

## **Synthèse : fiche métier coordinateur** **Vivier de compétences des Écossolies – 14/05/2013**

Les personnes rencontrées pour réaliser cette fiche sont : José Aubry (Agence Radar), Arnaut Billy (Araïs), Vanessa Durand (MCM), Mathilde Gay (Pol'n), Damien Labrousse (Ecosolies), Frédéric Ratouit (Ouvre-boîte 44), Sandrine Richardeau (Agence Radar), Marie-Pierre Rolland (La Luna) et Olivier Tura (Tremolino).

### **Le statut et le cadre de travail**

Postes :

- 4 coordinateurs
- 4 chargés de mission
- 1 responsable de développement

Structures :

- 7 travaillent dans une association
- 2 dans une SCOP

Nombre de salariés :

- 7 travaillent dans des structures de 1 à 10 salariés
- 1 dans une structure de 30 salariés
- 1 dans une structure de plus de 70 salariés

Statut : les 9 sont en CDI.

### **Cadre de travail**

La plupart d'entre eux ont quelques déplacements à l'extérieur pour représenter la structure. Seuls un à deux salariés passent beaucoup de temps sur le terrain.

Temps de travail : tous ont des horaires flexibles. Environ la moitié est sur une base de 35h avec récupération des heures supplémentaires. L'autre moitié travaille entre 40h et 45h par semaine.

Salaires :

- 4 salariés gagnent moins de 2 000€ net par mois
- 3 salariés entre 2 000€ et 3 000€ net
- 1 salarié plus de 3 000€

### **Les activités du métier**

Tâches principales :

- coordination de projets, accompagnement des porteurs de projets
- animation du réseau
- vie associative (CA, bureau...)
- recherche de financements
- gestion financière
- représentation de la structure
- veille (politiques publiques, évolution du secteur...)
- réalisation d'études
- élaboration, suivi et mise en œuvre de plans d'action
- gestion des ressources humaines (dans un cas)

Tâches secondaires :

- lien avec le réseau national dont dépend la structure
- animation de formations
- réseaux sociaux
- diverses sollicitations extérieures

## Les contraintes et avantages du métier

Contraintes :

- besoin d'une grande disponibilité car grande amplitude horaire (réunions le soir et le week-end)
- dépendance vis-à-vis des politiques publiques
- travail avec des acteurs aux intérêts divergents, parfois conflits d'intérêts
- non finalisation de certains projets portés
- activité en dent de scie
- variété des tâches demandées et des compétences nécessaires
- salaire

Avantages :

- relations humaines riches
- autonomie
- évolution personnelle
- pas de monotonie de par la diversité des thèmes de travail
- satisfaction lorsque les projets portés aboutissent
- possibilité d'expérimentation
- possibilité d'inventer l'avenir, de défricher de nouveaux chemins dans le sens de l'intérêt général (surtout pour deux salariés).

## Les diplômes et compétences requis

La plupart du temps, d'après nos interlocuteurs, le diplôme n'est pas déterminant. Tous insistent plus sur l'importance des compétences, tant techniques que personnelles, que sur le diplôme. Les compétences revenant régulièrement sont :

- écoute
- sens de l'organisation
- compétences en développement de projets
- connaissance du réseau
- connaissance des politiques publiques
- capacité de veille
- polyvalence

## Le parcours

En termes de diplômes quasiment toutes les personnes rencontrées ont un Master 2.

Ce ne sont pas des jeunes diplômés. Tous ont commencé par un autre poste qui a mené à leur rôle actuel. Jusque là l'évolution a souvent été interne (à la structure ou au réseau), cependant les structures sont parfois trop petites pour permettre une évolution à partir du poste actuel. Il existe - pour deux personnes - une possibilité de redéfinition de leurs missions dans le cadre de la révision du projet associatif. Plusieurs salariés évoquent la possibilité d'évoluer à l'avenir en dehors de la structure.

Obtention du poste :

- connaissance du secteur
- création d'associations ou de SCOP avec postes en contrat aidé
- réponse à une offre (pour trois personnes, dont une suite à stage dans la structure)
- une candidature spontanée