



Rapport d'activités 2019

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	2
REMERCIEMENTS	6
INTRODUCTION	7
L'ACCUEIL DU PUBLIC	8
Le premier accueil	8
Les inscriptions aux activités extrascolaires	8
LES PROJETS EN PÉRIODE SCOLAIRE	11
Jusqu'en juin 2019	11
La nouvelle réorganisation	11
Le partenariat avec chaque école	12
Sainte-Marie	12
Peter Pan	13
Ulenspiegel	14
JJ Michel	14
Ecole 4 Saisons	15
Ecole Nouvelle	15

Ecole du Parvis.....	16
Ecole ½.....	16
Les ateliers du mercredi.....	17
Le DAS (Dispositif d’Accrochage Scolaire)	18
L’école des devoirs - Pass’Pass’	18
Les études surveillées	19
Le SAMU Social	20
LES PROJETS EN PÉRIODES DE VACANCES	21
Les périodes de vacances jusqu’en août 2019.....	21
Les plaines de vacances	22
Les séjours de vacances	28
Les stages	30
Les Minimômes	32
Projet ados	34
LES RESSOURCES HUMAINES	36
Introduction	36

Nouvelle organisation.....	36
Organigramme.....	36
Nouvelles fonctions	36
Nouvelles procédures internes.....	38
Initiative Locale de Développement de l'Emploi vs Entreprise Sociale et Démocratique.....	39
Champs d'actions des ressources humaines	39
Recrutement.....	39
Nouvelles grilles d'évaluation.....	40
Politique de formation	40
L'accompagnement ou tutorat.....	41
Groupe de travail tutorat	43
Nouvelle politique d'accueil	43
Politique diversité.....	44
Restructuration et nouvelles compétences en RH	44
Reporting RH	45
 DIRECTION DE DÉVELOPPEMENT.....	 49
Nouveaux projets	50
 COMMUNICATION.....	 52
Les flyers.....	52
Site Internet	52

Page Facebook	53
La newsletter	54
Le sondage de satisfaction	54
Les outils extérieurs	54
Radio Vivacité	54
COHÉSION SOCIALE ET PARTICIPATION AU RÉSEAU	55
OCCUPATION DE LA SALLE RODELLE	56

Remerciements

Le CEMôme remercie :

Ses travailleurs pour leur énorme investissement et leur professionnalisme,

Ses partenaires pour les riches échanges et projets qui en résultent,

Les pouvoirs publics qui lui accordent leur confiance et le subsidient.

Introduction

Bonjour à tous et toutes,

En fin d'année 2018, une réflexion sur l'organisation structurelle des équipes a été amorcée en vue d'une réorganisation permettant une clarification, simplification et optimisation des rôles de chacun et du fonctionnement institutionnel qui devait être effective dès septembre 2019.

En conséquence, la première partie de l'année 2019 fut jalonnée de nombreuses réunions entre l'administrateur délégué, les coordinateurs pédagogiques et la coordinatrice RH d'une part, afin de définir la nouvelle organisation et d'autre part, entre les responsables d'équipe et les adjoints RH dans le but de les informer et de les consulter sur les divers processus.

Enfin, plusieurs rencontres ont été planifiées avec l'ensemble du personnel du CEMôme pour les informer des changements organisationnels d'une part, et d'autre part, leur donner du sens et remettre l'accueil extrascolaire, le CORE Business du CEMôme, au centre de chacune de nos actions, qui sont pour rappel, **structurer, développer, professionnaliser et optimiser l'offre d'accueil des enfants au sens large.**

Afin d'optimiser chacune de ces missions, nous avons clarifié les fonctions de chacun à partir de septembre 2019 et nous avons vu l'apparition de nouvelles fonctions, notamment les directions (opérationnelle, de développement de projets et de ressources humaines), les coordinations et la chargée de communication. Un descriptif de chacune d'entre elles sera détaillé ci-dessous.

Nous avons aussi fusionné les périodes de vacances et les périodes scolaires en termes de préparation, d'organisation et de gestion d'équipe. Nous avons dressé une nouvelle fonction de coordinateur d'équipe, responsable de 7-8 animateurs impliqués dans deux écoles en période scolaire et accompagnant leur coordinateur en période de vacances. L'énorme plus-value de ce système est que désormais chaque animateur n'a plus qu'un seul N+1, qui l'accompagne, le forme, le cadre, l'évalue, gère les congés, etc.

Ces coordinateurs forment avec le directeur opérationnel l'équipe de coordination opérationnelle. Ensemble, ils réfléchissent et font évoluer l'ensemble des projets existants de la période scolaire et de la période de vacances, dont vous découvrirez plus en détails ci-dessous les caractéristiques 2019 et les pistes pour 2020.

En outre, le CEMôme ASBL, agréé en tant qu'Initiative Locale de Développement de l'Emploi (ILDE) par la Région de Bruxelles-Capitale, met tout en œuvre pour accompagner des collaborateurs peu qualifiés et/ou ayant peu, voire pas du tout, d'expérience dans le secteur de l'animation.

Toutefois, le monde de l'économie sociale fût mouvant en cette année 2019 avec un nouveau cadre législatif. L'ordonnance du 23 juillet 2018, relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, a en effet prévu un nouvel agrément en économie sociale et la possibilité d'être reconnu en tant qu'entreprise sociale et démocratique (ESD).

Bonne lecture à tous

L'accueil du public

L'accueil est le lieu où se produit le premier contact avec nos usagers. Il s'y opère l'accueil du public entrant avec la réorientation vers le service approprié, les inscriptions aux différentes activités et le dispatching des appels téléphoniques entrants.

C'est un espace utile aussi bien pour le public que pour l'équipe éducative. Cette dernière y a la possibilité de recueillir un grand nombre d'informations permettant l'établissement de constats de terrain et, de ce fait, une adaptation de l'offre de services en conséquence.

Quatre personnes sont responsables de ce service et de son espace. Elles remplissent plusieurs missions : la supervision du premier accueil décrit ci-dessous, les inscriptions aux différentes activités proposées par le CEMôme ainsi que la gestion de la télécommunication de l'ASBL, des divers fournisseurs et de la location des locaux.

Le premier accueil

Le premier accueil est la zone où la personne entrante est accueillie par un membre de l'équipe accueil. On y considère sa demande et on l'oriente vers le service concerné. Il en va de même pour les appels téléphoniques.

Afin d'être le plus efficace possible dans l'accueil de nos visiteurs et pour répondre au téléphone, c'est désormais uniquement l'équipe d'accueil qui assure en tournante cette fonction tant en période scolaire qu'en période de vacances.

Les demandes traitées sont diverses. Les plus fréquentes sont : inscriptions aux activités, compléments d'informations concernant ces dernières, gestion des locations de la salle Rodelle et rendez-vous avec les membres de l'équipe éducative. Cependant, la

réorientation vers d'autres organisations locales est très fréquente. La mise à disposition de brochures et la connaissance du tissu associatif local sont alors des aides indispensables.

Pendant l'année, en période scolaire et vacances, le premier accueil est assuré en tournante par les membres de l'équipe accueil afin que chacune ait un contact direct avec nos usagers et ait conscience de leur « réalité » : leurs idées, leurs craintes, leurs plaintes, leur enthousiasme...

Les inscriptions aux activités extrascolaires

Le CEMôme propose à ses usagers deux canaux d'inscription : les permanences inscriptions au siège de l'ASBL et le site internet.

Les permanences destinées aux inscriptions se déroulent du lundi au jeudi en période d'activité scolaire et du lundi au vendredi, durant les congés. Les parents y sont reçus dans l'ordre de leur arrivée. L'inscription est effective de suite mais nécessite le paiement immédiat d'un acompte de 30% sur le montant de l'activité choisie sauf pour les personnes bénéficiant d'une aide financière (CPAS, Samu social, SAJ-SPJ...).

Étant donné l'affluence sur le site internet et dans nos bureaux, le premier jour des inscriptions on-line a lieu le jour de la rentrée scolaire. Le jour suivant, les bureaux d'inscriptions s'ouvrent au public. Les places réservées pour nos stages à chaque mode d'inscription sont réparties de manière équitable. Ceci afin de répondre au mieux aux attentes des parents : être plus disponibles, diminuer le temps d'attente et les apaiser. Les inscriptions on-line s'effectuent en trois temps. Les parents complètent un formulaire de demande disponible sur le site www.cemome.be. Celui-ci est ensuite

traité par les membres du service qui envoient le cas échéant une confirmation d'inscription par mail à laquelle les factures seront jointes. À la clôture des inscriptions on-line, les parents ayant réglés leurs factures recevront les cartes d'accès aux activités de leur enfant par la poste, les autres, après un délai supplémentaire, verront leur inscription annulée avec solde restant dû.

À l'heure actuelle, il est possible d'inscrire, via le site, pour les activités des mercredis après-midi, des stages et plaines de vacances. En 2019, 1.413 inscriptions ont été réalisées on-line, ce qui représente une diminution de 17 % par rapport à 2018.

Les inscriptions physiques s'effectuent comme suit : lorsqu'un enfant est inscrit pour la première fois au CEMôme, un dossier complet est élaboré dans la base de données. Il contient toutes les informations nécessaires à la prise en charge de l'enfant dans les meilleures conditions. En 2019, nous avons créé 1.173 nouveaux dossiers, ce qui représente une augmentation de 45% par rapport à 2018.

Depuis octobre 2019, nous avons tenté de simplifier les inscriptions relatives aux enfants du projet intégration, afin de répondre de manière équitable et juste aux parents demandeurs. Nous avons ainsi ouvert un maximum de 12 places par semaine sur nos plaines avec un maximum de 5 semaines par enfant par an. Car ce sont près de 40 enfants en intégration qui ont participé à nos plaines ces trois dernières années.

En 2019, le nombre total d'inscriptions (inscriptions on-line et physiques confondues) effectuées était de 6.978, un chiffre en augmentation de 43% par rapport à 2018. Parmi ces inscriptions, 2008 d'entre elles concernaient des enfants domiciliés et/ou scolarisés à Saint-Gilles, ce qui représente une diminution de 8% par rapport à 2018. 253 inscriptions concernaient des enfants scolarisés à Saint-Gilles et enfin, 4162 inscriptions concernaient des enfants domiciliés en agglomération bruxelloise (cf. tableau récapitulatif ci-dessous).

Code Postal	Commune	Nombre d'inscription
1060	Saint-Gilles	2.008
1190	Forest	784
1070	Anderlecht	467
1000	Bruxelles	159
1000	Brussel	159
1080	Molenbeek-Saint-Jean	140
1050	Ixelles	114
1180	Uccle	109
1030	Saint-Josse-ten-Noode	61
1030	Schaerbeek	61
1140	Evere	22
1081	Koekelberg	20
1082	Berchem-Sainte-Agathe	14
1090	Jette	13
1083	Ganshoren	11
1040	Etterbeek	11
1150	Woluwé-Saint-Pierre	3
1200	Woluwé-Saint-Lambert	3
1210	Saint-Josse-ten-Noode	2
1170	Watermael-Boitsfort	1
	Agglomération Bruxelles	4.162

Pistes pour 2020

- Nous souhaiterions proposer un tarif préférentiel aux familles nombreuses ;
- Affiner notre système d'inscription pour l'intégration ;
- Afin d'améliorer notre service, nous souhaiterions participer à une matinée/journée pédagogique d'échanges de pratiques avec nos différents partenaires concernant le service accueil-inscription ;
- Dans le même ordre d'idées, l'équipe accueil souhaiterait suivre une formation continue en Néerlandais afin de répondre au mieux aux diverses sollicitations, questions, demandes des parents/partenaires... ;
- Au vu de la nette augmentation des locations de notre salle Rodelle, nous souhaiterions qu'un voire deux postes temps plein soient ouverts pour gérer les demandes de locations.

Les projets en période scolaire

Jusqu'en juin 2019

L'année 2018 avait commencé en force pour la période scolaire. Nous avons intégré, dès janvier, les écoles communales du Parvis, Nouvelle et ½ ainsi que l'école Sainte-Marie pour le réseau libre.

Le début d'année 2019 a été bien plus calme et nous avons simplement pérennisé nos projets de l'année scolaire 2018-2019.

Pour chaque école, nous avons envoyé deux à quatre animateurs pour tous les projets mis en place (SOSALE, DAS, études dirigées, projets +). L'objectif est d'assurer un suivi régulier, une meilleure cohérence et une connaissance accentuée des enfants, des intervenants dans les différentes écoles mais aussi leur organisation spécifique.

Un membre du staff est identifié comme la personne de contact pour deux ou trois écoles, tous projets confondus, avec une équipe d'animateurs travaillant exclusivement dans ces écoles.

Nous favorisons les réunions en équipe-école avec un adjoint, de manière hebdomadaire ou bihebdomadaire. À nouveau, nous participons également aux réunions des accueillants.

Nous avons encouragé les animateurs à développer leurs spécificités en animation. Ainsi, de nouveaux types d'animations ont vu le jour et ouvert de nouveaux horizons en termes de faisabilité.

Chaque école ayant ses spécificités, les études dirigées, le temps du midi, le SOSALE et les projets + sont organisés de manière différente.

Voici les responsabilités jusqu'en juin :

Pierre- Joseph Coumans, coordinateur pédagogique :

- L'école Sainte-Marie ;
- L'école des devoirs.

François Mahieu :

- L'école ½ ;
- L'école Peter Pan ;
- L'école Ulenspiegel.

Thibault Van Innis :

- L'école JJ Michel ;
- L'école Nouvelle ;
- L'école 4 saisons.

Emilie Boudjemaï :

- L'école du Parvis ;
- Les mercredis.

La nouvelle réorganisation

Pour chaque nouveau coordinateur, nous avons diminué le nombre d'écoles dont ils sont responsables en période scolaire afin de pouvoir davantage consacrer de temps à leurs écoles, à leurs animateurs mais aussi parce qu'ils doivent désormais préparer les périodes de vacances.

Il nous fallait donc 4 coordinateurs pour les 8 écoles et 1 coordinateur pour les mercredis et l'école des devoirs.

Nous pensions évidemment aux adjoints de la période scolaire et de la période de vacances pour devenir les nouveaux coordinateurs d'équipe. Cependant, trois de ces adjoints étaient démissionnaires en 2019 : Thibault Van Innis, Marion Jacquet et Adrien Reynaud.

Nous avons dès lors nommé nos trois adjoints restant coordinateurs : Émilie, François (ex-période scolaire) et Fihri (ex-période de vacances).

Nous avons fait un appel à candidatures pour les deux postes vacants, parmi six candidats, nous avons sélectionné Romain Peuzé et Amal Houssane.

En conséquence, voici ce que la nouvelle réorganisation a redistribué en termes de responsabilités en période scolaire à partir de septembre :

Amal Houssane :

- Les mercredis ;
- L'école des devoirs.

François Mahieu :

- L'école ½ ;
- L'école Peter Pan.

Romain Peuzé :

- L'école JJ Michel ;
- L'école Nouvelle.

Emilie Boudjemaï :

- L'école du Parvis ;

- L'école 4 saisons.

Fihri Arbaoui :

- L'école Sainte-Marie ;
- L'école Ulenspiegel.

Cette répartition des responsabilités ainsi que les animateurs les composant ont été établis en juin avec une vision à long terme, pérennisable d'année scolaire en année scolaire.

Pistes pour 2020

Nous envisageons d'intégrer l'extrascolaire dans une ou plusieurs autres écoles du réseau libre : Victor Horta, Filles de Marie, Saint-Jean Baptiste de la salle.

Nous allons pour une fois garder la même répartition des animateurs par école en septembre 2020 afin d'assurer la continuité.

Le partenariat avec chaque école

L'objectif d'intégrer les équipes d'accueillants est le même dans chacune des écoles mais les résultats sont très différents pour chacune d'entre elles. Voilà pourquoi ci-dessous, vous découvrirez une note individuelle à chaque école.

Sainte-Marie

En intégrant Sainte-Marie, nous avons rencontré une tout autre réalité que dans les écoles communales. Une accueillante surveillait les enfants à la manière d'une famille, connaissant le quartier et les familles depuis de longues années. Les animateurs du CEMôme à Sainte-Marie n'ont donc pas pu se reposer sur un cadre et une pédagogie préexistants et mis en place par l'équipe d'accueillants comme dans les écoles

communales. Ils ont donc dû, par eux-mêmes et avec leur adjointe, en collaboration avec l'école, mettre en place cette pédagogie.

En septembre 2019, un nouveau directeur a été nommé. Nous avons continué la collaboration mise en place depuis que nous avons intégré l'école Sainte-Marie, en assurant une présence, des animations et des accompagnements :

- Deux animateurs chaque midi ;
- Deux animateurs dès 11h30 le mercredi, qui assurent les repas du midi et commencent l'animation à partir de 14h00 avec les maternelles. Au même moment, le professeur de gym ainsi que deux professeurs de l'école encadrent les primaires à la piscine. De 16h00 à 18h00, les animateurs du CEMôme proposent des animations et assurent le temps d'accueil jusqu'à 18h00.
- Trois animateurs au goûter dès 15h30 et en activités avec les maternelles jusqu'à 16h30, puis avec les primaires de 16h30 à 18h00 les quatre autres jours de la semaine ;
- Un renfort pendant le temps scolaire lors de journées pédagogiques et sorties culturelles.

Depuis que nous avons intégré l'école Sainte-Marie, l'équipe s'est bien intégrée, étant conviée aux événements, aux conseils de classes, etc. Les parents ont pu observer la différence dans l'accueil extrascolaire, car la plupart des enfants sont en animation avec les animateurs.

Peter Pan

L'équipe est toujours composée du même staff de 4 animateurs qui sont pleinement intégrés à l'école et à leurs divers projets (SOSALE, DAS, mercredis après-midi,

accompagnements en sorties et classes vertes). Un nouvel animateur a de plus rejoint l'équipe cette année.

La collaboration avec l'école et ses différents partenaires (directrice et coordinatrice des accueillants, accueillants et instituteurs) est toujours aussi bonne.

Du fait de la stabilité de l'équipe d'animation en place, leurs différents projets d'animation sont davantage aboutis et répondent mieux aux besoins des enfants et ce, tant en SOSALE qu'aux mercredis après-midi. La connaissance des enfants étant également améliorée, le partenariat avec les instituteurs lors des projets + se trouve dès lors grandement plus riche (accompagnements en sorties et classes vertes, accompagnements en piscine et cours philo).

