



l'institut Agro | **SupAgro** Montpellier
agriculture • alimentation • environnement



Un projet de création
d'un chantier d'insertion
autour de la gestion des
déchets
à
l'Université Populaire
Ventoux
2019-2020

CONFIDENTIEL

Caroline Miollany

Licence Professionnelle Coordination de Projets en
Education à l'Environnement pour un Développement
Durable

<p style="text-align: center;">UE 8 : RAPPORT DE STAGE CONFIDENTIEL</p>
AUTEURE : Caroline MIOLLANY
INTITULE DU STAGE : Créer un chantier d'insertion autour de la gestion des déchets à l'échelle d'une communauté de communes
EN ALTERNANCE DU 2 septembre 2019 au 31 août 2020
STRUCTURE EMPLOYEUSE: Université Populaire Ventoux 214 Boulevard du Maréchal Leclerc 84200 Carpentras
ETABLISSEMENT DE FORMATION : L'Institut Agro Institut d'éducation à l'agro-environnement 9 rue Célestin Freinet 48400 Florac-Trois-Rivières
TUTEUR PROFESSIONNEL : François-Guillaume Heurté TUTEUR ENSEIGNANT : Loïc Braïda
DATE DE SOUTENANCE : le 10 juillet 2020
COMPOSITION DU JURY : Manon Pierrel, François-Guillaume Heurté, Loïc Braïda

« Chacun est responsable de tous. Chacun est seul responsable.
Chacun est seul responsable de tous. »

Antoine de Saint-Exupéry
Aviateur et écrivain (1900-1944)

TABLE DES MATIERES

Résumé.....	5
Mots clés.....	5
Introduction.....	6
L'Université Populaire Ventoux.....	7
Bref historique.....	7
Une Entreprise Sociale Inclusive :.....	7
Les financeurs.....	8
Les partenaires et le territoire.....	8
L'éducation à l'environnement et au développement durable.....	9
Ma place à l'UPV.....	9
Une année en « alternance ».....	10
Pour quoi faire ?.....	10
A quel sujet ?.....	10
En pratique.....	11
Le télétravail et ses conséquences sur le projet.....	19
Comment prendre de la hauteur ?.....	19
En commençant par renoncer.....	19
En demandant de l'aide.....	20
En regardant l'ensemble :.....	21
En me posant des questions.....	22
Ecouter les autres, pour mieux voir.....	23
Et mon ressenti ?.....	24
En m'exprimant.....	26
« Comment puis-je faire pour progresser et pour participer à améliorer nos pratiques afin de réaliser ensemble le « chantier d'insertion des ambassadeurs du tri » ?.....	27
J'apprends à renoncer.....	27
J'apprends à regarder ailleurs.....	28
J'apprends à proposer.....	28
Je prépare les conditions	29
... tout en acceptant qu'il y aura du changement !.....	29
Conclusion.....	30
Bibliographie.....	31
Annexes.....	32

RESUME

L'Université Populaire Ventoux, association ancrée en Vaucluse depuis 25 ans et pour laquelle je travaille depuis 3 ans a toujours été force de proposition et a ainsi pu développer de nombreuses compétences. Elle a souhaité cette année suite à des constats de terrain mettre en place un nouveau chantier d'insertion. Elle gère déjà deux chantiers d'insertion qui emploient chaque année environ 40 personnes et leur permettent un retour vers l'emploi durable. Ce nouveau chantier concernerait la gestion des déchets, problématique forte sur ce territoire et s'appuierait sur le métier d'ambassadeur du tri. Les salariés employés sur le chantier seraient formés et accompagnés afin de mettre en œuvre différentes actions pour améliorer la situation du territoire et leur situation personnelle afin de partir vers un emploi durable. En partant de ce projet que je suis amenée à co-piloter et en détaillant au maximum le déroulement de l'année, j'essaye de comprendre comment j'ai procédé durant les différentes étapes. J'ai essayé d'identifier ce qui pourrait dans le futur constituer les forces de ce projet.

MOTS CLES

Salariés en transition, partenaire, communication, projet, déchet, ressenti,

INTRODUCTION

Mon chemin m'a conduit vers un emploi dans une équipe travaillant autour d'actions d'éducation à l'environnement. Mes pratiques professionnelles antérieures m'ont permis de pratiquer souvent et dans des circonstances différentes l'animation de groupes. Le projet qui m'est proposé me permettra de réinvestir certaines de mes compétences et d'en développer de nouvelles. En effet, après 7 mois de formation j'envisage de mettre en œuvre de nouveaux gestes professionnels.

Les valeurs portées par l'Université Populaire Ventoux me correspondent et je souhaite avant tout être à la hauteur pour que ce projet se réalise de façon constructive et sereine pour toutes les personnes qui en feront partie.

Une première partie présente l'association pour laquelle je travaille. Puis dans une deuxième partie je présente en détail le déroulement de mes activités. Je décris chronologiquement ce que j'ai vécu. Dans la troisième partie j'ai fait le choix d'être précise sur le chemin que j'ai suivi et qui m'a conduit à la formulation de ma problématique « Comment puis-je faire pour progresser et pour améliorer nos pratiques afin de concrétiser ensemble le chantier d'insertion ». Effectivement j'ai trouvé important de conserver le détail de ce cheminement car il a été pour moi l'occasion de comprendre la situation passée et sera une clé pour me guider dans les choix et les stratégies que je devrais mettre en place dans l'avenir. La quatrième et dernière partie relate ce qui me paraît important au vu de mon expérience de cette année, à garder en points de vigilance afin que je puisse progresser.

L'UNIVERSITE POPULAIRE VENTOUX

Bref historique

L'Université Populaire Rurale a été créée en 1995 pour répondre aux besoins de formation identifiés par plusieurs partenaires qui préconisaient alors la mise en place de formations « poly compétences en milieu rural » à destination des publics en difficultés d'intégration sur le territoire. Ces formations avaient pour objectif de permettre aux personnes formées de trouver tout au long de l'année de l'emploi sur le territoire.

En 1996, l'association Les Jardiniers du Ventoux voit le jour pour développer des activités agricoles et environnementales. Cette dernière donnera naissance à deux projets internes : le Relais Travail Saisonnier et un Chantier d'Insertion. Le chantier d'insertion commence avec la réhabilitation d'oliveraies abandonnées, puis élargit ses compétences avec, dans un premier temps, la proposition de réhabilitation paysagère, suivie par la distribution de paniers de légumes biologiques en circuits courts.

C'est en 2010, lors de la fusion de ces 2 entités qu'est née l'Université Populaire Ventoux (UPV).

En 2017, l'UPV reprend la gestion du Naturoptère, centre pédagogique et culturel dédié aux insectes et à la Nature.

Une Entreprise Sociale Inclusive :

L'Université Populaire Ventoux est une association loi 1901.

