



Associations : Centre Social du Centre Ville de Cambrai



**SEPT
LIEUX**

7 LIEUX CONSEIL

PROPOSITION
Le 26 septembre 2016



Notre site : 7-lieux.fr

Entreprise labellisée prestataire de service du spectacle vivant

*Le Dispositif Local d'Accompagnement, porté par NORD ACTIF, a consulté notre cabinet **7 Lieux Conseil** pour répondre à la demande d'accompagnement formulée par l'association **Centre social du centre-ville de Cambrai**. Après étude du cahier des charges, nous avons élaboré la proposition d'intervention développée ci-après.*

Au regard de la thématique centrale abordée qui allie à la fois l'action socioculturelle et le développement local en milieu rural, 7 Lieux a fait le choix d'associer à la présente offre les compétences complémentaires du cabinet CS Consultance, dirigé par Christophe Simone, spécialiste du développement social et culturel, qui capitalise de nombreuses références dans ce domaine.

Organisation du document

PRÉSENTATION DE L'EQUIPE PROJET

7 Lieux conseil et références

CS ConSultance et références

NOTRE PROPOSITION

I – Rappel du contexte

II – Problématique, pistes de solution et besoin d'accompagnement

III - La proposition d'accompagnement

Pièces jointes transmises avec le présent document :

- Les CV de : Luc ARNOLD et Christophe SIMONE

PRESENTATION DE L'EQUIPE PROJET

7 LIEUX CONSEIL

QUI SOMMES-NOUS ?

7 Lieux est un prestataire de service spécialisé dans la régie d'événement, la gestion technique de lieux de diffusion et l'accompagnement de porteur de projet.

7 Lieux est détenteur du Label National Prestataire de Service du Spectacle Vivant, des licences d'entrepreneur 2 & 3 et de l'agrément Entreprise Solidaire.

7 Lieux s'adresse à tous les organisateurs d'événement et aux gestionnaires de lieux de diffusion du spectacle vivant ou à visées artistique et culturelle qu'ils soient publics ou privés : collectivités locales et établissements publics, agences de communication événementielle, associations, compagnies et collectifs d'artistes, salles d'exposition, comités d'entreprise, ...

7 Lieux intervient sur tout type d'événement, du plus modeste au plus ambitieux : exposition, spectacle, festivités, foire, salon, ...

NOS COMPÉTENCES

7 Lieux vous propose une offre de service complète qui s'articule autour de 3 pôles de compétences :

7 LIEUX RÉGIE

L'installation de sites

La régie d'événement

La décoration et le montage d'exposition

L'aménagement et la gestion technique de lieux permanents

7 LIEUX SPECTACLE

Programmation artistique

Accompagnement d'artistes

Organisation d'événements

7 LIEUX CONSEIL

Expertise et audit technique et de sécurité

La conception technique et l'aménagement de lieux

Montage de dossier technique

Conception et accompagnement de projets « culture et développement local »

Recherche de financements et de partenaires

Gestion, organisation, administration et réglementation des entreprises du spectacle.

L'ÉQUIPE

7 Lieux est animé par 3 permanents

LUC ARNOLD, Directeur

25 ans d'expérience dans l'accompagnement et la gestion de projet de développement local. Il a dirigé un bureau d'étude de développement local en environnement et cadre de vie puis créé son propre cabinet (ATOUT CONSEIL). De nombreuses actions ont ponctué son parcours : une quarantaine de missions d'accompagnement DLA (Dispositif Local l'Accompagnement) à travers la France, des études et audits économiques et organisationnels, des missions de conception et d'évaluation de dispositifs publics et de programmes européens.

ALEXANDRE ARNAUD, Directeur Technique

20 ans d'expérience en qualité de Régisseur et de Directeur Technique dans les domaines de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'événementiel.

Il intervient en qualité de Directeur Technique ou de Régisseur sur de nombreux événements et lieux de diffusion : Festival de Jazz et Atelier Lyrique de Tourcoing, Wazemmes l'Accordéon, l'Opéra de Lille ou encore le Festival des Milles et Une Nuits par exemple. Son expertise est aussi mise à contribution auprès d'entreprises telles que : Eiffage, GL Events, Gayant Expo, et bien d'autres.