Les animateurs sont présents dans l'école :

- En SOSALE : chaque après-midi à raison de 2 à 4 animateurs ;
- Le mercredi après-midi à raison de 2 animateurs ;
- En DAS : un animateur le lundi et un autre le jeudi midi ;
- 2 animateurs se partagent les accompagnements en piscine le mardi et jeudi matin ;
- 2 animateurs sont également en renfort pour les cours philo le vendredi matin.

Cette année, les animateurs ont proposé d'organiser une nuit dormante avec les enfants de 6ème primaire afin de passer un moment fort avec eux avant leur passage en secondaire. Ce projet s'est déroulé en fin d'année scolaire ; un accueillant et 2 instituteurs ont également participé à cet événement.

Ulenspiegel

La collaboration avec l'école est toujours aussi bonne. L'équipe d'animation (composée de quatre animateurs) est pleinement intégrée, et ce, aussi bien en SOSALE que dans les projets + (accompagnements lors de sorties diverses et classes vertes) malgré des changements dans la composition de l'équipe d'animation pendant l'année. En effet, deux animateurs sont passés dans une autre équipe école au mois de janvier. La communication et la collaboration sont optimales avec la direction.

L'école a poursuivi cette année le projet du temps de midi. Nous avons arrêté d'organiser des ateliers car cela amenait des difficultés dans l'organisation du service du repas. Désormais, les animateurs animent dans la cour de récréation. Pour les accueillants, cela évite de chercher après les enfants qui doivent aller manger. Les mercredis après-midi, deux animateurs animent les enfants et proposent diverses activités (manuelle, sportive, culinaire et culturelle). Le second animateur continue le projet « palettes » qui a été mis en place lors de l'année scolaire 2018-2019.

En septembre 2019, la direction de l'école a pris en charge la coordination des projets extrascolaires en attendant l'arrivée d'une nouvelle coordinatrice. Celle-ci est arrivée en octobre 2019. Depuis, le partenariat se passe toujours très bien. La communication se fait régulièrement afin de garantir un service de qualité dans l'extrascolaire.

JJ Michel

L'équipe d'animateurs de JJ Michel est restée la même que l'année précédente et cela a conforté l'intégration du CEMôme dans le quotidien de l'école. Les animateurs sont en contact permanent avec le personnel de l'école, à tous les niveaux : professeurs, directrice, personnel d'entretien et coordinatrice des accueillants. La communication

entre les différents acteurs est donc dynamique et plus directe, le coordinateur du CEMôme n'a pas forcément besoin de faire office d'intermédiaire.

L'équipe est composée cette année de trois animateurs à plein temps. Leur horaire est aménagé pour qu'il y ait tous les jours un minimum de deux personnes sur le temps de midi et les trois présents tous les soirs. Des accompagnements à la piscine sont organisés une semaine sur deux pour la gestion du rang dans la rue. Lors de la première moitié de l'année, deux personnes étaient présentes le mercredi après-midi.

L'équipe étant restée fixe depuis l'année dernière, les animateurs connaissent très bien les enfants et les parents, ce qui facilite énormément leur travail. Ils ont acquis la confiance de la directrice de l'école par le travail et le soutien qu'ils ont réalisés par le passé. Tout ce contexte de confiance et d'autonomie permet à l'équipe de proposer de plus en plus « d'ateliers projets », des animations pensées sur le long terme où la participation d'un même groupe d'enfants est nécessaire. Par exemple cette année :

- Le projet bar a pris de l'ampleur : il est organisé une fois par mois. Les bénéficiaires servent à l'achat de matériel à destination de l'école (jeux de société, tables pliantes, matériel pédagogique...). Les enfants sont les organisateurs du bar, de la réflexion du menu à sa vente, en passant par la préparation ;
- Un jeu de société est en cours de création avec les 4/5/6^{ème} primaires. Accompagnés par les animateurs, les enfants se mettent dans la peau de « game designer » : ils imaginent des règles de jeu, les testent puis les adaptent. Nous espérons qu'au final le jeu puisse être imprimé en plusieurs versions afin que les enfants de l'école puissent y jouer ;
- Le projet « palettes » a pour but d'encadrer les poubelles de l'école pour les rendre plus jolies, de fabriquer des bancs et des jeux de cour. Les enfants

peuvent donc manipuler différents outils pour participer à l'embellissement de leur école ;

- Dans le même souci d'embellissement de l'école, un projet de décoration est mis en place avec toutes les tranches d'âge.

Cette année, la directrice a fait appel à notre savoir-faire en animation pour l'animation du carnaval de l'école et l'organisation de journées sportives « jeux olympiques ».

Ecole 4 Saisons

L'école 4 Saisons est un partenaire de longue date du CEMôme. La direction, la coordination des accueillants et l'équipe d'animateurs restent inchangées, assurant la pérennité de notre collaboration.

L'école 4 Saisons travaille essentiellement autour de la thématique « la foire aux mots » et invite les enfants à être les acteurs de leur apprentissage. C'est naturellement que les animateurs du CEMôme se calquent sur ce projet pour penser et mettre en place leurs animations. L'équipe est composée de trois animateurs à temps plein et un à mi-temps.

Ils s'intègrent parfaitement au projet, participant aussi bien au temps scolaire qu'au temps extrascolaire :

- Trois animateurs sont présents quotidiennement sur les temps du midi ;
- Deux animateurs sont présents les mercredis de 13h30 à 16h30 ;
- Trois animateurs sont présents de 15h15 à 18h00 tous les jours ;
- Un renfort est prévu en accompagnement des sorties culturelles organisées par l'école, pour les journées pédagogiques et de grève ainsi que pour les classes vertes ;
- Un renfort également pour un accompagnement hebdomadaire à la piscine le jeudi et le vendredi.

La stabilité de cette grande équipe permet à l'école de développer une pédagogie avec de plus petits groupes. Les enfants jouissent d'un cadre d'apprentissage et de développement optimal.

Ecole Nouvelle

L'équipe d'animateurs de l'école Nouvelle garde le même noyau que l'année passée et de nouvelles têtes se sont rajoutées en plus. L'équipe est nombreuse en termes d'effectifs mais pas en équivalent temps plein : 5 personnes constituent ce staff mais une seule est à plein temps, une à 4/5^{ème} et 3 en formations certifiantes en cours de semaine. Réunir l'équipe n'était pas chose aisée, ce qui rend la cohérence d'équipe peu évidente.

L'année 2019 fut difficile pour les animateurs travaillant à l'école Nouvelle ; en effet, ils se retrouvaient souvent en situation où ils devaient renforcer l'équipe d'accueillants, qui subit régulièrement de sérieuses absences : maladies, récupérations et horaires particuliers. De plus, depuis septembre 2019, l'école applique la transversalité dans ses classes maternelles. Pour soutenir cette pédagogie, la directrice a fait le choix de prendre l'équipe d'accueillants pour renforcer le temps scolaire. Cela a pour conséquence de déforcer le nombre d'adultes en fin de journée parce que les accueillants ont un horaire limité. Enfin, une nouvelle responsable des accueillants est arrivée en cours d'année et n'a pas pu défendre complètement la manière dont son équipe allait travailler.

Les animateurs du CEMôme, ayant la responsabilité partagée de l'encadrement des enfants durant le temps extrascolaire, ont dû régulièrement, depuis septembre, annuler les animations qu'ils avaient préparées pour remplacer les absences. Cela a entraîné une certaine frustration mais aussi de la démotivation de la part des animateurs. Pour pallier cela, l'équipe a dû trouver des outils pour réinventer sa manière d'animer, avec

de plus grands groupes et des locaux limités. Cette nouvelle façon de travailler a commencé à porter ses fruits en début d'année 2020.

L'année prochaine devrait être un nouveau départ, la responsable des accueillants ayant d'ores et déjà les balises de son futur projet pédagogique.

Ecole du Parvis

Le CEMôme collabore avec l'école du Parvis depuis une dizaine d'années en animant les temps du midi (DAS).

En 2018, nous renforçons notre présence dans cette école en ayant une équipe de cinq animateurs.

En 2019, quelques changements dans les équipes amènent une nouvelle dynamique dans notre collaboration :

- Janvier : une nouvelle coordinatrice des accueillants intègre l'école du Parvis ;
- Février : une animatrice du CEMôme devient adjointe et référente de l'école du Parvis ;
- Septembre : les animateurs du CEMôme sont désormais trois « permanents » afin d'assurer une stabilité auprès de notre partenaire ;
- Octobre : Une nouvelle directrice prend ses fonctions au sein de l'établissement.

L'équipe est parfaitement intégrée au projet en participant aussi bien au temps scolaire qu'au temps extrascolaire :

- Les animateurs du Parvis organisent une heure hebdomadaire de ludothèque pour chacune des neuf classes ;

- Jusqu'en mai 2019, un projet + en psychomotricité relationnelle est assurée par une animatrice-psychomotricienne ;
- Un animateur accompagne jusqu'en juin 2019 à raison de trois fois par semaine les sorties organisées à la Roseraie ;
- Trois animateurs sont présents quotidiennement sur le temps du midi et de 15h30 à 16h45 en proposant des activités spécifiques ;
- Deux animateurs sont présents les mercredis de 11h30 à 16h30.

Étant un établissement spécialisé avec des enfants qui ont des besoins spécifiques, la présence quotidienne d'une équipe stable du CEMôme permet à l'école de développer une pédagogie avec de plus petits groupes et permet également aux enfants de jouir d'un cadre d'apprentissage et de développement optimal.

Ecole 1/2

L'équipe se compose, en 2019, de 2 à 4 animateurs. Ceux-ci sont maintenant bien intégrés dans l'école et les projets d'animation se développent davantage.

La collaboration avec les différents intervenants de l'école se passe bien. Depuis l'arrivée de la nouvelle directrice, la collaboration et la communication se sont améliorées.

L'équipe d'animation est maintenant présente :

- En SOSALE, tous les après-midis de 15h30 à 18 h : à raison de 2 à 4 animateurs par jour ;
- En DAS : également à raison de 2 animateurs chaque midi ;
- Le mercredi après-midi de 13h30 à 16h30 à raison de 2 animateurs.

Les projets + se sont davantage développés cette année (accompagnements en sorties, classes vertes et accompagnements en cours philo et piscine).

Une animatrice a de plus lancé un projet d'animation photo en SOSALE durant toute l'année scolaire. Ce projet a rencontré un joli succès et a débouché sur une expo photo en fin d'année.

Les ateliers du mercredi

Le CEMôme organise depuis 1991 des ateliers les mercredis après-midi. Nous proposons des activités variées pour 200 enfants de 3 ans et demi à 12 ans. Pour ce faire, nous utilisons une école de rassemblement, des salles de gym et de psychomotricité, des locaux à la Roseraie, la piscine Victor Boin et depuis 5 ans, le terrain du Barca. Néanmoins, une lente mais certaine diminution du nombre d'inscrits s'est opérée depuis 3 ans. En réaction, nous avons diminué notre offre et renforcé notre présence directement dans les écoles les mercredis.

Dès janvier 2018, seule la moitié de l'équipe est concernée par le projet des mercredis. Nous avons accueilli 106 enfants au premier semestre, chiffre le plus bas de ces quinze dernières années. Par exemple, pour 45 places proposées chez les moins de 6 ans, seuls 31 enfants étaient inscrits, dont près d'un tiers étaient extérieurs à Saint-Gilles.

Plusieurs hypothèses ont été posées pour expliquer ce désinvestissement :

- La qualité de l'accueil au sein des écoles, où des activités en plus petit nombre et sur une plus longue durée sont organisées par les animateurs tant communaux que du CEMôme ;
- Les cours d'anglais proposés à toutes les écoles depuis septembre 2018 ;
- La possibilité pour les parents de venir chercher leur(s) enfant(s) à n'importe quel moment entre 11h50 et 18h et tous leurs enfants au même endroit ;
- Les activités extrascolaires de l'académie, Tutti frutti, la maison des enfants, etc. ;

- La proposition du CEMôme n'était-elle pas trop multi-activités et pas assez spécifique ? ;
- ...

En conséquence, nous avons assez profondément revu notre offre, désormais uniquement proposée aux enfants de primaires, et orientée plus spécifiquement à l'image des stages :

- Mini-foot pour petits ;
- Foot pour grands ;
- Multisports ;
- Danse brésilienne ;
- Les petits cuisiniers ;
- Découverte de l'eau ;
- Sports de combat ;
- Théâtre ;
- Équitation.

Sur 130 places, nous avons eu 117 enfants inscrits.

Plus concrètement

Nous utilisons de nouveau l'école ½ comme école de rassemblement. L'école est vaste et n'a qu'un petit nombre d'enfants inscrits à son extrascolaire le mercredi. Nous avons bénéficié d'une salle de psychomotricité, de deux locaux d'animation, du réfectoire et de la cour des maternelles.

Certaines activités sont étalées sur les deux parties de l'année, d'autres se déroulent seulement en première partie ou en deuxième partie d'année.

Pour ceux qui ont choisi deux ateliers différents sur l'année, ça n'a pas toujours été

évident pour les parents de comprendre qu'à un moment de l'année leurs enfants allaient devoir changer d'atelier. Alors que pour ceux inscrits toute l'année, cela n'a pas posé de problème.

Pistes pour 2020

- Rester à une thématique à l'année ;
 - Garder les principales thématiques (grand foot, mini foot, découverte de l'eau, équitation, multisports) et éviter des thématiques trop originales ;
 - Par rapport aux autres choix d'ateliers, il vaut mieux rester plus large pour permettre aux animateurs une meilleure adaptation :
- Activité musicale (reprendrait danse, chant, musique, rythme) ;
- Activité manuelle (qui reprendrait la cuisine, bricolage, jardinage, etc.) ;
- Activité théâtre (qui reprendrait Mimouna et cinéma-cours métrage) ;
- Activité sportive (qui reprendrait différents sports de combat notamment, pour les grands).
- Rester sur une tranche d'âge spécifique et ne plus faire de tranche d'âge vaste comme « 6 à 12ans », parce que ce n'est pas confortable pour les enfants ainsi que pour les animateurs ;
 - Travailler en amont l'offre des mercredis afin d'envoyer aux parents notre flyer des mercredis début juin.

Le DAS (Dispositif d'Accrochage Scolaire)

Le DAS est coulé dans l'organisation de l'extrascolaire dans les écoles.

L'école des devoirs - Pass'Pass'

L'école des devoirs (EDD) Pass'Pass' a débuté après les vacances de Pâques 2010. Elle en est donc à sa 10^{ème} rentrée académique en septembre 2018.

Particularités 2019

La première partie de l'année 2019 a continué avec la même équipe que depuis septembre 2018, à l'exception de la coordinatrice, Anne-Céline Dedobbeleer, qui a été en écartement prophylactique toute l'année 2019. C'est donc Pierre-Joseph Coumans qui a repris la coordination du Pass'Pass'.

29 enfants étaient inscrits, dont 5 de 6^{ème} primaire que nous avons suivi spécifiquement pour leur CEB, pour 5 succès.

Les enfants ont aussi :

- Participé à un projet RAP : écriture des paroles, enregistrement en studio, tournage d'un clip, présentation aux parents et aux partenaires ;
- Participé à une action citoyenne avec l'ASBL im-pertinence, sur la sensibilisation à la notion de genre dans les chansons, la pub, les BD... ;
- Développé un potager.

En 2^{ème} partie d'année :

Pour commencer l'année 2019-2020, nous avons fonctionné en créant une liste d'attente. Lors du début des inscriptions, nous profitons que les parents soient dans les bureaux pour directement avoir un entretien avec eux. Cet entretien servait à cibler les difficultés des enfants ainsi que les attentes des parents et des enfants. Ce fut une vraie réussite de fonctionner ainsi.

Nous nous sommes très vite retrouvés avec 34 enfants inscrits. Dont 13 enfants sont issus de la 1^{ère} et de la 2^{ème} primaires.

Durant la première période de l'année, nous avons voulu faire un camp (3 jours et 2 nuits) pour favoriser la cohésion du groupe. Après avoir sondé un peu chaque parent et enfant, nous nous sommes rendu compte que certains n'avaient jamais passé la nuit en dehors du cocon familial. De ce fait, nous avons décidé d'organiser une soirée pyjama au sein du bâtiment. Cela a permis à ceux qui ne voulaient pas dormir de pouvoir rester le plus longtemps possible. Le résultat a été très appréciable, 20 enfants ont dormi sur place.

À la fin de la première période, nous avons rencontré une problématique avec les élèves de 5^{ème} et 6^{ème} primaires de l'école Sainte-Marie. Le programme scolaire ayant changé, les élèves doivent étudier via un cahier d'apprentissage. Ce qui a démotivé ces élèves qui ne voyaient plus l'utilité de venir faire les devoirs au sein du Pass'Pass'. Ce qui a également questionné les parents. Malgré nos arguments afin de démontrer aux parents mais aussi aux enfants que le Pass'Pass' est bien plus que de l'aide aux devoirs, les parents n'ont pas souhaité réinscrire leurs enfants pour la période 2. Cela touchait 7 jeunes de l'école Sainte-Marie. Nous avons également perdu d'autres enfants qui rencontraient d'autres soucis (santé, journées trop longues, déménagement, etc).

Pistes pour 2020

- Nous avons répondu à un appel à projets sur la réduction de la fracture numérique, afin de recevoir des ordinateurs portables et dans le but de sensibiliser les enfants aux réseaux sociaux, les sensibiliser à bien utiliser internet, apprendre à dactylographier, etc. ;
- Davantage organiser des sorties pédagogiques ou de cohésion (proposition de faire ça les weekends pour avoir un temps plus long avec les jeunes) ;

- Se focaliser un peu plus sur la tranche d'âge du premier cycle pour un meilleur accompagnement dès le début et puisque nous accueillons beaucoup d'enfants de cette tranche d'âge ;
- Adapter l'accompagnement en fonction du public car il est difficile de prévoir si les 5^{ème} et 6^{ème} seront de retour l'année prochaine ;
- Réfléchir sur la pertinence du rang et l'implication des parents ;
- Réfléchir sur notre légitimité dans la rencontre avec les parents pour le suivi des devoirs (ne pas prendre la place du professeur) ;
- Proposer des formations liées à l'école des devoirs aux animateurs pour un meilleur accompagnement.

