

INNOVATION FORMATION SPORT
Association Loi 1901
N° W122004530
Fondateurs et Formateurs
Richard Carlon
Loïc Conde

OFFRE DE FORMATION

FORMATION AGENT DE DEVELOPPEMENT :

projet stratégique (partie 2)

Porter un projet performant dans le respect des valeurs de l'association.



INNOVATION FORMATION SPORT

« Formation Agent de Développement »

Porter un projet performant dans le respect des valeurs de l'association.

PRESENTATION GENERALE

OBJECTIFS

Engager la structure d'emploi dans une démarche projet et conduire le projet stratégique

COMPETENCES VISEES

Maitriser la méthode projet : diagnostic, définition des axes stratégiques, plan d'action, mise en œuvre, évaluation
Concevoir son rôle au sein des instances dirigeantes du club
Concevoir le projet dans son contexte fédéral et territorial

PROFIL STAGIAIRE :

Emploi d'avenir, salarié chargé de développement

PREREQUIS A L'ENTREE EN FORMATION :

Formation interactive nécessitant d'être missionné (ou de postuler) pour conduire des actions de développement.

PROFIL FORMATEURS:

Experts en formation de cadre, formation d'adulte et porteurs de projet fédéraux.

TARIF :

2680€ (formation prise en charge par les OPCA)

DUREE DE LA FORMATION :

67 h

DATES et LIEUX :

Voir tableau ci dessous.

PROGRAMME

ORGANISATION PEDAGOGIQUE :

formation en alternance

THEMATIQUES :

Formation en trois blocs

UF 1 « préparer un projet de développement »

Compétence visée : *Accompagner les élus ou dirigeants dans les démarches nécessaires à l'élaboration d'un projet inscrit dans la stratégie de la structure d'emploi, dans le territoire de l'association et dans la politique nationale de la discipline jusqu'à la rédaction du document support.*

UF2 « défendre un projet devant des instances dirigeantes »

Compétence visée : *élaborer les outils et la stratégie de présentation du projet pour obtenir l'adhésion des élus ou des instances en charge des prises de décisions*

UF3 « préparer la conduite du projet »

Compétence visée : *élaborer les outils de gestion du projet, le suivi des actions engagées, tant sur le plan des ressources matériels et financières mobilisées que sur le plan de la gestion des ressources humaines, notamment des bénévoles engagés.*

Présentation et Organisation de la formation

La démarche projet est un outil pertinent et indispensable au service du développement des associations.

Mais les difficultés d'élaboration et de mise en œuvre ne résident que rarement dans une absence de connaissance méthodologique de la part des acteurs, salariés ou bénévoles. Nous proposons d'articuler la formation autour des enjeux majeurs qui font obstacle à la démarche projet dans bon nombre d'associations.

Nous présentons ci dessous les conceptions synthétisées des enjeux intégrés à notre formation.

1. La formation s'adresse principalement aux salariés. La question à résoudre sera certes de former les salariés à la démarche projet et à la pensée stratégique, mais surtout à la capacité du salarié à travailler en harmonie avec ses élus. La « **relation salarié/élu** » doit être au cœur des préoccupations du porteur de projet qui ne porte pas une ambition en son nom mais au nom du président.

2. L'association est un espace de démocratie participative qui fonde sa légitimité sur le partage des décisions. Le projet associatif doit être un « **projet partagé** » faute de quoi il est inefficace à piloter réellement l'association. Faute d'être partagé, le projet reste un outil de demande de subvention mais ne sert pas la mise en œuvre d'une stratégie au quotidien. La mise en œuvre d'un projet partagé doit articuler toutes les étapes méthodologiques de la démarche projet abordées au cours de cette formation.

3. Le milieu associatif sportif, contrairement au milieu socio culturel par exemple, porte en lui les gènes d'une grande imprévisibilité. Le projet associatif doit permettre aux porteurs du projet et aux élus une grande adaptation, une capacité à saisir les opportunités qui se présentent, la possibilité de changer le plan d'action sans perdre de vue les objectifs. « **L'imprédictibilité** » des événements et des résultats oblige à se dégager des modèles classiques de programmation (type modèle de Gant) et adopter une autre méthode de pilotage.

4. Pour être stratégique, le projet doit s'inscrire dans son territoire. Celui-ci est en pleine mutation, procurant une opportunité de réflexion stratégique de grande ampleur. La période est très favorable à la mise en place de cette démarche pour peu que la dimension de la « **complexité territoriale** » soit intégrée. Les associations ont généralement une vision très réduite de leur territoire et la connaissance approfondie de celui-ci sera nécessaire.