Elle est une Entreprise Sociale Inclusive qui propose de lutter contre l'exclusion sociale par l'activité économique. C'est en partant du principe que « nul n'est inemployable » que l'UPV s'inscrit dans cette démarche. « Les Jardiniers du Ventoux » et « Le Naturoptère » sont les deux chantiers qui ont permis en 2019 à 80 « salariés en transition » (terme utilisé à l'UPV pour désigner les salariés en contrat à durée indéterminée d'insertion employés sur les chantiers) de retrouver une activité professionnelle pour aller vers un emploi durable. Les métiers supports mis en pratique dans les chantiers sont les espaces verts, l'aménagement paysager, la rénovation du patrimoine local, les animations EEDD et scientifiques, la communication et le tourisme, l'accueil et la gestion).

L'objectif est d'accompagner ces salariés en transition vers l'emploi durable ou la formation qualifiante et pour cela ils bénéficient :

- d'un encadrement technique mis en œuvre par des encadrants techniques
- d'un accompagnement socio-professionnel mis en œuvre par des accompagnatrices socio-professionnelles (ASP)
- de nombreux modules de formation tout au long de leur parcours d'insertion durant et après leur contrat.

Outre ces deux chantiers, l'UPV déploie ses activités sous la forme de :

- formations pour tous aux premiers savoirs,
- relais entre les employeurs et les travailleurs saisonniers,
- démarches de médiation active auprès des entreprises,
- formation et sensibilisation en milieu naturel (jardin pédagogique) et dans les Espaces Naturels Sensibles du Département
- formation et accompagnement santé et alimentation
- accompagnement des collectivités dans la lutte contre le gaspillage alimentaire
- broyage des déchets verts chez les particuliers

Les financeurs

En 2020 l'association a prévu un budget de 2 170 000€. Plus de la moitié est dédié à la rémunération du personnel (1 500 000€). L'Etat finance les emplois aidés en reversant à l'association 800 000€. Les subventions proviennent essentiellement de l'Etat pour les contrats aidés, de l'Europe pour le FSE (200 000€) puis du Conseil Départemental de Vaucluse (180 000€) qui soutient les Espaces Naturels Sensibles et les actions dans les collèges. Les communes dans lesquelles l'UP Ventoux œuvre aident à hauteur de 100 000€. Le Conseil Régional verse 88 000€ en partie pour l'accompagnement des lycées vers les changements de pratique (limiter le gaspillage alimentaire, favoriser la biodiversité).

L'association, par le biais du chantier de jardiniers perçoit 600 000€ par les ventes de ses prestations auprès des collectivités faisant appel à ses services (en particulier les mairies) dans le cadre des clauses sociales d'insertion. (Annexe A)

Les partenaires et le territoire

L'UPV a développé de nombreux partenariats depuis 25 ans. Elle est reconnue sur le territoire dans lequel elle inscrit ses actions : le Vaucluse et particulièrement le nord du Vaucluse. Ses deux sites distants d'une 30aine de kilomètres l'un de l'autre sont l'un à Carpentras (lieu du siège social, d'accueil des « Jardiniers du Ventoux », lieu de formation, de service auprès des employeurs et des travailleurs saisonniers, lieu de travail administratif et de l'équipe EEDD) et

l'autre à Sérignan-du-Comtat ou se situe le Naturoptère, accueillant une 30 aine de salariés autour du centre pédagogique et culturel visité par 19 000 personnes en 2019.



L'éducation à l'environnement et au développement durable

L'UPV dispose d'une équipe nommée « équipe EEDD » qui agit auprès de tous les publics et qui développe des actions de sensibilisation, d'accompagnement et d'éducation sur des thèmes liés à l'environnement, au jardinage, à la permaculture et aux problèmes liés à la relation Homme-Nature.

Mais l'EEDD a également une autre place : elle est mise en œuvre de façon transversale dans tous les projets de la structure.

L'approche et la prise en compte des dimensions de la durabilité sont à l'origine de la démarche d'Entreprise Apprenante Inclusive. L'UPV promeut par ses actions de formation l'apprentissage permanent, pour tous et met en place une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). L'UPV est un acteur incontournable de son territoire et tisse des liens forts à l'échelle locale. Elle favorise les rencontres et la vie collective sous toutes leurs formes en proposant des actions optimistes et participatives.

L'UPV en mettant en œuvre des compétences pour le retour à l'emploi durable développe des situations où l'apprentissage se produit de façon formelle et informelle.

Pour finir l'UPV encourage et elle est force de proposition car elle est d'abord portée par des valeurs de partage, de respect et d'humanité. (Présentation de la structure – annexe B)

Ma place à l'UPV

- 2013. Je suis intervenue pendant une année sur un programme nommé « espace ressource insertion » qui proposait des temps de formation spécifiques pour des adultes particulièrement éloignés de l'emploi. J'étais alors formatrice, travailleuse indépendante, pour deux modules intitulés « citoyenneté » et « expression orale ».

- 2017. En tant que salariée j'ai intégré l'équipe du centre culturel et pédagogique le Naturoptère pendant un an. Mes missions ont été de proposer au grand public des animations scientifiques dans le cadre de leur visite des expositions, des ateliers pour le public scolaire autour de la Nature et des insectes. J'ai également créé des ateliers naturalistes grand public et un jeu d'évasion axé sur la découverte d'un domaine scientifique. J'ai participé aux activités d'élevage des insectes. J'ai également pu mettre en place et animer un cycle trimestriel de soirées « théâtre-forum » sur des sujets en tension dans la société et concernant la citoyenneté et l'environnement.

- Depuis 2018 : l'UPV me propose de rejoindre l'équipe EEDD, dont je fais maintenant partie depuis 2 ans. Mes missions principales ont été de créer des animations pédagogiques et de les mettre en œuvre. Pendant une année, en 2019, j'ai coordonné une action d'accompagnement à la réduction du gaspillage alimentaire pour une communauté de communes en travaillant avec les mairies et le personnel municipal concerné.

UNE ANNEE EN « ALTERNANCE »

Pour quoi faire ?

Mon objectif principal en postulant à la Licence de « Coordination de Projets en Education à l'Environnement et au Développement Durable » était de bénéficier d'une formation dans le domaine de l'« éducation à l'environnement et au développement durable » et de mieux appréhender les missions du coordinateur de projet. En effet, en 2019 j'avais coordonné une action de lutte contre le gaspillage alimentaire. Mon passé professionnel m'avait amenée essentiellement à pratiquer des activités concernant la pédagogie, la participation des acteurs/des publics/des apprenants, la prise de parole, la citoyenneté et l'autonomisation. Je presentais un lien fort entre cette pratique antérieure qui n'avait jamais été nommée comme faisant partie de l'« EEDD » dans mes anciens emplois et les actions que je menais en 2019 et que je serai amenée à porter dans le futur. Je souhaitais comprendre en bénéficiant d'un enseignement reconnu dans ce domaine pour ensuite pouvoir faire un choix : poursuivre mon travail en affirmant, assumant ce lien et en osant mettre en œuvre des pratiques en ce sens ou bien renoncer à travailler dans un domaine qui se nommerait « EEDD » du fait qu'il aborderait une « thématique » environnementale perçue comme « à protéger » pour un public « à éduquer ». Ceci était mon objectif le 2 septembre 2019 au démarrage de la formation.