Les études surveillées

Depuis septembre 2014, le CEMôme porte un nouveau projet suite à une réponse à un appel d'offre lancé par la commune de Saint-Gilles. Nous nous occupons de trois écoles communales au début du projet : école 4 Saisons, école ½ et JJ Michel. En mars 2015, l'école Ulenspiegel a été rajoutée. En septembre 2015, les écoles du Parvis et Peter Pan ont été ajoutées au projet. En septembre 2016, l'école Nouvelle a également été adjointe, leurs plus grands enfants rentrant en troisième primaire.

En outre, le centre scolaire Sainte-Marie, du réseau libre, nous a contacté afin de prendre en charge leurs études dirigées.

En conclusion, nous nous occupons désormais des études dirigées de huit écoles de Saint-Gilles. Ceci représente 87 études par semaine.

Objectifs

Le marché public nous mandate pour trouver des animateurs qui doivent :

1. Assurer l'encadrement des enfants et le respect du calme ;
2. Aider les enfants qui ont des questions ou un besoin de compréhension sans faire de remédiation ;
3. Favoriser le travail seul pour développer l'autonomie ;
4. S'assurer que les devoirs sont faits.

En réponse à la demande, le CEMôme s'engage à sélectionner et engager des animateurs adéquats et en assurer le suivi.

La gestion des études dirigées varie elle aussi d'une école à l'autre. Certaines (Sainte-Marie, Ulenspiegel, Parvis, Peter pan) sont majoritairement données par des professeurs : leur gestion est simple et les remplacements facilités. D'autres (1/2, 4 Saisons, école Nouvelle, JJ Michel) nécessitent davantage d'engagements d'animateurs extérieurs à l'école ; la recherche de remplaçants d'animateurs absents peut parfois mobiliser beaucoup de temps et d'énergie au coordinateur de l'école concernée.

Nous avons mis en place les pistes envisagées pour 2019 :

1. Augmentation du nombre de professeurs donnant études dirigées ;
2. Constitution d'un plus grand stock d'animateurs « réserve », par des sélections complémentaires d'animateurs en cours d'année.

Le SAMU Social

Nous avons, entre 2005 et 2008, assuré un SOSALE au SAMU social, à raison d'un animateur, deux jours/semaine. Nous avons stoppé ce partenariat jusqu'à la fin de l'année 2017.

En janvier 2018, nous avons donc remis en place un partenariat gratuit à destination du SAMU Social. Nous avons investi dans des jeux faire semblant, dans du matos de peinture, dessin, coloriage, dans des jeux de société, etc.

Nous avons donc placé trois animateurs du Parvis en tournante à raison de trois jours/semaine.

Nous y proposons des activités telles que : petits jeux, cuisine, danse, jeux de société, bricolage, quizz en tous genres, etc.

Les enfants sont, en fait, assez réguliers et restent parfois toute l'année. Ce qui permet d'établir une relation de confiance au fur et à mesure des semaines.

Malheureusement, depuis fin avril 2019, les familles ont quitté le site du petit rempart à Anderlecht pour le centre d'EVERE et ne sont plus revenues depuis. Nous n'animons plus au SAMU depuis cette date.

Les projets en périodes de vacances

L'année 2019 a été une année de chamboulements en termes de responsabilités en période de vacances, avec une équipe entièrement consacrée à la période de vacances uniquement jusqu'en août : Redouane El fari, Adrien Reynaud, Marion Jacquet et Fihri Arbaoui.

Adrien et Marion ont quitté le CEMôme en 2019, Fihri est devenu coordinateur d'école en septembre, tandis que Redouane est devenu directeur de développement de projet également en septembre.

La préparation des projets en période de vacances d'Automne et d'Hiver a donc, suite à la réorganisation, été préparée par les coordinateurs d'école et leurs équipes.

Trois coordinateurs et leurs équipes sont à pied d'œuvre pour chaque semaine de vacances : un pour les stages, un pour les plaines pour les moins de 6 ans, un pour les plaines pour les plus de 6 ans. Les nouvelles perspectives d'organisation des vacances sont explicitées pour chaque projet ci-dessous.

Un autre grand changement s'est opéré en septembre 2019 au niveau des jobistes extérieurs. Ils sont désormais en lien avec le service ressources humaines du CEMôme pour toutes les questions administratives liées à leur contrat (mise en ordre de leur dossier, réception des différents documents, contrats, billets de paie). Ce qui a pour conséquence de diminuer la charge administrative des coordinateurs d'écoles et une professionnalisation de la gestion des ressources humaines des jobistes extérieurs.

Les périodes de vacances jusqu'en août 2019

Nous pouvons décrire notre ambition éducative comme étant celle d'accompagner, de soutenir l'enfant et le jeune travailleur en insertion socioprofessionnelle dans leur

développement pour devenir des citoyens ouverts et solidaires, confiants et responsables, ambitieux, créatifs, acteurs, sereins et équilibrés, sociables, autonomes et libres, conscients et critiques.

Cette ambition éducative est notre socle commun à tous les niveaux d'actions (plaines, stages, séjours).

Cette ambition est abstraite et hors de portée si elle n'est pas accompagnée des clés indispensables à sa réalisation. Il nous semble dès lors important de mettre en place des moyens qui servent de base de réflexion pour toute action à entreprendre. Ce sont les attitudes et méthodes éducatives.

En tant qu'éducateurs et animateurs, nous visons donc des attitudes qui permettent le développement harmonieux et le bien-être de l'enfant. L'enfant ne pourra en effet s'autonomiser que s'il est entouré d'adultes qui dans leurs actes et comportements lui donnent les outils pour soutenir positivement son développement.

Durant l'année 2018, une réflexion sur l'organisation de l'ensemble de l'institution a été mise en place. En attendant son application pour septembre 2019, l'équipe qui a géré le staff vacances durant cette transition était composée d'un coordinateur pédagogique (Redouane El Fari), et de trois adjoints (Marion Jacquet, Fihri Arbaoui et Adrien Reynaud).

Une réflexion a donc été menée sur l'organisation des projets en période de vacances (plaines, stages, séjours ...) de façon à les fusionner avec les projets de la période scolaire. Le but est de redynamiser les projets en simplifiant, clarifiant et optimisant le travail des différentes équipes et de répartir de manière cohérente les rôles et tâches de chacun des travailleurs. Cette fusion donne plus de responsabilités aux gestionnaires

et réparti le travail de manière plus fonctionnelle. Les adjoints, dénommés pour la nouvelle organisation les « coordinateurs », sont ainsi spécialisés en périodes vacances et scolaires sur les projets dont ils ont la charge pour qu'ils puissent se consacrer au développement et au suivi de ceux-ci avec plus d'autonomie.

Les coordinateurs deviennent des responsables qui assument la gestion avant, pendant et après les activités tout au long de l'année.

Ainsi, ils réfléchissent et prennent en considération les conséquences des actes (actions) qu'ils posent et doivent rendre compte devant une autorité (directeur opérationnel) de leurs actes ou des actes de ceux dont ils ont la charge.

Ils assument l'organisation, la réflexion et le développement complet des projets en période de vacances (plaines, stages...) et en période scolaire (écoles, Pass'Pass'...) durant l'année. Une personne de chaque pôle est amenée à être présente sur le terrain en tant que responsable (coordinateur) de plaines, stages ou Minimômes, pendant les vacances scolaires.

Le centre de vacances, en plus de ces projets principaux (stages, plaines, Minimômes et séjours) compte également d'autres projets (intégration, partenariats...) qui se greffent aux projets du centre de vacances de façon transversale.

Ces projets sont gérés à l'horizontale par l'équipe opérationnelle au sein du centre de vacances, avec comme objectif de les développer.

Nous avons passé plus ou moins une année à transmettre les différents outils et projets de la période vacances aux futurs coordinateurs et mis toute notre énergie à la formation de ceux-ci pour la mise en place de la nouvelle structure.

Les plaines de vacances

Nous organisons des activités pour les enfants durant chaque période de vacances scolaires. Il s'agit de moments de plaisir et de partage destinés à tout enfant de 2,5 à 12 ans. Les enfants sont les bienvenus, pour ne pas rester seuls à la maison, pour rencontrer de nouveaux copains, pour apprendre à évoluer au sein d'un groupe...

Les plaines de vacances, c'est avant tout des enfants qui s'amuse et s'épanouissent ensemble dans un esprit de « vacances » avec les objectifs suivants :

- Proposer un accueil de qualité pour tous durant les vacances scolaires ;
- Contribuer au développement, à l'émancipation et l'épanouissement de l'enfant.

Particularités 2019

Les plaines de vacances sont en constante évolution. L'équipe fait son possible pour adapter au mieux la réalité de terrain en amenant les réponses les plus adéquates possibles en fonction des besoins des différents acteurs (enfants, parents, travailleurs, pouvoirs subsidiant...). Ils composent la synergie du « vivre ensemble » en plaines de vacances. Pour cela, nous avons travaillé sur différents aspects de constats de terrain et sur les attentes d'un grand nombre.

Pour améliorer la qualité des animations et du travail des animateurs ainsi que le suivi de ces derniers au sein des plaines de vacances, nous envisageons plusieurs pistes :

- **Travailler sur la notion d'exemplarité de l'animateur**

Nous avons proposé des modules de sensibilisation à destination des animateurs et adjoints de l'équipe répartis sur 3 matinées qui ont rencontré un franc succès tant sur la forme que sur le fond. L'animation de ces modules s'est faite sous des formes

différentes pour capter l'attention des participants et de façon à ce que ces moments soient légers. L'idée était de se poser et de réfléchir sur ce qu'est l'exemplarité et de faire le lien avec l'adulte modèle. Nous souhaitons souligner l'importance de cette exemplarité et de l'attitude modèle dans leur pratique professionnelle.

L'objectif est qu'ils prennent conscience qu'une action peut être considérée comme exemplaire pour certains (enfants, parents...) et comme non exemplaire pour d'autres, et pour qu'ils puissent, à l'avenir, adapter au mieux leurs comportements sur des actes posés visant à être exemplaires auprès des usagers (parents, enfants, collègues) à tout moment et à tous niveaux (langage, actions, attitudes, savoir-être, savoir-faire, activités...).

Un modèle n'est pas lié à une personne mais plutôt aux attitudes et actions posées par cette personne qui fait de lui à ce moment donné un modèle ou non.

▪ Développer l'accompagnement des stagiaires

Au CEMôme, nous accueillons des stagiaires aussi bien en période scolaire qu'en période vacances. L'année passée, la période vacances a créé un système de références dont l'une des références est l'accompagnement des stagiaires en plaine. Un membre du centre de vacances était ainsi le référent de la période vacances, deux suppléants ont intégré la référence, un animateur breveté et un animateur en formation.

L'équipe référente était chargée :

- D'accueillir le(s) stagiaire(s) ;
- Leurs expliquer nos attentes ;
- Présenter notre institution ;
- Le(s) répartir sur le planning d'activités ;
- Le(s) présenter au maître de stage ;

- De s'assurer du suivi administratif (convention, évaluation...) ;
- De créer des partenariats avec des écoles ou des institutions de formation ;
- De proposer des modules sur l'accompagnement des stagiaires au personnel de l'équipe amené à accompagner des stagiaires.

Nous avons travaillé, grâce à la référence stagiaires, sur l'accompagnement des stagiaires. Pour ce faire, nous avons mis en place des moments de réflexion qui donnent une ligne de conduite et débouchent sur des modules destinés aux animateurs qui accompagnent nos stagiaires sur le terrain.

De cette réflexion ont découlé 3 piliers qui font, selon nous, les atouts d'un bon maître de stage :

1) Communiquer

- Avant tout, il est important de rencontrer son/sa stagiaire en amont du stage, afin de faire connaissance, prendre connaissance de ses objectifs, lui expliquer notre façon de travailler et si possible, l'impliquer dans la construction du planning d'animations ;
- Échanger avec le/la stagiaire sur les questions qu'il/elle se pose. Si ce/cette dernier(e) ne s'en pose pas ou ne se pose pas forcément les bonnes questions, c'est au maître de stage de lui en poser ou de l'aiguiller vers la bonne réflexion. Pour cela, il faut créer un climat de confiance qui amènera la possibilité de poser ces questions ;
- Il est important d'échanger avec le/la stagiaire après chaque animation qu'il/elle aura réalisé(e). En effet, le feedback, qu'il soit positif ou moins positif, aide à l'évolution et prépare déjà l'évaluation de fin de semaine ;

- Le/la stagiaire doit se trouver dans un climat favorable à la communication. Il/elle doit être écouté(e), libre de s'exprimer et ne pas avoir peur de se tromper.

2) Guider – Accompagner

- Nous ne sommes pas des GPS pour les stagiaires. Lorsqu'il/elle se trouve devant plusieurs routes possibles, nous devons l'accompagner sur celle de son choix et revenir en arrière avec lui/elle si ce n'était pas la bonne. Bien entendu, cela se fait tant que la route qu'il/elle va emprunter ne présente pas de danger pour lui/elle ou pour les enfants. Si la route part à l'encontre du ROI ou du projet pédagogique, il est de notre devoir de dire stop ;
- Il est important de construire les bases du chemin du/de la stagiaire ensemble et non pas de l'emmener sur une route toute faite à l'avance. Cette route est comme un puzzle pour lequel nous pouvons l'aider à trouver les pièces, mais celles-ci ne seront pas placées à sa place ;
- Le/la stagiaire a besoin de se tromper pour apprendre. Réfléchir avec lui/elle à la solution mais ne pas lui donner systématiquement la réponse.

3) Former

- Le plus important est que le/ la stagiaire ressorte de son stage grandi(e) dans ce qu'il/elle veut être et non pas dans ce que nous voulons qu'il/elle soit ;
- Former quelqu'un, c'est l'accompagner en fonction de ses connaissances et de son vécu. Il faut l'emmener vers ce dont il a besoin grâce à ce qu'il a appris ;
- Former, c'est aussi fixer des objectifs ensemble tout en aidant l'autre à y arriver grâce à des outils qu'on lui transmet au fur et à mesure que l'on avance ;

- Impliquer le/la stagiaire dans la construction du planning est bien sûr une étape importante de la formation ;
- Donner confiance au stagiaire est le meilleur moyen de lui donner envie d'essayer, de se tromper et de recommencer ;
- Lorsqu'un stagiaire ne fait pas ce qu'il faut ou même ne fait rien du tout, il faut lui expliquer que cela ne va pas et que ça fait partie de son apprentissage. Dans l'autre sens, si un/une stagiaire est vraiment très doué(e), lui fixer des objectifs adaptés est une étape importante pour sa formation ;
- Afin que le/la stagiaire soit dans un climat d'apprentissage favorable, l'animateur doit être capable de l'observer pour en retirer ses qualités et continuer à travailler dessus, mais également être capable de dire stop et réorienter, recentrer vers le bon chemin en cas de danger, de problème de vocabulaire...

▪ **Projet intégration**

En 2018, nous avons construit le projet pédagogique de l'inclusion au CEMôme. Le projet se développe avec la mise en place d'un référent qui organise des groupes de travail et qui réfléchissent ensemble régulièrement au projet dans sa globalité. Le référent a pour mission de développer le projet pédagogique et la mise en place de celui-ci dans le cadre de nos activités. Il développe différents outils et méthodes de sensibilisation et de formation afin de permettre aux enfants de vivre ensemble en s'amusant, au-delà des différences. Une des parties du travail de l'inclusion/intégration est le développement des notions d'accompagnement et d'adaptation. Le groupe de travail s'est orienté sur une question que nous trouvons centrale : « qu'est-ce que nous attendons d'un animateur inclusion ? » dans son rôle d'accompagnement et d'adaptation à l'enfant sur le terrain. Lors de ces moments de réflexion autour de cette

question, des propositions ont émergé afin d'outiller et de créer des balises pour l'animateur inclusion/intégration.

▪ Renforcement équipe coordinateurs en plaine

Durant toutes ces années, les plaines de vacances ont évolué. Nous avons vu différents projets naitre (projet intégration, psychomotricité, atelier, accompagnement...) au sein des plaines de vacances. Le nombre d'enfants en constante augmentation d'année en année a fait que nous devions engager plus d'animateurs, ce qui amène également les coordinateurs à assumer une augmentation de différents projets et de diverses tâches (évaluation des animateurs, préparation de grands jeux, pédagogie, accompagnement, planification, contrôle...). Cela ne rendait pas facile le travail quotidien des coordinateurs qui devaient faire des choix complexes sur leurs priorités car certaines tâches devaient être assurées simultanément. Pour alléger leurs responsabilités, nous avons renforcé l'équipe avec un référent inclusion/intégration qui a la charge de la gestion du projet inclusion /intégration avant, pendant et après les plaines de vacances, ce dont étaient chargés les coordinateurs avant la création de ce poste.

Cela permet au coordinateur de consacrer plus de temps aux questions pratique de la gestion des plaines de vacances. Le projet inclusion/intégration évoluant en termes de qualité, nous avons touché un public plus large, ce qui monopolisait une grande partie du temps des coordinateurs qui avaient des enfants en inclusion/intégration. Le rôle et les tâches à réaliser ainsi que les missions du référent inclusion/ intégration ont été créés.

Grâce à cette configuration, les coordinateurs assument pleinement leur rôle pour les plaines de vacances et cela est bénéfique pour le projet inclusion/intégration, car un référent inclusion /intégration se charge exclusivement du projet en amont et au sein

des plaines de vacances en coordonnant et accompagnant les animateurs inclusion/intégration.

Plusieurs tâches lui incombent :

- Développer des pistes de réflexion afin de préparer les réunions du mardi soir ;
- Soutenir et être une personne de référence pour les animateurs inclusion ;
- Sensibiliser les enfants et les animateurs à l'inclusion ;
- Organiser les pauses et les rencontres d'échange entre les animateurs inclusion ;
- Veiller au suivi des enfants semaine par semaine ;
- ...

▪ Partenariat avec les plaines de Forest

Un partenariat a été mis en place avec la plaine de Forest. L'aspect intéressant de ce partenariat est la rencontre avec les enfants fréquentant des plaines différentes des nôtres et le partage d'expériences entre animateurs. Il s'agissait de l'organisation d'une semaine sportive. Ce projet s'est déroulé la deuxième semaine de vacances de printemps.

L'idée était de proposer différentes activités sportives aux enfants de 6.5 à 12 ans qui fréquentent les plaines de vacances de Forest et du CEMôme.

Un coordinateur de la plaine de Forest et deux du CEMôme supervisaient l'ensemble et des espaces suffisants étaient mis à disposition par la commune de Forest pour accueillir les enfants.

