



RÉFÉRENTIELS
D'ACTIVITES ET DE COMPETENCES
&
PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION
DU CHARGE DE MISSION DLA
DEPARTEMENTAL ET REGIONAL



Janvier 2015



Ces référentiels et ce parcours de professionnalisation proposés sont le résultat des travaux menés par le Groupe de travail « Sécuriser la professionnalisation des chargé-e-s de mission DLA départementaux et régionaux (CM DLA) », action du chantier « Métier » définie dans le cadre du Projet stratégique DLA 2013.

Ce document s'adresse prioritairement aux dirigeant.e.s des structures porteuses DLA, en charge de la mise en œuvre du plan de formation des CM DLA. Les pilotes locaux pourront également s'en saisir afin de mieux appréhender les enjeux de professionnalisation des DLA.

Pour s'adapter aux nouveaux enjeux du secteur associatif et suite au Projet stratégique DLA, le métier DLA change. Dans ce contexte, l'adaptation et le renforcement des compétences des chargé.e.s de mission DLA constituent un enjeu majeur.

Sont proposés dans ce document les référentiels d'activités et de compétences des CM DLA départementaux et régionaux. Un parcours de professionnalisation a également été élaboré afin d'orienter au mieux les dirigeants des structures porteuses DLA.

L'ensemble de cette réalisation s'appuie sur les productions autour de la fonction de CM DLA (2008), les livrables du Projet stratégique DLA et surtout, les travaux du groupe de travail menés tout au long de l'année 2014.

Nous tenons ici à remercier les membres du groupe de travail pour le temps consacré et la qualité de leurs contributions

REFERENTIELS D'ACTIVITES ET DE COMPETENCES

1. Mode d'emploi des référentiels

Les référentiels d'activités et de compétences contiennent :

Les activités → décrivent ce que le CM DLA doit *faire* dans le cadre de sa fonction (ci-dessous, les activités sont numérotées et figurent sur le fond grisé)

Les compétences → décrivent ce que le chargé de mission doit *savoir faire*

« Les compétences sont des combinaisons mixant activités de ressources, qualités personnelles, connaissances, savoir-faire, comportement, qui, mobilisés dans des situations professionnelles identifiées, permettent d'obtenir des résultats évaluables »¹

Quatre types de compétences ont été identifiés :

Compétences transversales → Compétences non spécifiquement liées au métier DLA et pouvant être mises en œuvre au service de plusieurs activités

Compétences spécifiques → Compétences propres au métier DLA

Socles → Compétences socles, fondamentales pour exercer les activités

Complémentaires → Compétences additionnelles, non indispensables pour exercer les activités mais venant les renforcer et/ou les approfondir

Ces référentiels visent à favoriser la gestion des ressources humaines et la qualité du recrutement.

Ils pourront ainsi être utilisés pour :

- Définir le profil de poste du/de la CM DLA
- Être un support d'appui lors des entretiens de recrutement et d'évaluation menés par l'employeur
- Aider les personnes en charge de l'ingénierie de formation et des formations pour les DLA
- Élaborer le parcours de professionnalisation

Etc.

Les principaux utilisateurs de ces référentiels, ainsi que du parcours de professionnalisation) sont :

- les employeurs des CM DLA
- les CM DLA
- l'Avisé
- les Centres de ressources DLA (CRDLA)
- les pilotes nationaux (État, Caisse des dépôts et Le Mouvement associatif)
- les pilotes locaux
- les organismes de formation
- les universités
- les têtes de réseaux des structures porteuses (le cas échéant)

¹ www.aradel.asso.fr/fichier/mois/cahier8.pdf

1. Référentiels d'activités et de compétences pour le DLA départemental

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Socles	Complémentaires
Maîtriser la conduite et gestion de projet (niveau 2)	Appliquer la conduite et gestion de projet complexe
Appliquer les techniques d'animation et d'entretien	Définir une vision et être force de proposition pour le dispositif
Appliquer les méthodes d'intermédiation et de négociation	Gérer les situations complexes (ex: conflits, jeux d'acteurs complexes etc.)
Mobiliser les techniques et outils de veille et de recherche d'information	Optimiser et développer les partenariats
Appliquer des techniques et outils d'information et de communication	
Sélectionner, analyser et structurer des données quantitatives et qualitatives pour nourrir un argumentaire et formuler des orientations	

COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

1	Accompagner les structures d'utilité sociale du territoire
	1.1 Accueillir, informer et orienter les structures
	1.2 Produire le diagnostic partagé des structures et le plan d'accompagnement
	1.3 Mettre en œuvre le plan d'accompagnement
	1.4 Animer la phase de consolidation de l'accompagnement

Socles	Complémentaires
Identifier les fondamentaux du DLA (histoire, acteurs, écosystème, fonctionnement, organisation)	Maîtriser les caractéristiques et enjeux des structures par secteur d'activité (niveau 2)
Repérer les grands principes de fonctionnement des institutions et collectivités	Effectuer une analyse fine des problématiques RH (gestion des conflits; GPEC; gouvernance, recrutement; fonction employeur; dialogue social etc.)
Identifier les grands principes de fonctionnement et les principaux enjeux d'accompagnement des structures d'utilité sociale (en général et sur son territoire)	Appréhender la fiscalité d'une association
Mettre en œuvre la méthodologie du diagnostic partagé et savoir faire émerger les problématiques de la structure (Savoir lire et interpréter les documents comptables et financiers; repérer les associations en difficultés; qualifier les problématiques RH...)	Appréhender le modèle économique d'une structure et évaluer la situation financière, informer et orienter les structures en difficultés financières
Savoir acheter une prestation de conseil (rédiger le cahier des charges, identifier et mettre en concurrence des prestataires, lancer, suivre et évaluer sa mission)	
Mettre en place la démarche de suivi et d'évaluation de l'accompagnement	

2

Animer et articuler le dispositif au niveau départemental

- 2.1 Mettre en œuvre la chaîne de l'accompagnement
- 2.2 Organiser et développer des partenariats
- 2.3 Organiser et animer les instances locales, opérationnelles et de pilotage
- 2.4 Faire connaître et valoriser le DLA
- 2.5 Alimenter l'analyse des besoins territoriaux (ex diagnostic territorial)

Socles

Repérer et mobiliser les acteurs de l'accompagnement, et leurs outils associés

Complémentaires

Identifier et savoir se positionner dans les jeux d'acteurs

3

Administrer et gérer le dispositif

- 3.1 Participer à l'élaboration du programme d'activités
- 3.2 Réaliser le suivi et le reporting des accompagnements DLA
- 3.3 Gérer les budgets et les conventions

Socles

Utiliser et exploiter l'outil Enée Activités en s'assurant de la fiabilité des données

Réaliser et suivre les conventions et budgets d'ingénierie

Complémentaires

4

Contribuer à la qualité du dispositif et de ses différents échelons

- 4.1 Participer à la capitalisation et à la diffusion des pratiques
- 4.2 Participer aux actions de professionnalisation
- 4.3 Organiser et partager une veille qualifiée

Socles

Effectuer des retours d'expériences

Décliner et adaptés les outils proposés au niveau national

Complémentaires

Proposer et co-construire des outils visant à améliorer la qualité du dispositif

Modéliser et transférer ses compétences

2. Référentiels d'activités et de compétences pour le DLA régional

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Socles	Complémentaires
<p>Appliquer les techniques de gestion de projet complexe</p> <p>Maîtriser les techniques d'animation et d'entretien (niveau 2)</p> <p>Maîtriser les méthodes d'intermédiation et de négociation (niveau 2)</p> <p>Mobiliser les techniques et outils de veille et de recherche d'information</p> <p>Pratiquer des techniques et outils d'information et de communication</p> <p>Sélectionner, analyser et structurer des données quantitatives et qualitatives pour nourrir un argumentaire et formuler des orientations</p>	<p>Maîtriser la conduite et la gestion de projet complexe (niveau 2)</p> <p>Définir une vision et être force de proposition pour le dispositif</p> <p>Gérer des situations complexes (ex: conflits, jeux d'acteurs complexes etc.)</p> <p>Optimiser et développer les partenariats</p>

COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

1	<p>Accompagner les structures d'utilité sociale et projets régionaux</p> <p>1.1 Produire l'analyse des besoins territoriaux</p> <p>1.2 Accueillir, informer et orienter les structures</p> <p>1.3 Produire le diagnostic partagé des structures (têtes de réseaux / structures régionales) et les plans d'accompagnement</p> <p>1.4 Produire le diagnostic de projets et le plan d'accompagnement</p> <p>1.5 Mettre en œuvre le plan d'accompagnement</p> <p>1.6 Animer la phase de consolidation de l'accompagnement</p>
----------	--