Alexandre ARNAUD dispose également d'une expérience importante dans le secteur de l'audiovisuel (films, téléfilms et diverses émissions).

VIRGINIE CHARLET, Chargée de Production

Issue d'une formation de communication, elle a développé ces 15 dernières années ses compétences dans l'accompagnement et la gestion de projets culturels. Elle a travaillé dans différentes structures culturelles de la métropole lilloise (Maison Folie Wazemmes, Condition Publique, Plaine Images). Au travers de son parcours, elle a coordonné des expositions, des événements de petite comme de grande ampleur, pour des associations et institutions.

NOTRE RÉSEAU

S'appuyant sur un important réseau de professionnels, 7 lieux est en capacité de répondre à vos besoins en fonction du projet ou de l'événement.

Des professionnels du spectacle : décorateur, constructeur de décors, éclairagiste, ingénieur du son, plasticien, régisseur plateau ou de site, chargé de production, artistes, comédiens, etc.

Des fournisseurs et des prestataires techniques : loueurs de matériel scénique (son, lumière, machinerie, effets spéciaux, vidéo, ...), loueurs d'engins de manutention et de levage (grues, nacelles, chariots, ...), loueurs de véhicules, fournisseurs : matériaux de construction, éléments de décors, sécurité, équipement de protection de la personne, ...

Des consultants experts : administrateurs d'entreprises culturelles et de compagnies du spectacle vivant, spécialistes de la paie, bureaux d'étude technique, de contrôle ou de sécurité mais aussi des consultants et cabinets thématiques et/ou spécialisés en économie sociale et solidaire (ESS) et en développement local ...

QUELQUES REFERENCES en lien avec l'accompagnement sollicité et réalisées en 2015 et 2016

ASSOCIATION COMPAGNIE DU TIRE LAINE (Lille)

La Compagnie du Tire Laine est une association culturelle créée depuis plus de 20 ans. Reconnue d'abord sur le territoire de la métropole lilloise, elle développe maintenant son action sur toute la région Nord-Pas-de-Calais et au-delà. Le Tire laine est spécialisé dans la création et la production de spectacles musicaux destinés à un large public mais aussi en direction de publics en difficulté.

Elle emploie à ce jour une dizaine de salariés chargés de l'administration, de la diffusion et de la communication. Pour faire face à son projet de développement et suite à la nomination du nouveau Directeur Artistique, l'association a fait l'objet d'un DLA en 2016 réalisé par 7 lieux Conseil en partenariat avec CS ConSultance.

Contenu de la mission : Redéfinition du projet d'organisation

- Accompagnement du nouveau Directeur Artistique dans sa prise de fonction.
- Analyse du contexte général : Situation économique, activités et offre de services, partenariat, organisation, ...
- Inventaire des compétences internes et attentes et positionnement des salariés (par entretiens individuels).
- Redéfinition du projet d'organisation.

ASSOCIATION FRUCTOSE (Dunkerque)

Fructose est une association culturelle située à Dunkerque. Elle est membre du réseau R.A.O.U.L. Elle gère 3000 mètres carrés d'entrepôts portuaires en une base « effervescente » qui accueille et soutient une soixantaine d'artistes plasticiens. Fructose gère également un grand espace scénique destiné à l'expérimentation de spectacles vivants et aux résidences d'artistes.

Contenu de la mission : Redéfinition du projet associatif

- Repositionnement du projet de la structure (redéfinition de son « cœur de métier »).
- Inventaire des compétences internes et attentes et positionnement des salariés.
- Redéfinition du projet d'organisation.

VILLE DE MONS-EN-BAROEUL (Métropole lilloise)

Suite à la reconstruction de la nouvelle salle de spectacle Salvador Allende, la Ville de Mons-en-Barœul a fait appel à 7 Lieux conseil pour définir avec elle le plan de gestion et de fonctionnement de ce nouvel équipement.