Nous avons eu accès aux différentes infrastructures sportives forestoises pour l'organisation de ces rencontres durant la première semaine de Pâques du 8 au 12 avril.

Ce qui correspond à :

- Un terrain de foot synthétique au BEMPT ;
- Le hall des primeurs qui comprend une grande salle polyvalente ;
- Le hall Van Volxem (une grande salle) ;
- Le stade Bertelson pour de l'athlétisme ;
- ...

Ils ont eu la possibilité d'organiser certains types de sports animés par les animateurs des deux structures telles que : le hip-hop et/ou la danse moderne, l'athlétisme, le football, le mini foot, le rugby, les jeux « tout est permis » (mimes, quizz, jeux de cours, défis...).

Il ne s'agissait pas de tournois « CEMôme contre Forest » mais de rencontres où les équipes étaient mélangées, composées d'enfants de Forest et de Saint Gilles.

Ce partenariat a permis de déboucher sur d'autres activités comme des sorties (Stardust, piscine de Halle, lac de Gand...) organisées en collaboration avec les plaines de Forest où les enfants ont eu la possibilité de se retrouver lors de ces moments.

Grâce à cette collaboration, la commune de Forest nous a également mis à disposition, et ce gratuitement et à certains moments, les différent(e)s salles et terrains de sport qui ont uniquement été occupés par les groupes du CEMôme la première semaine de printemps. Suite à ce succès, un partenariat du même style a été reconduit en été.

▪ Développer le zéro déchet au sein de nos activités

À partir des vacances de Carnaval, nous avons travaillé sur la diminution de nos déchets en centre de vacances.

Un groupe de travail a été créé, composé de volontaires au sein de notre équipe interne et de jobistes, pour réfléchir sur les différentes actions à mener pour sensibiliser et éviter les déchets en plaine de vacances.

Les premières actions proposées par le groupe de travail étaient un module lors du dimanche de préparation de plaine de vacances pour sensibiliser tous les animateurs au « zéro déchet » et une table de réflexion autour de ce sujet avec les animateurs travaillant en plaine de vacances.

Une série de propositions a été évoquée.

Telles que :

Le goûter

Les enfants viennent en plaine avec une gourde et non plus avec des bouteilles en plastique.

Pour éviter aux enfants d'apporter leur berlingot de jus, le CEMôme fournit les boissons aux enfants pour le goûter grâce à un partenariat avec un fournisseur qui produit du jus de fruit en fût.

Activités culinaires

Pour les activités culinaires, il était proposé de faire les courses avec les enfants dans un magasin en vrac (local) ou au marché (au Parvis de Saint Gilles) afin qu'ils prennent les ingrédients avec la quantité nécessaire pour la recette. Cela évite le gaspillage de denrées alimentaires et diminue la quantité d'emballages à la poubelle.

De plus, les épluchures de fruits et légumes étaient versées dans des bacs à compost.

Tri des déchets

Concernant le tri des déchets, une grande poubelle avec plusieurs compartiments pour le tri a été mise au centre de la plaine.

Nous avons également modifié certaines de nos habitudes en plaine telles que :

- Veiller à ce que les enfants repartent avec les réalisations faites lors des ateliers créatifs ;
- La diminution de l'utilisation des lingettes et des mouchoirs ;
- La fin de l'utilisation de pailles, gobelets en plastique, assiettes en carton... ;
- ...

En plus des propositions faites autour de la table de réflexion et des habitudes que nous avons modifiées, nous trouvons important d'intégrer les enfants dans la réalisation de cet objectif en proposant des activités pour sensibiliser les enfants sur la consommation raisonnable et la notion du « moins de déchets possibles ». Nous avons proposé divers ateliers en lien avec cette thématique comme la réalisation de savons, de bougies, de Bee wrap... Dans cette dynamique, nous avons collaboré avec Zero Waste Belgium et Bruxelles-Propreté pour sensibiliser les enfants au tri des déchets.

Une sensibilisation auprès des parents a également été faite par des affiches disposées un peu partout sur le lieu d'accueil des enfants.

Le plus compliqué dans cette plaine « ZERO DECHET » est de pérenniser tout cela sur le long terme. Ce projet est très difficile au niveau de la logistique que cela demande, surtout que les locaux que nous occupons ne sont pas les nôtres et ne sont pas forcément adaptés.

Pistes 2020

La nouvelle équipe de coordination, à la suite de l'évaluation de l'été, a pris les dispositions suivantes pour les plaines de vacances de l'année scolaire 2019-2020 :

- La mise en place d'une double coordination de plaine ; une pour Saint-Gilles pour les moins de 5 ans et demi et une à la Roseraie pour les plus de 5 ans et demi, ceci afin d'être bien plus disponibles pour les parents, les enfants, les animateurs et les coordinateurs par tranche d'âge. L'élément principal qui a motivé cette décision est le soutien à la Roseraie afin de bien plus accompagner/contrôler les animateurs des plus grands dans leurs animations et leur pédagogie ;
- Une plus grande exigence en termes de compétences chez nos animateurs et coordinateurs de tranche d'âge. C'est-à-dire augmenter nos attentes lors des sélections d'animateurs, assurer une évaluation des animateurs et coordinateurs de tranche d'âge de plaine en plaine et renforcer la formation en management de nos coordinateurs ;
- Un renforcement du référent inclusion en plaine.

Statistiques

Centres de Vacances	Carnaval	Printemps	Été	Automne	Hiver
Nb d'enfants différents inscrits en 2018	360	503	965	328	356
Nb d'enfants différents inscrits en 2019	364 (+1.4%)	532 (+5.8%)	1051 (+9%)	362 (+10.4%)	418 (+17.5%)

Nous observons une augmentation des inscriptions de manière générale pour toutes les périodes de vacances. Nous constatons une hausse significative pour l'été + 9%, ce qui représente 86 enfants en plus et 17% pour l'hiver, ce qui représente 62 enfants en plus par rapport aux places ouvertes l'an dernier. Pour certaines périodes, nous avons dû refuser des inscriptions par manque de places.

Les séjours de vacances

Le CEMôme, parmi ses différentes activités, accueille beaucoup d'enfants en pleine durant chaque période de vacances scolaires. Certains de ces enfants y passent toutes leurs vacances, y compris les 9 semaines de l'été. Les plaines deviennent donc aussi le train-train quotidien de leur vie. L'un de nos objectifs principaux est de viser l'épanouissement de l'enfant.

Pour y répondre, nous pensons qu'il est important d'offrir quelque chose de nouveau régulièrement.

Nous voulons donc offrir des horizons nouveaux, un cadre de vie différent, des relations différentes, hors du quotidien, une bulle d'air, un rêve, une aventure, une autre manière de vivre les choses, une prise de recul, un défi : un séjour ! Qui est en adéquation avec le projet pédagogique du centre de vacances.

Parce qu'un camp, ce n'est pas seulement des jours d'animations, c'est aussi des jours de vie en commun hors de son « petit chez soi », durant lequel l'enfant est amené à s'adapter à un nouvel environnement et une nouvelle structure, à partager son espace de vie, à être autonome, à s'organiser et se gérer.

Particularités 2019

Comme chaque année, nous organisons trois séjours au minimum. L'un d'eux a lieu pendant les vacances de Carnaval avec 20 places, un autre au printemps (séjour intégration) avec 40 places et le dernier en été avec 50 places. Cette année nous avons réalisé, au total, trois séjours.

▪ Séjour spécifique de Carnaval

Comme à l'accoutumée depuis cinq ans, nous proposons des séjours à thèmes spécifiques où les enfants s'initient à une discipline (sportive, créative...) ou à de la sensibilisation (nature...). Les séjours de Carnaval au CEMôme sont des séjours spécifiques. Par ceci, il faut entendre que les enfants sont initiés à une discipline durant tout le séjour. Pour Carnaval 2019, nous avons proposé un séjour « rollers » en partenariat avec « Shinobis Riders ». Le séjour était axé sur l'initiation ou le perfectionnement du roller dispensé par des animateurs de Shinobis Riders à Chaudfontaine dans le superbe château de Sartay, non loin de Liège. Nous avons envie que les enfants profitent de la nature et des différents espaces sportifs qui entourent le lieu. Nous avons donc eu l'occasion de réaliser des activités autour du roller mais aussi des grands jeux dans les bois, des sorties (bowling...), des veillées... Le séjour était destiné à un groupe de 20 enfants âgés de 9 à 12 ans et nous avons 18 participants au total.

▪ Séjour intégration/inclusion

Une équipe de douze animateurs chevronnés ont accueilli durant les vacances de printemps 2019, du 13 au 20 avril, un groupe de quarante enfants de 6 à 12 ans dont huit enfants porteurs d'un handicap.

Le séjour se déroulait dans une ferme pédagogique dans la province du Luxembourg, la ferme du Monceau.

Les enfants étaient séparés en deux groupes dont les enfants en inclusion / intégration : 6-8 ans (19 enfants inscrits) et 9-12 ans (22 enfants inscrits), en tenant compte de leurs besoins et de leur développement et ainsi de participer à des activités spécifiques liées à leur tranche d'âge et axées sur l'environnement de la ferme pédagogique dans laquelle ils logeaient.

Les enfants étaient mélangés tout au long de la journée (repas, grands jeux de l'après-midi, veillées...).

Ce séjour s'articulait autour de trois grands axes :

a. L'inclusion -intégration

L'inclusion -intégration d'enfants à besoins spécifiques permet de :

- Développer la découverte de la différence chez tous les enfants ;
- Déconstruire l'image stéréotypée du handicap ;
- Diminuer la peur, l'ignorance et le rejet envers les personnes handicapées ;
- Permettre aux enfants porteurs de handicap(s) de vivre comme tous les enfants ;
- Développer un esprit de groupe, d'entraide et de solidarité au sein du groupe d'enfants ;
- Permettre à chaque enfant handicapé ou non de trouver une place au sein du groupe ;
- Permettre aux enfants handicapés de relativiser leur situation de handicap.

b. L'autonomie, la responsabilité et la débrouillardise

Les plannings comportaient des temps où les enfants étaient responsables du rangement de leur chambre, du rangement des espaces communs, du tri des poubelles... Nous avons mis en avant la notion de responsabilité des plus grands envers les plus jeunes. Les enfants étaient aussi inclus dans l'organisation de la vie de groupe.

c. La découverte de la nature à travers l'environnement de la ferme

Le séjour organisé dans la ferme pédagogique située dans un petit village des Ardennes belges nous a permis de faire des activités au grand air dans la ferme mais aussi dans les bois et prairies environnants.

De nombreuses activités étaient organisées à l'extérieur dans l'optique de découvrir la nature mais aussi d'apprendre à la protéger de manière ludique à travers des grands jeux et des ateliers proposés par la ferme.

▪ **Séjour d'été**

Un séjour pour 50 enfants âgés de 6 à 12 ans a été organisé à Nismes au domaine « Espoir et Fraternité », une section de la commune belge de Viroinval située en Région wallonne dans la province de Namur. Les enfants ont pu participer à différentes activités, notamment des jeux autour du thème des explorateurs (jeux dans les bois, jeux en ville...) et visiter la région en participant à des ballades avec notamment le petit train touristique. Ils ont également profité d'activités sportives réalisées par les animateurs (piscine, foot..).

Pour le séjour d'été, nous avons remplacé le groupe de 50 enfants de 6 à 12 ans par deux groupes de 25 enfants. Les groupes étaient composés en fonction de l'âge des enfants : un groupe de 6-9 ans ainsi qu'un groupe de 9-12 ans.

Chacun des groupes était géré par un coordinateur et une équipe de trois animateurs.

Cette composition en petits groupes permet de proposer des activités spécifiques liées à leur tranche d'âge qui respectent les spécificités et le rythme des enfants. Les animateurs avaient plus de disponibilité à consacrer à chaque enfant. Les travailleurs sont également plus attentifs aux besoins individuels des enfants et y répondent de manière adéquate dans une ambiance sereine et conviviale, ce qui améliore la qualité de la relation entre les différents acteurs.

À d'autres moments, les deux groupes se retrouvaient pour partager des moments ensemble tels que certaines sorties, les veillées et les moments des repas.

Statistiques

En 2019, les séjours ont bénéficié à 100 enfants, contre 103 en 2018. Pour la période d'été, une baisse de fréquentation se fait remarquer contrairement aux périodes de Carnaval et de printemps où nous constatons une très légère augmentation. Nous ne tenons pas compte ici du camp ados qui sera exposé plus bas dans la rubrique projet ados.

	Carnaval	Printemps	Été	Total
Nb d'enfants différents inscrits en 2018	17	37	49	103
Nb d'enfants différents inscrits en 2019	18	41	41	100

Pistes pour 2020

Les camps 2020 suivront la même logique qu'en 2019 au niveau du nombre de séjours et de leur place dans l'année. Néanmoins, une réflexion à plus long terme doit se faire en 2020 au sujet des séjours 2021 et des années suivantes :

- Au niveau des tranches d'âge : nous ressentons que sur nos plaines et stages, la tranche 10-12 est en nette diminution ;
- Au niveau de la communication : nos séjours se remplissent à 80-90%, comment augmenter ce chiffre ? ;
- Au niveau de la thématique : Des séjours de type multi-activités ou des séjours spécifiques ?

Les stages

De nombreux enfants passent toutes leurs vacances sur nos plaines, dans les écoles de la commune et au domaine de la Roseraie.

Les disciplines telles que la danse, l'équitation, le tennis, l'escalade, les techniques de cirque, le vélo, le roller... sont parfois réservées à une minorité alors que d'autres disciplines plus répandues comme le foot, les sports de combat, la piscine concernent la majorité de notre public.

Peu de familles sont informées de ce qui existe et des facilités mises à leur disposition (aide du CPAS...).

La plupart des opérateurs ATL bruxellois pratiquent des tarifs élevés.

Le public Saint-Gillois est tellement diversifié aux niveaux culturel et économique que ces opérateurs ne touchent qu'une petite partie de la population.

Nos listes d'attente et statistiques nous montrent que la demande d'inscriptions à nos activités extrascolaires ne cesse d'augmenter.

Certaines structures ont des capacités limitées et leurs stages sont quasi complets très rapidement. Depuis 2010, le CEMôme a lancé ses premiers stages qui ont remporté rapidement un grand succès comme le prouve le nombre d'inscrits en stages. La

particularité des stages est qu'une grande partie du programme est réservée à la pratique d'une discipline sportive, créative, À cela, d'autres activités variées de type plaine de vacances s'y ajoutent.

La découverte, l'initiation, le dépassement de soi sont autant d'objectifs qui se trouvent au cœur des activités menées par l'animateur dans une atmosphère de joie et de plaisir.

Les objectifs des stages sont les suivants :

2. Proposer une offre complémentaire aux plaines de vacances :

- Donner la possibilité à l'enfant de découvrir et/ou d'approfondir une discipline, de s'inscrire dans une démarche d'apprentissage ;
- Avoir une offre de stage qui répond à la demande : récolter les demandes, utiliser les statistiques et listes d'attente, évaluer et ajuster en fonction des possibilités ;
- Créer des groupes plus petits, avec une dynamique différente, qui permettent l'initiation et la formation d'une discipline ;
- Accueillir les enfants dans un autre lieu ;
- Mettre à profit nos beaux espaces du site Rodelle.

3. Démocratiser certaines disciplines, les rendre accessibles et amener l'enfant à s'autonomiser dans ses activités :

- Effectuer des recherches de disciplines moins accessibles telles que l'équitation, la plongée, le vélo... Créer des partenariats pour bénéficier des compétences d'un personnel spécialisé, utiliser les ressources spécifiques en interne et externe... ;
- Négocier des tarifs avec nos partenaires afin de faire payer aux parents un prix minime ;

- Informer les familles des facilités financières (aides du CPAS, paiement en plusieurs fois...) ;
- Veiller à proposer des activités pour chaque tranche d'âge ;
- Impliquer les parents dans la recherche d'une discipline qui correspond à leur enfant pour qu'ils s'inscrivent sur du long terme à la discipline dans laquelle ils se sont initiés.

Nous avons acquis une compétence et une expertise dans l'organisation de ces activités que nous comptons encore développer.

Particularités 2019

Nous veillons chaque année à renouveler et proposer divers stages originaux aux enfants durant les périodes de vacances.

Cette année, des nouveaux stages ont fait leur apparition au CEMôme tels que : les hackers au chapeau blanc (codage informatique) et des stages de danse.

Ils ont pu profiter et découvrir de nouvelles disciplines (sportives, créatives...) encadrées par des moniteurs professionnels, des activités qu'ils n'ont pas l'occasion de pratiquer telles que : l'équitation, la voile, le roller, le squash, les scientifiques, la psychomotricité, le VTT, l'éveil musical, le city trip, l'escalade, la cuisine du monde et plein d'autres.

Nous veillons à assurer une offre de stages pour toutes les tranches d'âge à chaque période en augmentant le nombre de places.

Nous veillons en fonction de la demande et des capacités d'accueil à augmenter notre offre de stages pour répondre un maximum aux demandes des bénéficiaires qui prennent d'assaut les activités qui sont proposées dans le cadre de ce projet. Certains stages comme l'équitation, la voile ou encore le roller bénéficient d'un énorme succès.

Nous avons huit stages au minimum par semaine de vacances pour les enfants de 3 à 12 ans.

Vu le nombre croissant de demandes auquel nous ne pouvons répondre et pour garantir une place à un maximum d'enfants durant la période d'été, nous avons mis en place un nombre limité de places pouvant être prises par un même enfant. Ils avaient donc droit à quatre semaines de stage maximum (par enfant) durant l'été. Pour donner la possibilité à d'autres enfants d'y participer, l'alternative proposée aux parents est d'inscrire leur enfant en plaine de vacances.

Au sein de nos activités en stages, des enfants différents, portant un certain type de handicap(s) ont été accueillis.

Statistiques

En 2019, nous pouvons constater une hausse du nombre d'enfants touchés par le projet pour les périodes de Carnaval et de printemps. Et, a contrario, une diminution pour la période d'été, d'hiver et d'automne.

	Carnaval	Printemps	Été	Automne	Hiver
Nb d'enfants inscrits en 2018	66	141	592	75	119
Nb de stages différents en 2018	8	17	65	8	16
Nb d'enfants inscrits en 2019	88	146	556	69	110
Nb de stages différents en 2019	9	17	65	8	13

Nous constatons une demande de places en constante évolution pour ce projet chez les 2.5 à 6 ans. Nous devrions veiller à ouvrir plus de places pour cette tranche d'âge et à maintenir le même nombre de places pour les 6-12 ans.