A quel sujet ?

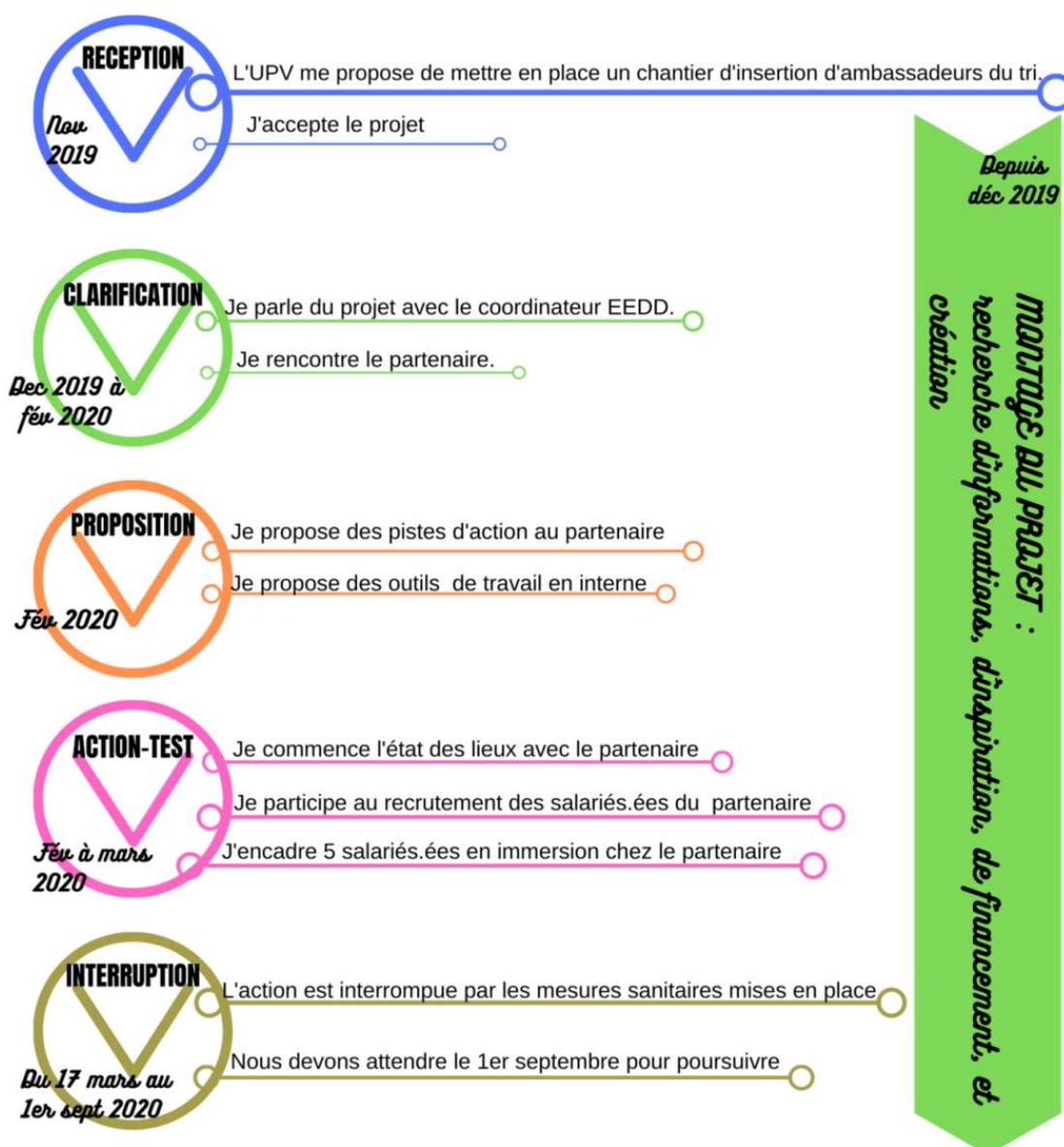
Le projet principal sur lequel j'ai travaillé durant cette année est la création d'un chantier d'insertion dont le support serait le métier d'ambassadeur du tri dans une communauté de communes ou des « problèmes » liés à la gestion des déchets sont récurrents.

Depuis sept-2019	Temps (%)	Objet
Le stage en alternance	80	Chantier d'insertion d'ambassadeurs du tri
Bilans 2018-2019	5	Projets pédagogiques
Communication	5	Outil pour partenaire (gaspillage alimentaire)
Fiches de procédures	5	Transmission de l'action 2019
Animation	5	Formation en interne (matière et déchets)

Ci-dessus : Tableau des activités réalisées depuis septembre 2019

 En pratique

VUE D'ENSEMBLE DES ACTIVITES QUE J'AI REALISEES :





DETAIL DES ACTIVITES QUE J'AI REALISEES :

Le 27 novembre 2019, par téléphone, le directeur de l'UPV me transmet une proposition ainsi :

-« J'ai rencontré le Directeur Général des Services (DGS) de la communauté de communes CCAOP ce mois-ci car j'avais perçu lors d'une rencontre avec des élus de ce territoire, des tensions et des difficultés autour de la gestion des déchets. Je souhaite mettre en place un chantier d'insertion sur ce territoire, composé de 3 à 4 salariés en transition que tu formerais. Tu serais l'encadrante technique de ces personnes et la coordinatrice du projet. Tu serais basée directement sur ce territoire qui mettrait des locaux à la disposition de cette future équipe. L'idée est de faire en sorte que les habitants consomment moins et utilisent mieux le tri. J'ai déjà pensé à plusieurs pistes : travailler sur la sensibilisation des plus jeunes, avec les familles, être présents dans les lieux identifiés comme particulièrement problématiques. Avec ce chantier, nous pourrions à la fois accompagner des personnes vers le retour à l'emploi en ayant le métier support d'ambassadeur du tri qui répondra à un problème identifié sur le territoire. J'ai pensé à toi car je pense que la réussite du projet passera par les compétences de l'encadrant qui gèrera cette action : autonomie, politesse, confiance de l'UPV, sens de l'écoute et de la communication, capacité à faire de la médiation, à la transmission et capacité à installer une bonne relation avec la com'com. Dans la première phase du projet on se verra souvent.»

-Moi « Et qu'en pense le coordinateur de l'équipe EEDD ? »

-Directeur « Je lui ai demandé son avis : il est favorable à ce que tu réalises cette action. Il aura le rôle de coordinateur général, il a une bonne connaissance des financements de l'activité. Une convention va être signée au plus tôt. Je te laisse réfléchir et me répondre. »

Le vendredi 29 novembre je réponds positivement à la proposition : j'ai des idées et j'ai envie de travailler avec une équipe sur un chantier d'insertion.



Fin décembre lors d'une réunion avec le coordinateur EEDD et j'obtiens des informations complémentaires :

- Il me transmet 2 propositions qu'il a faites en novembre autour de ce projet.
- Il me dit que le calendrier est flou mais que l'action risque de démarrer rapidement.

