

CATALOGUE DES FORMATIONS

(Janvier - Juin 2018)

La Fédération Française des Maisons des Jeunes et de la Culture développe son offre de formation pour le réseau.

Ces formations sont ouvertes aux directeurs fédéraux, associatifs et à tous les salariés des MJC (et de la FFMJC).



Chargée de la formation à la FFMJC : Mariétou Doumbia

Pour s'inscrire, envoyez un mail à marietou.doumbia@ffmjc.fr

25 et 26
janvier
2018

LAÏCITÉ ET ÉDUCATION POPULAIRE : décliner la thématique de la laïcité dans sa structure

Pourquoi un tel bazar ?

C'est à y perdre son latin (ou son persan ou son arabe) : tout le monde en parle, chacun y met son sens, ses convictions et ses croyances. A tel point que ce mot, laïcité, qui devrait permettre la concorde, alimente plutôt son contraire : la discorde.

Est-il un principe, une valeur, une notion, un cadre juridique ? Certains le voient comme un rempart contre l'obscurantisme, d'autres comme un moyen de limiter le regain du religieux, certains comme le garant de leur liberté de conscience, de pratiques et de comportements, d'autres encore comme la sacralisation d'un droit à la différence.

Dans la confusion générale, le commentaire des uns provoque la réaction des autres, l'intransigeance engendre la crispation. C'est un brouhaha permanent dans lequel plus grand monde ne s'y retrouve.

Et si on prenait vraiment le temps de démêler tout ça ? Sereinement. Posément. Sans éviter les vrais sujets. En assumant les bienfaits de la confrontation. En se collant à la réelle complexité des choses. En acceptant de devoir y réfléchir, se remettre en question, y travailler concrètement. A plusieurs.

Car au fond, cette question révèle/réveille des débats que notre république n'a jamais complètement abouti (ou qui sont peut-être à avoir sans cesse)... Comment la société et l'individu agissent ensemble pour l'autonomie et l'émancipation ? Qu'est-ce qui fait commun au-delà de ce qui distingue, au point de fonder une loi commune ? A partir de quel point les inégalités alimentent la conviction que les différences séparent les êtres ? Qu'est-ce qui nous intrigue, nous fascine, nous inquiète dans les relations entre hommes et femmes ? Quelle conception de la famille et sa place dans la société partageons-nous ? Que cache ce besoin de croyances, quelles qu'elles soient ? Pourquoi l'image et le corps cristallisent-ils autant les passions ?

Durée :
2 jours
(14 heures)

Autant de questions essentielles à l'éducation populaire : celle que les citoyens élaborent ensemble ; celle qui infuse savoirs et connaissances pour permettre à chacun d'exercer ses droits ; celle qui suscite, fédère et anime des énergies collectives ; celle qui développe des espaces de libertés dans et en dehors des institutions ; celle qui fait siens les enjeux de société et de civilisation pour ne pas en laisser le monopole aux corps intermédiaires, aux appareils bureaucratiques, aux groupes de pressions ou aux représentants d'un parti ou d'une idéologie ; celle qui oblige les élites, représentants associatifs et politiques à être exemplaires et redevables envers la base citoyenne de laquelle ils tirent leur légitimité...

Bref, cette éducation populaire en acte qui se saisit de toutes les occasions possibles pour faire lien, sens et commun.

C'est le bazar ! On ne sera pas trop d'être plusieurs à se retrousser les manches pour s'y coller.

Bazar de la laïcité

Bazar [ba.zaʁ] 1432 1. Marché public, lieu destiné au commerce. 2. Lieu couvert où sont réunis des marchands tenant boutique. 3. Expression imagée : fourbi, grand désordre. 4. Expression argotique : lycée, lieu où s'assemblent des gens de lettres.

à
SAMPANS

CONTENU

Matin

JOUR 1

Après-midi

Des situations qui questionnent les structures et acteurs de l'éducation populaire

Questionnement individuel et collectif à partir d'une série de situations

- les éléments portés à connaissance suffisent-ils pour identifier les enjeux ?
- quelles connaissances juridiques sont à rechercher ou à mobiliser ?
- s'agit-il d'une question en lien avec la laïcité ?
- quelle posture d'éducation populaire adopter ?

Ébauche collective d'une typologie des situations

Les situations qui mettent en jeu la relation avec le public

Des situations complexes dans lesquelles plusieurs enjeux et problématiques s'entremêlent :

- laïcité et lutte contre les discriminations
- laïcité et égalité hommes-femmes
- laïcité et interculturalité

Quelle cohérence de posture éducative vis-à-vis des publics ?

Quelle exemplarité au regard de la loi ?

Matin

JOUR 2

Après-midi

Travailler une approche partagée de la laïcité en équipe

- les situations qui peuvent fragiliser l'équipe ou mettre à mal sa cohérence éducative
- étapes, espaces et modalités de travail d'une approche partagée de la laïcité en équipe

Quand la laïcité questionne la gouvernance et le projet associatif

Quelle place pour la laïcité dans un projet associatif d'éducation populaire ?

- exemples de postures associatives et de formalisations
- quelle place pour l'idéologie ? Exemples de documents associatifs illégaux

Comment une gouvernance associative peut se saisir de la laïcité ?