Pistes pour 2020

L'équipe de responsables va en 2020 davantage travailler avec l'équipe des inscriptions afin de mieux définir les tranches d'âge, leurs intitulés et leurs objectifs afin de rencontrer davantage les besoins des parents et assurer une meilleure compréhension des différentes thématiques proposées.

Les Minimômes

Il s'agit d'un accueil pour les 2,5- 3 ans durant les vacances scolaires. Le cadre et les animations variées en lien avec les objectifs ont été adaptés à cette tranche d'âge de transition entre la crèche (ou la famille) et l'école (ou la plaine).

Contrairement aux conditions d'accueil en plaine et à l'école, nous acceptons les enfants qui ne sont pas encore tout à fait propres. Les animateurs seront donc au fait, prêts à changer les enfants et à encourager l'apprentissage de la propreté.

Par ailleurs, par des activités variées, nous viserons entre autres la stimulation du langage, le développement psychomoteur...

Pour une partie des enfants bénéficiaires du projet, il s'agira de leur première expérience en collectivité. Il s'agit donc également de faciliter l'apprentissage de la socialisation.

Avec l'attention nécessaire, le souci de la sécurité et de l'hygiène, l'affection, l'imagination, la créativité, les animateurs emmèneront les enfants dans l'imaginaire et le rêve pour qu'ils se découvrent au milieu d'un groupe et apprennent à gérer la séparation avec les parents.

Un projet tissé de patience, de bienveillance, d'écoute et de relationnel. Notre outil : l'animation.

Quatre grands objectifs structurent le projet pédagogique :

1. **Stimuler** le langage ;
2. **Faciliter** la transition entre la famille/la crèche et l'école/la plaine ;
3. **Éveiller** à l'hygiène et à la propreté et ;
4. **S'ouvrir** au dialogue avec les parents.

Comme chaque année, nous avons veillé à respecter les objectifs pédagogiques de ce projet dans l'organisation concrète et la gestion du projet :

- Proposer des mini-activités qui stimulent le langage ;
- Éveiller les enfants à la propreté ;
- Accueillir uniquement les enfants qui entrent dans les conditions d'acceptation (enfants peu autonomes et/ou pas propres).

Chantier aux Minimômes :

Certaines observations ont été rapportées aux responsables du centre de vacances.

Certaines incohérences dans les missions et l'organisation du projet se faisaient sentir.

Tant en matière de pédagogie qu'au niveau organisationnel, des flous et des réflexions mettent en doute la pertinence de certains objectifs de ce projet.

Pour pallier ces défaillances, un référent a été mis en place. Ce référent vient de l'équipe du centre de vacances qui a pour mission de développer le projet à partir des constats qui lui ont été rapportés.

Ce projet a été remanié en partant des constats de manière à mettre en place des outils et une pédagogie appropriée à la réalité, tout en tenant compte du public, de ses besoins et des compétences des travailleurs.

Durant toute l'année, nous avons mené des actions qui respectent les objectifs du projet et les besoins des enfants.

Pour une sensibilisation adaptée à l'éveil, à l'hygiène et à la stimulation du langage à destination des enfants, nous avons déjà mis en place des mascottes qui garantissent une transmission adaptée. Elles ont pour mission d'accompagner les enfants dans le processus d'apprentissage de la propreté et la stimulation du langage de manière ludique. Ces mascottes permettent de capter l'attention des enfants. Elles font des apparitions à différents moments de la journée pour sensibiliser les enfants au développement du langage...

Afin de mieux comprendre comment s'organise la vie d'une classe d'accueil et quels sont les outils pédagogiques mis en place, nous avons visité une classe d'accueil dans une école à pédagogie active qui accueille des enfants de la même tranche d'âge que ceux accueillis chez les Minimômes. Nous avons transposé dans le projet deux outils pertinents qui ont été observés lors de notre visite :

- Boîte à surprises : Cela consiste à faire une activité autour d'un objet qui contient des objets divers. Les enfants sentiront au toucher un objet caché et essaieront de savoir quel est l'objet mystère. L'animateur sort l'objet en question et réalise des activités autour de l'objet telles que des activités créatives, des activités dynamiques, culinaires ou encore de jardinage.
- Un calendrier des saisons (la météo) : C'est un autre outil de rituel qui a été mis en place durant l'année et qui a pour fonction d'indiquer la date, le jour et le mois. Il s'agit d'une prévision météo de la

journée avec le temps qu'il fait ce jour, le déroulement de la journée, les saisons et l'heure.

Particularité 2019

Le projet Minimômes est parfois compliqué à assurer par certains de nos animateurs, car la tranche d'âge qui y est accueillie est très spécifique, et tous ne sont pas formés à cette tranche d'âge. Nous trouvions judicieux de former l'ensemble du personnel qui est amené à animer chez les Minimômes pour s'assurer que chaque travailleur ait des connaissances sur le développement et les besoins de cette tranche d'âge et que chacun mette en place des actions pour assurer une meilleure collaboration entre travailleurs. À la suite des nombreux constats qui découlent des difficultés (personnel non formé, pas de temps de réunion...) émises par les membres de la référence et les responsables stages et Minimômes, nous avons amélioré la qualité d'accueil et des accueillants en :

1. Poussant le personnel à se former à la petite enfance 0 à 3 ans ;
2. En mettant en place des équipes composées de personnes ayant des bagages pour cette tranche d'âge ;
3. En envoyant le personnel amené à s'occuper des Minimômes à aller en immersion dans des crèches et/ou haltes d'accueil ;
4. En mettant des réunions de préparation Minimômes scindées de celles des stages afin de se centrer uniquement sur le projet ;
5. En mettant en place une réunion 1x par semaine lors du déroulement de ces activités pour communiquer et débriefer sur les enfants, le travail en trinôme...

Nous avons également réadapté le planning d'activités pour l'alléger en supprimant un temps d'activités et l'éclaircir en y introduisant les moments importants tels que les apparitions des mascottes, les moments de sieste, les moments collectifs...

Les horaires ou l'organisation des différents temps d'animation chez les Minimômes ne sont pas idéals pour les enfants et les travailleurs. Nous avons donc également eu une réflexion autour des horaires et de l'organisation de manière à proposer un planning qui puisse nous permettre de respecter toutes les activités proposées dans les plannings de départ en respectant les objectifs propres au projet (hygiène, stimulation du langage...).

Nous trouvions important de poser des actions concrètes qui permettent d'améliorer le travail des animateurs au quotidien pour assurer une meilleure qualité d'accueil.

Statistiques

Nous remarquons une baisse générale des inscriptions aux Minimômes lors des différentes périodes sauf pour la période de Carnaval.

	Carnaval	Printemps	Été	Automne	Hiver
Nb d'enfants différents inscrits 2018	10	28	41	16	22
Nb d'enfants différents inscrits 2019	17	19	40	10	12

Projet ados

Le CEMôme a eu la volonté en 2014 d'élargir son offre d'activités au-delà de 12 ans. En effet, constatant un nombre croissant des demandes, le CEMôme a mis en place un séjour de 15 jours dans le sud de la France cette année-là. Le séjour fut un succès à tous niveaux. À la suite de cette première expérience, des stages ont été mis en place pendant deux ans. Le public ado n'a que partiellement répondu présent car il s'agit d'un public exigeant et difficile à atteindre.

En 2017, nous avons organisé un autre séjour dans le sud de la France. Il fut, comme le précédent en 2014, une franche réussite.

Afin d'ancrer durablement les activités pour ados dans l'offre du CEMôme, l'année civile 2018 servit de préparation à un nouveau projet construit sur le long terme en partenariat avec d'autres associations saint-gilloises ; la maison de jeunes « Le Bazar » et « la maison des cultures ». L'aventure débute avec une animatrice du Bazar, un animateur de la Maison des cultures et deux animateurs du CEMôme en octobre 2018. Il prend le nom de « Front'hier et demain ? ». Il s'agit d'ateliers vidéo qui ont pour but la réalisation de films qui ont lieu toutes les semaines le mercredi (Films documentaires) et le jeudi (Films de fiction). La thématique est commune aux deux ateliers : « la frontière ». Toutes les réflexions des jeunes s'articulent alors autour de cette thématique.

Ce nouveau projet s'est déroulé sur toute l'année en impliquant deux groupes de jeunes sur la réalisation de deux films autour du thème de la frontière. Les deux groupes étaient composés de 8 et 12 membres chacun (évidemment le chiffre a fluctué en fonction des désistements et des nouvelles arrivées). On peut considérer qu'il existe un « noyau » de 9 jeunes pour chaque groupe.

Durant ces huit mois, les jeunes ont eu le choix entre deux types d'ateliers vidéo pour travailler la thématique « Front'hier et demain » : l'un axé sur le documentaire et l'autre sur la fiction. Ils ont également dû réfléchir à une thématique plus précise dans chacun des deux groupes. Finalement, deux courts-métrages ont été réalisés et présentés à la Maison des Cultures de Saint-Gilles le dimanche 19 mai 2019.

Suite à ce projet, l'idée d'un camp a émergé dans le but de fusionner les jeunes des deux groupes autour d'un nouveau projet : développer son regard critique sur la thématique

des « frontières », avec pour moyen multimédia la vidéo. Nous avons donc entré un dossier au BIJ (Bureau International de la jeunesse) et reçu un financement à hauteur de 4500€ pour pouvoir mettre en place ce camp international.

Nous sommes partis avec un groupe de 10 ados dans le sud de la France à Briançon, dans le département des Hautes-Alpes pour réaliser un 3ème court-métrage à visage humain. Briançon est une ville « étape » par laquelle les migrants passent avant de poursuivre leurs cheminements plus haut en Europe.

C'est ainsi que nous avons choisi le thème de la migration humaine pour notre 3ème film fiction-documentaire. Nous sommes partis à la rencontre d'associations soutenant les migrants de passage à Briançon afin de rencontrer des bénévoles et/ou des migrants souhaitant échanger sur leur vécu face caméra ou non, telles que : « Tous Migrants » et « Refuge Solidaire ».

Des jours de tournage, des temps de débriefing, de visionnage et d'échange ont été prévus pour construire avec les jeunes ce 3ème court-métrage. En plus du tournage vidéo, notre groupe a eu l'occasion de profiter de l'environnement, de passer du bon temps en faisant diverses activités... Nous voulions créer un groupe solidaire, autonome et bienveillant pour chacun des membres. Dans cette optique, nos animateurs étaient là pour les accompagner dans cette dynamique. Nous avons tout de même fait de la cuisine et le montage du campement, nous étions dans une entraide permanente et une participation de chacun. Tout le groupe a dormi sous tentes tous les soirs et les veillées ont réservé bien des surprises. Une aventure inoubliable pour la plupart d'entre eux.

Pistes pour 2020

L'organisation d'une projection du film créé au camp à la Maison des cultures de Saint-Gilles.

Les Ressources Humaines

Introduction

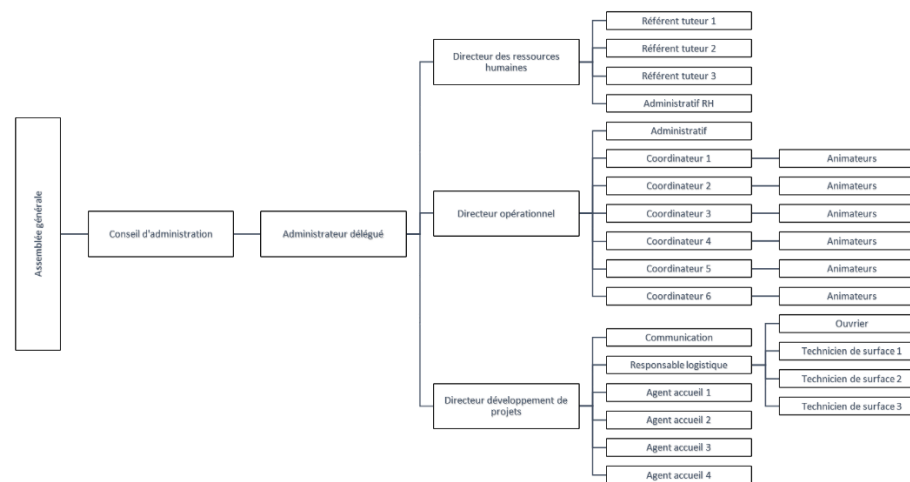
L'année 2019 fut une année de transition pour le CEMôme ASBL. En effet, une réorganisation des divers services avec l'apparition de nouvelles fonctions a entraîné de nouveaux descriptifs de fonction, des changements organisationnels, la mise à jour de certaines procédures transversales.

En outre, le monde de l'économie sociale a été mouvant en cette année 2019 avec un nouveau cadre législatif. L'ordonnance du 23 juillet 2018, relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, a prévu un nouvel agrément en économie sociale (ES) et la possibilité d'être reconnu en tant qu'entreprise sociale et démocratique (ESD).

Nouvelle organisation

Organigramme

L'organigramme ci-dessous est le fruit d'une longue réflexion entre les ex-coordinations (pédagogiques et RH) et leur staff :



Nouvelles fonctions

La nouvelle organisation a vu naître de nouvelles fonctions. Vous en retrouverez un bref descriptif ci-dessous.

La direction opérationnelle

Le directeur opérationnel est garant de la gestion globale des différents projets et services de qualité existants dans le cadre des missions d'accueil extrascolaire des enfants, de service aux parents, de bien-être et de cohésion sociale et d'accompagnement professionnel de jeunes travailleurs.

Soutenir et garantir les actions de développement de projets existants, de formation, d'accompagnement pédagogique et méthodologique, de partenariat... mais aussi assurer la bonne organisation quotidienne, et la vision à moyen & long terme des projets font partie de ses missions.

Il assure le pilotage et l'encadrement des projets d'accueil extrascolaire et du personnel du CEMôme en garantissant la performance et la qualité dans le respect des orientations stratégiques.

L'adjoint administratif à la direction opérationnelle

Bras droit du directeur opérationnel, l'adjoint administratif gère la production, la diffusion et l'archivage des informations (courriers, comptes rendus, dossiers, etc.). En bref, il est chargé d'assister dans la gestion et l'organisation administrative de sa direction.

La coordination

Le coordinateur organise, coordonne et développe les activités des projets dont il a la charge dans le cadre des missions de l'ASBL.

Il s'assure de l'application sur le terrain du projet pédagogique et des décisions prises par la direction opérationnelle.

Il informe le directeur opérationnel de la réalité de terrain, de l'évolution des projets et des besoins. Alimenter les réflexions en vue de la prise de décisions.

Avec les directions, opérationnelle et des ressources humaines, il gère les ressources humaines mises à disposition des projets dont il a la charge.

De par son expertise, il accompagne en « formant » les collaborateurs dans un processus d'insertion et les stagiaires à certains aspects théoriques et techniques liés au métier d'animation et de coordination en centre de vacances : amener la maîtrise technique, les réflexes, les attitudes professionnelles et la méthode de travail.

Il est le point de repère principal du collaborateur/stagiaire dans la compréhension et l'intégration des règlements de l'entreprise.

Il favorise l'acquisition de compétences précises, savoir-être ou savoir-faire, directement utilisables sur le terrain.

La direction de développement de projets

La finalité de la fonction consiste à créer, initier et développer de nouveaux projets (innovants et/ou se greffant aux existants) dans le cadre des missions de service aux parents, de bien-être et d'accueil extrascolaire des enfants, de cohésion sociale, de développement du secteur et des infrastructures.

Après analyse, soutenir et garantir les actions de développement de projets et leurs financements, d'informations, de formation, d'accompagnement pédagogique et méthodologique, de partenariat... Il assure la vision à moyen & long terme de l'association.

Le chargé de communication

Le chargé de communication externe est chargé de transmettre des informations sur l'entreprise au monde extérieur. Il élabore, en fonction de la politique fixée par la direction, une stratégie média et hors média.

Sa mission a pour objectif de diffuser une image positive de l'institution pour laquelle il travaille, de ses activités et/ou projets. Pour y parvenir, tous les moyens peuvent être

mis en œuvre pour véhiculer un message, assurer la visibilité de l'entreprise et favoriser la rencontre avec le public : foires, salons, forums, développement de partenariats auprès d'institutionnels, etc.

La direction des ressources humaines

Celle-ci a plusieurs missions :

- Garantir et diriger le développement et la gestion globale des ressources humaines et de l'insertion socioprofessionnelle.
- Soutenir et garantir les actions de développement de projets en matière de ressources humaines, de formation, d'accompagnement pédagogique et méthodologique, de partenariat... Assurer la bonne organisation quotidienne, et la vision à moyen & long terme de l'association.
- Coordonner et garantir le management d'une équipe composée de 3 adjoints RH.
- Coordonner (informer, collecter les données et déléguer) et soutenir les équipes de coordinateurs d'écoles et d'animateurs dans les thématiques en lien avec les ressources humaines.

Le directeur des ressources humaines est chargé d'organiser la stratégie définie par le CEMôme en matière de gestion du personnel et de développement des effectifs. Il a pour mission de définir, valider, piloter et suivre la réalisation de la stratégie RH de l'entreprise.

Il assure le lien entre l'administrateur délégué et le personnel en prenant en charge les relations sociales au sein de l'organisation. Il conseille et apporte son expertise aux différentes directions et coordinations.

Il partage, avec les employés de son service, les entretiens, la gestion des dossiers administratifs et les réunions avec les collaborateurs et les partenaires.

Il assure tout du développement, de la gestion administrative des ressources humaines et de l'insertion socioprofessionnelle.

Le service des ressources humaines intervient à tous les stades de la vie du travailleur : le recrutement, la gestion des carrières, la formation, l'évaluation des performances, la gestion de conflits, la motivation et l'implication, la communication, la satisfaction au travail et les conditions de travail (bien-être au travail).

Une bonne gestion des ressources humaines se traduit par une administration fiable du personnel et une grande rigueur. Il s'agit en l'occurrence de sécuriser son effectif en assurant un paiement rigoureux des salaires et des primes, en suivant la gestion des présences et des absences, des heures supplémentaires, en planifiant les congés annuels, en organisant les « remplacements », etc.

