

Programme de Développement Rural Rhône-Alpes 2014-2020

Session Cap Rural

« Organiser les ressources humaines »

6 novembre 2015



Retour d'expériences 2000-2013



3 grandes missions :

- La gouvernance de la stratégie et du GAL
- La mise en œuvre de la stratégie sur le territoire
- L'accompagnement des porteurs de projets et la gestion technique et administrative du programme

Retour d'expériences 2000-2013



La gouvernance de la stratégie : Présidence du GAL + comité de programmation

Direction de la structure porteuse (poids/agents)

• Points + :

- Appropriation et implication dans l'animation du Comité de Programmation
- Une connaissance technique et administrative **suffisante** du programme
- Place laissée aux privés (Présidence, vice-Présidence?) ex Chambaran 2000-2006
- Travail partenarial collaboratif du Président avec l'animation et la gestion

• Points - :

- Lisibilité du GAL qd Psdt GAL= Psdt Struc p
- Limitation des échanges en CP si Psdt GAL a une charge politique trop importante
- Fonctionnement uniquement en binôme avec l'animation et pas d'échange avec la partie gestion

• Conclusion :

- Opportunité de l'émergence de nouveaux acteurs politiques (publics ou privés) sur ces postes qui peuvent être stratégiques – dimension expérimental de LEADER
- Nécessité d'un président qui représente et anime un territoire et non une somme de sous territoires

Retour d'expériences 2000-2013



La mise en œuvre de la stratégie sur le territoire : animation

Peu prendre plusieurs formes qui ne sont pas rédhitoires

• Points + :

- Compétence et disponibilité pour s'impliquer dans l'accompagnement à l'émergence de projets
- Une vraie collaboration animation/gestion dans l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour les porteurs de manière à dégager du temps à l'animation pour l'émergence.
- Une bonne connaissance du territoire et des acteurs/décideurs publics et **privés** (adéquation stratégie/compétence animation)
- Savoir construire avec méthode une organisation transversale pour mieux créer des synergies
- Si convergence de périmètre et d'objet entre LEADER et un autre programme une animation partagée est pertinente

Points - :

- Animateurs trop spécialisés ou trop en lien avec leur ancienne mission,
- Anciens gestionnaires devenus animateurs – risque de ne pas quitter sa posture administrative,
- Manque de pérennité quand l'animation ne porte que sur une personne,
- Difficulté des animateurs du prog 2000-2006 à passer à 2007-2013. Besoin de créativité et de renouvellement (idée de chef de projets),
- Manque de prise en compte des compétences nécessaires au poste, dans le recrutement,
- Mauvaise articulation avec la/les personne(s) en charge de la gestion et la gouvernance.

• Conclusion :

- Être en capacité de servir l'organisation et la stratégie

Retour d'expériences 2000-2013



L'accompagnement des porteurs de projets et la gestion administrative du programme :

• Point + :

- ❑ Existence d'une assistance à maîtrise d'ouvrage partagée entre animation et gestion par le GAL auprès des porteurs de projets
- ❑ Une vraie collaboration entre animateur(s) et gestionnaire sans liens hiérarchiques
- ❑ Une reconnaissance par le Président de la fonction de gestionnaire et de la personne qui l'incarne, au même niveau que l'animation

Points - :

- ❑ Gestionnaire déconnectée de la gouvernance, de l'animation et des porteurs de projets,
- ❑ Manque de prise en compte des compétences nécessaires au poste dans les recrutements ou les affectations,
- ❑ Absence de pérennité du poste ou parcellisation de la mission.

• Conclusion :

- ❑ C'est un métier qui requière des compétences à la fois pointues et transversales. De la connaissance, du savoir faire et du savoir être.
- ❑ La capacité la plus importante attendue dans les profils de gestionnaires, c'est la rigueur avec un peu de souplesse : le tout dans le discernement !

Retour d'expériences 2000-2013



Enjeux globaux :

- Nécessité de travail en collaboration du trinôme Présidence – animation - gestion
- Un grand défaut sur l'entrée économique à la fois dans les compétences (casting/formation), dans l'organisation du GAL dans son territoire (le côté éco des Struc p étant rarement mobilisé) et frilosité des stratégies, et des élus à aller sur le champ économique, (ex FISAC/LEADER),
- Accompagnement fort et nécessaire de l'AG au démarrage des GAL pour la montée en compétence, notamment due à la délégation de gestion,
- Ensuite nécessité d'un appui permanent par l'AG.
- Identifier les évolutions des équipes et des gouvernances
- Le poids de la structure/positionnement des agents
- Importance de mise en place d'un parrainage ou d'un tutorat des compétences existantes