- quels risques pour des associations sans positionnement clair ?
- quels risques pour des associations avec des positionnements trop idéologiques ?

Conclusion : élaboration individuelle et mise en débat collective d'une stratégie globale sur la question de la laïcité, au regard de l'ensemble des éclairages de la formation.

25 et 26
janvier
2018

Animer les relations collectives au travail

Les directeurs MJC ont fait remonter la nécessité d'être formé sur les questions relatives aux relations collectives.

Ils sont en attente d'outils permettant de repérer, analyser et comprendre les situations de tension au travail afin d'adapter la posture de directeur et d'y répondre.

Ce besoin ayant été identifié à de multiples reprises, il nous semble pertinent d'y répondre collectivement afin que les directeurs (avec des expériences différentes, avec des prises de postes plus ou moins récentes) puissent mettre leurs compétences au service du collectif et que cela puisse faire émerger une réflexion commune sur cette thématique.

L'enjeu majeur consiste à intégrer l'amélioration de la qualité de vie au travail dans le projet associatif.

En Effet, il s'agit de faire de la QVT des salariés associatifs un enjeu stratégique, au même titre que les objectifs de réponse aux besoins sociaux et d'innovation sociale de l'association. Le projet doit répondre à une meilleure qualité de vie de tous et de toutes.

Objectifs visés

- A l'issue de la formation, les participants doivent être capables de :
 - Analyser une situation de tension pour mieux la comprendre et la prévenir
 - Acquérir des outils pour développer une attitude responsable et pro-active dans les situations de tension au travail
 - Expérimenter des outils favorisant la coopération collective et le développement de l'intelligence collective

METHODES PEDAGOGIQUES

- Exposés
- Démonstrations pratiques
- Etudes de cas

Aides pédagogiques :

- Aides visuelles (présentations PowerPoint, photographies, vidéogrammes)
- Aides matérielles (documents administratifs, techniques ou contractuels)

Durée :
2 jours
(14 heures)

INTERVENANT : **Aurélien MARLOIE**, conseillère en management.

à
MÉRIGNAC

CONTENU

Matin

JOUR 1

Après-midi

Repérer, analyser et comprendre les situations de tension au travail

- Les situations de tension : définition, sources, signes, impacts, processus ;
- Les fonctionnements individuels et collectifs générateurs de tensions ;
- Un outil d'analyse de la situation-tension.

Permettre aux participants d'identifier la nature, les origines et les enjeux d'une situation de tensions relationnelles

Se préparer pour faire face et agir sur les situations de tension

- Repérer son positionnement habituel face aux tensions relationnelles ;
- Acquérir des outils pour clarifier et stabiliser son propre positionnement.

Permettre aux participants de construire leur positionnement et identifier l'action utile à mettre en œuvre.

Matin

JOUR 2

Après-midi

Développer des éléments de posture facilitant la gestion des tensions relationnelles

- Créer les conditions / le cadre de la qualité relationnelle ;
- Partager des outils d'une communication claire, respectueuse, constructive.

Permettre aux participants d'intervenir dans les situations de tension.

Quand la laïcité questionne la gouvernance et le projet associatif

- Partager des outils concrets facilitant la coopération et l'intelligence collective ;
- Échanger sur des projets d'expérimentation des participants.

Permettre aux participants de se sensibiliser à des outils concrets favorisant la coopération visant la prévention des tensions relationnelles et le développement de l'intelligence collective.

8 et 9
mars
2018

LA POSTURE PROFESSIONNELLE DU DIRECTEUR MJC :

LE DIRECTEUR MJC ET SA POSTURE MANAGÉRIALE

Dans un contexte d'évolutions des politiques publiques et des territoires, le directeur de MJC est un acteur indispensable de l'éducation populaire dans les territoires. Il est au croisement du projet associatif et des réalités quotidiennes des MJC.

Apprendre à appréhender ses missions, repérer les situations paradoxales, chercher des pistes de solution pour mieux vivre ces situations, susciter la créativité, l'implication et l'adhésion du collaborateur au projet de l'association sont autant de défis que le directeur MJC doit pouvoir relever.

La réussite dans sa mission repose principalement sur sa capacité à fédérer ses collaborateurs autour des projets de l'association, mais aussi à sa capacité à donner des objectifs clairs et partagés qui assureront des résultats en cohérence avec les enjeux de l'association.

Pour permettre aux directeurs MJC d'acquérir les compétences et savoirs faire nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, la FFMJC a souhaité mettre en place une action de formation avec objectifs de mieux cerner les problématiques liées à la posture professionnelle d'un directeur MJC, son rôle dans une MJC et par extension au sein de la Fédération, les enjeux et les conséquences que cela implique.

Objectifs visés

- Faire le point sur son profil de directeur et améliorer sa crédibilité et son leadership
- Comprendre les comportements et attitudes pour impliquer et responsabiliser son équipe
- S'adapter à son équipe et à chacun de ses collaborateurs dans une optique de dynamique et de réussite collégiale et individuelle
- Optimiser le travail, animer et motiver ses collaborateurs
- Adapter son style de management aux situations et aux individus

Durée :

2 jours
(14 heures)

INTERVENANT : **Antoine PENNAFORTE**, Maître de Conférences en management des ressources humaines CNAM PARIS.

