



ATELIER M4 : PILOTER / EVALUER / ORIENTER LES ACTIONS

Vers un nouveau projet de structure, une offre de services utile au territoire et impliquant une équipe

« En réponse au positionnement des CAUE (Projet stratégique, missions, positionnements, etc.), les groupes de travail constituent des réponses efficaces d'autant que les objectifs sont clairs et les échéances rapprochées. Des événements extérieurs ou des outils comme le sondage, CAUE- Pilote..., sont aussi des opportunités. »

Intervention CAUE Alsace : Suivi, évaluation, évolution des missions

Intervention CAUE de l'Yonne (89) : Evolution des modes de conseil et d'accompagnement des communes

Thème(s) - Mots clés : Projet stratégique – pilotage – fédération – objectifs communs

Nature de l'action : Démarche

Date(s) : 2020 – aujourd'hui

Présentation :

Il y a parfois des contextes qui obligent à re-questionner fondamentalement nos manières de travailler. La fusion de deux CAUE en un seul pour le CAUE de l'Alsace et un stress post-covid pour le CAUE de l'Yonne par exemple. Ces événements nous ont amenés à mettre en œuvre une démarche visant à analyser nos fonctionnements passés, à créer des outils de recueil de la satisfaction de nos publics ou encore revoir nos postures métiers.

A deux échelles différentes, une équipe de 6 salariés pour l'Yonne et 22 dont 14 en ETP pour l'Alsace et des expériences toujours en cours de processus, illustrent les difficultés, les potentiels ou encore les freins à l'émergence de nouvelle conception de l'approche CAUE dans nos territoires, soumis à des ingénieries de projet, parfois en concurrence.

Les outils de gestion et de suivi de nos actions, les projets stratégiques ou encore de nouvelles offres de services sont en cours de déploiement dans nos structures respectives et seront partagés lors de cet atelier.

Outils existants au sein du CAUE :

> outil de suivi et de gestion du temps (tableur « maison) avec précision à la tâche et/ou à la commune et des profils des consultants (conseil aux particuliers)

> enquête de satisfaction réalisée à chaque renouvellement de mandat municipal ou selon d'autres événements extérieurs par questionnaire en ligne permettant de se positionner et de qualifier nos actions de conseil aux collectivités, de conseil aux particuliers et de sensibilisation des publics ou de formation des élus et des techniciens.

Partenaires : pour l'Yonne, la FDFR 89 et pour l'Alsace, CAUE'Pilote, la Collectivité Européenne d'Alsace, la CARA (acteurs de sensibilisation en milieu scolaire autour du rectorat de Strasbourg) et des agences territoriales

Publics cibles : le CAUE et indirectement tous nos publics

Diffusion : S/O

Moyens mobilisés :

Pour le CAUE de l'Yonne, tous les salariés du CAUE, le président et plus occasionnellement le CA., prochainement les partenaires les plus importants du CAUE

Pour le CAUE d'Alsace : l'AG, le CA, tous ceux qui travaillent avec nous.

Moyens externes : (Yonne) Accompagnement de la FDFR pour dimensionner notre accompagnement, apport d'un consultant expert et Financement du DLA par la FDFR 89

Contacts CAUE :

Pour l'Yonne : Philippe Bodo, directeur, directeur@caue89.fr

Pour l'Alsace : Isabelle Bonamy, webmaster bonamy@caue-alsace.com et Catherine Walter, architecte conseillère walter@caue-alsace.com.



Informations complémentaires internes au réseau des CAUE

- Proposition libre de sujets de réflexion (pour nourrir les échanges des ateliers)

Comment développer une offre de services et/ou un projet stratégique en mettant au cœur de la démarche les postures personnelles des salariés du CAUE avec toutes les craintes, appréhensions, réticences ou inerties propres à chacun ?

Comment partager les objectifs et les enjeux de certains outils de gestion (par exemple outil de gestion du temps passé) et permettre leur utilisation/appropriation par les salariés, sans marché forcée ?

Comment redonner du sens et des perspectives enthousiasmantes aux salariés des CAUE dans un contexte socio-économico-écologico-politique complexe ?

- Précisions complémentaires

Difficultés

Créer un espace de confiance entre salariés afin d'aborder des sujets complexes et propices à leur engagement dans le temps

Dégager le temps nécessaire à cette prise de recul et de prospective

Bénéfices

Une cohésion d'équipe renouvelée et un niveau de confiance assez élevé

Une mise en évidence, un partage de nos points de faiblesse et des risques qui pourraient toucher la structure