Nouvelles procédures internes

Voici un bref descriptif de certaines procédures transversales revues depuis septembre 2019. Chacune des procédures ci-dessous découle de notes de service remises à jour l'été dernier.

Demande de récupérations et congés payés

Dorénavant, toute demande de récupération ou de congé doit d'abord parvenir au N+1 qui évalue sa faisabilité en fonction des besoins de l'institution.

Si le responsable accepte la demande, il la transmet alors à la DRH qui, en fonction de la situation personnelle d'heures de chaque collaborateur (supplémentaires et congés annuels) accepte ou refuse, et en informe le collaborateur.

Les absences

Depuis septembre 2019, chaque collaborateur prévient son responsable direct de toute absence, peu importe la raison invoquée. Ce dernier en informe la DRH qui elle-même prévient les autres responsables par mail.

Gestion des horaires et fiches de prestations

L'horaire est défini par le N+1. Il communique l'horaire de chaque collaborateur au service des ressources humaines pour encodage, mise à jour et/ou impression des fiches de prestations.

À chaque début de mois, les responsables de chacun des staffs sont garants de récupérer les fiches de prestations de leurs collaborateurs, les vérifier, les co-signer et les remettre à la RH pour encodage.

Initiative Locale de Développement de l'Emploi vs Entreprise Sociale et Démocratique

Jusqu'au 31 décembre 2019, le CEMôme était reconnu et financé comme Initiative Locale de Développement de l'Emploi (ILDE). Pour rappel, une ILDE était une association active dans la Région de Bruxelles-Capitale qui preste des services ou produit des biens et qui avait pour finalité l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer et/ou peu qualifiés, en leur offrant la possibilité de développer une expérience professionnelle.

L'ordonnance du 23 juillet 2018, soutenue par l'arrêté royal de décembre 2018, pose un nouveau cadre des secteurs de l'économie sociale. Le CEMôme, en tant qu'institution privée, a introduit une demande d'agrément pour une reconnaissance en tant

qu'Entreprise Sociale et Démocratique (ESD). Les conditions à remplir sont les suivantes :

1. Être une personne morale de droit privé ;
2. Respecter les 3 principes des entreprises sociales, à savoir :
 - La mise en œuvre d'un projet économique ;
 - La poursuite d'une finalité sociale et ;
 - L'exercice d'une gouvernance démocratique.
3. Avoir son siège social sur la région de Bruxelles- Capitale.

Dès le 1^{er} janvier 2020, le CEMôme sera donc reconnu comme ESD. Et dans le courant de cette nouvelle année, nous devons introduire une demande de mandatement et de compensation financière, et ce sur base du public cible tel que défini dans l'arrêté royal du 16 mai 2019.

Champs d'actions des ressources humaines

Recrutement

Afin de garantir le pourcentage de la Région pour maintenir l'agrément ILDE, nous avons veillé à penser aux points ci-dessous lors de la sélection des nouveaux collaborateurs :

- Être domicilié en région de Bruxelles-Capitale ;
- Avoir au minimum 18 ans ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris ;
- Posséder au maximum un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- Dans la mesure du possible, être détenteur de la carte Activa ;
- S'engager dans un processus de formation qualifiante et/ou certifiante.

La réorganisation des services a également opéré des changements dans le domaine des recrutements. En effet, jusque fin août, seuls les coordinateurs pédagogiques et RH étaient impliqués dans la sélection de nouveaux animateurs engagés. Pour laisser l'opportunité aux coordinateurs de sélectionner leurs animateurs, ce sont dorénavant eux qui rencontrent les candidats, avec le soutien du directeur opérationnel.

Nouvelles grilles d'évaluation

Animateurs-éducateur

La nouvelle grille d'évaluation pour la fonction d'animateurs-éducateurs a été finalisée et soumise à l'équipe opérationnelle fin 2019. Elle sera effective début 2020 afin que chaque coordinateur puisse évaluer les performances de son personnel et ainsi le faire évoluer.

Coordinateur

Avec l'apparition de cette nouvelle fonction et du nouveau descriptif de fonction, s'en est suivie la création d'une grille d'évaluation que le directeur opérationnel devra utiliser pour faire acquérir des compétences à son équipe.

Politique de formation

La formation s'inscrit dans un processus de changements ayant pour objectif d'accroître la performance du travail. Elle vise à faire évoluer un niveau de compétences actuel "non adéquat" vers un niveau de compétences tel qu'il est attendu pour une fonction donnée.

Pour pouvoir acquérir des compétences, il est primordial, dans un premier temps, d'acquérir des savoirs (connaissances). Ces derniers pourront alors être mis en pratique sur le terrain en vue d'acquérir de nouvelles compétences.

Depuis septembre 2017, le CEMôme a mis en place une politique de formation, politique gérée par le référent formation.

Pour rappel, ses missions sont de :

- Rencontrer les travailleurs pour établir un plan de formation ;
- Sonder les envies et perspectives d'avenir des travailleurs ;
- Veiller à la bonne gouvernance administrative des formations ;
- Recenser les objectifs annuels des travailleurs, fixés en entretien d'évaluation, pour orienter le choix des formations en vue d'une évolution ;
- Mettre en place un système de rencontres individuelles pour cibler les motivations et les objectifs des formations à entreprendre ;
- Garantir le suivi des formations (l'avant et l'après) et ;
- Veiller à rencontrer le travailleur en vue d'évaluer la formation, ses apports et la manière dont il va mettre en pratique les acquis.

Le référent formation agit donc sur plusieurs tableaux :

1. La formation de base

Formation destinée aux travailleurs n'ayant aucune connaissance sur la pédagogie et aucune expérience dans le domaine des enfants et de l'animation afin de répondre aux exigences de l'ONE d'une part et de professionnaliser le secteur d'autre part.

- 100h de base Accueil Temps Libre (ATL) ;
- Brevet d'animateur en centres de vacances (BACV) ;
- Brevet de coordinateur en centres de vacances (BCCV).

Sur l'année 2018, environ 137 jours de formation de base ont été suivis. Il est important de savoir que la particularité des formations pour les brevets d'animateurs et de coordinateurs réside dans le fait que ce sont des formations en résidentiel.

2. La formation certifiante

Formation destinée aux collaborateurs peu qualifiés et dont l'aspiration est d'obtenir un diplôme supplémentaire en vue d'assurer leur employabilité future :

- Certificat de qualification agent éducation ;
- Certificat de qualification auxiliaire de l'enfance ;
- Complément CESS ;
- Bachelier en éducation spécialisée.

3. La formation continue

Formation ciblée faisant suite aux entretiens d'évolution annuels et choisie en fonction des points à améliorer par le collaborateur. Tous les travailleurs du CEMôme sont concernés.

Approximativement, 230 jours de formation ont été suivis par les collaborateurs du CEMôme ASBL en 2019, ce qui équivaut à +/- 1.760 heures. En ce qui concerne la répartition des collaborateurs, 39 femmes ont suivi une formation contre 35 hommes.

4. La formation collective

Plusieurs matinées furent organisées au sein de notre organisation durant l'année 2019. En effet, en chaque début d'année scolaire, nous définissons un fil conducteur sur base des observations faites sur l'année qui s'est écoulée. La thématique lancée pour l'année scolaire 2019-2020 porte donc sur **le harcèlement et la communication citoyenne**.

Les thématiques en 2019 furent diverses :

- L'exemplarité dans l'éducation (prestataire interne) ;
- Séance d'informations sur la réorganisation du CEMôme ASBL ;
- Tri des déchets (prestataire interne) ;
- Comment accompagner les stagiaires ? (prestataire interne) ;
- Modules sur la petite enfance (prestataire externe) ;
- Séance de présentation sur la politique diversité (prestataire externe) ;
- Accompagnement d'équipes sur le harcèlement et la communication citoyenne (prestataire externe) ;
- Sensibilisation sur l'égalité hommes- femmes (dans le cadre d'encadrement d'enfants) (prestataire externe).

Pour mener à bien ses missions, le référent formation utilise le carnet de bord du professionnel induit par le Fonds des Milieux d'Accueil d'Enfants.

De plus, nous avons élaboré un cahier des charges pour les formations collectives. Ce dernier est utilisé tant en interne que lorsque nous devons faire appel à un prestataire extérieur, et ce dans le but de cibler la demande de formation et les objectifs attendus.

Et enfin, le référent formation a retravaillé sur certains outils et axé son travail sur des rencontres régulières avec les collaborateurs en recherche de formation afin de cibler leurs attentes et objectifs d'une part, et d'autre part, cibler un projet professionnel en vue d'acquérir des compétences.

L'accompagnement ou tutorat

L'accompagnement d'un collaborateur s'inscrit dans un processus tel que décrit ci-dessous, dont les objectifs sont liés au type de tutorat mis en place :

1. À l'intégration du jeune travailleur nouvellement engagé dans l'entreprise, en lui réservant un accueil et une information de qualité sur le fonctionnement de

l'institution, ses missions, les procédures, etc. Voici donc la 1^{ère} étape du tutorat, appelée **tutorat d'intégration**.

2. À l'accompagnement du jeune dans le travail et la prise de fonctions en vue de l'acquisition d'une qualification et/ou de compétences. Le collaborateur se voit désigner un tuteur qui doit transmettre ses connaissances et savoir-faire techniques pour faire découvrir les différents aspects du métier de l'entreprise. Nous appellerons ce type d'accompagnement, le **tutorat d'insertion**.
3. Lorsqu'un collaborateur souhaite acquérir une certification, l'adjoint RH devra l'accompagner en vue d'établir un plan de formation, accompagner le collaborateur dans ses démarches auprès de l'organisme de formation, maintenir un contact régulier avec le prestataire, aider le jeune dans la compréhension de certaines matières, accompagner la réflexion, faire le lien entre notions théoriques et pratiques professionnelles et le soutenir dans l'acquisition des bases de grammaire, d'orthographe d'une part, et dans l'utilisation de programmes informatiques (Word, Excel), d'autre part. Est concerné ici le **tutorat de formation**. Les enjeux de cette mission vont donc porter sur la création d'un environnement à la fois sécurisant et structurant pour la personne en formation et en emploi.
4. À un parcours d'insertion sociale et professionnelle : ici, le rôle de l'adjoint RH est avant tout d'écouter, de dialoguer et d'accompagner le jeune en s'appuyant sur des actes et comportements professionnels. Il participe à l'insertion sociale en aidant à construire ou à valider un projet professionnel.
5. À l'accompagnement du collaborateur dans la recherche d'un autre emploi. C'est ce que nous appelons communément le **tutorat de transition**, qui a pour objectifs d'accompagner le collaborateur en fin de contrat dans les démarches de recherche active d'emploi, avec la mise à jour des CV et lettre de motivation,

mais aussi de l'informer sur les démarches à effectuer auprès des organismes publics (Actiris, ONEM, syndicats, etc.).

Pour rappel, depuis début 2018, les adjoints RH accompagnent davantage sur le terrain afin d'observer le jeune collaborateur sur son lieu d'animation et lui apporter un soutien sur base des observations faites et ainsi, accompagner le travailleur dans l'accomplissement de ses objectifs.

Processus d'accompagnement sur le terrain :

Étape 1 : Visite sur le terrain ou observations sur base de la grille (observation passive) ;

Étape 2 : Feed-back à chaud avec auto-évaluation du travailleur ;

Étape 3 : Entretien individuel préparé par l'adjoint RH sur base de l'auto-évaluation. Pendant cet entretien, on détecte le besoin et l'objectif de l'accompagnement sur le terrain en établissant un échéancier avec le travailleur.

Étape 4 : Laisser au travailleur l'opportunité d'expérimenter seul sur le terrain les outils co-construits ou proposés par l'adjoint RH.

Étape 5 : Visite sur le terrain.

Si l'objectif est atteint, on reprend le processus à l'étape 1.

Pour accomplir au mieux nos missions d'insertion, nous avons notamment créé des outils théoriques et mis en place des moments d'évaluation formative sur diverses thématiques en lien avec les tâches qu'un animateur est amené à accomplir au sein de l'organisation et les compétences transversales qui sont attendues de lui. Ces outils portent sur :

1. Les animations, activités et ateliers ;
2. La préparation de grands jeux ;

3. Le projet professionnel ;
4. Le travail en équipe ;
5. L'organisation et la gestion ;
6. La communication et ;
7. La conduite de réunion.

- Semaine 3 : moment d'Intervision animé par les adjoints RH sur des situations difficilement vécues par les tuteurs, et ce sur base de grilles de lecture spécifique.

Groupe de travail tutorat

Le groupe de travail tutorat, né en septembre 2017, est à ce jour maintenu. Pour rappel, il s'agit d'un groupe de réflexion et de soutien composé des tuteurs et géré par les adjoints RH. L'objectif du groupe consiste à améliorer le projet et accompagner les tuteurs dans leur prise de fonctions et les faire évoluer en trouvant une méthodologie de travail adéquate.

Chaque jeune travailleur en formation se voit donc désigner un compagnon d'animation (tuteur) pour co-animer sur un même lieu d'activités et partager sur ces expériences communes tant au niveau de la pédagogie, des difficultés ressenties et des comportements professionnels.

Annuellement, le projet est évalué à 360 ° et est adapté pour chaque nouvelle année scolaire sur base des retours faits par les tuteurs, tutorés et adjoints RH. Pour cette année scolaire 2019-2020, plusieurs rencontres sont planifiées :

- Semaine 1 : groupe de travail pendant lequel les adjoints RH viennent avec des apports théoriques sur l'accompagnement ;
- Semaine 2 : rencontre entre tuteur, tutoré et adjoint RH afin d'assurer un suivi dans les outils et méthodes utilisés par les tuteurs. Les informations sont alors croisées pour un meilleur accompagnement ;

Nouvelle politique d'accueil

Toujours dans un souci d'amélioration d'insertion de nos nouveaux collaborateurs, nous avons réfléchi à établir une politique d'accueil.

De manière générale, un accueil bien structuré facilite l'autonomisation du nouveau collaborateur en accord avec les attentes de l'ASBL. Par ailleurs, il permet également d'assurer une bonne cohésion d'équipe et la bonne adhésion à la politique de l'ASBL. En termes de besoins, la procédure d'accueil représente des enjeux de taille tant pour l'employeur que pour le nouvel employé.

Notre objectif vise donc avant tout l'accompagnement du nouveau dans l'appropriation de ses nouvelles tâches.

Jusque fin août 2019, l'accueil du nouvel arrivant se faisait en une matinée par un adjoint RH.

Depuis septembre, l'accueil d'un nouveau collaborateur se décline en plusieurs étapes s'étalant sur 4 semaines :

1. Une matinée dédiée aux informations transversales (visite des lieux, présentation à l'équipe, remise des clés, agenda et codes d'accès, présentation de l'organigramme, etc.). Cette demi-journée est dispensée par un référent tuteur. S'ensuit un temps avec le responsable direct pour introduire le nouveau collaborateur dans sa fonction, le présenter aux divers partenaires, expliquer d'une part les divers projets dans lesquels il sera amené à s'investir, d'autre part les outils

utilisés et enfin l'accompagnement que prévoit son N+1 pour faciliter son intégration.

2. Une seconde matinée prévoit l'explication du règlement de travail, des diverses notes de service et projets associatifs et pédagogiques. Ce temps est introduit par le référent tuteur.
3. La 3^{ème} matinée consiste en l'explication des horaires, le rappel des procédures en cas d'absence, les divers types d'absences rencontrés et la manière de compléter une fiche de prestation. Ce moment est pris en charge soit par l'adjointe RH, soit par la DRH.
4. Au bout de la 4^{ème} semaine, une rencontre est planifiée pour échanger avec le nouveau collaborateur sur ses 4 semaines de découvertes.

Chaque intervenant qui a un rôle dans le processus d'accueil d'un nouvel animateur doit utiliser une checklist propre à chaque temps. Il s'agit d'un aide-mémoire, une manière de structurer et uniformiser la procédure liée à l'accueil du nouvel animateur.

De plus, le "guide d'accueil du nouveau collaborateur" est remis à chaque nouvel engagé. Ce document est destiné à présenter le CEMôme, son objectif pédagogique ainsi que les éléments utiles et pratiques pour le bon déroulement du travail. Il comporte entre autres un explicatif des procédures à suivre, la manière de compléter sa fiche de prestations et un explicatif de la bonne gestion et utilisation de l'horaire. Le guide représente donc une boîte à outils dans laquelle chaque membre du personnel peut se plonger pour trouver des réponses à ses questions.

Politique diversité

Depuis septembre 2019, le CEMôme a entamé un travail de réflexion avec la cellule « Diversité » d'Actiris en vue de la mise en place d'une politique de diversité au sein de

l'institution. Pour ce faire, un groupe de travail a été constitué sur base volontaire qui débouchera sur une proposition d'un plan d'actions que l'administrateur délégué devra valider dans le courant de l'année 2020.

Restructuration et nouvelles compétences en RH

La restructuration a également eu pour effet le glissement de certaines compétences, qui étaient jusque fin août sous la joute du staff "périodes de vacances".

La gestion administrative des jobistes saisonniers

Depuis septembre 2019, le staff des ressources humaines récupère la gestion administrative des jobistes saisonniers, engagés pendant les périodes de vacances, soit sous contrat article 17 soit sous contrat étudiant (uniquement pendant juillet-août).

Les missions incombant à la RH sont les suivantes :

- Screening des CV ;
- Invitation des candidats aux diverses sélections organisées pendant l'année ;
- Récolte des divers documents auprès des candidats sélectionnés ;
- Impression des contrats et fiches de paie pour chaque collaborateur engagé ponctuellement ;
- Déclarations immédiates à l'emploi ;
- Création de contrats ;
- Etc.

Cette mission nécessite toutefois une excellente communication entre les intervenants, à savoir les ressources humaines, le directeur opérationnel et les coordinateurs.

La gestion des stagiaires

Le CEMôme accueille des stagiaires d'écoles de diverses filières telles qu'animateur, auxiliaire de l'enfance, agent d'éducation, éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif et employé administratif. Jusqu'à fin août 2019, la gestion des stagiaires validant un brevet d'animateur et/ou de coordinateur de centres de vacances était gérée par le staff "périodes de vacances". Toutefois, depuis septembre 2019, le service des ressources humaines a repris la gestion des stagiaires dans sa globalité, à savoir tant en périodes scolaires qu'en périodes vacances.

Une des actions mise en place fut la création du nouveau site internet et le rajout d'un onglet "Demande de stage" afin que les demandes nous parviennent par voie électronique.

