

FICHE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL *

2017

* Cette fiche doit rester confidentielle.

Elle est un outil obligatoire de gestion à disposition des administrateurs et de la direction.

Elle est un outil d'analyse mis à disposition du permanent évalué.

NOM Prénom : Aurore CARLOT	Statut (Emploi-jeune, Ces, ...) : CDI
Fonction : Chargée de mission Eau	Temps horaire mensuel : 35h
Date d'entrée : 27/02/2012	Rémunération brute mensuelle : 2136.00€ au 31/12/2016 (pour rappel : 1901.64 € en 2015 et 1817.92€ en 2014)
Ancienneté dans la fonction : 5 ans	Rémunération nette mensuelle : <ul style="list-style-type: none"> - 1562.37€ en déc 2016, - 1415.08 € en 2015, - 1346.31 € en 2014, - 1300,77€ en 2013.
Groupe CCNA figurant sur le bulletin de salaire : Coefficient : 300 Prime ancienneté : 8 Prime reconstitution carrière : 2 Prime déroulement de carrière : 8 Prime personnelle du 19/09/16 : 38 TOTAL : 346	Autres avantages : tickets restaurants, mutuelle,

Missions principales :

- **Ingénierie de projet Eau :**
 - Montage de projet : rédaction, demandes de subventions (partie technique)
 - Recherche de partenaires techniques,
 - Gestion de projet : réalisation, suivi,
 - Évaluation du projet : rapport d'activités, justificatifs,
 - Recherche de nouveaux projets.

Animation de réseau associatif et communication :

- Animation d'un collectif associatif,
- Coordination et mise en œuvre des actions,
- Mutualisation des expériences, mise en relation,
- Rédaction et transmission de notes de synthèse, lettre d'information, articles,
- Préparation et animation de réunions (physiques et téléphoniques),

- Circulation d'information,
- Appui-conseil technique auprès des représentants en comité de bassin, notamment,
 - Rédaction de notes de positionnement, d'éléments de langage
 - Rencontre régulière des partenaires (chambres d'agriculture, pêcheurs, services de l'Etat...)
 - Création d'une dynamique rassemblant les usagers non économiques

Organisation de journées de formation et de rencontres d'acteurs

- Proposition de formations répondant aux besoins identifiés et aux demandes des territoires
 - Recherche de partenariats et d'intervenants
 - Coordination des acteurs et des actions,
 - Rédaction d'actes, de relevés de décisions, de compte-rendu de réunion
 - Animation de formation des bénévoles : intervention, création de supports
 - Gérer les inscriptions et l'ensemble des aspects logistiques et administratifs de la formation
- **Création d'outils**
 - Conception et élaboration de formulaires et questionnaires,
 - Création et mise à jour de bases de données (APNE)
 - Conception d'outils de sensibilisation
 - **Veille réglementaire et technique**
 - Suivi de la mise en œuvre des nouveaux SDAGE du bassin
 - Suivi des SAGE, PGE et autres commissions liées à l'eau
 - Suivi des travaux du Comité de Bassin (commissions techniques et géographiques)
 - Suivi des dossiers d'actualité nationaux
 - Participation à des groupes de travail techniques

Activités secondaires :

- Aider au fonctionnement de la structure :
- Permanence téléphonique,
- Secrétariat de base (affranchissement du courrier, etc...),
- Appui ponctuel sur des événements
- Recrutement et encadrement de stagiaires, de volontaires et de bénévoles

Certaines missions ont-elles évolué depuis l'année dernière ? (Lesquelles, comment et pourquoi ?)

Pas d'évolution sur les missions. Depuis 2013 il y a demande d'apprendre à gérer le montage de A à Z d'un projet (notamment sur la partie gestion financière). Il y a eu quelques expériences (expo eau), avec également de l'encadrement de jeunes sur des projets coordonnés par Aurore (expo, Paysages Interactifs).