Socles	Complémentaires
<p>Identifier les fondamentaux du DLA (histoire, acteurs, écosystème, fonctionnement, organisation)</p> <p>Repérer les grands principes de fonctionnement des institutions et collectivités</p> <p>Maîtriser les grands principes de fonctionnement et les principaux enjeux d'accompagnement des structures d'utilité sociale et des secteurs d'activité (niveau 2)</p> <p>Mettre en œuvre la méthodologie du diagnostic partagé en lien avec les DLA départementaux</p> <p>Savoir acheter une prestation de conseil (rédiger le cahier des charges, identifier et mettre en concurrence des prestataires, lancer, suivre et évaluer sa mission)</p> <p>Mettre en place la démarche de suivi et d'évaluation de l'accompagnement</p>	<p>Effectuer une analyse fine des problématiques RH (gestion des conflits; GPEC; gouvernance, recrutement; fonction employeur; dialogue social etc...)</p> <p>Appréhender la fiscalité d'une association</p> <p>Appréhender le modèle économique d'une structure et évaluer la situation financière, informer et l'orienter les structures en difficulté financière</p>

2

Animer et articuler le dispositif au niveau régional

- 2.1 Mettre en œuvre la chaîne de l'accompagnement
- 2.2 Organiser et animer les instances locales, opérationnelles et de pilotage
- 2.3 Accompagner et suivre l'activité des DLA départementaux
- 2.4 Organiser et développer des partenariats
- 2.5 Faire connaître et valoriser le DLA

Socles

Repérer et mobiliser les acteurs de l'accompagnement, et leurs outils associés

Proposer les ressources et outils nécessaires aux DLA départementaux et organiser des temps de formation et d'échanges

Analyser des problématiques et formuler des préconisations

Complémentaires

Identifier et savoir se positionner dans les jeux d'acteurs

3

Administrer et gérer le dispositif

- 3.1 Participer à l'élaboration du programme d'activités
- 3.2 Réaliser le suivi et le reporting des accompagnements DLA
- 3.3 Gérer les budgets et les conventions
- 3.4 Encadrer la gestion des prestataires (informer, référencer, suivre leur activité)

Socles

Utiliser et exploiter l'outil Enée Activités en s'assurant de la fiabilité des données

Réaliser et suivre les conventions et budgets d'ingénierie

Complémentaires

4

Contribuer à la qualité du dispositif et de ses différents échelons

- 4.1 Participer à la capitalisation et à la diffusion des pratiques
- 4.2 Faire remonter les dysfonctionnements
- 4.3 Participer aux actions de professionnalisation
- 4.4 Organiser et partager une veille qualifiée

Socles

Effectuer des retours d'expériences

Décliner et adapter les outils proposés au niveau national

Complémentaires

Proposer et co-construire des outils visant à améliorer la qualité du dispositif

Modéliser et transférer ses compétences

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DU-DE LA CHARGE-E DE MISSION DLA

2. Le besoin de définir un parcours

Depuis son entrée dans le dispositif et tout au long de sa mission, le-la CM DLA connaît différents besoins de montée en compétences. Ces besoins sont spécifiques à chaque jalon de son parcours dans le DLA (nouvel entrant, « junior », « sénior »...). Ils sont également influencés par les évolutions contextuelles, réglementaires, métier.

Les rapports IGAS² et Soleil Bleu³ intégraient déjà des préconisations concernant la nécessité « d'inscrire le métier de chargé.e de mission dans un véritable parcours professionnel ».

3. La construction du parcours

Quatre actions ont été identifiées comme essentielles dans la montée en compétences du-de la CM DLA :



FORMATIONS

Moyens et objectifs pédagogiques définis

Prérequis clairement identifiés

Évaluation en amont des besoins de formation

Évaluation des acquis de la formation en aval

Formateur qualifié

> Cf. caractéristiques de l'action de Formation professionnelle continue (FPC)



INFORMATION/ SENSIBILISATION

Moins exigeant que l'action de formation professionnelle

(notamment en termes de formalisme et d'évaluation)