METHODES PEDAGOGIQUES

- Exposés
- Etudes de cas

à
PARIS

CONTENU

Matin

JOUR 1

Après-midi

Le Directeur MJC et sa posture managériale

- Présentation du formateur et des participants
- Présentation du contenu de la formation

Développer sa posture de directeur

- Qu'est-ce que manager veut dire ?
- Le besoin de manager
- Pourquoi devenir manager ?
- Evaluer ses aptitudes relationnelles
- Manager / leader / Coach
- Gérer des problèmes

Exercice : identifier un problème managérial majeur vécu et exposer à votre voisin le plan d'action mis en place, et vice versa.

Les différents styles de management

- Les 4 styles de management
- Principes de base, objectifs, avantages et limites des différents styles de management

Exercice : Identifier son style : autodiagnostic

Utiliser pertinemment les différentes formes de management en fonction des situations :

- Savoir être directif (s'affirmer en situation difficile)
- Savoir être mobilisateur (persuader, valoriser ou entraîner)
- Savoir associer (écouter, faire participer)

-> Améliorer sa crédibilité en ajustant son comportement

-> Connaître et faire connaître les droits et devoirs respectifs

Exercice : mini-cas de management : en groupe

Faire le point sur son profil de directeur

Mieux se connaître et mieux comprendre les autres

- Evaluer ses comportements en relation
- Identifier l'image que l'on renvoie aux autres
- Donner et recevoir des feed-back

Exercice : jeu de rôles sur mises en situation : influence / comportement

Ajouter une dimension à sa fonction : le leadership

- Clarifier le rôle du directeur et son rapport au management
- Ce que les collaborateurs attendent d'un directeur MJC
- Prendre conscience de ses propres qualités de directeur
- Favoriser des contacts positifs et constructifs

Exercice : identification d'un leader / identification d'un problème : quand dois-je être leader ou manager ?

***Autodiagnostic : son style de management**

Jeux de rôles : les styles de management

Savoir communiquer et motiver ses collaborateurs

La communication et les facteurs de motivations

- Le lien entre ce qui me motive et la façon dont je motive mes collaborateurs
- Les besoins individuels dans la motivation au travail
- Les processus individuels et collectifs de motivation
- Les bases d'une gestion d'équipe motivante

Exercice : problèmes de motivation / les facteurs

Communiquer efficacement

- Ecouter, questionner, reformuler
- Faire preuve d'empathie
- Passer des messages clairs et compris

Exercice : jeu de rôles sur communication

Se positionner dans son équipe

- Connaître la responsabilité du directeur vis-à-vis de l'association et son équipe
- Appréhender son environnement pour donner du sens aux missions de son équipe
- Porter la vision de l'association et donner du sens à l'action de son équipe
- Ce qui favorise l'esprit d'équipe

Motivation et performance collective

- Connaître les facteurs de motivations
- Piloter l'unité
- Donner du sens aux efforts collectifs
- Les leviers pour dynamiser l'équipe
- Re-dynamiser une équipe qui s'essouffle
- Déployer les objectifs prioritaires
- Fixer des objectifs réalistes et compréhensibles
- Intéresser les collaborateurs à la performance de l'unité
- Détecter les sources de la démotivation
- Reconnaître les performances et donner des signes de reconnaissance
- Féliciter et encourager

Après-midi

Les rôles RH du Directeur MJC

Partage du pouvoir et management

- Les différentes activités RH du directeur MJC
- Les bases du partage : la confiance
- Les bases du partage : le soutien
- Les enjeux pour les équipes
- La question de la délégation

Exercice : étude de cas sur la délégation / confiance / évaluation

La question de la délégation

- Les 4 étapes de délégation
- Clarifier ses motivations à déléguer
- Distinguer ce qui est délégable de ce qui ne l'est pas
- Définir quoi déléguer
- Evaluer les enjeux de la mission déléguée
- Choisir le délégataire
- Développer autonomie et compétence

Suivi, contrôle, assurance

- Traduire la mission en objectif
- Clarifier les règles de jeux de la délégation
- Présenter et expliquer une délégation
- Valoriser le collaborateur
- Gérer les situations d'échec et de réussite pendant et à l'issue de la délégation
- Outils : les entretiens, le reporting...

Exercice : Mise en situation : entretien de délégation avec un collaborateur

Conclusion

Conseil de lecture :

Thévenet, M., Dejoux, C., Bender, AF., Condomines, B., Marbot, E., Normand, E., Pennaforte, A., Silva, F., Stora, P., 2015, *Fonctions RH*, Pearson, 4th edition.

22 et 23
mars
2018

LES LOGICIELS LIBRES :

QUELS ENJEUX ? QUELLE RÉCEPTION DANS LES ASSOCIATIONS D'ÉDUCATION POPULAIRE ?

à
PARIS

Une gouvernance associative saine nécessite l'utilisation d'outils éthiques et un minimum de maîtrise. Lorsqu'il s'agit, pour les associations de faire évoluer leur système d'information, leur parc de matériel ou même leur communication par le biais d'internet, on constate souvent que ces questions sont traitées sur un unique volet technique et que l'aspect plus « politique » (origine des outils, de la manière dont ils sont produits) est très souvent limité ou inexistant. La conséquence de cette posture est que le système d'information est alors subi et non maîtrisé et qu'il porte en lui des germes de dépendances sur du long terme.

