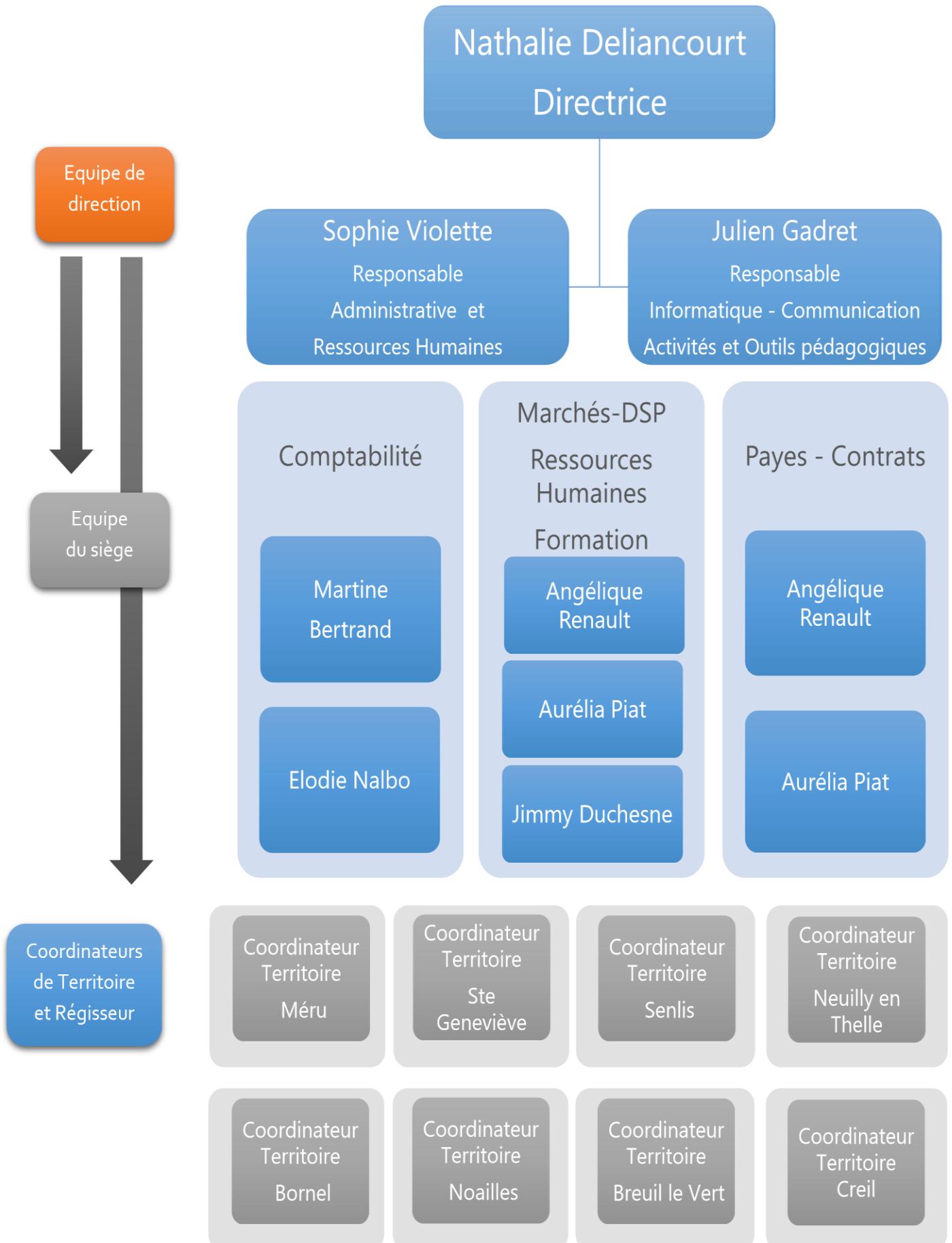


# Gestion du personnel



# Gestion du personnel (suite)

L'association est structurée pour être performante et réactive à la gestion des structures et aux demandes des communes et des partenaires

Une direction	•Chargée de suivre les dispositifs avec les élus et de mener la politique de développement de l'association
Une coordination administrative et RH	•Chargée du suivi administratif et financiers des structures, du personnel et de sa formation et de suivre le développement des outils de gestion de l'ILEP.
Une coordination informatique pédagogique communication	•Chargée de suivre les activités des structures, la communication et développement des outils informatiques
Secteur payes-contrat	•Chargé de faire les contrats du personnel et leurs paies
Secteur DSP/Marchés - RH et formation	•Chargé de répondre aux appels d'offre, de suivre les dispositifs avec les agents municipaux et les partenaires, des annualisations du personnel en lien avec la formation.
Coordination de territoire	•Chargé, par l'intermédiaire des coordinateurs, de mener des dynamiques de territoire, de suivre et contrôler les structures, d'être un appui pour les directeurs

