

Fin 2011

2013

2015

Animatrice Leader
(animation association,
représentation, gestion de projets)

**MOMENTS
CLES**

Evaluation intermédiaire
Leader → préfiguration PNR

**BESOINS EN
COMPETENCES**

« Nager en piscine »
Gestion d'un programme,
d'une procédure
Gestion collégiale
→ **COMPETENCES
TECHNIQUES**

« Naviguer dans un océan »

Gestion d'un système complexe, de
structure, d'équipe (management)
→ incarner un rôle de dirigeant
Gestion hiérarchique
Gestion mode projet (et non plus
procédure)
→ **COMPETENCES STRATEGIQUES
ET PROSPECTIVES**

Expérimentation, acquisition de la
posture
Savoir former des employeurs,
des acteurs locaux
Créer les conditions pour que les
élus aient une vision (montée en
puissance de l'employeur)
Gestion

Capacité à identifier qu'on n'a pas
toutes les compétences et savoir en
mobiliser à l'extérieur
Savoir jusqu'où on a les compétences

**MODALITES
DE REPONSE**

Pas d'acquisition mais
recomposition de
compétences
+
Réactivation
+
Formations courtes

Réseau
professionnel
Leader

Accompagnement
Cap Rural (bilan de
compétences, qui
fait quoi?)

(1) et (2) ?

(3) prendre des
stagiaires

Fin 2011

2013

2015

Animatrice Leader
(animation association,
représentation, gestion de projets)

**ELEMENTS
FACILITANTS**

Personne connue et reconnue
dans son métier
+ formation initiale
+ compétences acquises
+ connaissance terrain

**FREINS
DIFFICULTES**

Enjeux
émotionnels
+ vie perso
(enfants)

Complexité des
différentes dimensions
à gérer, changement
d'échelle :
Évolution de la structure,
du périmètre et de
l'équipe

Révélation de
compétences

Accompagnement
par Cap rural de la
personne et de la
structure (par un
cadre, une méthode)
→ se réassurer (plus
que de la formation)
Sortie du non-dit /
clarification
Couple ADL
directeur / élu
Président

Anticipation des besoins par les
employeurs
→ compétences des employeurs à
identifier les compétences dont ils ont
le plus besoin

Gestion des logiques court terme /
long terme

Déficit de transmission de savoirs
et de compétences

Réseau de
professionnels
Leader

**ELEMENTS
D'EVOLUTION**

Contexte « flou »,
« Tout à
construire »

Etude sur
l'élargissement du
périmètre du
territoire

Clarification du
qui fait quoi

Légitimation de la
personne dans sa
fonction de
direction

Contexte
professionnel et
institutionnel de
demain plus
normé, organisé,
structuré



Besoin d'un tuteur
Mise en réseau avec
les pairs
Cycle de formation
« manager », « ADL
en poste »
→ groupe analyse de
pratiques



Besoin d'un centre de
gestion (comme Cap
Rural), d'un tiers
accompagnant



Jeux de rôles
Formation initiale :
module gestion des
organisations,
« éveiller » notamment
à la relation de travail