

Recrutement d'un collaborateur en temps partagé

10.

Les Communautés d'Énergies Renouvelables (CER) reposent souvent sur l'engagement bénévole de leurs membres. Pour se structurer et se développer, elles peuvent envisager l'embauche d'un salarié. Le recrutement d'un collaborateur en temps partagé peut être une solution adaptée : un collaborateur est recruté et travaille pour plusieurs CER, ce qui permet de mutualiser les coûts et d'assurer un appui professionnel tout en préservant la flexibilité des structures.

Cibles



Communautés d'Énergies
Renouvelables (CER)



Collectivités

Ressources disponibles

- [Fiches de poste \(CV région de Condrieu, Energicimes...\)](#)

Mise en œuvre



Objectifs

- Soulager les bénévoles des CER, qui sont fortement mobilisés.
- Accélérer le développement des CER grâce à un salarié apportant du temps et une expertise technique.

En raison de la difficulté d'embaucher un salarié avec les seules ressources de la CER, deux axes sont envisageables :

- Mobiliser des financements et subventions permettant de cofinancer le poste en complément des fonds propres de la CER.
- Mutualiser cette ressource salariée avec d'autres CER voisines ayant des besoins similaires.

Étapes du processus

1. Évaluer les forces bénévoles et définir les objectifs de développement de la CER. Vérifier si un salarié est nécessaire ou si d'autres solutions peuvent être envisagées.
2. Définir précisément les objectifs et les missions du poste pour s'assurer qu'il répond à un besoin clair et structuré.
3. Échanger avec les CER voisines pour envisager une mutualisation du poste si des besoins communs existent.
4. Estimer les besoins de financement nécessaires en incluant salaire, charges et frais de gestion.
5. Identifier les financements possibles en fonction des territoires (subventions, fonds européens Leader, autres fonds privés de type : CNR, mécénat, mécénat de compétence, etc.) et monter un plan de financement.
6. Déterminer la structure qui portera le poste, soit au sein de la CER, soit via une organisation tierce.

Retour d'expérience



Retour d'expérience des Centrales Villageoises de la Région de Condrieu : un poste à 80 % a été créé pour la CER, financé en partie par la structure elle-même, avec un cofinancement de la Compagnie Nationale du Rhône et de la communauté de communes.

Retour d'expérience des Centrales Villageoises Energicimes, Perle et Solaret : un emploi mutualisé entre ces trois CER savoyardes a été mis en place pour accélérer leur développement. Le poste a été financé par les CER avec un cofinancement de deux communautés de communes et des fonds européens Leader. L'objectif est d'assurer la pérennisation du poste sans subvention après deux ans, grâce aux projets développés.



Bonnes pratiques

- ☐ Définir précisément les missions confiées au salarié pour répondre aux besoins de la CER.
- ☐ Assurer un encadrement et un accompagnement régulier pour faciliter la prise de poste et l'efficacité des actions.
- ☐ Clarifier l'articulation entre bénévoles et salarié afin d'optimiser la répartition des rôles et éviter les doublons.
- ☐ Maintenir un lien fort entre les CER en cas de mutualisation du poste pour assurer une bonne coordination.
- ☐ Se faire accompagner par un acteur extérieur pour structurer ce type de projet dès son lancement, si besoin.