

Valérie LE CALVEZ _ CS Pierre Legendre _ Coueron
11/01/22

parcours? Licence AES à Renens, puis secrétaire accueil FJT, à permis une réorientation sur accompagnement social.

BETEP puis DEFA (stage à l'accord).

Puis Resp jeunesse à coueron, anim famille

Au dpt en retraite de la direction a postulé car avait la sensation d'avoir fait le tour (2012)

Est à P. LEgendre depuis 98.

Direction?

Conduite de projet: élaboration et mise en musique et harmonie avec habitants (en partant d'eux, leurs besoins), salariés, admin

Du début et ensuite dnas la conduite de projet avec une aptie veille pour s'assurer que l'on reste bien dans les obkjectifs

Ne pas foncer tête baisser, garder la veilles sur els initiatives pour garder les objectifs, valeur et projet social en ligne de mire.

Ne aps être cloisonnée dans notre projet, garder une ouverture

Nécessite une vision large et au-delà des murs: travail en partenarait

Partenaires? Financeurs / techniques / pédagogiques

Relation avec admin?

Lien avec présidences importyant car il faut donner la place à chacun.

Veiller à ce que chacun ait bien s aplace.

Vigilance à rester à sa place et tt le monde reste à sa place: admin / direction

Salarié parfois envie de prendre des déciion et ont des projets. Difficile: souvent ca va aller plus vite si fait par des pros mais ce n'est pas la fin en soi qui compte mais comment on y arrive. c'est ça qui va intéresser.

Implication des habitants et admin va être intéressante.

Direction et équipe: devoir impliqué admin dans la prépa, orga: on va aps aller droit au but et faire tout seul: c'est un point de vigilance, **qqch à reprendre tout le temps** mm si on le sait

Comment faire? Travail à faire sur place et posture de chacun (par exemple quand amdin ne viennent pas ou ne savent aps pouquoi doivent venir)

veille et mise en place d'outils qui amènent à réfléchir / remise en question / distance

Par questionnement, écoute: échange lors des réunions d'équipe

Mission RH?

Donne sensation overbookée:

Gestion pure (recrutement, lien compta, co,ngés, prévoyance, ...)

Peut prendre beaucoup d eplace

c'ets le côté mouton à 5 pates: missions variées, il faut être partout et performant.

Gestion du temps compliqué pour approfondir chaque mission (CSE, ...)

- + gestion d'équipe: Wer la cohésion (11 pers. dont diretion)
- + Veille sur équipe, pas que dans le fonctionnement?

Veille comment? entretien indiv, sens les tensions des équipes lors des réu hebdos

voir els choses tous ensemble + W cohésion par ressenti des tensions, des eprs désabusées

En mars formation intra de 2j sur la communication (savoirs reliés)

Absence de Valérie sur 1,5 ans. L'équipe a bougé, ressent des petites tensions entre certains?

Place de chacun: en réunion, questionne sur projet en cours.

Equipe est passionnée donc font vraiment / direction est là pour rappeler le cadre

W en open space (7 dans le bureau)

Avantage: dynamiser, capter els infos

Inconvénients: concentration, ne pas intervenir systématiquement, sursollicitation

1 bureau à dispo pour s'isoler

Gestion pure?

Dde de subvention, bilan, rapport d'activité (veiller à ce qu'il soit fait, participation), Partage outil

Budget pro

cloture compte (calcul d e sprestation)

aspect social: vérifier els mutuelles, les attestations

- + référence pour activités socioculturelle adulte (prog, recrutement prof, nvelles acti), équilibre financier , bon déroulement activité

Gestion équipement?

Garante de la bonne utilisation du bâtiment mis à dispo par la ville (sécurité, commission, veille...)

Procédure incendie évacuation (ERP)

Si pb technique = la ville. l'équipe est autonome et pro-active pour dde de travaux.

Communication et promotion? Veille

Un protocole existe avec commission communication. veille aur espect du protocole.

Questionnement sur média utilisé, les fautes...

Un CS? lieu les habitants peuvent trouver réponses à différents besoin et être orientés

Mixité= générationnelle / cutlutrelle / sociale / acceptation de tous

→ respect / tolérance

Tous les moyens sont bo,ns et complémentaires pour permettre la apticption

Ex: boîte à dons: inbterpeler les eprsonnes qui viennent régulièrement san srenter

On a demandé leur avis sur le fonctionnement: prise d econtact , responsabiliser...= aller vers

Aller evrs = aller dans les lieux de vie des habitant du territoire

/ au diagnostic au début du projet social, iunflue sur les lieux où aller: abribus, entrée commerce, médiathèque

Aller voir comment vivent les habitants & permet la proximité

Direction: veiller à l'évolution du territoire.