Il est donc important de sensibiliser les associations (et en particulier celle du champ de l'éducation populaire pour une convergence évidente de valeurs), de la nécessité de penser leurs évolutions numériques et de choisir en toute connaissance de cause les outils dont elles ont besoin.

La philosophie du libre, tout comme les opportunités des TIC, est en lien direct avec les valeurs et démarches de l'éducation populaire peut être un pan pour les associations souhaitant développer leur parc numérique en phase avec leur valeur.

Durée :
2 jours
(14 heures)

Plaçant les notions de partage et de collaboration au cœur de leurs pratiques, les logiciels libres recouvrent un ensemble de valeurs communes à tous les acteurs de l'économie sociale et solidaire : la mise en réseau, la mutualisation des coûts et de bonnes pratiques, le respect des utilisateurs, la transparence, la gouvernance démocratique, etc.

Toutefois, il faut noter que peu d'associations ont recours à cette offre informatique éthique et respectueuse des libertés des utilisateurs.

L'utilisation des logiciels libres dans le milieu associatif a pourtant toute sa pertinence pour deux raisons :

- de par leur nature transformable, les logiciels libres peuvent s'adapter aux besoins des associations ;

- d'autre part, la gouvernance des logiciels libres repose sur le partage de savoir, en cohérence étroite avec la culture d'éducation populaire et de co-construction dans les associations.

Pour répondre au paradoxe suivant, l'importance grandissante des outils informatiques et d'Internet dans la pérennité des structures associatives et une très faible utilisation des logiciels libres dans ce mi-

Objectifs visés

- Comprendre le concept de « logiciels libres »
- Comprendre les enjeux économiques et sociaux liés à l'utilisation des logiciels libres
- Expérimenter les solutions les plus connues
- Evaluer et appréhender les différentes philosophies qui sous-tendent les licences libres
- Comprendre les atouts et les limites des logiciels libres

lieu, la Fédération Française des MJC a souhaité mettre en place une action de formation collective avec pour objectif de cerner les enjeux et les contours liés à l'utilisation des logiciels libres dans les projets associatifs.

compétences et savoirs faire nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, la FFMJC a souhaité mettre en place une action de formation avec objectifs de mieux cerner les problématiques liées à la posture professionnelle d'un directeur MJC, son rôle dans une MJC et par extension au sein de la Fédération, les enjeux et les conséquences que cela implique.

INTERVENANT : **Laurent COSTY**, délégué fédéral FFMJC, membre et animateur chez APRIL (Association pour la défense et la promotion des logiciels libres).

JOUR 1

CONTENU

Matin

Présentation du formateur et des stagiaires
Présentation du contenu de la formation

Origines et fondements du logiciel libre

- Qu'est-ce que le logiciel libre
- Faits et chiffres

Courte histoire du logiciel libre...

- Richard M. STALLMAN et son imprimante
- Linus TORVALD et son noyau
- GNU/ Linux comme avènement

Les principes

Le logiciel libre est un modèle de propriété intellectuelle prenant différentes formes, dont les principes sont :

- garantir la liberté d'exécuter le programme, pour tous les usages ;
- garantir la liberté d'étudier le fonctionnement du programme et de l'adapter à ses besoins ;
- garantir la liberté de redistribuer de copies de programmes ;
- permettre d'améliorer le programme et de distribuer ces améliorations au public, pour en faire profiter toute la communauté.

Les caractéristiques

- Accès aux sources
- Contrôle par l'utilisateur
- Communauté
- Format ouvert

Après-midi

Modèle économique

- Comment sont financés les logiciels libres ?
- Libre ne signifie pas gratuité
- Des exemples de modèles économiques : Jorani, Aevalyss, Golem....

Logiciel et impact sur la gouvernance

Un déséquilibre démocratique : exemple du dernier accord Ministère de l'Education Nationale/Microsoft et action du collectif Edunathon.

- Exemple avec les coûts cachés des logiciels privés déjà vendus versus le processus démocratique au sein d'une association pour convaincre, faire adopter et dégager un budget pour la mise en place d'un logiciel libre.
- Les logiciels libres : une opportunité pour travailler en commun pour les Fédérations de renforcer leur utilité et leur intérêt auprès de leurs membres si elles parviennent à coopérer pour produire, mettre en place et partager des outils libres (ce que ne permettent pas les outils privés).

JOUR 2

Matin

Outils et enjeux des logiciels libres dans les projets associatifs

• Les enjeux citoyens

Les logiciels libres sont issus d'un mode de développement basé sur le partage des connaissances et l'échange de savoir. Ils constituent un **bien commun**, accessible et réutilisable par tous.

• Les enjeux stratégiques

Choisir le logiciel libre, c'est retrouver son **indépendance** et sa **liberté de choix**. C'est aussi garantir l'interopérabilité et la pérennité de ses données.

• Les enjeux techniques

Grâce à leur mode de développement, les logiciels libres se distinguent par leur fiabilité et leur stabilité. L'accès au code source permet d'expertiser les logiciels libres afin d'offrir les meilleures garanties en termes de sécurité et de **respect de la vie privée**.