Format souvent court (2 h par ex.) pour répondre à un besoin précis

Actualisation des connaissances et des compétences



OUTILLAGE

Fiche ou note technique, guide méthodologique

Peut être accompagné par une session de visio-conférence



CO-DÉVELOPPEMENT ÉCHANGES DE PRATIQUES

Retours et partages d'expérience, peut participer à renforcer la culture commune

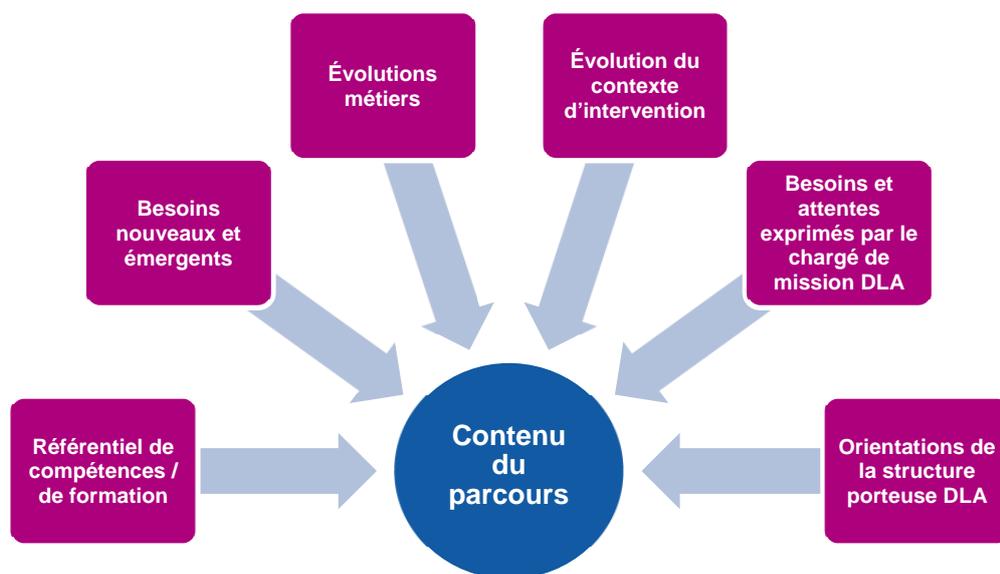
Peut se faire lors d'une conférence téléphonique, de rencontres inter-opérateurs

Parrain/ marraine

² Evaluation du Dispositif local d'accompagnement (DLA), Rapport IGAS, janvier 2012, consultable sur www.igas.gouv.fr

³ Le cabinet Soleil Bleu a été missionné par les pilotes nationaux du DLA pour les appuyer dans la conduite du Projet stratégique DLA 2013.

Le contenu du parcours se construit essentiellement à partir des référentiels de compétences, même si d'autres facteurs participent à sa construction, comme indiqué dans le schéma ci-dessous :



Combinées entre elles, et organisées dans le temps selon l'ancienneté du-de la CM DLA, l'ensemble des actions de professionnalisation (formation, sensibilisation, outillage, co-développement ou échanges de pratiques professionnelles) forment le parcours.

 Le scénario de parcours élaboré ci-après tient compte à la fois des convergences et des spécificités de besoins entre CM DLA départemental et régional.

Parcours de professionnalisation du-de la chargé-e de mission DLA départemental et régional