Bilan global de l'année

Comment je me sens (dans) à mon travail ?	<p>Se sent sur une dynamique de routine.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convention maîtrisée, routine avec la crainte de s'y enfermer - Toujours sentiment de solitude dans les missions techniques, même s'il y a des échanges ponctuels avec les collègues ou les salariés du réseau. Le bassin est vaste et les sujets complexes. - Toujours en demande de soutien et d'appui politique au sein de FNE AG
Les points forts de l'année	<ul style="list-style-type: none"> - Les journées de formation sont toujours agréables à monter et organiser (rencontre des acteurs, temps fédéraux) - Clôture du projet « guide eau » - Recrutement du remplaçant : permet de voir comment se passe une procédure de recrutement en amont. - DLA qui a permis de faire bouger le fonctionnement de l'équipe
Les difficultés rencontrées	<ul style="list-style-type: none"> - Animation des réunions téléphoniques / réunions physiques (techniques d'animation, mobilisations avant et pendant des interlocuteurs) - Suivi de dossiers parfois très/trop techniques : quel rôle jouer ? (lien réalisé avec la directrice pour savoir les attendues d'Aurore : jusqu'où aller ?) - Tensions de l'équipe en 2015 ont dégradées l'ambiance : perte de confiance en 2016 : sensation de repli
Temps de travail : constat et propositions d'améliorations éventuelles :	<ul style="list-style-type: none"> - Toujours Ok avec la priorisation de la convention Eau puis 1 projet/an - Meilleure adéquation entre le nombre de jour/projet et nombre de jours réalisés - Meilleure gestion des congés et RTT
Où j'en suis par rapport à mes connaissances et rapports aux différents partenaires ?	<ul style="list-style-type: none"> - Grace aux journées de formation et aux dossiers d'actualité il y a une extension de la connaissance des acteurs et des partenaires. - Echanges réguliers installés avec certains acteurs clés (AEAG, DREAL, animatrices de réseau agri, pêcheurs...)
Suis-je plutôt satisfait, insatisfait ou mécontent de mes méthodes de travail ? Pourquoi ?	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation reste à améliorer (amélioration permanente) : tableau de suivi des projets mis en place (suite aux échanges de l'entretien annuel 2016) permet de mieux s'organiser, moins s'éparpiller. - Organisation du bureau physique à revoir (car plein de sollicitations en parallèle). - N'a pas eu l'occasion de creuser les méthodes d'animation participatives, souhaite garder cette idée et la développer à son retour.

	<ul style="list-style-type: none">- Continuer à aller à la rencontre des associations, même s'il y a moins de formations organisées.
Suis-je plutôt satisfait, insatisfait ou mécontent de mes outils de travail ? Pourquoi ?	<ul style="list-style-type: none">- Pas mal de mouvement dans le bureau avec les services civiques qui nécessite de s'adapter : pas un pb pour le moment, mais nécessite qu'ils se responsabilisent sur le ménage, le rangement, le chauffage, les stores (à Aurore d'instaurer les règles de fonctionnement de son bureau).- Lassitude vis-à-vis du lieu (MRE) et du bureau.- Vidéo-projecteur : très bien, nous rend plus autonome.- Appareil photo à prévoir comme achat cette année.

Bilan des formations suivies (dont formations internes au mouvement) :

Formations suivies	Buts visés/motifs	Apports/résultats
Formations techniques sur l'eau : - Temps fédéraux - FNE eau - FNE juridique - Formations du réseau AG	Améliorer la connaissance et la compréhension des sujets d'actualité et pouvoir mieux appuyer le réseau.	Objectifs atteints avec beaucoup d'échanges, intervenants...
Formation plus sur les savoir-être non réalisée : oublié		

Evaluation des compétences

(selon entretien individuel réalisé en 2016)

Objectifs	Délai de réalisation	Résultat	Évaluation commune	Analyse du résultat
Nombre de formations	31/12/2016	10	9 reste 1 à réaliser en 2017	1 prévue en juillet reportée en novembre par manque de participants
Lettre d'inf'Eau	31/12/2016	12	12	Sur 200 envois, 25% ouverture du mail et 7,5% d'ouverture du pdf.
Appui technique		Adéquation prévu/réalisé	Atteint	Bonne adéquation entre les sujets définis par le COPIL/ RDV AEAG et les sujets traités, l'appui réalisé
Appui technique		Capitaliser les appuis techniques		Comme les sujets sont mieux définis en début d'année, il y a moins de dispersion sur les sujets, et plus de capitalisation.