• Quels outils pour mener un projet logiciel libre ?

Outre les enjeux et opportunités abordés, choisir le logiciel libre offre la possibilité de profiter de la mutualisation des ressources. Mais, au-delà de la mise en œuvre du projet, il s'agit également d'accompagner les utilisateurs et surtout de les sensibiliser.

- La mutualisation, un multiplicateur de retour sur investissement
- Accompagnement et sensibilisation, facteur clés de succès.

Exemples d'initiatives des associations pour l'adoption des logiciels libres dans leurs pratiques numériques.

Pourquoi choisir des logiciels libres pour votre association ?

En fonction des cas d'usage, les avantages suivants peuvent être apportés par le logiciel libre :

Le choix de logiciels libres répond donc également au projet associatif comme outil pédagogique et de sensibilisation sur la question de l'appropriation technologique. Il constitue de surcroît une offre mature pour soutenir votre projet associatif au quotidien.

- éthique du partage de la connaissance ;
- réduction du coût d'accès à l'informatique ;
- copie en toute légalité des logiciels et donc solution naturelle et évidente à la contrefaçon (souvent désignée de manière impropre sous le terme « piratage ») ;
- adaptation de logiciels aux besoins, en toute indépendance ;
- fiabilité des logiciels libres ;
- interopérabilité et respect des standards ;
- insensibilité aux virus Microsoft Windows ;
- pérennité et évolution du système d'information ;
- nouvelles versions avec de nouvelles fonctionnalités, disponibles régulièrement ;
- seconde vie de vieux parcs informatiques ;
- protection de la vie privée ;
- contrôle de ce que font les ordinateurs.
- le logiciel libre n'est pas gratuit mais souvent **moins cher**, et surtout son coût est modulable en fonction de la criticité des systèmes ;
- le logiciel libre est piloté par les besoins, minimisant les évolutions superflues ;
- le logiciel libre permet de gérer les versions selon son contexte, et même de se fixer sur une version en assurant son support à long terme ;
- le logiciel libre facilite **les expérimentations et l'adaptation** au volume d'usage, l'absence de droit d'usage permettant de varier fortement sans contrainte ;
- le logiciel libre facilite la **mutualisation entre acteurs** que cela soit l'expression de besoins ou en capitalisant sur des souches existantes ;
- Le logiciel libre apporte une **transparence accrue** dans la définition et l'animation de politique de sécurité des systèmes d'information, avec une exigence et un coût adaptable par le choix du niveau.

Les Limites du logiciel libre/points d'attention

Le logiciel libre a aussi ses limites et doit faire l'objet de quelques points d'attention :

- le logiciel libre est **lié à une communauté** : il convient donc de connaître et de suivre cette communauté pour s'assurer de la pérennité et du sérieux de la solution ;
- les licences libres n'emportent pas une absence de droit de la propriété intellectuelle, mais **une autre forme de droit**, qu'il faut gérer, en particulier dans le développement ;
- pour le simple utilisateur final, l'effet de marque et de marketing vaut aussi dans le logiciel libre n'ayant pas de prix est parfois jugé sans valeur ;
- certains éditeurs jouent à la marge du modèle du logiciel libre, en gérant une version dite « entreprise » ou « premium » sous licence classique propriétaire et une version dite « communautaire » sous licence libre, mais qui est en général en retard sur l'autre version.

« L'information n'a d'intérêt que si elle circule, qui plus est si elle circule librement. »

Yves-François Le Coadic, La science de l'information.

Avril
2018
(sous réserve)

LES DROITS CULTURELS

Leviers du développement du pouvoir d'agir

Le respect des droits culturels est désormais reconnu dans le cadre de référence de l'exercice de la compétence culturelle par les collectivités territoriales et l'Etat par l'article 103 de la loi NOTRe. Que recouvrent précisément les droits culturels ? Comment les traduire dans les politiques publiques ? Comment les acteurs culturels peuvent-ils s'en saisir ?

Les droits culturels invitent à considérer les problématiques posées à la société non plus en termes de besoins à satisfaire, mais de capacités, d'échanges de savoirs, de liens internes et externes à développer et à tisser. Ils impliquent une mise en dialogue qui reconnaît les valeurs de l'un et de l'autre, chacun étant pris en compte dans sa singularité et dans son environnement de vie. Ils permettent de reconsidérer chaque personne dans sa globalité, dans un contexte où les dispositifs tendent à la segmenter.

Durée :
2 jours
(14 heures)

Le pouvoir d'agir s'appuie quant à lui sur les capacités des personnes à revendiquer et exercer leurs droits fondamentaux. La prise en compte de la dimension culturelle de ces droits reste négligée malgré leur fort effet de levier sur le développement des capacités. En effet, comment revendiquer le droit d'accès aux soins, au logement, à l'alimentation, à l'éducation, au travail, aux loisirs et aux autres droits de l'homme sans tenir compte de ces dimensions culturelles pour qu'ils puissent se déployer de manière adaptée pour la personne ?

Cette approche basée sur les droits culturels (ou droits fondamentaux) induit des changements de posture professionnelle dans la manière de concevoir, construire, conduire les actions et d'être en relation aux autres. Ces changements impliquent de se former collectivement, de développer des outils d'observation appliqués à la diversité des situations professionnelles, d'analyser et de croiser les regards sur ces analyses.