-Il partage avec moi les éléments qu'il a trouvé dernièrement : le bulletin intercommunal sur lequel est annoncée la présence d'ambassadeurs du tri pour mars 2020, ainsi que la création d'une brigade de l'environnement (patrouille de surveillance assermentée qui coopère avec les forces de sécurité).

- Il tient à s'assurer que je ne sois pas en difficulté et veut être certain de ma motivation car il me dit que le fait d'être à un poste associé aux « poubelles » et de devoir nettoyer les containers pourrait me rebuter.

Suite à cet entretien je me questionne sur le lien entre les futurs ambassadeurs du tri et la brigade de l'environnement mais également sur mes futures missions sur le terrain.

Le 5 février, je rencontre le partenaire, représenté par le Directeur Général des Services (DGS) de la collectivité. Le directeur de l'UPV et moi y assistons mais le coordinateur EEDD ne peut être présent.

Après nous être présentés, nous lui proposons de mieux comprendre l'origine de sa demande. Pour ce faire je me suis appuyée sur le tableau des problèmes que j'avais réalisé pour l'UE5 « montage de projet ». Annexe C – Tableau des problèmes

Cet échange permet au partenaire de formuler ou de préciser les détails techniques qui selon lui sont les causes et les conséquences du problème.

Puis afin de vérifier l'adéquation entre sa demande supposée et nos réponses possibles, nous échangeons autour du tableau des objectifs réalisé également lors de l'UE5 « montage de projet ». Annexe D-Tableau des objectifs

Nous lui proposons une déclinaison possible de nos actions sous la forme :

- d'un état des lieux (diagnostic sur le territoire et ses différentes composantes)
- d'un temps de recrutement et de formation de la future équipe
- d'un temps de mise en place d'actions de sensibilisation puis d'accompagnement (public scolaire, cantines et producteurs de bio-déchets , touristes, etc...)
- d'actions permettant aux habitants et aux usagers du territoire de s'impliquer et d'entrer dans une dynamique de concertation.

Suite à cette présentation, le partenaire s'exprime sur plusieurs points qui divergent entre notre proposition et son attente :

-Le DGS « Je souhaiterais un démarrage de l'action plus rapide que ce que vous proposez »

En effet, nous proposons une arrivée des salariés sur le chantier à partir d'avril étant donné qu'avant le 9 mars je serai en formation à Florac. Je souhaitais profiter de mes 15 jours de présence de février pour faire l'état des lieux et de mon retour le 9 mars pour lancer le recrutement et finir de concevoir la formation des ambassadeurs du tri en rapport avec le recrutement.

-Le DGS « Je pense qu'un état des lieux ne nécessite pas beaucoup de temps : une rencontre avec mes responsables de service suffirait amplement. Il n'est pas possible que vous alliez à la rencontre des habitants, des associations ou des élus actuellement : à partir du 4 avril seulement vous pourrez les rencontrer car nous sortirons à ce moment-là de la période électorale (15 mars élections municipales, 4 avril élection des élus du conseil communautaire). »

Nous prenons note de ses attentes.

-Le DGS « J'aurais besoin d'une présence au plus tôt sur toutes les communes de façon visible et ce avant le premier tour des élections le 15 mars. »

Je me prononce à ce sujet et dis que je ne suis pas en mesure de satisfaire ce besoin dans l'immédiat car je serai à Florac du 20 février au 9 mars et je lui dis que sur une action de cette envergure, j'ai besoin d'un temps d'apport de connaissance pour maîtriser les spécificités du territoire et le mode de gestion des déchets afin de pouvoir encadrer correctement la future équipe.

Le DGS : « Je vais moi-même (pour avoir des équipes visibles et présentes auprès des points d'apport volontaire des communes) recruter et embaucher 2 ambassadeurs du tri qui seront salariés de la communauté de communes, ceci était prévu depuis novembre 2019 et a été voté en conseil communautaire. »

Je lui demande si je peux être présente avec ces deux nouveaux salariés du 9 au 31 mars, en particulier lors de leur formation technique. En effet, nous ne pouvons pas dans l'immédiat proposer la formation technique car il faudrait pour cela que nous connaissions mieux le contexte de la collecte des déchets. Cependant, si la CCAOP propose une formation technique à ses deux nouveaux salariés, ce serait pour moi l'occasion de me former et de faire une partie de l'état des lieux à leur côté. Ensuite j'accompagnerai ces ambassadeurs du tri sur le terrain et je ferai équipe avec eux dans un premier temps puis proposerai une formation complémentaire (communication, expression, suivi, transmission des informations récoltées sur le terrain, techniques d'animation etc...). Ceci permettra de proposer le chantier prévu avec plus de cohérence et de solutionner les questions pratiques que je me pose.

Le DGS : « Je suis d'accord avec cette proposition. J'aurais besoin de votre aide pour le recrutement des 2 ambassadeurs du tri. »

Le directeur de l'UPV propose de lui transmettre des candidatures de salariés en transition actuellement sur nos chantiers, qui pourraient correspondre au profil recherché.

Le DGS : « Pourriez-vous être présents lors des entretiens d'embauche ? »

Nous répondons positivement.

Le DGS : « Pourrions-nous nous rencontrer de nouveau à partir du 15 mars ? Vous me proposerez alors une planification plus détaillée de la mise en place du chantier d'insertion, sur 12 mois par exemple. Nous nous mettrons d'accord sur le lancement du projet à ce moment-là. »

Nous pensons que les deux futurs salariés du partenaire et l'équipe du chantier d'insertion pourraient constituer l'équipe de notre action à venir.

Suite à cet entretien j'exprime au directeur de l'UPV mes doutes sur la position que j'ai prise lors de la rencontre : j'ai donné mon avis lors de la demande du DGS d'être présents rapidement sur le terrain et j'ai dit que je ne serai pas capable. En effet, je ne pensais pas être prête dans l'immédiat à encadrer une équipe sur un métier que je ne maîtrise pas en territoire inconnu. De plus, vu mon emploi du temps de formation, nous avons planifié un démarrage début avril au plus tôt. Je suis une professionnelle qui est plutôt mal à l'aise avec l'improvisation et j'ai des besoins importants de préparation en particulier quand il s'agit d'être responsable d'une équipe. De plus j'ai été surprise par le lien fait entre notre présence sur les communes et le calendrier électoral : j'ai eu peur de cette demande. J'ai pensé que nous n'étions pas les interlocuteurs pour cet objectif et que de plus, dans ce contexte, les équipes de terrain arriveraient avec une contrainte de taille dans leur rapport aux usagers.

Le directeur de l'UPV me répond que de son point de vue, « il faut toujours s'entendre sur des bases honnêtes avec les futurs partenaires quitte à ne pas travailler ensemble ».