Cette référence doit toutefois être approfondie et améliorée dans le courant de l'année 2020.

Reporting RH

En 2019, le CEMôme a bénéficié de plusieurs sources de financement permettant de subventionner l'emploi dans le secteur :

- L'ONE ;
- Les Agents Contractuels Subventionnés (ACS) ;
- Les Agents Contractuels Subventionnés d'Insertion (ACSI) ;
- Le programme de Transition Professionnelle (PTP) ;
- Le stage First ;
- La mise à disposition d'articles 60 ;
- Le Maribel Social et ;
- Le Fonds Social de formation pour le secteur des Milieux d'Accueil de l'Enfance.

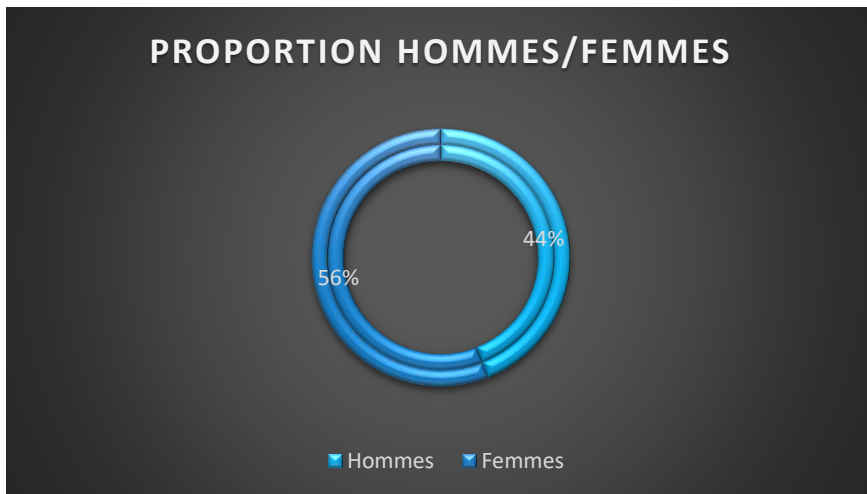
Un reporting des données des collaborateurs selon les critères suivants a été opéré :

- Proportion hommes/femmes ;
- Pyramide des âges ;
- Types de contrats ;
- Qualification du personnel ;
- Personnel breveté en animation.

Durant l'année 2019, le CEMôme ASBL a abrité en ses murs 84 collaborateurs, sous diverses sortes de contrats de travail, de mises à disposition ou de conventions de stages, allant du CDI au CDD. Toutes les données ci-dessous concernent ces 84 collaborateurs. Ne sont pas comptés dans ce chapitre les travailleurs occasionnels qui viennent soutenir les projets pendant les périodes de vacances (contrats étudiants et articles 17).

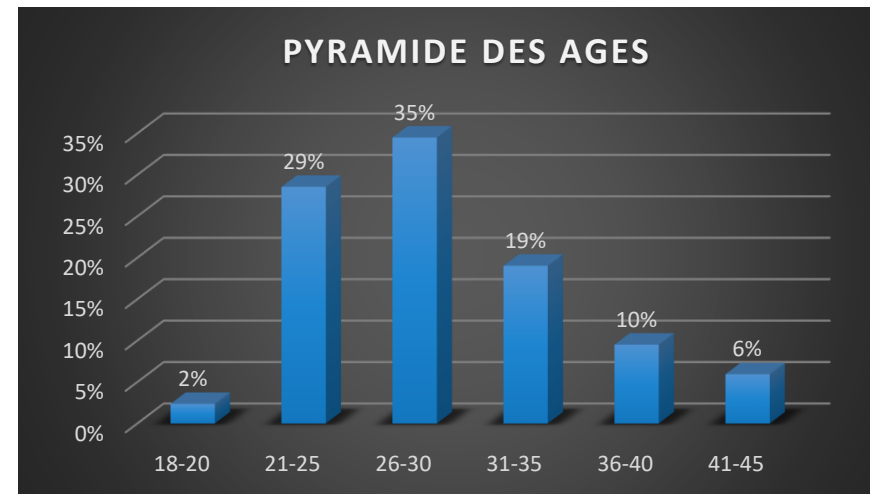
1. Proportion hommes/femmes

Proportionnellement à l'année 2018, le CEMôme a enregistré, en 2019, 8 % d'hommes en plus qu'en 2018.

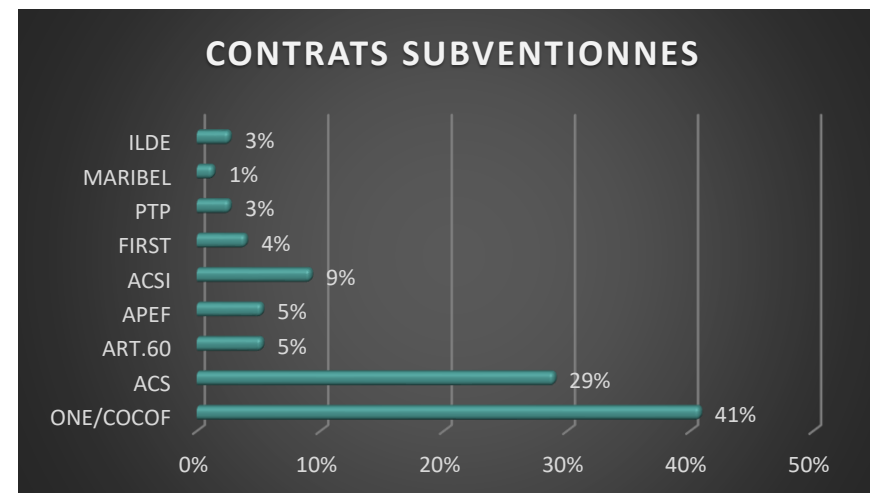


2. Pyramide des âges

Comme nous pouvons le constater dans le graphique ci-dessous, le pourcentage de collaborateurs âgés entre 18 et 30 ans équivaut à 66 %. Nous observons donc une augmentation minimale de 2 % comparé à 2018.



3. Contrats subventionnés



Proportionnellement à l'année 2018, le pourcentage de contrats insertion (ACSI) s'est vu diminuer de 2 % du fait que tous les contrats n'étaient pas comblés fin d'année 2019. Nous sommes malheureusement tributaires des instances qui nous subsidient. En effet,

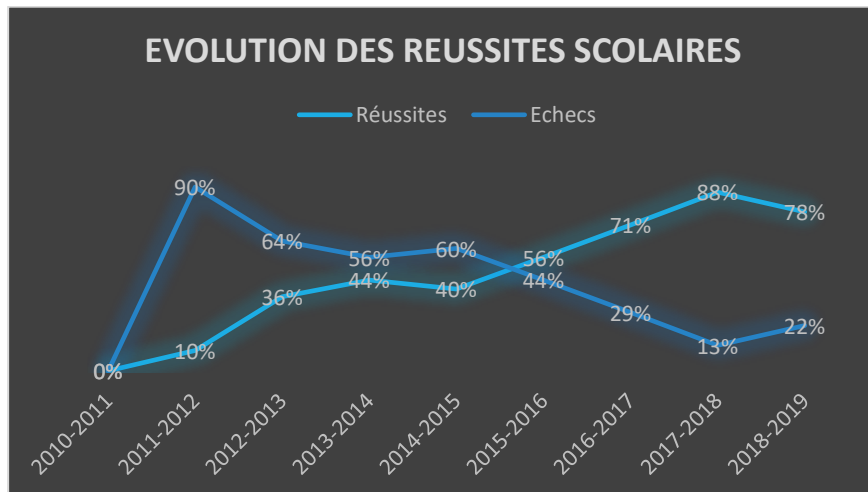
pour les contrats insertion et les stages First, les candidats nous sont envoyés par notre partenaire Actiris.

De plus, en ce qui concerne les contrats subsidiés par le service de la Région de Bruxelles-Capitale (ILDE), ces derniers se sont vus augmenter en 2019 de 2 %, suite à notre reconnaissance en économie sociale. Le staff des ressources humaines était, au 31 décembre 2019, composé de 6 collaborateurs dont la DRH soutenue par 5 adjoints RH.

4. Certification de collaborateurs.trices

Les collaborateurs inscrits dans un processus de formation certifiante ont continué à s’investir dans leur parcours formatif. Ci-dessous, vous trouverez donc un graphique avec l’évolution des réussites scolaires.

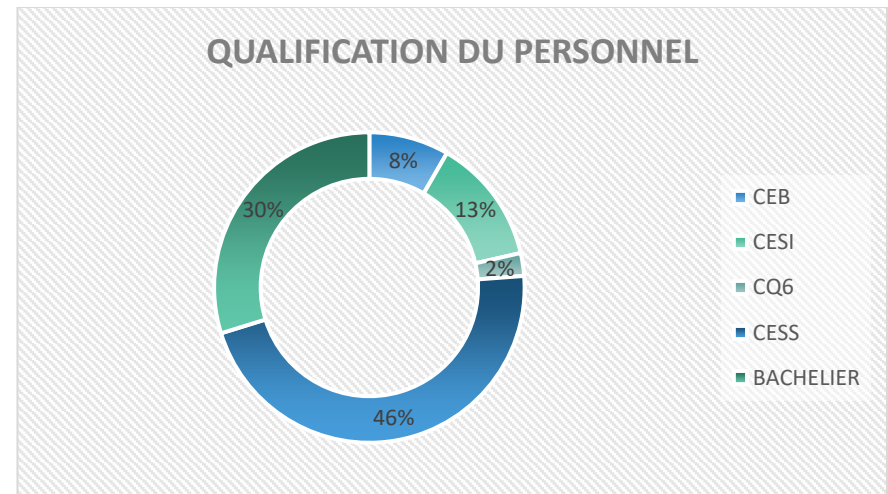
Nous pouvons observer une légère diminution des réussites scolaires (dix pour cent) sur l'année scolaire 2018-2019. Sur les 9 travailleurs en formation certifiante, un collaborateur a été ajourné, un second a abandonné et deux ont été diplômés.



Notre souhait de maintenir les actions mises en place et ainsi continuer à donner la possibilité aux collaborateurs peu qualifiés de se former en vue de ressortir avec un diplôme supplémentaire, reste une priorité pour le CEMôme. En effet, en septembre 2019, 4 collaborateurs.trices ont entamé la formation de bachelier éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif.

5. Qualification du personnel

Afin de vous rendre compte des divers profils rencontrés au sein de notre équipe, il nous semble pertinent de recenser le dernier diplôme obtenu par chacun des travailleurs à la signature du contrat de travail. Nous pouvons dès lors observer que 70 % des collaborateurs sont détenteurs de maximum leur certificat d'enseignement secondaire supérieur. Et il est important de garder cette donnée à l'esprit vu les politiques d'emploi actuelles visant à faciliter l'accès à l'emploi de jeunes infra-qualifiés.

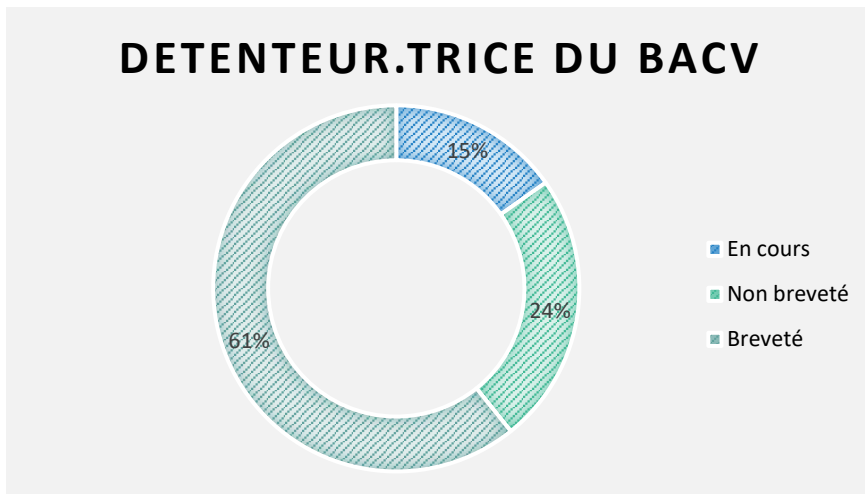


Le nombre de collaborateur.trice.s détenteur.trice.s d'un bachelier s'est vu augmenté durant l'année 2019 de 4 % (équivalent à 3 personnes). Il s'agit ici d'une volonté de notre

part, car nous sommes de plus en plus confrontés à impliquer les collaborateur.trice.s dans l'accompagnement sur le terrain de personnes peu expérimentées et/ou en stage scolaire. Nous donnons donc une plus-value à l'insertion socioprofessionnelle.

6. Personnel breveté (animation et coordination)

Dans le même ordre d'idées que le graphique ci-dessus, il nous a semblé pertinent de chiffrer le personnel qualifié en animation afin de nous rendre compte de nos obligations existantes en matière de formation, et ainsi de préciser le cadre de qualification de base servant à autoriser, agréer, subventionner le secteur des milieux d'accueil d'enfants. Ne sont pas catégorisés ici les ouvriers, techniciennes de surfaces et agents administratifs.

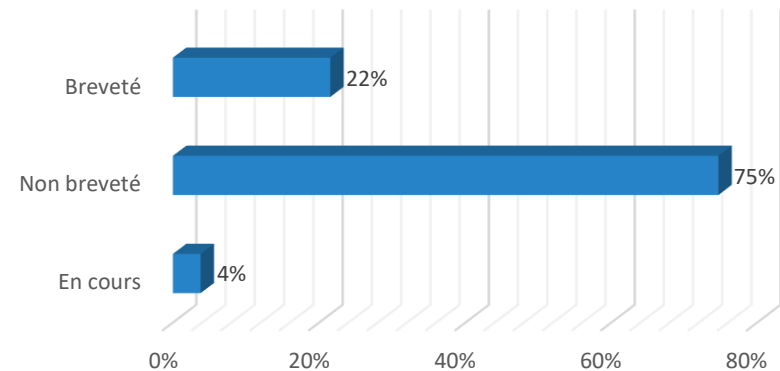


Globalement, le code de qualité de l'ONE et le décret ATL (Office de la Naissance et de l'Enfance, arrêté du 17 décembre 2003) précisent en matière de formation initiale que chaque milieu d'accueil doit faire en sorte d'assurer un encadrement par du personnel

qualifié. Ce dernier doit pouvoir acquérir des compétences nécessaires pour répondre aux besoins des enfants et aux spécificités du type d'accueil organisé.

Dans le même ordre d'idées, il nous semblait pertinent de recenser le nombre de collaborateur.trice.s qui sont détenteur.trice.s du BCCV (Brevet de coordination en centre de vacances).

PERSONNEL QUALIFIE EN COORDINATION



Notre finalité étant de professionnaliser nos collaborateur.trice.s et de leur faire acquérir de nouvelles compétences, nous espérons que d'ici début 2022, nous verrons augmenter le nombre de personnes, actuellement en "Non breveté" dans ceux "En cours" ou "Breveté".

Direction de développement

À la suite de la nouvelle réorganisation structurelle du CEMôme, des nouveaux postes ont été créés dont celui de directeur de développement. Créer, initier et développer de nouveaux projets (innovants et se greffant aux existants) dans le cadre des missions de service aux parents, de bien-être et d'accueil extrascolaire des enfants, de cohésion sociale, de développement du secteur et des infrastructures. Après analyse, soutenir et garantir les actions de développement de projets, d'informations, de formations, d'accompagnement pédagogique et méthodologique, de partenariats... Assurer la vision à moyen et long terme de l'association est devenue une des missions propres à la direction de développement en collaboration avec l'administrateur délégué du CEMôme.

Depuis septembre 2019, le directeur de développement est Redouane El Fari. Il a en charge l'impulsion de nouveaux projets mais aussi la logistique, c'est-à-dire l'équipe logistique chargée de l'entretien du bâtiment et de la gestion du bâtiment et du matériel (rôle plus ou moins équivalent à l'économiste). Il a également la responsabilité de l'équipe accueil et la personne chargée de la communication.

Pour cette année 2019, seuls trois mois d'actions sont concernés, de septembre à décembre. Depuis cette nouvelle prise de fonction, le directeur de développement a consacré du temps à différents réglages entre les services RH et opérationnel et un autre temps plus court pour l'analyse globale des besoins de développement pour l'institution.

Un temps était aussi consacré à la gestion des différentes demandes de partenaires (petite école, commune, ...) et des prises d'initiative de rencontres avec différents

partenaires (écoles, cyclo vélos, ...) pour sonder leurs besoins ou aborder d'éventuels partenariats futurs.

Suite à ces rencontres faites avec différents partenariats, certains projets ont été lancés comme la présence d'animateurs du CEMôme à la petite école depuis le 14/10/2019 pour assurer les temps de récréation.

Avant la création d'autres nouveaux projets et en concertation avec la direction opérationnelle, nous nous sommes fixés comme échéance de commencement début 2020 pour lancer de nouveaux projets, pour permettre à l'ensemble de l'équipe (animateurs, coordinateurs, directions, ...) de trouver leur repère dans la nouvelle organisation et leur nouvelle prise de fonction.

Le CEMôme souhaite participer au développement du secteur de l'accueil extrascolaire. Pour cela, nous sommes en recherche constante de nouvelles idées, de projets, mais aussi de nouveaux partenariats pour développer les activités du CEMôme. C'est en travaillant et en se concertant tous ensemble (parents, enfants, animateurs/éducateurs, professionnels et partenaires du secteur, pouvoirs publics) que nous pourrions avancer et proposer des changements positifs pour nos projets et notre ASBL.

Notre envie est de collaborer avec tous les publics concernés par le secteur de l'accueil extrascolaire. Que ce soient des projets entre professionnels (temps de formation, échanges de bons procédés, discussions) ou encore des projets entre parents/enfants et les professionnels du secteur de l'enfance, nous restons à l'écoute et espérons pouvoir agir favorablement à son développement.

Nouveaux projets

La Petite école

La Petite école est un dispositif pédagogique de préscolarisation permettant aux enfants non scolarisés (issus des différentes vagues d'immigration récentes) de découvrir les codes de l'école et de se préparer à entrer en douceur dans le système scolaire belge.

Nous avons commencé un partenariat avec eux **depuis le lundi 14/10/19.**

Nous mettons à disposition deux animateurs dynamiques et responsables tous les jours de la semaine du lundi au vendredi (sauf les mercredis) pour prendre en charge les enfants de 11h00 à 11h45 dans le parc de la Porte de Hall étant donné qu'ils ne disposent pas de cour de récréation.