# Gestion du personnel (suite)

## Continuité du service

L'implantation locale de l'association de répondre à des problématiques importantes en milieu rural

---

### En cas d'absence de personnel

- Le temps de travail des équipes est projeté sur l'année au regard des effectifs prévisionnels et ajusté en fonction de la réalité. Les animateurs ne travaillent pas tous en même temps sur les accueils, ce qui offre des possibilités internes à l'équipe.
- La proximité des autres structures de l'ILEP permet aux coordinateurs de territoires d'effectuer des remplacements en utilisant l'ensemble des animateurs du secteur.
- L'ILEP dispose d'une capacité à rapidement recruter du personnel par le biais de son réseau de partenaires et de prestataires :
  - Les missions locales
  - Le pôle emploi
  - Les associations de retour à l'emploi
  - Les prestataires en animation (sportives, culturelles)
  - Des animateurs vacataires diplômés

Le remplacement des personnels par l'ILEP est d'autant plus facilité que les structures travaillent ensemble :

- ✓ Les équipes travaillent sur des projets communs
- ✓ Les rencontres inter centres sont fréquentes : les enfants connaissent les animateurs des autres structures
- ✓ Le fonctionnement et les profils de poste des structures sont identiques. Les animateurs de l'ILEP y sont formés et s'adaptent donc très vite en cas de changement

### Fermeture des locaux ou situations exceptionnelles

En cas de fermeture ponctuelle, annuelle, ou de force majeure, l'ILEP peut assurer l'accueil d'enfants sur d'autres structures à proximité. Ces situations se sont déjà produites à de nombreuses reprises. En outre, la possibilité d'accès à tous les dossiers des enfants facilite grandement ces organisations dans des conditions réglementaires optimales



# Gestion du personnel (suite)

## Formation des équipes

La gestion du personnel est un aspect essentiel de l'organisation de l'association et de la vision de la gestion d'une structure de loisirs. Nous avons travaillé à mettre en œuvre des profils de poste qui permettent de mettre en relief ce qui est demandé à nos équipes mais aussi de garantir une qualité de mise en œuvre du projet.



## Plan de formation annuel

Dans ce cadre, le personnel de l'ILEP bénéficie d'un plan de formation trisannuel pour lui permettre de continuer à améliorer ses compétences dans la prise en charge des publics qui lui sont confiés. Ces formations sont organisées pour ne pas mettre en difficulté le service et en assurer la continuité :

- Formations « techniques » : Améliorer ou apprendre à transmettre une activité sportive, artistique, d'expression (des jeux picards, au théâtre, à la peinture sur soie, etc.)
- Formation Premiers Secours Civiques : Pour la sécurité des participants, les animateurs sont tous amenés à passer cette formation ou à la renouveler tous les 3 ans
- Formation normes HACCP : Elle est réalisée dans le cadre des structures qui organisent de la restauration.
- Formation de sensibilisation aux risques terroristes – préparation des animateurs aux procédures à suivre en cas d'attaque.

L'association a d'ailleurs signé un partenariat avec la Fédération Nationale d'Éducation Populaire pour s'occuper de ce plan de formation. Celui-ci a été établi en fonction de nos constats de terrain et de leur expertise en matière de formation dans les métiers de l'animation.

### ***L'accès à la formation professionnelle***

L'ILEP permet régulièrement à des membres de ses équipes d'avoir accès à des formations diplômantes professionnelles (CQP et BPJEPS). Celles-ci sont proposées à des animateurs soucieux de poursuivre leur carrière dans l'animation et aptes à devenir des référents au sein des équipes.

### ***L'accès à la VAE***

L'ILEP dispose de personnels formés à l'accompagnement de la Validation des Acquis de l'Expérience et permet aux personnels volontaires de s'engager dans cette démarche gratuitement. Le passage d'une VAE permet à un personnel expérimenté de se diplômer sans avoir à passer par une formation initiale.

### ***Reprise du personnel existant***

Dans le cadre de la reprise d'une structure existante, l'ILEP reprend le personnel en place et lui offre la possibilité de passer dans le cadre de sa convention.

### ***Gestion de personnel extérieur***

L'association est habituée à travailler du personnel sous contrat avec l'État ou les collectivités territoriales. Le cadre de son champ d'intervention doit être établi au départ. Le personnel de la collectivité peut bénéficier d'avantages liés au plan de formation de l'ILEP sur demande.