Contenu de la mission :

- Les besoins et contraintes de gestion de l'équipement,
- Le dimensionnement des moyens techniques et humains qui en découlerait,
- Élaboration du projet d'organisation et définition des profils de poste,
- Réflexion sur le choix du statut juridique de la future salle Allendé,
- Une approche des coûts selon les différents scénarios.

CS ConSultance



Christophe SIMONE

Consultant et ingénieur de formation, dirigeant de CS ConSultance.

Principaux domaines d'intervention :

Développement social, politique de la ville et cohésion sociale : conseil, accompagnement et formation professionnelle dans les champs du développement social territorial. Accompagnement de collectivités ou de services d'Etat dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de projets de cohésion sociale et de rénovation urbaine ; formation professionnelle pour le CNFPT (INSET et délégations régionales).

Développement et ingénierie culturels : conception et organisation d'événements, accompagnement de collectivités dans la mise en œuvre de politiques culturelles, études de faisabilité et de programmation d'équipements culturels, formation professionnelle dans les domaines culturels pour divers organismes publics ou privés, enseignement universitaire.

Economie sociale et solidaire : conseil, accompagnement de projet et formation professionnelle et initiale.

Management, conduite de projet : conseil, aide à la décision et formation professionnelle en méthodologie de projet pour associations, entreprises, collectivités territoriales ou services d'Etat.

Intervient sur l'émergence, la conception, la mise en œuvre et l'accompagnement de projets de développement territorial durable dans les champs précités.

Titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacle catégorie 2 n°2-1078747.

A participé au développement professionnel de l'association **RiF – outil de culture** (Lille), association spécialisée dans la mise en œuvre de projets culturels participatifs axés sur les « cultures urbaines », et plus spécifiquement les « musiques actuelles » (9 salariés permanents en 2004).

A travaillé en tant que consultant pendant six ans pour **Multicité** - Arras (aujourd'hui Extracité - Lille), agence spécialisée dans le développement territorial ; à ce titre, il a accompagné de nombreuses structures publiques, parapubliques ou privées, dans des cadres et dispositifs d'intervention diversifiés, et notamment, de nombreuses associations dans le cadre du DLA, dont les **centres sociaux du Douaisis** en 2006.

Engagements :

Administrateur de l'association Acteurs Pour une Economie Solidaire (**APES – région NPdC**).
Licencié à l'Olympique Marcquois Rugby.

Formation initiale :

Titulaire d'un DESS Stratégies de développement social (ISAS – Lille3) et d'une Maîtrise Conception et mise en œuvre des projets culturels.

CS ConSultance est par ailleurs membre du cluster Initiatives et Cité (Lille – cf. www.initiativesetcite.com), groupement regroupant une vingtaine d'entreprises œuvrant au développement local durable.

QUELQUES REFERENCES en lien avec l'accompagnement sollicité.

AFILE / DLA 77 – 2016

*Accompagnement à la mise en place d'une stratégie de développement et d'un plan de réorganisation des ressources humaines pour l'association **Aux 4 coins de l'enfance** (festival de cinéma pour enfants / Fontainebleau).*

BGE Picardie / DLA 60, en collaboration avec 7 Lieux Conseil – 2015

*Accompagnement à la mise en place d'un projet de développement (dont structuration de l'équipe) pour un collectif d'associations autour d'un site patrimonial – **La Cité des Brossiers** (culture, tourisme, environnement / Tracy le Mont).*

IRTS NPdC / 2016

Formation des travailleurs sociaux (assistants sociaux / éducateurs spécialisés / ...) : différentes thématiques autour de l'ESS et du développement social.

Ville de Versailles, en collaboration avec l'agence le 5ème pôle (Paris) – 2015.

Animation d'une formation pour l'ensemble des personnels des 8 maisons de quartier (80 agents) : « la participation des habitants dans les Centres Sociaux ».