METHODES PEDAGOGIQUES

- Exposés
- Démonstrations pratiques
- Etudes de cas

AIDES PEDAGOGIQUES

- Aides visuelles (présentations PowerPoint, photographies, vidéogrammes)
- Aides matérielles (documents administratifs, techniques ou contractuels)

à
PARIS

INTERVENANTE :

Christelle Blouet, Formatrice et coordinatrice Réseau Culture 21

Objectifs visés

- Prendre conscience collectivement des enjeux culturels du développement des capacités des personnes, des organisations et des territoires ;
- Découvrir les enjeux qui recouvrent les droits culturels dans les politiques culturelles et projets développés par les acteurs culturels ;
- Développer l'analyse des pratiques au regard des droits culturels (exemples de situations précises analysées) et leur comparaison ;
- Observer et analyser sa pratique au regard des droits culturels ;
- Evaluer les projets et activités selon une approche basée sur les droits culturels.

Matin

Présentation de la formatrice et des stagiaires
Présentation du contenu de la formation

- **Les droits culturels au cœur des droits de l'homme**

L'enjeu de cette matinée sera de présenter les principes fondamentaux des droits culturels et d'inscrire leur compréhension au cœur des droits de l'homme.

- **Ateliers d'analyse des pratiques**

Il est proposé aux participants d'expérimenter l'analyse de la pratique au regard des droits culturels à travers un cas présenté par une MJC.

Après-midi

- **Introduction aux droits culturels comme droits fondamentaux**

La déclaration de Fribourg (2007) constitue un texte de référence issu de la société civile qui rassemble et explicite les droits culturels déjà reconnus de façon dispersée dans de nombreux instruments internationaux. L'enjeu de cette matinée sera d'en présenter les principes fondamentaux et d'inscrire la compréhension des droits culturels au cœur des droits de l'homme.

- **Atelier d'interprétation sur les articles de la Déclaration de Fribourg**

Il est proposé aux participants de se saisir d'un des droits pour en formuler sa propre interprétation et traduction dans les pratiques au quotidien. Ce cheminement dans les droits permettra de formuler des points d'attention lorsqu'il s'agit d'évaluer les pratiques au regard de ces droits.

- **Retour d'atelier**

Quelles conditions pour une prise en compte des droits culturels dans les pratiques professionnelles de chacun ? Clarification des fondamentaux.

- **Conclusion de la journée**

Matin

Les droits culturels, comment ?

- **Présentation de la démarche Paidea**

La démarche Paidea initiée en 2012 par réseau culture 21 et l'Observatoire de la diversité et des droits culturels de Fribourg est une démarche participative d'observation et d'évaluation des politiques publiques au regard des droits culturels. La méthode déployée autour de l'analyse de pratiques sera présentée aux participants et expérimentée par le groupe sur un cas concret.

- Proposition d'études de cas dans les pratiques des participants
- Analyse d'un cas choisi
- Témoignage vidéo d'acteurs impliqués dans le programme Paidea

Après-midi

Enjeux, problématique et propositions pour développer le pouvoir d'agir

- Ateliers
- Analyse (s) de cas partagé (s)
- Partage des enseignements

Conclusion de la journée

31 mai -
1^{er} juin
2018

LES ENJEUX DES FINANCEMENTS ALTERNATIFS

dans les projets artistiques et culturels des associations

à
PARIS

Le secteur associatif a subi ces dernières années d'importantes mutations qui ont généré des difficultés nombreuses, amplifiées par le contexte récent de crise économique.

Les principales difficultés portent la raréfaction des ressources, sur le renouvellement des structures dirigeantes, sur le contexte institutionnel règlementaire, sur une fiscalité de plus en plus contraignante....

Parmi toutes ces difficultés, celles qui ont trait au financement public reviennent avec force. Celui-ci représente aujourd'hui près de la moitié du financement total du secteur associatif, c'est dire que tous les changements qui affectent ce financement ont un impact important sur l'action des associations.

Or, nul ne doute du rôle crucial que jouent les associations dans notre société, autant pour répondre aux besoins fondamentaux de la population que pour innover en matière sociale. Mais leur situation financière inquiète. Elles doivent réinventer leur modèle, trouver de nouveaux financements – privés-, sans pour autant « **vendre leur âme** ».

Si la loi « Économie sociale et solidaire » et la nouvelle charte d'engagement réciproque sont venues conforter la place et le rôle des associations dans la société, la réforme territoriale redistribue les cartes et suscitent questionnements et inquiétudes de la part des associations. Leurs relations avec les collectivités en sont fortement impactées, tant en matière de partenariat que de financement, les associations cherchent des réponses innovantes et adaptées pour continuer à travailler de façon dynamique.

Dans ce contexte de crise économique et de restriction des budgets alloués aux associations, il est important, pour ne pas dire vital, d'explorer également d'autres sources de financement, issus notamment des services économiques des collectivités ou du secteur privé.

Une nouvelle voie est donc ouverte. Comment les associations peuvent-elles s'emparer de cette question ? Quels rôles peuvent-elles jouer dans ce processus ? quel bénéfice en retirer ?