Il y a 17 enfants âgés de 6 à 15 ans.

Les objectifs :

- Encadrer les moments de récréation ;
- Créer des ponts entre le CEMôme et le public de la Petite école pour qu'ils participent aux activités du CEMôme dans le temps de l'AES (plaines, stages, mercredis...).

Panneaux solaires

Le soleil est une source d'énergie propre, durable et gratuite.

Poser des panneaux photovoltaïques contribue donc à aider notre planète et à réaliser la nécessaire transition énergétique. C'est un choix citoyen.

Le CEMôme a décidé de poser un choix durable en se dotant de +/- 60 panneaux solaires qui ont été placés sur le toit du bâtiment au mois de juin par la société Brusol.

Nous avons obtenu les panneaux solaires et son installation gratuitement.

Avec ces panneaux, nous allons réaliser des économies substantielles sur notre facture d'énergie (en fonction de notre consommation). Nous allons bénéficier de 10 ans d'électricité, de service, de monitoring, d'assurance et d'entretien gratuits.

Nous deviendrons automatiquement propriétaires de l'installation après 10 ans et nous continuerons à produire gratuitement de l'électricité verte jusqu'en 2044 au moins.

Ces panneaux photovoltaïques permettent de :

1. Tendre vers l'indépendance énergétique ;
2. Faire baisser la facture énergétique ;
3. Se placer dans un investissement rentable.

L'objectif ne peut être atteint qu'à condition que tout le monde se sente concerné, s'active dans ce sens, prenne des initiatives, et change les mauvaises habitudes qui n'aident pas à cette transition. Nous avons sensibilisé les collègues, parents, enfants... en leur demandant d'appliquer des petits gestes du quotidien qui sauvent notre planète.

Ces gestes sont multiples, tels que :

- Veiller à éteindre toutes les lumières à tout moment de la journée quand une pièce (local réunion, toilettes, ...) n'est pas occupée ;
- Éteindre les ordinateurs quand nous ne les utilisons pas, laisser un ordinateur en veille consomme de l'électricité sans aucune raison ;
- Le dernier dans le bâtiment fait le tour pour s'assurer que tout est bien éteint ;

- Ne pas allumer les lampes quand la pièce est suffisamment éclairée ;
- Veiller à ce que la porte du frigo soit bien fermée ;
- Privilégier l'escalier plutôt que l'ascenseur (ça entretient la forme en plus) ;
- Attendre que le lave-vaisselle soit rempli avant de le mettre en marche ;
- ...

Nous avons également placé deux tonneaux de récupération d'eau de pluie dans les espaces extérieurs du CEMôme (près de la cabane camp), et d'autres verront le jour prochainement. Ces eaux récupérées serviront notamment à l'arrosage des plantes.

Il y a encore beaucoup d'autres petits gestes du quotidien pour sauver notre planète.

La révolution écologique au CEMôme est en route.

Matériel

Une série de mesures a été mise en place pour la gestion du matériel d'animation se trouvant dans le bâtiment :

- Le local matériel au -1 a été réaménagé de façon à ce que ce local soit plus fonctionnel et que le matériel soit trié et facile à trouver. Tout le matériel de bricolage, sportif, créatif... est centralisé dans ce local à matériel ;
- Des horaires d'ouverture de ce local ont été fixés pour que le personnel souhaitant emprunter du matériel, puisse le faire auprès d'un magasinier présent, aux jours et heures d'ouverture en complétant un document qui permet le suivi du matériel emprunté ;

- Des kits sportifs et du matériel de base ont été octroyés pour chaque équipe école où le projet SOSALE se déroule. De plus, un budget de 400€ par équipe école a été octroyé pour que les coordinateurs s'investissent dans la gestion du matériel de leurs projets en bon père de famille ;
- C'est la personne responsable des achats qui s'occupe des achats deux fois par mois. Un tableau en format papier est disponible au 2^{ème} étage du bâtiment pour que les coordinateurs puissent noter les besoins en matériel. Le responsable logistique précisera à chaque fois sur cette feuille la date de « livraison ». Ce sont les animateurs qui demandent aux coordinateurs, les coordinateurs effectuent donc un premier filtre. Les coordinateurs notent ensuite sur la feuille et signent, ensuite le responsable logistique décide s'il faut faire l'achat ou pas (en fonction de la pertinence, si le matos demandé est disponible dans notre local matériel...). Le montant du coût du matériel sera déduit du budget de 400€ ;
- Pour tout ce qui est frais ou urgence, les coordinateurs peuvent faire l'achat directement s'ils le souhaitent (sinon ils peuvent aussi le noter dans le tableau).

Communication

Depuis 2009, nous utilisons différents canaux de communication pour faire connaître notre ASBL et ses activités. Chaque année, nous développons de nouveaux moyens afin d'améliorer notre communication externe destinée notamment aux parents et aux partenaires. Cette communication permet une meilleure visibilité de l'ASBL et de ses activités.

Les flyers

En 2019, contrairement à l'année précédente, nous avons relancé l'impression de flyers pour nos activités. Des flyers ont donc été imprimés pour les plaines, stages et camps de chaque période de vacances scolaires ainsi que pour les activités des mercredis après-midi de l'année.

Les flyers sont distribués dans les écoles de Saint-Gilles et envoyés à plusieurs de nos partenaires. Désormais, les flyers sont séparés en tas de 25, afin que les directions d'écoles aient plus de facilité à les distribuer. Ainsi, et dans la plupart des écoles, ces tas sont directement déposés dans les casiers de chaque professeur qui les distribue aux élèves de sa classe. Des affiches sont également imprimées et placées à des endroits stratégiques (accueil du CEMôme et écoles notamment).

Occasionnellement, des flyers sont également prévus pour le recrutement de psychomotriciennes ou d'animateurs.rices.

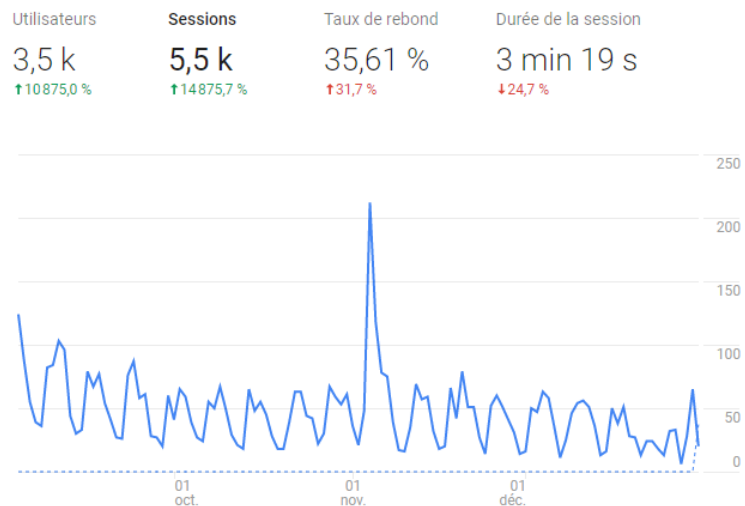
Site Internet

Depuis 2009, le CEMôme a un site Internet (www.cemome.be) sur lequel sont diffusées toutes les informations utiles et nécessaires aux parents et jobistes. Les parents peuvent

ainsi trouver tous les renseignements pour chacune de nos activités, inscrire leurs enfants à la plupart de nos activités (plaines, stages et mercredis) et être au courant des dernières actualités importantes. Le site Internet permet également à toute personne désireuse de travailler chez nous (étudiants, jobistes saisonniers, bénévoles) de postuler en ligne.

L'année 2019 a été celle du grand changement pour notre site Internet. En effet, après plusieurs mois de réflexion en équipe, le site a été totalement repensé et changé pour permettre une meilleure accessibilité de l'information, pouvoir informer au mieux les parents et faciliter les inscriptions en ligne aux activités. Nous souhaitons moderniser notre site Internet mais aussi le rendre plus facile d'utilisation pour les parents, partenaires et jobistes. Pour ce faire, nous avons fait appel à l'agence co-agency.

Le changement d'hébergeur ne nous permet pas de reprendre les données de l'ancien site Internet. Le nouveau site ayant été mis en ligne en septembre 2019, voici les données récoltées au cours des quatre derniers mois de l'année 2019.



Légende :

- La ligne bleue correspond aux visites/sessions par jour ;
- Au total, le site a été visité plus de 5500 fois sur les quatre derniers mois de l'année 2019 ;
- Les chiffres de la verticale correspondent au nombre de visites/sessions ;
- À titre d'information, lorsqu'un internaute visite plusieurs fois la même page, il est comptabilisé en tant que « visiteur unique ».

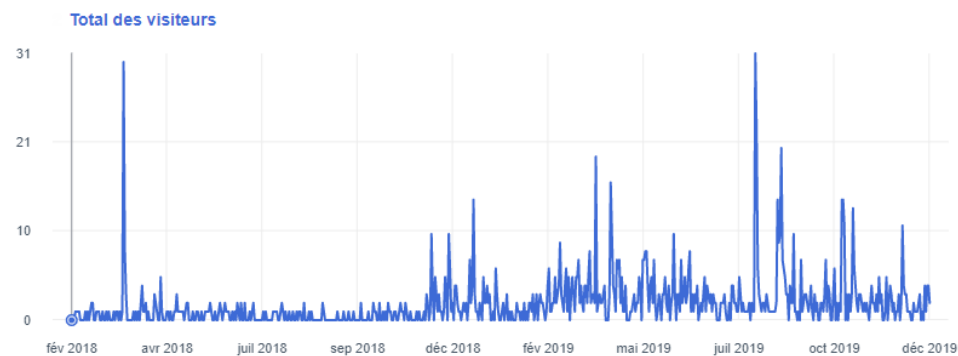
Avec ce nouveau site Internet, nous espérons toucher encore davantage de parents. Suite au sondage de satisfaction réalisé en fin d'année 2019 et début 2020, nous pouvons également remarquer que le site Internet est un outil privilégié par les parents qui se sentent de plus en plus à l'aise avec cet outil.

Comme nous l'avons remarqué depuis plusieurs années, chaque période d'inscriptions aux activités des vacances scolaires est un moment où les parents visitent davantage le

site. Et chaque année, cette réalité est de plus en plus marquante étant donné le nombre élevé d'inscriptions en ligne. Sur le graphique, on peut constater que le jour où le site a été le plus visité durant les quatre derniers mois de l'année 2019 est le 4 novembre, soit le 1^{er} jour des inscriptions pour les vacances d'hiver.

Page Facebook

Facebook est un outil de plus en plus utilisé par tous. Nous essayons donc, avec les moyens mis à notre disposition, d'alimenter un maximum notre page Facebook avec des informations utiles sur les activités ou les événements du CEMôme pour tenir informer les parents principalement. Ainsi, ils peuvent y retrouver les places restantes à nos activités, les dernières actualités du CEMôme, des offres d'emplois ou encore des notes de service comme notamment une fermeture exceptionnelle de l'accueil ou un changement d'école d'accueil pour les plaines de vacances.



Sur le graphique ci-dessus, nous pouvons noter une différence du nombre de visiteurs de 2018 à 2019. Il y a une nette progression du nombre de visiteurs par jour sur notre page Facebook.

La page n'est plus gérée par l'équipe accueil mais par le pôle communication. Des publications sont régulièrement postées pour capter l'intérêt de notre public.

La newsletter

En 2019, plusieurs newsletters ont été envoyées à tous les parents ayant des enfants inscrits chez nous pour prévenir de l'ouverture des prochaines inscriptions à nos activités, pour leur présenter en avant-première les stages proposés ou encore pour des informations utiles aux parents.

Pour cela, nous utilisons le site « activetrail », qui permet l'envoi groupé de mails.

Le sondage de satisfaction

En fin d'année, un sondage de satisfaction a été distribué aux parents concernant notre association et les services que l'on propose. Cela nous permet de recenser les demandes et besoins des parents et enfants et ainsi adapter nos projets, nos services et activités.

Les outils extérieurs

Présence sur d'autres sites Internet

En plus des différents outils utilisés pour représenter le CEMôme, l'ASBL est également présente sur d'autres sites Internet comme www.lekid.be, www.guidesocial.be, social.brussels, www.bruxellestempstlibre.be etc.

Nous retrouvons également un descriptif des activités du CEMôme sur le site Internet de la commune de Saint-Gilles ainsi qu'un lien vers notre site.

Parutions

Des articles sont également insérés dans certains journaux et/ou brochures :

- Certains articles sur le CEMôme paraissent dans le Badje info ;
- Une page dans le Guide « Pocketje » est consacrée à nos activités ;

Une description de nos activités est éditée sur le site et dans la brochure de Bruxelles Temps Libre, sur le site du Petit Routard, sur le site de Yapaka ainsi que sur le site quefaire.be.

Radio Vivacité

En 2019, un spot radio a été diffusé sur Vivacité durant tout le mois de mai à raison de 10 à 15 fois par semaine.

Pistes pour 2020

La communication de l'ASBL va être revue sur différents points pour l'année 2020 :

- Établissement d'un calendrier et d'une stratégie de communication externe à l'année avec des objectifs à atteindre ;
- Avoir une communication adaptée pour chaque activité proposée ;
- Prévoir plus tôt la communication de certaines activités comme pour les séjours et les mercredis notamment ;
- Revoir la communication visuelle du CEMôme dans le bâtiment et aux alentours (panneaux explicatifs des projets de l'ASBL...) ;
- Création d'une page LinkedIn pour publier nos offres d'emplois ;
- Formation en réseaux sociaux et communication web pour la chargée de communication.

Cohésion sociale et participation au réseau

En 2019, le CEMôme a participé à plusieurs événements :

1. Le Tilleuls Day ;
2. Le festival SuperVliegSuperMouche ;
3. La fête du printemps ;
4. La fête des enfants ;
5. Les nocturnes de la bibliothèque de Saint-Gilles ;
6. Le festival Mimouna.

Le travail de réseau et notre contribution à l'évolution du secteur passent par :

- La participation active à la CCA (Commission Communale de l'Accueil) de Saint-Gilles en tant que membre effectif ;
- La participation active à la CCCS (Commission Consultative de Cohésion Sociale) ;
- La participation à la réflexion menée par le Fonds Social des Milieux d'Accueil d'Enfants (MAE) dans le cadre de l'accompagnement de jeunes travailleurs peu qualifiés, de collaborateurs dans un processus de formation en alternance et de stagiaires.

Par ailleurs, le CEMôme est présent activement dans le cadre de la coordination sociale de Saint-Gilles. En effet, les responsables pédagogiques participent à trois groupes de travail :

- 1) Le groupe d'action et de prévention de la précarité infantile (GAPPI) voit la participation dans une dynamique commune et constructive des écoles, services publics et associatifs concernés par les enfants ;
- 2) Le groupe ados de la coordination sociale ;
- 3) Le groupe insertion réunit tous les acteurs Saint-Gillois de l'insertion socioprofessionnelle.

Par ailleurs, le CEMôme est aussi représenté à la coordination des écoles des devoirs ainsi qu'à la fédération des écoles des devoirs.

La participation à ces dynamiques implique le CEMôme dans un travail de réseau sur la commune. L'association des énergies permet d'améliorer et de coordonner les services que chacun offre aux habitants.

Occupation de la salle Rodelle

Le bâtiment logeant le CEMôme comprend une salle polyvalente d'environ 250m². La salle Rodelle, nommée de la sorte en référence à l'industrie qu'elle abritait autrefois, accueille les activités de l'ASBL et est proposée à la location.

Le CEMôme l'occupe durant toutes les vacances scolaires pour l'organisation de ses activités. Durant le reste de l'année, l'équipe l'utilise pour des activités telles que les ateliers de l'école des devoirs et du mercredi après-midi, les week-ends de préparation avec les animateurs externes, les sélections d'animateurs, les fêtes, les CEMôme's Game (partenariat équipe CEMôme-jobistes-accueillants de différentes écoles saint-gilloises), le visionnage de films, les réunions d'équipes, les matinées pédagogiques, les journées de formation, les assemblées générales, les réunions de parents, etc.

Ce local est aussi régulièrement fréquenté par nos partenaires et par des associations organisant des activités pour un public saint-gillois ou du milieu de l'enfance pour y organiser des ateliers d'échanges de pratiques, des journées d'étude ou encore des conférences.

Nous permettons également à d'autres d'associations ainsi qu'à des particuliers d'utiliser ce local pour y organiser des ateliers, des formations, des assemblées générales, des conférences, des réceptions, des workshops, des soupers, des vides dressing mais aussi des fêtes familiales.

À titre d'exemples, notre salle a accueilli, en 2019, les événements suivants :

- Location à l'année pour les répétitions du Brussels Philharmonics Orchestra ;
- Location à l'année pour les cours de danse Swing tels que le « Lindy hop », le « Charlestons » organisés par Easy Swing ;

- Des matinées de rencontres entre professionnels mises en place par le Fraje ASBL ;
- Concert organisé par la chorale Euphony, soirée karaoké ;
- Karaokés et soirées disco avec orchestre par l'ASBL Pinoy Tambayan ;
- Festival de Jazz organisé par le « Morning call » et le « Krewe du belge » ;
- Matinées de réflexion sur le développement du langage des jeunes enfants à destination des accueillants et haltes-accueil de Bruxelles par l'ASBL CHACOF ;
- Ateliers d'échanges de pratiques mis en place par l'ASBL Badje.

Les locations de la salle Rodelle ont rapporté 25.023.50€ en 2019 soit une augmentation de 10.000€ par rapport à 2018.

Pistes pour 2020

- En 2020, nous envisageons d'organiser des travaux/achats : remplacement des ampoules surplombant la salle, remplacement des jeux de lumières donnant sur la scène, création d'une ouverture « bar/passe-plat » située entre la petite cuisine du 1^{er} étage et la salle Rodelle ;
- Nous souhaitons investir dans des décorations de types : déco de Noël, halloween, mariage, baptême, anniversaire afin de les proposer pour des locations à thème et de faire découvrir l'espace Rodelle à un plus large public ;
- Au vu de l'augmentation des locations, nous souhaitons proposer l'engagement d'un concierge qui effectuerait les états des lieux d'entrée et de sortie entre chaque événement ainsi que l'ouverture d'un ou deux postes temps plein pour la gestion des locations.