Je rencontre dès le lendemain le coordinateur EEDD, et lui transmets le compte-rendu de la réunion. Je lui demande également son avis sur les positions que j'ai prises. Il m'explique sa stratégie : « Dans ce cas je pense qu'il faut tout accepter pour pouvoir vite entrer dans l'action afin de mettre un pied dans la porte et d'être en position de force. Le partenaire a certainement des difficultés et nous nous devons de l'aider et de répondre à ses besoins. Le risque est grand de ne pas faire cette action faute de réactivité. »

Le DGS valide le compte-rendu de notre rencontre, et me propose :

- une date pour venir rencontrer la responsable administrative de la collecte des déchets ainsi que l'ancien ambassadeur du tri qui a rencontré tous les foyers concernés par le changement de mode de tri en 2017.
- une date pour assister et participer au recrutement des 2 futurs ambassadeurs du tri de la collectivité.



Je commence donc à concevoir des outils pour la proposition que nous ferons à partir du 15 mars comme entendu avec le partenaire :

-Je crée un outil partagé (pad contenant une proposition) car je souhaite que nous nous mettions d'accord en interne sur les bases. Je considère que cet accord entre nous est primordial.

-Je propose également un premier outil de communication dont l'objet est d'accompagner visuellement notre proposition au partenaire lors de la réunion qui aura lieu à partir du 15 mars (Annexe-E). Je l'améliore plus tard, pendant le confinement, lorsque la rencontre est repoussée (Annexe-F).

Je ne parviens pas à planifier précisément l'action car j'ai beaucoup de questions en suspens relatives à la future équipe que je vais encadrer (quel sera leur degré d'autonomie ? sur quels critères puis-je m'appuyer pour l'embauche ? A partir de quand leur aurais-je donné suffisamment d'éléments afin qu'ils puissent passer des actions de sensibilisation à des actions d'accompagnement ou de mobilisation ? Et si certains partaient pour un emploi au bout de 2 mois de quel temps disposerais-je pour former leurs remplaçants ?) Toutes ces questions sont des points bloquants. Pour m'aider à construire cette action, je commence tout de même une nouvelle planification de l'action (Annexe-G)



Le partenaire nous a demandé de l'assister lors du recrutement des 2 ambassadeurs du tri.

En effet, ces 2 futurs salariés seraient amenés à faire équipe avec les salariés en transition de notre futur chantier.

Le 18 février, le coordinateur EEDD et moi-même allons donc lui prêter main forte dans cette phase de recrutement.

Quatre étaient attendus, mais seuls trois candidats se présentent le jour du recrutement. Parmi eux deux personnes salariées en transition à l'UPV : je ne les avais jamais rencontrés. Craignant de les mettre en difficulté, je ne me permets pas de leur poser des questions. J'ai par contre préparé une grille, m'inspirant largement des outils présentés lors l'intervention à l'Institut Agro

à Florac de Mathilde Garonne, coordinatrice pédagogique aux « Ecologistes de l'Euzière ». Suite à ces entretiens, nous échangeons, le DGS, le coordinateur EEDD et moi autour de ces candidatures. Je fais part de mon avis :

Le premier candidat me paraît correspondre totalement aux attentes du poste.

Le deuxième candidat me paraît correspondre en grande partie.

Le troisième candidat me paraît ne pas correspondre.

Le coordinateur EEDD et le DGS sont de mon avis concernant la personne qui correspond totalement. Le DGS émet beaucoup de réserves sur la deuxième candidature, que je soutiens fortement. Ils émettent également quelques réserves au sujet de la troisième candidature. Nous nous quittons sans savoir ce que le partenaire choisira car il se pourrait que d'autres candidats se présentent.

Suite à cet échange, je demande son avis au coordinateur EEDD : j'ai exprimé mon opinion sur la troisième candidature, de façon assez argumentée et d'un autre côté cette troisième candidature est une personne salariée en transition chez nous. N'ai-je pas nui à l'intérêt de la personne et de l'UPV ? Aurais-je dû ne pas m'exprimer et laisser le partenaire choisir seul ? Le coordinateur EEDD me répond que j'ai joué le rôle qu'on m'a demandé en donnant ma perception, celle-ci s'appuyant sur des points précis et argumentés.

Le partenaire nous informe quelques jours après qu'il va embaucher le premier candidat seulement : c'est aussi un salarié en transition de l'UPV.

Le 20 février je rencontre la responsable administrative de la gestion des déchets. J'ai des éléments chiffrés et des éclaircissements sur les différents bilans de la collectivité que j'avais consultés. Je rencontre également l'ancien ambassadeur du tri qui a communiqué à l'époque du changement de mode de collecte des déchets avec tous les foyers du territoire. J'obtiens des détails précis sur les freins des usagers, leur perception.

Cette rencontre me permet de mieux comprendre la situation.

Quelques jours après, je suis informée par le coordinateur EEDD que je vais encadrer un groupe de 4 à 5 personnes qui sont actuellement salariées en transition à l'UPV afin de leur permettre de faire une PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel dont peuvent bénéficier toutes les personnes bénéficiant d'un accompagnement socio-professionnel). Nous serons donc présents dans les communes près des points d'apport volontaires pour sensibiliser la population à partir du 9 mars.

Suite à cette PMSMP, le partenaire pourra probablement embaucher un deuxième ambassadeur du tri, parmi ces salariés en transition.

Le 5 mars le coordinateur me confirme que cette action aura bien lieu avec moi pendant 15 jours. Je prépare donc :

Une présentation du temps d'immersion pour les futurs ambassadeurs du tri

Des outils pour leur prise de note sur le terrain

Leur emploi du temps à transmettre au partenaire

Pour les salariées en transition que je vais encadrer pendant 2 semaines mon idée principale est de m'appuyer sur les situations authentiques que nous allons vivre afin de leur permettre de se questionner ou d'identifier des points d'attention afin qu'ils repèrent leurs modes de fonctionnement. Ils pourront ainsi progresser dans leur pratique de ce nouveau métier.

Début de la PMSMP : lors de la première matinée, le partenaire transmet toutes les informations qui lui semblent nécessaires.

En fin de matinée et alors que nous décidons d'aller sur le terrain, je rassemble l'équipe. Je distribue le matériel de travail et leur explique que nous aurons chaque jour un temps ensemble pour faire le point car nous serons en sous-groupes durant la journée. Les salariés s'expriment et me disent que le projet tel qu'il a été présenté ce matin ne correspond pas à leur attente. Ils me décrivent les points de divergence entre ce qu'ils s'étaient imaginé et la réalité. Je confirme que ce qui a été présenté en début de matinée par le partenaire correspond bien à ce que nous allons faire. A savoir être présents sur les points d'apport volontaire auprès des usagers et de les aider à mieux trier et relever les commentaires ou les questions que je transmettrai au partenaire chaque jour.

Je leur donne le libre choix de ne pas poursuivre s'ils ne sont pas vraiment volontaires et leur dis que cela ne sera pas un problème : la PMSMP est dans leur intérêt, si ils n'en ont pas envie, ils ont le droit de ne pas rester sans que cela ne pose de problème à l'UPV. Tous décident de rester.

Le salarié embauché par le partenaire effectue son premier jour de travail avec l'équipe que j'encadre et je l'inclus dans cette équipe.