Pas une année à forts enjeux,
donc appui sur des dossiers mais
pas d'urgence particulière,
gestion au fil de l'eau.

2. COMPETENCES LIEES A LA FONCTION ACTUELLE (NB : la liste ci-dessous n'est aucunement hiérarchisée)

Vous trouverez ci-après une liste de 6 critères « compétences ». Pour chaque compétence, affectez-vous, dans la colonne grisée, une valeur entre 1 et 4, selon le barème joint

1 = Point à améliorer
4 = Point fort
S = salarié(e)

Cadre réservé aux évaluateurs

Critères :	S	Points fort (à préciser par les évaluateurs)	Point satisfaisant (à préciser par les évaluateurs)	Point à améliorer (à préciser par les évaluateurs)
Compétences générales				
- Organisation personnelle	3	Amélioration dans l'organisation : tableau de suivi des projets + points réguliers avec la directrice ont aboutis à une meilleure visibilité sur l'organisation : moins confus		
- Autonomie dans l'activité	4	Autonome, doit pouvoir dire plus en amont quand ne sait plus quel degré investissement elle doit consacrer à des dossiers		
- Capacité à hiérarchiser les priorités, les urgences	3	Globalement plutôt bien géré, mais aurait peut-être du/pu mieux gérer le bouclage du guide pour le clôturer dans de meilleurs délais.		
- Faculté d'analyse pour une prise de décision (diagnostiquer le problème, étudier et structurer des solutions pour le résoudre)	4	ok		
- Capacité à dialoguer et négocier avec les interlocuteurs externes (ex : institutionnels...)	4	ok		
- Capacité à dialoguer au sein de la structure	3		Peut améliorer sa capacité à dialoguer : très bien quand tout va bien, mais a des difficultés à exprimer les difficultés rencontrées	
- Capacité à travailler avec les bénévoles et les pilotes	3	Sabine a fait un retour assez positif du fonctionnement avec Aurore cette année : retours plus		

		qualitatifs, et fonctionnement plus fluide.		
- Capacité à travailler avec la directrice	3	Le fonctionnement en points mensuels sur le suivi des dossiers a permis d'améliorer le suivi des projets et des dossiers. Mais doit savoir exprimer ses doutes et ses difficultés de manière plus spontanée.		
- Capacité à travailler avec le juriste	4	ok		
- Capacité à travailler avec Emilie	3	ok		
- Capacité à travailler avec Léonie	3		Aurait souhaité qu'il y ait plus de liens avec Léonie sur l'organisation des formations, pour donner plus de liant au fonctionnement de l'équipe	
Capacité à encadrer les volontaires/ stagiaires/ bénévoles	/	Pas le cas cette année		
- Capacité à gérer les situations conflictuelles	/	Pas eu de majeure		
- Capacité à être force de propositions	4	ok		
- Capacité d'adaptation (gestion de situations nouvelles, de l'imprévu...)	3	ok		
- Aptitude à animer des réunions de travail / de formation...	4	ok		
Missions Eau				
Capacité à rechercher des éléments de réponse aux questions posées par les assos	4	ok		
Capacité à rédiger des notes de synthèse	4		Rédaction de comptes rendu Peut être amélioré en allant plus dans la synthèse	
Capacité à relayer les positions de FNE MP / les créer	4	ok		

Capacité à organiser et animer des formations/ réunions	4			
Capacité à se positionner vis-à-vis des bénévoles	4	Canalise mieux les bénévoles dans leurs demandes et donc répond mieux aux attentes.		
Capacité à alimenter et à créer des outils de diffusion	4	ok		
Capacité à aller à la rencontre des asso et des partenaires	4	Amélioration nette avec le programme de formation, avec plus de participation en retour		
Capacité à suivre les commissions et à venir en appui aux représentants	4	ok		
Capacité à impliquer l'équipe/ les bénévoles/ FNE dans ses activités	3		Encore trop isolée vis-à-vis de l'équipe, des relations transversales pourraient être renforcées pour « rompre l'isolement » parfois ressenti.	
Capacité à alimenter la Lettre 'eau	4	ok		
Capacité à répondre aux objectifs	4	Mieux, meilleur respect des délais		
Capacité à se positionner vis-à-vis des assos du Bassin Adour-Garonne	4	ok		
Lien fédéral				
- Connaissance et compréhension du mouvement FNE	4	ok		
- Contribution à la vie fédérale (animation de réseaux, liens avec associations membres et affiliées)	4	ok		
- Capacité à échanger avec les associations membres	4	ok		
Participation aux rencontres fédérales pour y représenter FNE MP	4	ok		
Communication/ vie asso				

