds disponibles)	- Renforcer la fonction de développement de projets au sein de l'URCPIE. - Affiner les alertes sur les marchés publics et les appels d'offre des fondations notamment.	2019-2021	- Temps salariés et administrateurs (notamment référent ou membre de groupes de travail).	- Bonne connaissance des opportunités.	- Nombre de projets régionaux montés. - Diversité de cofinancements obtenus.
	Monter davantage de projets en initiatives propres.	- Amener tous les CPIE de l'UR à porter au moins un projet/an pour tous les CPIE. - Amener l'UR à assurer le fonctionnement de ses groupes de travail en mode projet, avec des moyens d'animation.	2019-2021	- Temps salariés (notamment référent ou membre de groupes de travail). - Temps administrateurs référent au sein des groupes de travail. - Temps administrateurs au sein des Bureaux et CA de l'UR.	- Fonctionnement de l'UR en mode projet.	- Augmentation du nombre de projets UR montés chaque année.
	Créer un groupe/club projet des acteurs de l'environnement	- Accroître les partenariats entre le CPIE et les autres structures associatives en créant de nouveaux modes de collaborations basées sur la mutualisation et la coconstruction.	2020-2021	- Temps salariés. - Temps administrateurs.	- Développement des relations partenariales.	- Mutualisation des carnets d'adresses. - Co-conception de projets avec des partenaires.
Etre un CPIE plus départemental	Donner au CPIE une image plus départementale.	- Changer le nom du CPIE : CPIE Haute-Loire ? CPIE Loire-Allier ?	2019-2020	- Groupe de travail salariés-Administrateurs.	- Un nouveau nom.	- Une connotation fédératrice à l'échelle de la Haute-Loire
	Développer nos actions sur l'Ouest et l'Est de la Haute-Loire	- Intensifier la présence du CPIE à l'Ouest et à l'Est.	2019-2020 pour l'Ouest.	- Temps salariés. - Temps administrateurs.	- Etre présent, connu et attendu sur ces territoires. - Bonne connaissance des acteurs et de leurs attentes.	- Développement du nombre d'actions à l'Ouest et à l'Est de la Haute-Loire.

		- Développer un cycle de conférences sur ces territoires.	2020-2021 pour l'Est.		(cf. objectif opérationnel 1.1). - Création de liens avec des structures nouvelles, y compris des entreprises (même hors environnement).	
	Ouvrir notre CA à des administrateurs de l'Est de la Haute-Loire	- Repérer des administrateurs potentiels par le relais de nos administrateurs actuels, des intercommunalités et du Sénateur Cigolotti. - Communiquer sur le rôle des membres du CA, pour donner envie/ rassurer, et sur le temps que cela prend.	2019-2021	- Temps salariés. - Temps administrateurs.	- Arrivée de nouveaux administrateurs.	- Homogénéité départementale de notre CA.
Etre un CPIE plus communicant	Professionnaliser la fonction de Communication	- Acquérir une compétence de PAO suffisante. - Améliorer notre identité visuelle, avoir une charte graphique. - Lister tous les moyens de Com en Haute-Loire. - Constituer une photothèque voire une vidéothèque internes.	2019-2021	- Acquisition des outils informatiques de PAO. - Temps dédié à la production de bilans et rapports annuels communicants. - Temps dédié à la prise de vue.	- Présence médiatique accrue, y compris dans la presse spécialisée.	- Pour chaque évènement, plan de Com « avant, pendant, après », avec les messages à diffuser et un planning.
		- Identifier les contours de la mission communication en interne (qui fait quoi ?)	2019-2021	- Temps direction	-	-
	Diffuser largement nos productions	- Intensifier notre présence sur les réseaux sociaux et la mise à jour de notre site internet. - Valoriser nos actions pour se faire connaître.	2019-2021	- Temps salariés.	- Augmentation du nombre « d'amis » sur les réseaux sociaux.	- Donner envie de nous rejoindre.

L'enjeu économique

Un modèle économique pérenne pour le CPIE du Velay

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Opérations à réaliser	Echéances	Moyens à mobiliser	Résultats attendus	Indicateurs de réussite
Pérenniser le modèle économique du CPIE	Consolider la trésorerie	- Facturer rapidement et/ou en plusieurs fois nos opérations. - Négocier des acomptes dans les conventions.	2019-2021	- Temps administratif.	- Absence de tensions de trésorerie.	- Un fonds de roulement > 100 k€.