5. Pour être stratégique, le projet doit s'inscrire dans la durée. Les associations vivent le plus souvent leur prévision sur l'année en cours et l'enjeu sur ce point est de favoriser la projection dans le temps des élus, ce que nous nommons « **construire une vision** ». L'élaboration de cette vision doit organiser l'élaboration du plan stratégique et détermine donc la relation salarié/élus dans la phase diagnostique de l'élaboration du projet.

6. Le président d'association est généralement un élu persuadé de connaître ses adhérents, ses « bénéficiaires », et sa structure. Accepter de passer par une phase approfondi de diagnostic, notamment par des enquêtes et analyse des attentes des usagers n'est pas une tâche simple. Le salarié doit non seulement connaître la démarche et maîtriser les outils d'évaluation, mais il devra également proposer des stratégies impliquant l'ensemble des élus dans une démarche de « **diagnostic partagé** », validé, pour un projet efficace.

7. La maîtrise budgétaire est le plus souvent un enjeu de pouvoir qui cristallise les difficultés de pilotage et la difficulté pour les élus en charge de dossier de maîtriser leur action et donc de s'y engager avec efficacité et motivation. La question budgétaire est donc avant tout politique. Pour nous, un outil transparent et simple, c'est-à-dire lisible et compréhensible de tous, permettant de rendre compte de la gestion détaillé du plan d'action est nécessaire. Il



s'agit plus de gestion que de comptabilité, et l'outil de « **comptabilité analytique** » que nous proposons d'utiliser répond à ce double enjeu politique et technique.

Pour finir, nous affirmons que la formation s'appuie certes sur des connaissances et savoir-faire méthodologiques (*contenu de formation*) mais que les enjeux sont bien dans la capacité des salariées de travailler avec les élus d'une part et de permettre aux élus de partager le projet entre eux et avec les bénéficiaires. C'est cette capacité qui fera l'efficacité du projet, et donc de la formation.

Richard CARLON
Loïc CONDE

Rappel du référentiel de certification.

UF 1 « préparer un projet de développement »

- OI 11 EC. de réaliser un diagnostic approfondi de la structure,
- OI 12 EC. d'identifier dans les politiques nationales et territoriales les éléments de convergence avec la politique du club,
- OI 13 EC. d'analyser les caractéristiques économiques, sociales et culturelles des publics,
- OI 14 EC. de proposer un plan d'action articulé avec un choix d'axes stratégiques,
- OI 15 EC. de rédiger sous forme de dossier papier et/ou virtuel le plan de développement ou le projet soutenu,
- OI 16 EC. de dégager les arguments clefs et les freins à la mise en œuvre du projet pour les présenter aux élus en charge du dossier.
-

UF2 « défendre un projet devant des instances dirigeantes »

- OI 21 EC. de présenter sous forme synthétique le projet,
- OI 22 EC. de construire l'argumentaire nécessaire à défendre le projet, y compris sur le plan budgétaire,
- OI 23 EC. d'intégrer les propositions et remarques des élus dans le projet présenté,
- OI 24 EC. de présenter le projet aux partenaires et institutions impliqués,
- OI 25 EC. de faire présenter le projet par son élu référent si nécessaire.

UF3 « préparer la conduite du projet »

- OI 31 EC. de créer les outils et tableau de gestion nécessaires,
- OI 32 EC. de proposer une comptabilité analytique favorisant le suivi budgétaire des actions,
- OI 33 EC. de proposer une organisation de gestion de la participation des bénévoles et salariés au projet,
- OI 34 EC. de proposer des indicateurs de réussite du projet favorisant l'évaluation de la portée du projet.

Calendrier et Lieux

Dates et lieux (*)

(*) : Possibilité de création de formation sur l'ensemble des régions Occitanie et Nouvelle Aquitaine.

N'hésitez pas à contacter IFS pour plus d'informations.

1^{ère} session

- **Toulouse :**
 - 9, 10, 12, 13 octobre 2017 ;
 - 6, 7, 9, 10/11/2017 ;
 - 4, 5/12/2017.
- **Auch :**
 - 6, 17, 19 et 20/10 2017 ;
 - 13, 14, 16, 17/11/2017
 - 7, 8/12/2017

2^{nde} session

- **Rodez :**
 - 12, 13, 15, 16/03/2018 ;
 - 26, 27, 29, 30/03/2018 ;
 - 12, 13/04/2018
- **Albi :**
 - 5, 6, 8, 9/03/2018 ;
 - 2, 3, 5, 6/04/2018 ;
 - 3, 4/05/2018





INNOVATION FORMATION SPORT

Au service de vos ambitions !

Conde.loic1@gmail.com

INNOVATION FORMATION SPORT,
438 Chemin rural, Le Gazet, 12510 Olemps.

Site Internet : innovation-formation-sport.fr
N° déclaration d'activité : 76120083812