- Capacité à rédiger des communiqués et des articles		Pas eu en 2016, car n'entre pas dans la convention.		
Capacité à alimenter le site Internet	4	ok		
Capacité relayer les positions de la fédération	4	ok		

PROPOSITION POUR L'ANNEE A VENIR

Fixation des objectifs

Pas d'objectifs à se fixer pour 2017, car sera dès ce soir en congés sabbatique.

Objectifs proposés par la salariée :

Objectifs	Délai de réalisation	Résultat attendu

Objectifs proposés par l'employeur et la salariée :

Objectifs	Délai de réalisation	Résultat attendu	Moyens envisagés pour atteindre ces objectifs

Quelles sont les attentes du (de la) salarié(e) pour améliorer les conditions de réalisation de ses missions ?

- Mutualisation des outils de suivi de projet avec Emilie et/ ou CDM EEDD
- Faire plus d'échanges entre l'équipe salariée et administrateurs (repas, réflexions communes)
- Poursuivre les actions engagées dans le cadre du DLA sur les Ressources Humaines
- Aller plus vers de la co-décision et gestion collective

Quelles sont les propositions du (de la) salarié(e) pour améliorer les conditions de réalisation de ses missions ?

- Travailler à la création d'un second poste eau : possibilité d'avoir un 1/2 temps en plus sur Occitanie sur projets et animation réseau Eau LR + d'autres projets (RSE)

Cadre réservé aux évaluateurs

Evaluation d'ensemble sur le poste :

Globalement année plutôt positive, notamment dans l'organisation qui a été plus rigoureuse, moins abstraite, et qui s'est ressentie sur la dynamique de l'animation de réseau, mieux concrète et structurée.

Après avoir fait le choix de prendre un congé sabbatique, Aurore a su mettre de côté ses doutes et être plus efficace dans la mise en œuvre de ses actions, afin d'atteindre ses objectifs en temps et en heure, et de transmettre ses connaissances à Corentin. D'un point de vue humain Aurore a semblé également plus sereine et légère, mieux installée dans son travail.

La période de congés sabbatique en 2017 semble être un choix pertinent et intervient au bon moment, l'année 2017 aurait sinon pu paraître redondante au regard des années antérieures, continuant de semer le doute sur le fonctionnement du réseau (toujours perfectible), sa place dans l'équipe, etc. au lieu de le lever.

En conclusion l'année 2016 a été une bonne année, avec un mode de fonctionnement plus fluide et serein dans la mise en œuvre de ses missions.

SYNTHÈSES

Points forts

Meilleure organisation dans le suivi des actions : plus de rigueur, moins d'éparpillement, meilleure organisation du temps, meilleurs liens avec les bénévoles : plus ancrée dans ses projets.

Points à améliorer

Renforcer le lien avec l'équipe en partageant plus : le fait de déléguer des missions de « logistique » à Léonie ce n'est pas la déranger, mais vous permettre de partager un projet et de mieux comprendre ce que l'une et l'autre fait, et proposer des améliorations.

Axes de progression


A son retour poursuivre son ancrage dans le projet, moins douter et remettre en cause les fonctionnements acquis (place dans l'équipe, manière de travailler, lien FNE MP-FNE AG, etc.), même si toute action est perfectionnable, afin d'avoir d'avancer dans son projet professionnel.

Date et lieu de l'entretien :

16/01/2017 à Toulouse

Nom, qualité et signature de la
personne ayant conduit
l'entretien :

Marie-Louise CARBIS
Directrice



Nom, qualité et signature de la personne
évaluée :

Aurore CARLOT
CDMeau
Carlot

FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL *

2017

* Partie facultative

Plan de développement :

Compétences pouvant être recherchées pour être renforcées ou ajoutées :

Ces compétences peuvent être acquises sous forme de formation, de tutorat, accompagnement....