Haute Normandie Active / DLA76 – 2014/2015

*Accompagnement à la mise en place d'une stratégie de développement (axe tourisme culturel et tourisme de sens / volet RH) pour l'association **Le Grenier de la Mothe** / Bailleul Neuville)*

Pas-de-Calais Actif / DASESS 62 – 2014

*Accompagnement à la redéfinition du projet de l'association **Le Baladin** (café musiques / Torcy)*

Pas-de-Calais Actif / DASESS 62 – 2014

*Accompagnement à la redéfinition du projet de l'association **ALJ** (café musiques l'Abattoir / Lillers)*

Extracité / Maison des associations de Lille – 2013/2014

Conception et animation de stages de formation à destination des dirigeants associatifs.

Secteur 7 / Bougez rock / Nuits Secrètes, en partenariat avec l'Agglomération Maubeuge - Val de Sambre – 2011

Conception et animation d'un module de formation à destination des équipes salariées (secteur culturel et artistique / coopération et partenariat).

NOTRE PROPOSITION

I - RAPPEL DU CONTEXTE

Présentation générale

Le Centre Social du Centre de Cambrai (Le CSCC) a été créé le 1er octobre 1998.

Outre les missions définies par la CAF, le CSCC cible 3 objectifs prioritaires :

- Favoriser l'expression des habitants, l'apprentissage et l'exercice de la citoyenneté ;
- Valoriser les familles et responsabiliser les publics en difficulté d'insertion ;
- Diversifier les activités du centre social pour répondre aux besoins exprimés par les habitants.

Le CSCC a vécu une phase importante de développement entre 2012 et 2014 pour aboutir à un nouveau projet agréé par la CAF pour 4 ans pour les années 2016/2019 qu'il s'agira de développer et pérenniser.

Le CSCC est adhérent à la Fédération des Centres Sociaux et à la Fédération Léo Lagrange. Il est conventionné avec ses partenaires historiques que sont : le Département, la CAF et la Ville de Cambrai.

En 2015 le CSCC comptabilisait 554 adhérents pour 173 familles et près de 500 usagers occasionnels.

Depuis son installation dans de nouveaux locaux en 2012 mis à disposition de la ville de Cambrai, son activité a augmenté de 66 % entre la période 2012/2015 par rapport à celle de 2008/2011. On constate toutefois une baisse de fréquentation des accueils de loisirs liés à la mise en place des nouveaux rythmes scolaires.

Le CSCC tisse un partenariat important. Les partenaires interviennent lors de permanences ou dans le cadre d'actions communes. Sans être exhaustif, nous pouvons citer entre autres : l'UDAF, Bouée jeunes, l'ETAPE, l'UPTAS, l'ESAT, l'ARPE, etc.

Activités

Depuis plusieurs années le CSCC a opté pour une organisation plus transversale et moins sectorielle favorisant ainsi les actions intergénérationnelles et la mixité des publics.

Les activités s'organisent autour de 3 pôles :

- **Le pôle animation globale** qui propose des actions et des projets transversaux ciblant des enjeux forts tels que la citoyenneté, la parentalité ou les initiatives de quartier et les actions de proximité.
- **Le pôle animation** qui propose des activités à toutes les tranches d'âge (de la petite enfance aux seniors). Le pôle animation distingue 3 services : Côté famille, Côté enfance et jeunesse, Côté adultes. Ces 3 pôles proposent des activités et des services tels que l'accueil parents/enfants, des vacances et sorties, des ateliers créatifs, des activités sportives, des sorties culturelles, etc.
- **Le pôle insertion** propose un accompagnement individuel et collectif (notamment pour les 16/25 ans et les allocataires du RSA), des permanences sociales, des ateliers d'alphabétisation, des actions santé/logement ainsi que des permanences décentralisées des services sociaux, du club de prévention et autres partenaires.

Aspects économiques et financiers

Le budget annuel de la structure est relativement stable, il s'élève à un peu moins de 500 K€ (488 K€ pour 2015). La situation économique est saine et les résultats nets sont positifs depuis 2013 (selon les éléments fournis).