Nous formons des binômes et je veille à être chaque jour avec une personne différente. Chaque jour je fais le point par écrit pour le partenaire afin de lui rendre compte des points relevés durant la journée.

Le deuxième jour, un point de tension apparaît : le partenaire me fait part de questions relatives à son nouveau salarié : il n'est pas sûr de vouloir le garder. Je lui fais part de mon avis à ce sujet. Le salarié n'est pas renvoyé.

Ce temps de terrain est pour moi positif : l'équipe a un état d'esprit curieux et chacun semble s'investir. La difficulté est de ne pas avoir assez de travail car les habitants sortent moins qu'à l'ordinaire, en raison du début de l'épidémie de covid-19. Je choisis donc de changer plus souvent que prévu les lieux de présence afin de ne pas mettre l'équipe dans une posture de passivité.

Deux situations authentiques m'ont paru particulièrement intéressantes pour faire progresser les salariés :

-1^{ère} situation : une des salariées avec qui je faisais équipe a du faire face au discours particulièrement violent de la part d'un usager qui a émis des commentaires insultants à l'égard d'un responsable de la communauté de commune. J'ai pu m'appuyer sur cette situation pour aider la salariée à comprendre comment a pu s'installer cette situation violente, comment elle a réagi et comment elle souhaiterait réagir par la suite en accord avec les règles que nous nous sommes données ensemble.

- 2^{ème} situation : un autre salarié avec qui je faisais équipe s'est trouvé pris dans une polémique au sujet des prochaines élections. L'usager a été particulièrement virulent. J'ai cherché également à faire identifier par le salarié le chemin qui a permis d'entrer dans cette polémique, les attentes qu'il a dans sa posture de professionnel et les objectifs que nous partageons.



Le lundi 16 mars nous nous séparons, suite à l'annonce des mesures de confinement sans savoir quand cette PMSMP pourra reprendre.

Le directeur de l'UPV recontacte le partenaire à la fin du confinement : celui-ci nous annonce que vu sa charge exceptionnelle de travail, il nous recontactera au 1er septembre.

SOURCES D'INSPIRATION ET DE CONNAISSANCE PENDANT L'ACTION :

MONTAGE DU PROJET :
recherche d'informations, d'inspiration, de financement, et création

Actions qui m'ont Inspirée	Détail	Situation
Accélérateur de projet	Travail de groupe CEEDDR	
Rédaction d'une réponse à un appel à projet	Travail UE6 (Conduite de projet, territoires et développement durable)	
Rédaction d'une réponse à un appel à projet	« La transition écologique, ici et ensemble » de la Fondation de France	
Suivi d'un Mooc	« Economie circulaire et innovation » Université Virtuelle Environnement et Développement Durable	https://www.fun-mooc.fr/
Lecture d'ouvrage	Balet JM., 2016, Gestion des déchets. Paris : Dunod, 376 p.	
Lecture d'ouvrage	Barret P., 2012, Guide pratique du dialogue territorial : Concertation et médiation pour l'environnement et le développement local. La Tour d'Aigues : Editions del'aube, 228 p.	
Consultation d'un site web	Guihéneuf PY., Comédie, http://www.comedie.org/ [consulté le 12/01/2020]	
Conception de supports de communication	Travail en UE4 : Communication et médias	Annexe-E et F
Lecture d'ouvrage en ligne	Slocum N., Elliott J., Heesterbeek S., Lukensmeyer C.J., 2006, Méthodes participatives : un guide pour l'utilisateur. Bruxelles : Fondation Roi Baudoin	http://www.eau-poitou-charentes.org
Participation à une intervention	Les missions et les outils du coordinateur de projet, Mathilde Garrone, coordinatrice aux écologistes de l'Euzière, à Florac le 26 février 2020	
Consultation d'un site web	Les comptes rendus des conseils communautaires	http://www.ccayguesouzeze.com/
Lecture d'ouvrage	Cottureau D., 2014, L'éducation à l'environnement : l'affaire de tous ? Paris : Belin, 125 p.	
Consultation de site	Centre de ressource de la prévention spécialisée, https://www.diagnostic-territoire.org/mentions-legales [consulté le 20/02/2020]	https://www.diagnostic-territoire.org/

Le télétravail et ses conséquences sur le projet

Le 17 mars, j'ai simplement envoyé un sms à tous les membres de l'équipe PMSMP pour leur donner rendez-vous après les évènements à une date encore non connue. Le bilan de cette immersion devait se tenir le 25 mars avec les ASP et le partenaire. Je n'ai pas prévu de remplacer ce temps par un temps individuel car l'intérêt principal du bilan résidait pour moi dans le fait de réunir ensemble toutes les personnes concernées. L'enjeu pour le partenaire était d'embaucher son second ambassadeur du tri.

J'ai réalisé le 17 mars que l'action PMSMP a été une véritable opportunité pour mon année d'alternance : si l'action s'était déroulée comme prévu à l'origine (démarrage du recrutement au plus tôt début avril), je n'aurais pas pu profiter de ce temps de terrain. Nous avons effectivement « mis un pied dans la porte ». Cette période de terrain me paraissait suffisamment riche et me donnait plus de matière pour envisager la suite du projet et mon rapport de stage.

Pendant le confinement j'ai pu accorder du temps à la rédaction d'une réponse à un appel à projet de la Fondation de France que j'avais repéré depuis plusieurs mois. Grâce à la rédaction de cette réponse, j'ai pu travailler de façon plus approfondie sur le volet « mobilisation des habitants » qui a été évoqué avec le partenaire mais au sujet duquel il n'y avait vraisemblablement pas d'attente forte de sa part. A contrario, pour l'UPV il y a une volonté de pouvoir développer cet axe lorsque nous aurons installé l'action avec le chantier : en particulier par le biais de l'outil « théâtre-forum ». Un très bon travail d'équipe a pu être réalisé pendant le confinement autour de cet appel à projet. En effet, le directeur a répondu avec enthousiasme à ma proposition et m'a donné son accord et son soutien. Suite à la première écriture, le coordinateur EEDD m'a permis de voir clairement ce qui convenait : un entretien constructif pendant lequel j'ai pu comprendre comment axer mon argumentaire de façon plus judicieuse. La responsable développement et mécénat a été très réactive et nous a permis de prendre de la hauteur. Je pense avoir été à ce moment-là un élément d'une équipe de travail.

Au moment du déconfinement, une question épineuse s'est posée : quelle problématique allais-je pouvoir aborder dans mon rapport de stage ?

COMMENT PRENDRE DE LA HAUTEUR ?