Ces compétences peuvent se décliner en :

Compétences « métier »	Compétences managériales
<ul style="list-style-type: none"> - techniques (spécifiques au métier) - organisation - relationnelles - gestion - adaptation au changement... etc 	<ul style="list-style-type: none"> - conduite de projet - conduite d'entretien - animation de réunion - développement des hommes et des femmes - formation...etc

Besoins d'accompagnement identifiés :

	Compétence recherchée	Moyen de l'acquérir
Court terme	Conduite-gestion de projet Les outils d'éducation populaire- animation participative	Formation externe/ interne, tutorat, accompagnement inter/externe Accompagnement/ tutorat
Moyen terme		
Long terme		

Evolution du projet professionnel

Quels sont les souhaits de la salariée en matière :

- d'évolution de sa rémunération salariale

Satisfaite de l'augmentation qui valide la reconnaissance du travail effectué, de la qualité du travail et des responsabilités prises.

• d'évolution de ses missions

Renforcer l'organisation et l'animation de temps fédéraux (formations, réunions, etc.) pour être au contact des bénévoles et des partenaires.

• évolution du projet professionnel (mobilité en interne, externe, etc.)

Evolution au sein de FNE MP :

- Peur de l'enferment de la convention AEAG, demande beaucoup d'énergie pour animer un réseau (comment gagner en énergie pour en redonner derrière ?)
- Intéressée pour ouvrir un second eau au sein de FNE Occitanie en 2018 pour ouvrir vers d'autres missions (RSE, ou autres projets) pour ne pas rester que dans l'animation de réseau, mais aussi être dans la mise en œuvre d'actions plus concrètes (séminaire, formations, etc.)
- Intéressée par une évolution au sein de l'équipe de gestion plus collective (quand l'équipe sera mure).

- **L'évolution interne** : évolution des conditions de travail (matérielles, horaires...), évolution de l'organisation du travail (délégation de tâches, responsabilisation, circulation de l'information, latitude d'initiatives, fonctionnement en mode projet, relations inter-services...), évolution des missions/activités (fixation de nouvelles missions et de nouveaux objectifs, enrichissement des tâches), évolution des responsabilités (création de poste à responsabilités ou prise de poste vacant), les passerelles métiers (changement de poste possible lorsque deux postes peuvent faire appel à des compétences globalement similaires)...

- **L'évolution externe** : à l'intérieur du réseau des CPIE au niveau régional voire inter-régional, dans les autres réseaux associatifs d'environnement, dans des entreprises ou des collectivités...

- **Le changement de métier ou la reconversion professionnelle** : évolution vers un métier ou domaine d'activités complètement différent.

En interne au mouvement : se sent bien à Toulouse, ne se projette pas forcément dans une autre région, pour le moment.

Evolutions externes :

Approfondir les compétences et savoir-faire, qui sont aujourd'hui utilisés mais peu approfondis, dans différents domaines :

- Vers un poste plus de terrain : syndicat de rivière, fédé de pêche, réseau sagnes... animation directe auprès des acteurs du terrain : plus opérationnel.
- Est intriguée par des postes plus en lien avec la dimension d'éducation/transmission de savoir (populaire, professionnelle, enseignement agricole), comme par exemple Graine, Via Brachy, etc.
- Est attirée par des postes d'accompagnement de personnes ou de structures : DLA ou parcours ADRESS (PALANCA, Mouvement associatif, Imaginations fertiles, Etymon, etc.)

Est intriguée par le modèle SCOP et SCIC (Marie-Laure conseille de se renseigner sur le MOUVES, le mouvement des entrepreneurs sociaux qui rassemble des porteurs de projets et des acteurs locaux qui sont dans le changement de modèle (gouvernance, RSE, etc.)

Changement de métier, évolution professionnelle : dans l'agriculture ?

Expression personnelle de la personne évaluée :

Ce que je veux dire :


Cette fiche entretien professionnelle est intéressante, elle permet de se projeter.

Date et lieu de l'entretien :

Le 16/01/2017

Nom, qualité et signature de la
personne ayant conduit
l'entretien :

Marie-Louise CAMBUS
Directrice



Nom, qualité et signature de la personne
évaluée :

Aurore CARLOT
CDM eau