La structure est subventionnée à 95 %. Les prestations et adhésions représentaient 5 % des produits en 2015 (25K€), elles sont en baisse par rapport aux années 2013 et 2014.

Les principaux financeurs sont dans l'ordre décroissant : la CNAF, le Conseil Département, La CAF et la Ville de Cambrai.

La structure fait appel à de nombreux emplois aidés (8 ou 9), ainsi les aides à l'emploi représentaient en 2015 plus de 18,5 % des produits (sans compter les exonérations de charges). Le recours aux emplois aidés a doublé en 2014 et 2015 par rapport à l'année 2013.

Le Budget Prévisionnel 2016 s'équilibre dans les mêmes proportions que les années précédentes.

Notons enfin que les participations de la CNAF et de la ville de Cambrai sont relativement stables depuis 2013 alors que la participation du Conseil Départemental diminue et celle de la CAF est a contrario en augmentation constante depuis 2013 (+ 47 % entre 2016 par rapport à 2013).

Gouvernance et organisation

Le Conseil d'Administration (CA) est composé de 17 membres issus en majorité des usagers. Le CA est fortement impliqué dans le projet du CSCC. Les administrateurs ont suivi une formation des bénévoles.

Le Directeur a pris ses fonctions en 2012.

Le CSCC emploie à ce jour 15 salariés pour 10,78 ETP dont 6 en CDI et 9 CDD dont 9 emplois aidés (8 CUI/CAE et 1 EAV). Le CSCC emploie 6 permanents dont 4 à temps plein et 2 à temps partiel.

Le projet d'organisation actuel et les compétences développées doivent aujourd'hui s'adapter au nouveau projet social 2016/2019. Cette problématique fait l'objet de la présente démarche DLA.

II – PROBLEMATIQUE CENTRALE, PISTES DE SOLUTION ET BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT

La problématique centrale

Cette dernière, présentée dans le cahier des charges établi par Nord Actif, peut être résumée comme telle :

Les modalités de mise en œuvre du nouveau projet social 2016/2019 agréé par la CAF, de par la spécificité de ses objectifs et de ses orientations (décloisonnement des services, transversalité, ...), contraint le CSCC à redéfinir son projet d'organisation ainsi que les profils de poste (mise en place d'une stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et compétences – GPEC). Le personnel est appelé à s'impliquer différemment dans ce nouveau projet d'organisation, à s'ouvrir à davantage à la polyvalence et à élargir son champ d'action et ses compétences.

Dans ce contexte on peut comprendre une certaine anxiété de certains salariés (peut-être les plus exposés, les plus fragiles ou les plus précaires) par rapport à leur capacité à se projeter dans cette nouvelle organisation, à leur capacité d'adaptation ou par rapport à leur véritable désir d'évoluer au sein de ce nouveau projet...

Outre les postes de permanents, en premier lieu concernés par la démarche, il s'agira aussi de mener une réflexion sur la stratégie à mener sur les emplois aidés (par nature précaire) : s'agira-t-il de les former en vue de les pérenniser ? Faudra-t-il les réserver aux postes les moins qualifiés ?, quelle politique d'insertion ou d'accès à l'emploi au terme du contrat faudra-t-il mettre en place ?

...

Le besoin d'accompagnement

Face à ce nouveau défi, les dirigeants du CSCC ont manifesté le besoin d'être accompagné pour traverser cette phase de changement délicate et sensible dans les meilleures conditions.

Attentif à ces attentes, 7 Lieux Conseil mobilisera des consultants expérimentés dans ce domaine d'intervention et sensibles à la problématique posée. Ainsi, la démarche d'accompagnement, dont les modalités et la méthodologie seront développées ci-après, sera réalisé par Luc ARNOLD, Directeur de 7 Lieux et consultant en gestion de projet avec le concours de Christophe SIMONE de CS ConSultance.