Les associations doivent trouver des ressources additionnelles. Et en tout état de cause, ceux-ci ne sont pas destinés à remplacer, mais à compléter l'existant.

Face à cette problématique, la Fédération Française des MJC a souhaité mettre place une action de formation pour explorer d'autres pistes de solutions. Il s'agira de réviser les classiques, trouver de nouvelles idées, mais aussi récolter quelques stratégies d'approche.

Objectifs visés

- Maîtriser l'environnement de la collecte de fonds privés ;
- Maîtriser le cadre juridique, fiscal et comptable de la collecte de fonds ;
- Savoir réaliser le diagnostic de sa structure concernant la collecte de fonds privés ;
- Réfléchir et manipuler un projet et ses contraintes afin de dégager des pistes pour une stratégie d'approche des mécènes et une stratégie de collecte de dons pour les financements participatifs.

Durée :
2 jours
(14 heures)

Mécénat, crowdfunding, finances solidaires et autres outils liés à l'économie sociale et solidaire... Cette formation se propose de faire un tour d'horizon de ces financements potentiels et de voir dans quelle mesure ils peuvent concerner les projets des associations et particulièrement celui des MJC.

METHODES PEDAGOGIQUES

La méthode utilisée privilégie la mise en réflexion en s'appuyant sur l'analyse de situation, l'échange de pratiques, que viennent éclairer les apports théoriques et méthodologiques ainsi que l'illustration par des exemples.

L'approche proposée sera très pragmatique afin de permettre aux participants une mise en application immédiate à l'issue de la formation.

- Apport théorique avec la remise de tous les supports de formation, sous format fichier, en amont des sessions pour une prise de connaissance initiale et un approfondissement en session – questions et réponses appropriées aux spécificités des MJC ;
- Apport méthodologique avec la remise et l'explication des outils méthodologiques conçus par la formatrice et mise en situation pour une appropriation par les stagiaires ;
- Illustration par des exemples concrets de structures s'étant engagées au niveau de la recherche de financements privés : méthodes et outils réalisés.

Les prérequis

Un certain nombre de postulat sont nécessaires pour que la formation donne lieu à un travail constructif.

- Implication des mêmes stagiaires durant les deux journées de formation ;
- Apport « du matériel » « des situations » par les participants en lien avec leur pratique professionnelle et leur identité professionnelle ;
- Respect de la confidentialité des échanges ;
- Ecoute inconditionnelle ;
- Recherche de solutions possibles ;
- Identification du rôle de la formatrice.

CONTENU

JOUR 1

Connaître les différents financements privés

Présentation de la formatrice et des stagiaires
Présentation du contenu de la formation

- Avoir une vision exhaustive de toutes les formes de collecte de fonds privés auprès des entreprises et des particuliers : mécénat des entreprises et des particuliers, parrainage, évènementiel de collecte, legs, marketing direct et digital, micro don ... Plus d'une trentaine de formes de collecte de fonds privés en perpétuelle évolution ;
- Connaître les tendances, les chiffres clés des financements privés et les différentes motivations des financeurs ;
- Connaître les différents acteurs et les centres de ressources.

Matin

JOUR 2

Après-midi

Cadre juridique, fiscal et comptable des financements privés

- Maîtriser les grands principes juridiques, fiscaux et comptables liés à la collecte de fonds
- Appréhender la distinction entre le mécénat et le parrainage et les conditions requises pour un partenariat d'entreprises sécurisé (notion d'organisme d'intérêt général et de contrepartie)
- Connaître les différents types de structures juridiques susceptibles de porter une collecte de fonds privés.

Savoir réaliser le positionnement de sa structure

- Savoir réaliser le diagnostic de sa structure avec la méthode swot : analyse du contexte interne avec forces et ses points de progrès et analyse du contexte externe avec l'analyse des opportunités et des menaces
- Savoir réaliser une synthèse du positionnement de sa structure au regard de la recherche de financements privés

Juin
2018
(sous réserve)

SÉCURITÉ DES SPECTACLES ET PRÉVENTION DES RISQUES POUR LA LICENCE D'EXPLOITANT DE LIEU

(et notamment d'une MJC «Scène Culturelle de Proximité»)

à
POITIERS

La circulaire du 13 juillet 2000 relative à la licence d'entrepreneur de spectacles rappelle l'obligation faite aux demandeurs de cette licence d'être formés à la prévention des risques dans les lieux de spectacles, si la structure qu'ils représentent est dépourvue de personnel compétent en la matière.

Les directeurs des MJC ainsi que leurs collaborateurs dans le cadre de leurs missions sont de plus en plus confrontés aux problématiques liées à l'organisation de spectacles vivants ainsi qu'à la question des responsabilités civiles et pénales inhérentes à cette activité.

La FFMJC a été interpellée à de multiples reprises sur ces questions par ses associations membres en vue de la formation de leur personnel qu'il soit personnel associatif ou qu'il soit mis à disposition par la FFMJC.

Nous avons donc souhaité, pour aller plus loin que la réponse au cas par cas, proposer une action de formation permettant de mieux cerner les problématiques liées à la sécurité des spectacles dans une approche spécifique au projet des MJC, notamment dans le

Durée :
5 jours
(35 heures)

cadre d'une démarche d'auto-labellisation « MJC - Scène Culturelle de Proximité », spécifique aux MJC, dans la perspective ou non de l'obtention de la licence d'entrepreneur de spectacle.