		Action réalisée ou portée prioritairement par :		
		0 À 1 AN D'ANCIENNETÉ SUR LE DLA Appropriation et acquisition des compétences fondamentales	1 À 3 ANS Consolidation et enrichissement des acquis	PLUS DE 3 ANS Développement des compétences, développement des savoir-faire
 Formation	Avisé/ CR DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Méthodologie du diagnostic partagé de l'association* - Interprétation des documents comptables et financiers* - Enée 2* 	<ul style="list-style-type: none"> - Fiscalité des associations* - Associations en difficulté financière* - Gestion financière niveau 2 	
	Structure DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de projet* 		<ul style="list-style-type: none"> - Intervention en formation DLA - Gestion de projet complexe
	Autres**			<ul style="list-style-type: none"> - Nouer des partenariats, mener une négociation efficace
 Sensibilisation	Avisé/ CR DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Journée d'accueil nationale* - Enjeux et spécificités sectorielles* 	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondissement sectoriel* - Approfondissement thématique* 	
	Structure DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Achat d'une prestation de conseil, relation au consultant 		<ul style="list-style-type: none"> - Interventions lors de journées DLA
	Autres**	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance et enjeux du secteur associatif 		
 Outillage	Avisé/ CR DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Supports pour les nouveaux arrivants* - Guide de prise en main d'Enée activités* - Boîte à outils (BAO) Diagnostic partagé* - BAO Phase de consolidation de l'accompagnement* - BAO Prestataires 	<ul style="list-style-type: none"> - Productions thématiques des CRDLA (GPEC, RH, IAE, etc.) 	
	Structure DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Achat d'une prestation de conseil, relation au consultant 		<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation d'outils tels que matrice d'analyse, carte conceptuelle, logigramme etc...
	Autres**	<ul style="list-style-type: none"> - Panorama des acteurs clefs de l'accompagnement* 		
 Co-développement	Avisé/ CR DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Échanges de pratiques sur le métier ou thématiques (ex : RH) 	<ul style="list-style-type: none"> - Échanges de pratiques sur le métier ou thématiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Échanges de pratiques sur le métier ou thématiques
	Structure DLA	<ul style="list-style-type: none"> - Temps de « transfert de savoir-faire » avec un autre DLA - Avoir un parrain/marraine 	<ul style="list-style-type: none"> - Apport d'informations sur Enée Ressources, réponse sur la liste de diffusion DLA 	<ul style="list-style-type: none"> - Être parrain / marraine - Contribuer à des Groupes de travail - Participer à la co-construction d'outils
	Autres**	<ul style="list-style-type: none"> - Temps d'intégration (ex : lors d'un inter-DLA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Échanges de pratiques sur l'articulation avec les acteurs de l'accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Comment développer des partenariats avec les acteurs de l'accompagnement

* Obligatoire / ** Exemple : Tête de réseau nationale, Mouvement associatif, DLA régional

4. Fonctionnement du parcours

Les actions de professionnalisation peuvent être mises en œuvre :

→ **À différents moments du « parcours métier » :**

Prise de fonction dans le dispositif ; évolution vers un autre poste dans le dispositif ; approfondissement du métier ; actualisation de savoirs et de compétences ; remobilisation dans le métier

→ **Selon différentes modalités :**

En toute autonomie (autoformation) ; en groupe hétérogène ; en groupe homogène ; en groupe restreint voire en binôme ; en présentiel ou à distance

→ **Dans différents cadres de mise en œuvre**

Obligatoire ; facultatif ; gratuit ; payant

Les actions indiquées « obligatoires » permettent de repérer les actions socles incontournables à suivre pour tout chargé.e de mission

5. Une responsabilité et une mise en œuvre partagée

La construction et la mise en œuvre de parcours relève et engage plusieurs types d'acteurs poursuivant des objectifs communs : structure porteuse DLA ; réseau de la structure porteuse (le cas échéant) ; Avise ; Pilotes (conventionnement) ; Centres de ressources DLA ; OPCA etc. Le parcours précise ainsi, en fonction de l'action de professionnalisation, quel type d'acteur a prioritairement en charge l'action de professionnalisation.

6. Engagement des structures porteuses

Les conventions stipulent l'engagement des structures porteuses à faire suivre par CM DLA le parcours de professionnalisation défini et à participer ainsi aux actions proposées par le DLA régional, les CRDLA et l'Avise.

7. La valeur ajoutée attendue du parcours

Le parcours de professionnalisation vise à permettre :

- Une **meilleure lisibilité** des besoins en compétences et des ressources existantes par les employeurs des CM DLA, et de façon plus générale, les pilotes du dispositif
- Une **formalisation et une reconnaissance du métier** ainsi que des compétences requises et mises en œuvre
- Une **progression** dans le métier, grâce à une offre en termes de formation et d'outillage ainsi que des ressources permettant de répondre aux besoins du professionnel en fonction de son niveau d'apprentissage et de mise en œuvre sur le terrain
- Une **adaptation aux évolutions** métier, le parcours étant adapté et mis à jour au regard de l'actualisation du référentiel de compétences
- Un **suivi**, c'est-à-dire une appréciation du professionnel pour situer le niveau de maîtrise de ses compétences
- Une **évaluation**, permettant au-à la salarié-e de situer les compétences restant à acquérir ou à compléter
- De nombreuses opportunités de **mutualisation et d'amélioration** des pratiques professionnelles entre CM DLA, contribuant à la construction d'une culture commune DLA

ANNEXE 1

Les membres du comité de pilotage et du groupe de travail

Pilotage de l'action

L'action « Sécuriser la professionnalisation des chargé.e.s de mission des DLA départementaux et régionaux » est une action issue du chantier « Métier » définie dans le cadre du Projet stratégique DLA 2013.