III - PROPOSITION D'ACCOMPAGNEMENT

Approche méthodologique

Par expérience et en référence à de nombreuses interventions que nous avons réalisées dans ce domaine, la redéfinition d'un projet d'organisation reste une démarche sensible et délicate à mener. Elle induit généralement une nécessaire remise en question de certaines pratiques ou habitudes des salariés mais aussi des dirigeants, elle peut être appréhendée avec un peu d'anxiété et risque parfois de raviver ou de révéler des sources de conflit.

Le préalable à ce type de démarche consistera donc avant tout à établir un climat de confiance et rassurant entre les consultants et les participants (l'équipe de salariés et administrateurs en l'occurrence). Pour ce faire, nous nous efforcerons d'engager les participants dans une dynamique de co-construction, d'adhésion collective positive et constructive.

Selon les thématiques abordées, notre intervention pourra se dérouler sous la forme d'entretiens individuels et de réunions collectives. Nous précisons toutefois que chaque salarié fera l'objet d'un entretien individuel (voir ci-après dans le contenu de la mission).

Les objectifs de la démarche

La démarche d'accompagnement proposée ciblera les 4 objectifs suivants :

1. Mettre en condition la dynamique collective en valorisant la démarche et en levant les points de blocage et en apaisant les risques de tensions.
2. Définir et formuler le nouveau projet d'organisation et l'organigramme en conformité avec les objectifs du nouveau contrat sociale 2016/2019,
3. Décrire chaque profil de poste ainsi que les missions et les tâches qui y sont rattachées,
4. Définir les conditions de mise en œuvre opérationnelles du nouveau projet d'organisation et accompagner les dirigeants dans sa phase de démarrage (management, négociations, plan de formation, etc.)

Le contenu de la mission d'accompagnement

A partir de ce constat, des besoins exprimés et des objectifs définis ci-avant, nous proposons d'organiser la démarche en 3 phases :

Phase 1 : Connaissance de la structure et du projet d'organisation

Cette première phase sera réalisée lors d'un ou deux entretiens avec les représentants de l'instance dirigeante (Président, Administrateurs, Directeur). Ce groupe de pilotage sera à préciser lors du démarrage de la mission. Ces premiers entretiens auront pour objectif de comprendre le projet dans sa globalité, le fonctionnement de la structure, les enjeux et les attentes et vis à vis de la démarche d'accompagnement. Lors de ce « tour d'horizon », nous aborderons en particulier les aspects suivants :

Présentation générale du Centre Social : Caractéristiques du public et des usagers, attentes des financeurs et des institutions, le partenariat, le projet et les actions développées, problématiques et enjeux, etc.

Le projet d'organisation actuel :

- Le schéma général d'organisation : *Organigramme opérationnel et rôle de chacun dans l'organisation, l'instance de direction et les différentes fonctions administratives et de gestion, les fonctions pédagogiques et d'animation, les fonctions liées à l'accueil du public, etc.*
- Passage en revue du personnel : *Fonctions, statuts, missions et tâches, salaires, positionnements et attentes pressentis par rapport au nouveau projet d'organisation.*
- Planning des activités du centre et leur organisation dans le temps : *Activités hebdomadaires, mensuelles, les temps forts de l'année, etc.*
- Analyse critique : *les compétences mobilisables et manquantes, politique de recrutement et de formation, difficultés rencontrées...*

Le nouveau projet social 2016/2019 et son incidence sur le projet d'organisation : Il s'agira préciser en quoi le nouveau projet social nécessite une restructuration du projet d'organisation et les attentes par rapport à celui-ci. Il s'agira aussi de présenter l'architecture pressentie de ce nouveau projet ou les différentes pistes de réflexion engagées (plan RH / GPEC).

Rendu : *A l'issue de cette première phase nous rédigerons une note de synthèse reprenant l'ensemble des points étudiés, les éléments clés et les axes de travail à privilégier pour la poursuite de la démarche.*

Phase 2 : Animation de la démarche et entretiens individuels avec chaque salariés

Animation collective

Afin de favoriser l'implication des salariés dans une dynamique positive de co construction, la démarche leur sera présentée lors d'une réunion collective (ou par petits groupes, selon les disponibilités des services). Nous présenterons en particulier :

- Les enjeux du nouveau projet d'organisation pour le CSCC,
- La méthodologie de la présente démarche,
- Les effets et retombés attendus pour la structures et le personnel.