A Coueron, bcp d enouveaux logements: comment on y intervient? Qui sont les nouveaux habitants?

Tendance riural mais aps loin d'atlantis

1 CS= prêt de salle mais pas uniquement

Aussi pour faire fonctionner les asso dans le projet social.

ex: asso ass mat = lien avec 2 pers dans le CA

Comité local retraités = dans le CA

Permet un projet d'ensemble pour faciliter le partenariat

Partenariat?

Ville de Coueron: axe jeunesse -avec un coordo jeunesse il esxiste un espace municipal 15/23, un anim du CS y intervient (cadre, bases mm fonctionnemnt de l'asso)

Axe politique: enfance jeunesse, vie asso

Coinvention avec ville / 4 ans: aspect politique

Réunion ville et admin du bureau sur les chantiers priuritaires

avec des élus: Valeurs et projets partagés pour els années à venir

- le commun sur lequel on rédige la convention (DD jeunesse, enfance...)
- Actuellement bonne relation avec la ville
- Les membres élus sont de droit au CA, consultation après vote

Servicié culturel: accès à spectacle, CLAS (accompagnement scolaire, médiathèque)

Technique: barnum, matériel

- Asso locale: sociale / consultation des asso du territoire sur des projets (fractures numériques)(= ponctuelle comme resto du cœur)
- Union des associations (Henri Normand et P. Legendre)= 3 anim en commun sur jardinage, épicerie solidaire
- caf: conseillère caf sur projet dpt en vacances
- conseillère technique, partenaire financier (accompagnement)
- Département: financier pur
- CTG: convention territoriale globale: ville & caf & acteurs du territoire pour 3 ou 4 ans
 - les gènes: famille, handicap, enfance jeunesse Orientation stratégiques des chantiers

Représentations sur les groupes en fonction des thématiques

Direction impulse participation dans les regroupements

Quatidien: mails (instance, ODJ CA/ bureau, CR bureau, ...), ddes de stage

Réunion équipes: odj nourri au fur et à mesure

Subvention: tableau excel (financier, date), bilan, dde

Sur 1 année, période difficile: février / mars (bilan, budget prev, tableau personnel)

Orga : objectif par semaine de production puis après priorité (échéance subvention / date bureau , CA envoi ODJ , CR...)

Un bon directeur? Organisé

Donner de l'importance à chaque secteur (ne pas privilégier un)

être garant : veille à la bonne cohésion de l'équipe car tout seul ne fera rien

Garder 1 pied dans le terrain

être présent, pas enfermé dans le bureau avec son tableau excel et ses seules

Avoir une bonne connaissance du terrain (je sais de quoi on me parle)

ouvert sociable (posture importante)

convivialité et être disponible

Que les gens qui rentrent se sentent accueillis

Accepter que anim ou béné prennent du temps

être transparent avec les instances (présidence)

ne pas être pris par l'administratif

Importance d'avoir des personnes avec qui échanger, on peut vite être isolé (attention à la posture)

Impoindérable du métier: Relation avec l'humain (DEFA = péda de la relation humaine) - être à l'écoute: équipe salariée, bénévoles, admin, habitants

Technique: base de compte,

environnement social (institutionnel, associatif),

connaissance du territoire

Pédagogie du social: Mesurer la viabilité d'un projet en fonction de l'ensemble de ces éléments.

gestion et conduite de projet:

ne pas être tout le temps dans l'action mais retour et réflexion sur finalités, valeurs et objectifs.

Savoir évaluer

/ aux subventions: savoir évaluer les risques en fonction des modalités de financement (quand on a la réponse / à l'action).

Ce qui a manqué (et je m'en aperçois maintenant): Gestion salarié, prévoyance, sécu...; gestion RH

Par rapport à l'équipe - quelles compétences techniques?

Connaissance d'un CS (particularité car fonctionne avec implication habitants, jeunesse = apticipation & responsabilisation)

Avoir des connaissances sur les aspects péda (accompagnement projet)

Savoir travailler en équipe, être dans l'écoute de l'autre

Accepter de se remettre en question,

Ne pas être cloisonné dans son secteur

Accueil = hyper important car 1^{er} personne vue (souriante, à l'écoute, savoir mettre des limites) / orienter dans l'équipe (qui fait quoi) , vision panoptique, connaissance territoire, événement/ multi tâche

Il faut une bonne connaissance de l'équipe et que l'accueil puisse communiquer vers l'équipe pour renvoi info

Doit savoir rebondir, réagir, proposer en fonction de la situation = aller vers

Formation: généraliste RH pour directeur

Formation "travailler dans 1 CS": valeur du CS / Composer avec asso / structures / instances

Les différentes portes d'entrée d'un CS

Ecrits pro? pourquoi pas...