- Pilote référent du chantier « Métier » : DGEFP
- Responsable de l'action : Avise
- Contributeurs : cf. ci-dessous

Contributeurs au groupe de travail

- **Bruneau Sophie**, DLA Lot-et-Garonne, BGE Lot-et-Garonne
- **Clain Erell**, Avise, Département formation
- **Cornaille Jeanne**, Avise, Programme DLA
- **Dubois Pascale**, DLA Hauts-de-Seine, HDSI
- **Duchêne Stève**, DLA régional Alsace, Alsace Active
- **Duval Armelle**, Avise, Programme DLA
- **Foltz Aurélie**, DLA régional Ile de France, L'Atelier
- **Hervé Gwénaél**, DLA Pays de Rennes, Réso solidaire
- **Katlama Cécile**, CRDLA Financement, France active
- **Laborde Delphine**, CRDLA Sport, CNOSF
- **Morais Alexandra**, Avise, Département formation
- **Maupilé Stéphanie**, DLA Gironde, IFAID
- **Miloud-Ali Tiphaine**, CRDLA Environnement, UNCPPIE
- **Mortier Pierre**, CRDLA Social, médico-social, santé, UNIOPSS
- **Ndiaye Sidane**, DLA Val de Marne, BGE Adil
- **Ourouh Nadia**, DLA Haut-Rhin, Alsace Active
- **Persil Sarah**, DLA régional Picardie, Le mouvement associatif Picardie
- **Porisse Caroline**, DLA régional Champagne-Ardenne, CRESCA
- **Rivera Lucile**, CRDLA Culture, Opale
- **Sourice Cécile**, DLA régional Bretagne, CRES Bretagne

ANNEXE 2

Références bibliographiques

Ressources sur les référentiels de compétences et les métiers

- Les cahiers du développeur économique n°8, Le référentiel de compétences des professionnels du développement territorial, Aradel, Octobre 2005, consultable sur <http://www.aradel.asso.fr/fichier/mois/cahier8.pdf>
- Des curricula pour la formation professionnelle initiale, Annexe 2 : les éléments du référentiel métier, X.Roegiers, De Boeck, 2010
- Guide d'utilisation du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (Référentiel CCSP), version 1, ANLCI, Mars 2009, consultable sur www.centre-inffo.fr

Rapports

- Evaluation du Dispositif local d'accompagnement (DLA), Rapport IGAS, Christine Branchu, Alain Morin, Janvier 2012, consultable sur www.igas.gouv.fr

Sources internes au dispositif DLA

- Boîte à outils issue du Groupe thématique « définition du métier de chargé de mission DLA », février 2008, consultable sur ressources.enee.fr
- Boîte à outils issue du Groupe thématique « définition du métier de chargé de mission C2RA », février 2008, consultable sur ressources.enee.fr
- Chantier stratégique DLA 2013, Résultats du questionnaire dédié aux acteurs opérationnels, Soleil Bleu, juillet 2012
- Les opérateurs du DLA : état des lieux, Avise, 2006
- Profil des chargé-e-s de mission DLA-C2RA, Enquête 2010, Avise, 2011, consultable sur ressources.enee.fr
- Supports du Séminaire du 24 septembre 2013, Le dispositif DLA en 2014 : principales orientations, 2013, consultables sur <http://evenement.avise.org/24septembre2013/fiches-de-syntheses/>

ANNEXE 4

Extrait du modèle national de « Convention cadre pluriannuelle d'objectifs 2014-2016 du DLA régional et du DLA départemental » relatif aux actions de professionnalisation et au parcours**DLA DEPARTEMENTAL****[Annexe 2] - Collaboration avec les autres acteurs du dispositif**

« Le dispositif DLA est un dispositif national qui se met en œuvre au niveau local autour d'un réseau structuré et organisé à plusieurs échelons :

- Les DLA Départementaux constituent l'échelon local qui assure le lien direct avec les structures d'utilité sociale sur les territoires ;
- Les DLA Régionaux assurent l'articulation entre stratégies territoriales et interventions individuelles, en contribuant notamment à l'articulation du dispositif avec les ressources du territoire (réseaux et dispositifs des collectivités) ;
- Les Centres de Ressources DLA contribuent à la connaissance et à la structuration des secteurs et des filières au niveau national, et apportent leur expertise aux DLA départementaux et DLA régionaux dans l'exercice de leurs missions ;
- L'Avisé assure l'animation nationale du dispositif dans son ensemble, à travers ses missions d'appui au pilotage national et local, de qualification, d'outillage, de valorisation et de suivi de l'activité du dispositif.