Les entretiens individuels

Nous procéderons à un entretien individuel de chaque salarié (soit 15 personnes environ). La durée moyenne de l'entretien sera d'environ 1h15 par salarié. Il s'appuiera sur un guide d'entretien de positionnement individuel que nous avons élaboré et expérimenté à plusieurs reprises. Ce guide est composé de 5 parties :

- Les enjeux du nouveau projet d'organisation pour le CSCC,
- Les aspects administratifs et contractuels : Intitulé du poste, date d'embauche, type de contrat, salaires, etc.
- Le parcours du salarié : formation et expériences professionnelles
- La description du poste, de sa mission et des tâches, les difficultés rencontrées,
- Le positionnement individuel : Perception de l'actuel projet d'organisation, aspirations et positionnement du salarié dans la perspective d'un nouveau projet d'organisation (projet professionnel, formation, développement de nouvelles actions, etc;).

Rendu : A l'issue de cette deuxième phase nous rédigerons et restituerons à l'équipe dirigeante les fiches individuelles d'entretien et rédigerons une note de synthèse reprenant les tendances lourdes à prendre en compte : perception, ressentis, points de force et faiblesses (par rapport à l'équipe mais aussi par rapport à l'organisation actuelle et aux modalités de management).

Phase 3 : Le nouveau projet d'organisation et conditions de mise en œuvre

Dans une dynamique de co construction avec l'équipe dirigeante il s'agira d'affiner et de formuler le nouveau projet d'organisation et de définir les conditions de sa mise en œuvre :

Reformulation du nouveau projet d'organisation : Nous rédigerons un document de synthèse reprenant les éléments constitutifs du projet : les objectifs poursuivis, l'organisation des services, l'organigramme détaillé, le descriptif des différents postes et fonctions, les modalités de fonctionnement et principes de management, etc.

Les conditions de mise en œuvre du nouveau projet d'organisation : Seront particulièrement abordés dans cette partie : les points de blocage à lever (négociations à mener avec certains salariés par exemple), la politique de recrutement, intégration et recours aux emplois aidés, le plan de formation, le management et procédures, etc.

Le calendrier de mise en œuvre et préconisations « la feuille de route » : Enfin nous détaillerons les différentes étapes du projet et le calendrier d'action à réaliser par rapport aux différents éléments développés ci-avant.

Rendu : Rédaction et présentation du rapport final.

Calendrier de l'intervention et disponibilité

La mission pourra démarrer fin octobre / début novembre 2016.
La durée de la mission est estimée à 4 mois soit une fin prévue pour fin février/début mars 2017.

Coût de la prestation

Le temps de prestation est estimé à 5 jours, soit :

$$5 \text{ jours} \times 900\text{€} = 4\,500\text{€ HT} - \text{remise exceptionnelle } 333,33\text{€} = 4\,166,67$$
$$\text{TVA à } 20\% = 833,33\text{€}$$

= 5 000 € Toutes Taxes Comprises

7 LIEUX

12 RUE D'ARTOIS

59000 LILLE

09.72.46.49.16

BUREAU@7LIEUX.ORG

APE : 9002Z

N°SIRET : 799 067 053 00014

N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE:

FR13799067053

7 LIEUX RÉGIE

ALEXANDRE ARNAUD

ALEX@7LIEUX.ORG

06 85 77 70 58

7 LIEUX CONSEIL

LUC ARNOLD

LUCARNOLD@7LIEUX.ORG

06 22 24 68 12

7 LIEUX SPECTACLE

ALEXANDRE ARNAUD

LUC ARNOLD

LICENCES ET LABEL :



LICENCES D'ENTREPRENEUR

DU SPECTACLE :

N° 1076640 / N° 1076641

N° 784

7 LIEUX EST SOUTENU PAR :

