



LES RESSOURCES

C'EST QUOI UNE RESSOURCE ?

Pour un projet il faut de l'argent. Point.

Ce cliché néglige d'**autres ressources** tout aussi importantes tels que les compétences, le réseau, les infrastructures matérielles,...

Si on a assez de ressources, le projet va fonctionner c'est sûr !

Tu penses que la simple disponibilité de ressources assure le succès d'un projet, alors qu'en réalité, la manière dont ces ressources sont **gérées** est plus déterminante.

STOOOP ! Les ressources ne sont ni statiques ni constantes !

Ok. J'ai compris. Je vais faire le bilan des ressources en début de projet.

Elles **fluctuent** en fonction des circonstances et de l'impact de notre projet. Elles s'évaluent continuellement.

LES 5 CAPITAUX

Le concept des 5 capitaux constitue une approche systémique de la richesse d'une organisation, allant au-delà du simple capital financier.



Lors du diagnostic du contexte, faites le bilan de vos capitaux (**fiche 2**).

LE CAPITAL CULTUREL

Le savoir faire, le savoir être, le savoir (connaissances) et le savoir transmettre sont des **compétences** à faire valoir auprès de vos partenaires.



Il vaut mieux avoir des compétences en pédagogie pour un projet d'accompagnement scolaire.

LE CAPITAL SOCIAL

Votre **réseau** et vos **relations** ont de la valeur: bénéficiaires, partenaires, pouvoirs publics et décideurs.



Des partenariats avec Actiris ou des entreprises améliorent votre projet d'insertion socio-professionnelle.

LE CAPITAL ÉCONOMIQUE

Les ressources **financières** du projet : subventions, appels à projets, emprunts, dons, fonds propres, revenus du projet,... Mais aussi vos immeubles !



Vous recevez 1000 € via un appel à projets pour une fête de quartier

LE CAPITAL SANTÉ

Une **équipe en bonne santé** équilibre charge de travail, charge émotionnelle... C'est une ressource essentielle. Les **risques psychosociaux** doivent être pris en compte.



Un projet qui exténue une équipe et/ou la direction est-il un bon projet ?

LE CAPITAL SYMBOLIQUE

Votre réputation, votre crédibilité, votre fiabilité,... tout cela façonne votre **image de marque**.



L'ensemble des autres capitaux constitue votre capital symbolique. Tout déficit dans l'un d'eux aura un impact sur votre image de marque.



GÉRER LES RESSOURCES FINANCIÈRES



LE BILAN DES DÉPENSES

Inventorisez les **ressources disponibles** (exemple : un local). Tenez compte des consommations.

Inventorisez les **ressources manquantes** pour le projet. Estimez ensuite leur **coût d'acquisition**.

Vous avez le **bilan de vos charges**.

LE BILAN DES RECETTES

Inventorisez les **sources de revenus** générées par le projet (ventes, subventions, frais d'inscription, cotisations).

Pondérez ces recettes en fonction des **risques**.

Vous avez le **bilan de vos produits**.



Pour en savoir plus sur les **risques**, rendez-vous à la **fiche 8**.

LE BILAN PRIMAIRE

Si les recettes (produits) sont supérieures aux dépenses, le projet sera en **boni**, il augmentera votre capital économique.

Au contraire, si le projet sera en **mali**, vous dilapiderez votre capital économique.

AFFINER LE BUDGET

Tenez compte de votre **plan d'action** et des **coûts complémentaires** (trésorerie, pilotage, aléas, frais de fonctionnement,...).

Prévoyez des moments de contrôle budgétaire réguliers sur la viabilité du projet.

LE PLAN DE TRÉSORERIE

Vos ressources ne sont pas disponibles à 100% dès le premier jour. Les **revenus** sont **étalonnés** selon des échéances planifiées.

Vos dépenses ne se font pas toutes en fin de projet. Selon les échéances de paiement de vos fournisseurs, vous aurez besoin de **liquidités**.

Le plan de trésorerie c'est l'analyse des **flux financiers** (entrées et sorties réparties dans le temps).

Si vous devez **emprunter** de l'argent pour assurer vos liquidités, les frais influenceront votre budget.



Sans planification, pas de plan de trésorerie correct, Alors rendez-vous **fiche 7**.

GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES



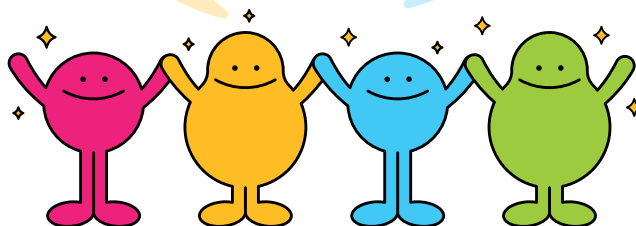
Un **organigramme** à jour pour faciliter la communication et la collaboration.

Planifier des **formations continues** pour aligner les compétences sur les objectifs.

Politique d'**intégration des nouveaux et nouvelles**

Des **fiches de fonction** claires pour définir les responsabilités.

Une **procédure de recrutement** claire et réellement appliquée



Reconnaissance

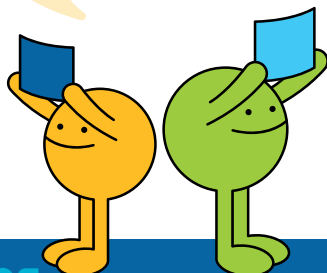
Un **règlement de travail** conforme à la législation, équitable et communiqué.

Prévenir le **burn-out** et le stress professionnel

Délégation

Soutien aux difficultés relationnelles

Travail sur la **cohésion d'équipe**



Deux formations pour aller plus loin :

- **Trouver des financements pour mes projets**
- **Accompagnement des équipes dans le secteur du non-marchand : enjeux et défis**

Visitez notre site pour connaître les prochaines dates !