



Le projet d'orientation 2010 : Trois priorités et près de vingt actions

(Au-delà des actions courantes existantes)

1) COMMUNICATION/ PROMOTION/ RELATIONS :

- Créer des livrets d'accueil simples d'accès différents pour bénévoles/ salariés/ administrateurs permettant à chacun de mieux s'approprier le projet : avec des informations des plus générales (projet associatif...) aux plus précises (conditions d'accès aux salles, fonctionnement de l'équipement...),
- Créer d'un trimestriel d'information à destination des bénévoles facilitant le lien avec nous, entres eux et regroupant les décisions du Conseil d'Administration, des dates sur des formations...
- Créer sur Face book d'une page Maison du Ronceray,
- Revoir notre mode de diffusion de courrier (pour plus d'efficacité et moins de dépenses),
- Insérer dans notre plaquette des éléments sur notre projet de manière plus claire, plus compréhensible : l'initiative habitant....

2) UNE GOUVERNANCE POUR L'IMPLICATION DU PLUS GRAND NOMBRE (BENEVOLES, SALARIES, ADMINISTRATEURS)

- EN DIRECTION ES BENEVOLES :
 - o Faire des propositions d'accès à des formations internes ou externes autour de l'animation des activités, des groupes, les techniques d'activités, la sécurité des biens et des personnes, les premiers secours, la prise de parole, l'animation de réunions, la représentation, l'appropriation du projet, de ses valeurs et principes,
 - o Formaliser un tutorat des bénévoles, mieux les accompagner vers des fonctions d'administrateurs...
 - o Solliciter les bénévoles avant les prises de décisions, développer leur information sur ce qu'il se passe dans la maison (comité d'animation/ participation aux commissions de travail/ livret d'accueil).
- EN DIRECTION DES SALARIES :
 - o Développer la place et l'influence des salariés dans la co-construction des décisions importantes du CA : sollicitation de l'équipe sur des « commandes », mise en place de commissions ad hoc mixte (salariés/ administrateurs), retour explicatif par un (des) membre(s) du CA des décisions (1 fois trimestre et/ ou à la demande des salariés), initiative des salariés sur des propositions d'actions, de manifestations, sollicitation d'un travail de propositions de l'équipe salariée pour la prise de décisions du CA / présence de salariés en plus du directeur au CA pour l'argumentaire en fonction des questions et en particulier suite aux commandes faites à l'équipe.
 - o Mettre en œuvre le plan de formation de la Maison en affinant la prise en compte des besoins individuels de formation (rencontre annuelle : mai 2010 après validation par l'équipe plan de formation.
 - o Mettre en place un espace d'expression et de négociations des conditions de travail (commission mixte annuelle employés employeur) 1 fois par an –
 - o Développer la connaissance de l'existant sur le quartier, les échanges entre les équipes des différents équipements, et renforcer leur travail en partenariat.

3) DEVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES EVEIL CULTUREL/PROMOTION DE L'EXPRESSION MULTI-CULTURELLE (sur et hors du quartier 7)

- Pérenniser l'ensemble de nos actions, leur permettre de se renouveler (étapes culturelles),
- Mettre en place d'un temps fort début septembre réunissant toutes les parties prenantes de la Maison sous forme de portes ouvertes animées (pourquoi pas le samedi 4 septembre 2010 ?),
- Maintenir voir développer les formules stages intergénérationnels (théâtre, magie, sculpture...),
- Maintenir le temps de clôture de saison en extérieur (théâtre de verdure) et envisager d'autres manifestations extra muros.