	Sécuriser les provisions retraite	<p>Gérer les tensions sur la trésorerie au regard des prochains départs en retraite en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Isolant les provisions retraite de la trésorerie courante - faisant fructifier via des placements participatifs au risque limité. 	2019-2021	- Temps de veille par le Directeur.	<ul style="list-style-type: none"> - Provisions retraite séparée de la trésorerie. - Fructification de ce capital. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à régler les primes de départ à la retraite sans tension de trésorerie.
--	-----------------------------------	---	-----------	-------------------------------------	--	--

L'enjeu humain
Une équipe solide, une émulation de groupe

Objectifs stratégiques ¹	Objectifs opérationnels ²	Opérations à réaliser ³	Echéances	Moyens à mobiliser	Résultats attendus	Indicateurs de réussite
Une émulation collective porteuse, des départs à la retraite réussis, une équipe salariée renouvelée	Développer la co-création	- Faire un état des lieux des compétences de chacun (CA et salariés).	2019	- Temps pour faire un « bilan de compétences » interne de chacun (Willy). - Mise en forme dans un document agréable (Françoise, Elsa ?). - Temps de partage des informations.	- Un document synthétique clair.	- Appropriation par chacun des compétences internes.
		- Mettre en place des espaces de co-conception plus dynamiques (associer CA et bénévoles).	2019-2021	- Demi-journées collectives.	- Conception des projets plus collective.	- Accroissement du « sentiment d'équipe ».
	Mieux connaître les ressources internes	- Partager les productions et les informations de chacun.	2019	- Une base de données à l'arborescence plus instinctive. - Intention de chacun pour partager ses documents (photos, bilans, etc.).	- Une base de données riche et actualisée.	- Accroissement du « sentiment d'équipe ». - Efficacité dans nos recherches de documents.
	Anticiper les recrutements pour permettre des passages de relais internes	S'inspirer des outils de la GPEC pour réussir les recrutements en : - Déterminant les besoins en compétences pour l'avenir. - Déterminant les profils de postes à envisager. - Repérant les profils correspondants via nos réseaux (salariés, CA, bénévoles) - Accueillant des stagiaires pour repérer des personnalités intéressantes. - Recrutant assez tôt pour prévoir le passage de relais interne.	2020-2021	- Un prévisionnel finalisé des départs à la retraite. - Une gestion prévisionnelle des compétences. - Une démarche pro-active pour coopter de nouveaux salariés plutôt qu'un recrutement ouvert. - Une mutualisation éventuelles des recrutements avec d'autres structures.	- Une transition d'équipe fluide.	- Maintien voire accroissement de la dynamique du CPIE.
	Assurer une fonction de remplacement	- Organiser des formations en interne pour pallier les absences imprévues.	2019-2021	- Un temps de réflexion quant au « tronc commun » à partager. - Une formation interne.	- Compensation (au moins partielle) de l'absence d'un salarié par ses collègues.	- Continuité de service du CPIE.

¹ Un objectif stratégique éclaire un ou plusieurs objectifs opérationnels.

² Un objectif opérationnel peut comprendre plusieurs opérations distinctes.

³ Actions concrètes à mettre en œuvre.

Des liens entre administrateurs et salariés renforcés	Favoriser la connaissance par le CA des projets de chacun	<p>Renforcer l'interconnaissance administrateurs – salariés par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création d'un trombinoscope des membres du CA + salariés. - Invitation des salariés à tour de rôle aux CA. - Invitation des administrateurs aux réunions d'équipe. <p>Et en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquant aux administrateurs les avancées des projets du CPIE. - Proposant un rôle de référent au sein du CA pour chaque dossier important, dès leur montage. - Associant les administrateurs aux temps forts des projets du CPIE. 	2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Temps salariés. - Temps administrateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meilleure interconnaissance du CPIE entre salariés et administrateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accroissement du « sentiment d'équipe ».
	Créer des liens plus réguliers avec les personnes morales membres	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontrer périodiquement les Présidents et les agents des intercommunalités. 	2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Temps salariés. - Temps administrateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Echanges réguliers. - Etre au courant des besoins des collectivités et de leurs projets. - Proposition de solutions adaptées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perception du CPIE par les élus et agents comme un partenaire, capable de répondre à leurs besoins.
Une vie bénévole développée et valorisée	Donner plus de place aux bénévoles.	<p>Créer une fonction d'animation de la vie bénévole permettant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partager la connaissance de nos bénévoles au sein de l'équipe salariée. - Formaliser les adhésions. - Proposer chaque année aux bénévoles d'intégrer le CA. - Tenir à jour un agenda « appel à bénévoles » alimenté très en amont. - Valoriser particulièrement les actions pour lesquelles les bénévoles se sont impliqués. - Identifier de thèmes d'action porteurs facilitant le recrutement de bénévoles et leur envie d'agir. 	2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Temps salariés. - Budget spécifique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meilleure interconnaissance du réseau de bénévoles entre salariés. - Participation des bénévoles au montage de projets. - Accroissement du collège « Membres individuels » du CA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accroissement du « sentiment d'équipe ». - Appropriation par chacun des compétences des bénévoles. - Renforcement de la co-construction de nos projets. - Renouvellement du CA.

	Augmenter le nombre de bénévoles	- Proposer un programme d'animations pour nos bénévoles et organiser des événements pour faire connaître et valoriser nos actions.	2019-2021	- Temps salariés.	- Nombre de bénévoles	- Augmentation du nombre de bénévoles.
--	----------------------------------	--	-----------	-------------------	-----------------------	--