Cette formation répond à la fois aux obligations inhérentes à la licence d'entrepreneur, d'abord en sensibilisant les participants à la multiplicité et à la complexité des risques liés à la diffusion de spectacles vivants, puis en apportant des informations leur permettant d'exercer leurs responsabilités en toute connaissance de cause.

Elle vise aussi à appréhender le concept d'auto-labellisation « MJC - Scène Culturelle de Proximité » : principe, démarche, méthode, éligibilité, relations aux artistes et aux publics.

Objectifs visés

Former à la sécurité des spectacles les exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques. Identifier, évaluer, prévenir et gérer des risques inhérents à la nature et à l'activité des lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques :

- Connaître le cadre juridique général relatif à l'organisation de spectacles vivants et le champ des responsabilités civiles et pénales inhérentes à cette activité ;
- Savoir appliquer ou faire appliquer la réglementation incendie des établissements recevant du public (ERP) spécifique aux lieux de spectacles ;
- Savoir prendre en compte les problèmes inhérents à la présence du public ;
- Connaître les principales règles du code du travail et les principes généraux de prévention en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Savoir analyser les incidents et accidents du travail et tout autre risque relatif à la santé des personnes ;
- Savoir prendre en compte les contraintes d'exploitation liées aux éléments structurels fixes, mobiles ou démontables utilisés pour organiser des spectacles et accueillir du public dans des conditions optimales de sécurité.

METHODES PEDAGOGIQUES

- Exposés
- Démonstrations pratiques
- Etudes de cas

Aides pédagogiques :

- Aides visuelles (présentations PowerPoint, photographies, vidéogrammes)
- Aides matérielles (documents administratifs, techniques ou contractuels)

Conseil de lecture :

La sécurité des lieux de spectacles - Recueil de textes de référence pour l'obtention de la licence de catégorie 1, Éric JOLY, Paris, 2015, 441 pages, 8ème édition.

CONTENU

Présentation du formateur et des participants Présentation du contenu de la formation

Rappel

- Sources de la réglementation et hiérarchie des règles de droit

Cadre juridique général

- Catalogue des risques dans le secteur du spectacle
- La licence d'entrepreneur de spectacles

La dimension projet dans les établissements organisateurs de spectacles

- La labellisation « MJC - Scène Culturelle de Proximité »
- La dimension politique du projet, démocratie culturelle et accès à la culture pour tous
- Principe pédagogique, relations aux artistes et aux publics
- Charte d'engagement et méthodologie d'obtention de la labellisation

Responsabilités

- Principe de responsabilité
- Responsabilité civile
- Responsabilité pénale
- Délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité
- Réparation des dommages, responsabilité civile et assurances
- Jurisprudence

Niveaux sonores

- Limitation du niveau sonore dans les établissements ou locaux recevant du public et diffusant à titre habituel de la musique amplifiée
- Protection des travailleurs, prévention des risques d'exposition au bruit
- Police du bruit

Sécurité du travail

- Principes généraux de prévention
- Document unique
- Gestion des risques (criticité, SICRANE)
- Droit d'alerte et de retrait
- Information et formation des travailleurs
- Principales formations obligatoires
- Principales vérifications obligatoires
- Equipements de travail
- Equipements de protection individuelle
- Travaux temporaires en hauteur
- Intervention des entreprises extérieures
- Plan de prévention
- Manutention manuelle
- Protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques

Contenu (suite)



Notions fondamentales

- Gestion des risques (criticité, SICRANE)
- Comportement humain
- Handicap & accessibilité

Règlementation incendie introduction

- Code de la construction et de l'habitation
- Les différents intervenants : rôles & compétences
- Architecture du règlement incendie

Règlement incendie dispositions générales

- Dégagements
- Matériaux d'aménagement
- Vérifications techniques
- Moyens de secours

Règlement incendie dispositions particulières

- Les Salles à usage d'audition, de conférence, de réunion, de spectacles ou à usage multiples
- PA, plein air
- CTS, chapiteaux, tentes et structures
- SG, structures gonflables (si nécessaire)
- EF, établissements spéciaux (si nécessaire)

Effets spéciaux

- Conditions d'emploi d'effets spéciaux dans les ERP

Structures

- Tribunes démontables
- Autres structures (scènes, tours, poutres spatiales, etc.)

Management de la sécurité

- Evaluation du risque d'un spectacle
- Service d'ordre
- Premiers secours
- Moyens de communication
- Organigramme hiérarchique
- Consignes de sécurité

Contrôle de connaissance

La Fédération Française des Maisons des Jeunes et de la Culture organise également un cycle de formation réservé aux nouveaux* directeurs de MJC.

Pour la formation individuelle, renseignez-vous auprès de Brigitte DONZEL : contact@ffmjc.org

*(maximum 2 ans d'expérience)

Une question ?
Envoyez un mail à notre chargée de formation

Mariétou DOUMBIA :

marietou.doumbia@ffmjc.fr



FFMJC

Fédération Française
des Maisons des Jeunes et de la Culture