DLA régional

Le bénéficiaire s'appuie sur le DLA régional qui favorise l'interface entre les différents échelons du dispositif, assure la mise en réseau et l'animation des DLA de sa région, est chargé d'outiller et de qualifier les DLA et les autres acteurs locaux de l'accompagnement présents en région.

Le bénéficiaire s'engage à participer aux actions conduites par le DLA régional : actions d'animation, réunions de concertation, groupes de travail, mise en œuvre des ingénieries collectives et des schémas d'accompagnement sectoriels, participation, pour sa part départementale, au programme d'action régional (mutualisation des bonnes pratiques, diffusion des savoir-faire, promotion du dispositif, mobilisation des partenaires, etc.).

Centres de ressources DLA

Pour compléter sa compétence généraliste, le bénéficiaire s'entoure d'experts sectoriels, organisés au niveau national en Centres de Ressources DLA. Le centre de ressources DLA réunit les professionnels de son secteur, têtes de réseaux associatives et ministères compétents.

Le bénéficiaire s'engage à participer, aux réunions de mise en réseau, séminaires de qualification et actions de formation mis en œuvre et conduits par les centres de ressources DLA.

L'Avisé

Le bénéficiaire s'engage à participer et/ou collaborer étroitement aux actions conduites par l'Avisé dans le cadre de sa mission d'animation nationale du dispositif DLA.

A ce titre, le bénéficiaire s'engage à ce que tout nouveau chargé de mission DLA suive, dès son embauche, le parcours de formation mis en place par l'Avisé et les Centres de ressources DLA.

Le bénéficiaire s'engage à collaborer de façon étroite aux travaux de capitalisation, d'élaboration d'outillage et de méthodologie, de valorisation et d'évaluation menés par l'Avisé »

[Annexe 5] – Indicateurs d'évaluation et éléments de mise en œuvre

« Indicateurs ressources humaines :

- Indicateurs ressources humaines DLA
- Participation aux sessions de formation Avise
- Participation aux sessions de formation des Centres de ressources DLA
- Participation aux temps d'animation des DLA régionaux
- Participation aux temps d'animation de l'Avise
- Participation aux temps d'animation des Centres de ressources DLA ».

DLA REGIONAL

[Annexe 2] – Pilotage et organisation du DLA régional

« Pour renforcer la qualité des actions, le DLA régional s'appuie sur les Centres de Ressources DLA, sectoriels ou thématiques et sur l'Avise, qui assure l'animation nationale du dispositif, au service de ces différents acteurs.

Dans ce cadre, le Bénéficiaire de la présente convention s'engage à :

- favoriser les collaborations entre DLA d'un côté, l'Avise et les Centres de ressources DLA de l'autre ;
- collaborer étroitement avec l'Avise, les Centres de ressources DLA, l'Etat et la CDC dans le cadre notamment des travaux de capitalisation et de valorisation du dispositif ;
- accueillir tout nouveau chargé de mission DLA départemental et l'inscrire dans le parcours d'accueil mis en place à cet effet (rendez-vous avec l'Avise, parrainage par un autre chargé de mission DLA départemental,...) ;
- participer aux réunions inter-DLA régional, aux groupes de travail thématiques, aux formations et séminaires réalisées par l'Avise ou tous prestataires désignés par l'Etat et la CDC ;
- diffuser les productions nationales de l'Avise et des Centres de ressources DLA (outils, études, guides méthodologiques, etc.), aux DLA départementaux et aux pilotes régionaux, et favoriser leur appropriation ;
- solliciter les Centres de ressources DLA et l'Avise en appui à l'élaboration, la conduite et l'évaluation des actions régionales relevant de l'appui à la structuration sectorielle ;
- coopérer avec les Centres de ressources DLA dans leur mission d'évaluation de l'impact du dispositif dans leurs filières d'activité respectives, pour leur articulation avec les évaluations territoriales »

[Annexe 5] – Indicateurs d'évaluation et éléments de mise en œuvre

« Indicateurs ressources humaines DLA

- Participation aux sessions de formation Avise
- Participation aux sessions de formation des Centres de ressources DLA
- Participation aux temps d'animation de l'Avise
- Participation aux temps d'animation des Centres de ressources DLA »