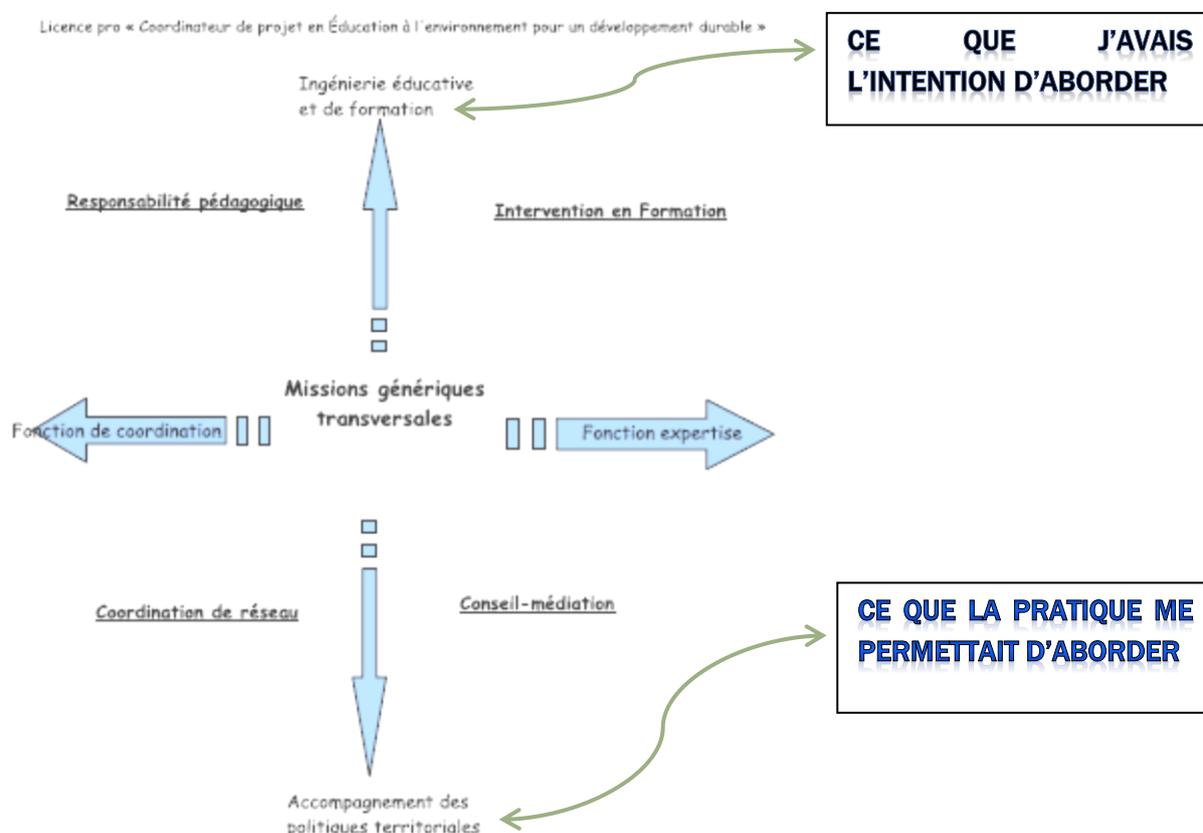
En commençant par renoncer

J'avais depuis le début de l'année le souhait de développer une réflexion sur les contextes et les formes de participation des publics en lien avec les choix pédagogiques. A mon avis, ce sont les missions d'ingénierie pédagogique et de formation du coordinateur de projet qui seraient concernées. Pendant le temps d'écriture de la réponse à l'appel à projet de la Fondation de France «La transition écologique, ici et ensemble » et pendant la période de PMSMP, ces questions se sont posées mais jamais en interaction avec le terrain ou avec d'autres professionnels.

La réalité de l'action fait que cette année, les missions que j'ai réalisées correspondent plus, à mon sens, aux fonctions d'accompagnement des politiques territoriales (savoir repérer les enjeux du territoire et les logiques d'acteurs, savoir initier un projet, connaître les démarches de

concertation, les techniques de négociation et de médiation, savoir faire converger les intérêts des différents partenaires).

« Rapport de l'étude d'opportunité, LP Ceeddr , 2007 » :



J'ai donc renoncé à évoquer ce sujet et me suis recentrée sur la vision que j'avais de ce projet de chantier et spontanément j'ai noté mes premières idées :

- « La façon de travailler en équipe »
- « Les temps de négociation »
- « Comment co-construire ? Avec qui ? »
- « Comment composer avec les individus pour répondre le mieux à une demande ? »
- « La communication des objectifs aux équipes de terrain »
- « Comment passer contrat dans l'équipe et avec le partenaire »

En demandant de l'aide

Mon tuteur pédagogique, Loïc Braïda est la personne avec qui nous essayons, tout au long de l'année, de « monter sur l'escabeau » afin de prendre de la hauteur pour pouvoir entrer dans une démarche réflexive en nous demandant non pas là où nous sommes allés mais comment nous y sommes allés. Et c'était précisément ça qui me posait problème : je regardais de trop près l'action, n'arrivant pas à m'en distancier et n'ayant probablement pas envie de regarder les choses en face. En effet, pendant toute la durée de l'action j'avais ressenti beaucoup d'émotions et celles-ci m'ont semblé coûteuses en énergie. Je préférais ne pas trop sortir la tête du guidon.

Ce qui m'a paru particulièrement intéressant dans l'approche des enseignants à Florac est qu'ils suggèrent judicieusement des pistes sans jamais donner « un » chemin. Autrement dit je pense qu'ils nous permettent de faire des choix éclairés. Ce ne sont pas « les » chemins possibles qui nous sont proposés mais une posture afin d'être à même de « voir des chemins possibles » que j'imagine uniques aux yeux de chaque apprenant.

Les questions auxquelles je souhaitais d'abord répondre :

-qu'ai-je mis en œuvre qui corresponde au rôle du coordinateur de projet ?

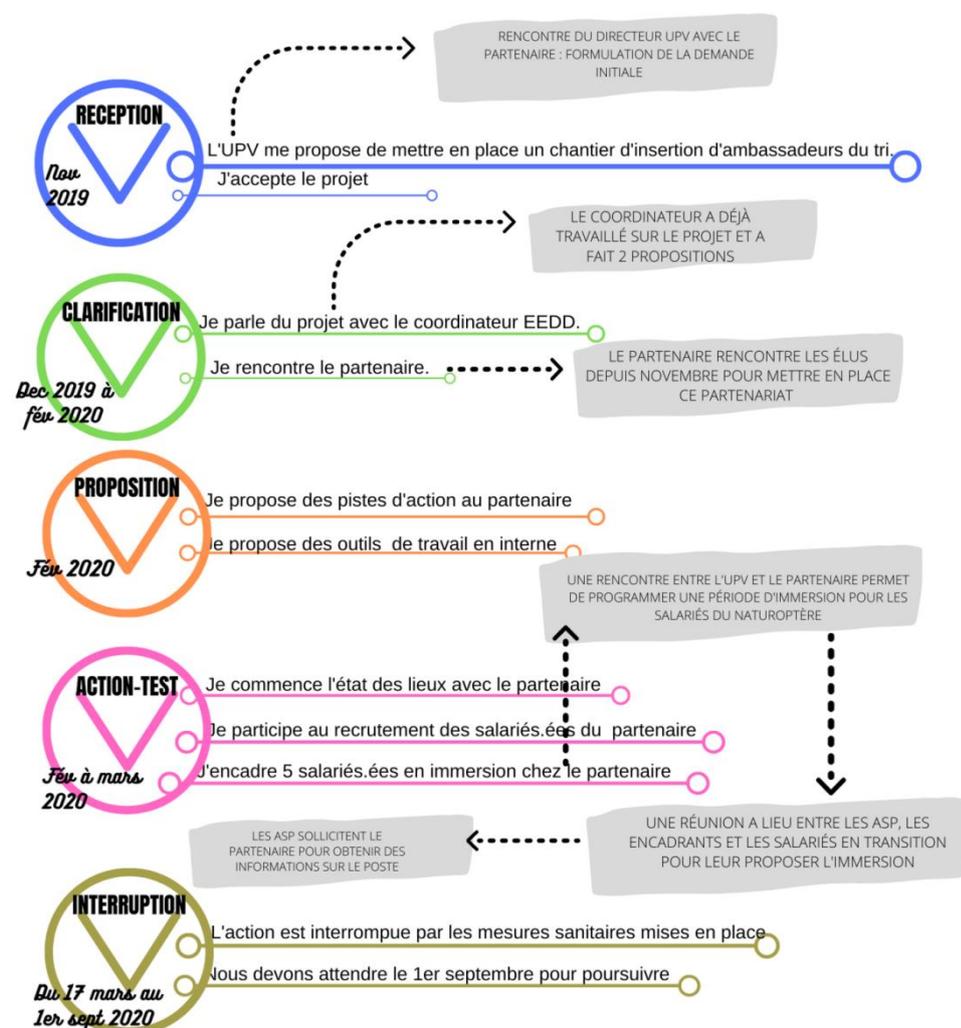
-comment ai-je agi à chaque moment ?

-quels ont été mes rôles ?

Pour y répondre j'ai cherché à comprendre l'action dans sa totalité car j'avais conscience que plusieurs étapes avaient eu lieu sans que je sois capable de les décrire.

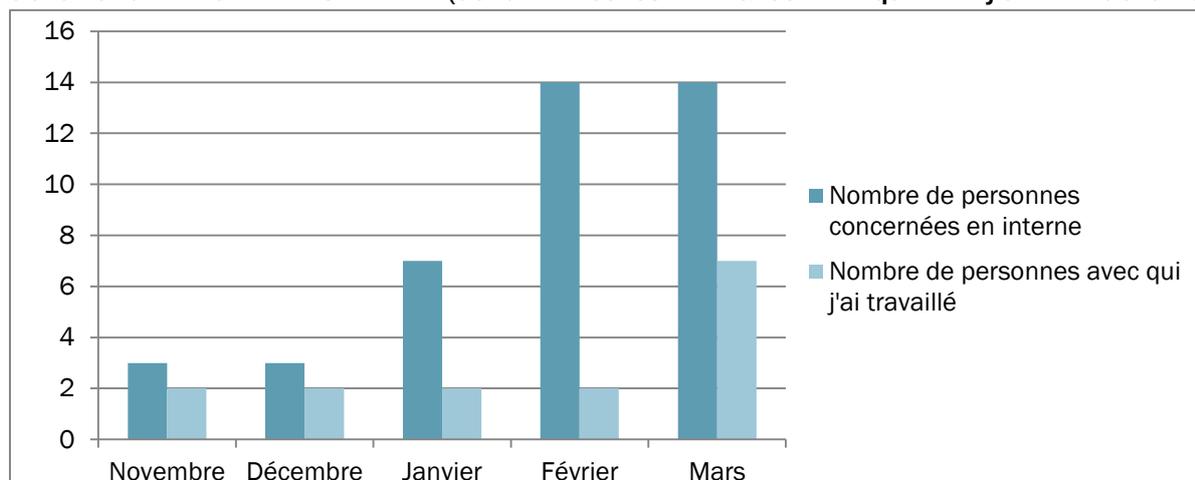
En regardant l'ensemble :

J'inclus donc dans le schéma suivant les actions auxquelles je n'ai pas participé et que je suppose avoir comprises :



Une fois ce schéma réalisé, je n'ai pas eu l'impression d'avoir pris de la hauteur. Par contre, ce qui m'a paru intéressant à regarder de plus près est la multitude des acteurs.

Graphique représentant le nombre de personnes différentes impliquées dans l'action et travaillant à l'UPV (dont celles avec qui j'ai travaillé) :



En constatant ces chiffres je me suis interrogée sur ma capacité à pouvoir évoquer le rôle du coordinateur de projet dans le cadre de mon rapport de stage car finalement, quel a été mon rôle ? Peut-on coordonner une action sans à minima avoir rencontré tous les acteurs concernés par l'action dans sa propre structure ?

En me posant des questions

A ce moment je pense que l'action avec mon équipe de terrain me parait le temps le plus judicieux à exploiter : j'ai la maîtrise de ce qui s'est passé sur le terrain pendant une semaine. Mais ce temps d'encadrement fait-il réellement partie des missions du coordinateur de projet ? Dans un sens oui car celui-ci a une fonction d'animation et de gestion des équipes d'animateurs, dans un sens non car je n'ai pas à proprement parlé construit et maîtrisé ce temps de terrain : j'ai plus mis en œuvre dans l'urgence mes compétences d'animation et de pédagogie au service d'une PMSMP. J'ai été leur tutrice professionnelle sur le terrain. De plus, je garde en tête que ma problématique, si elle ne doit pas forcément correspondre à un problème doit tout de même poser une question authentique que je me serai posée pendant la durée de l'action. Le temps de terrain avec les ambassadeurs du tri en immersion n'a pas soulevé de questionnement important ni pour moi ni pour ma structure. Par contre le lien entre ce temps terrain et l'ensemble du projet me questionne. Ce lien comporte beaucoup d'inconnues. Et mon souvenir de l'action ne serait-il pas faussé ?

« Les erreurs mentales

Aucun dispositif cérébral ne permet de distinguer l'hallucination de la perception, le rêve de la veille, l'imaginaire du réel, le subjectif de l'objectif.

L'importance du fantasme et de l'imaginaire chez l'être humain est inouïe ; étant donné que les voies d'entrée et de sortie du système neurocérébral, qui mettent en connexion l'organisme et le monde extérieur, ne représentent que 2% de l'ensemble, alors que 98% concernent le fonctionnement intérieur, il s'est constitué un monde psychique relativement indépendant, où fermentent besoins, rêves, désirs, idées, images, fantasmes, et ce monde s'infiltré dans notre vision ou conception du monde extérieur.

Il existe de plus en chaque esprit une possibilité de mensonge à soi-même (self-deception) qui est source permanente d'erreurs et d'illusions.

L'égoïsme, le besoin d'autojustification, la tendance à projeter sur autrui la cause du mal font que chacun se ment à soi-même sans détecter ce mensonge dont il est pourtant l'auteur.

Notre mémoire est elle-même sujette à de très nombreuses sources d'erreurs. Une mémoire, non régénérée par la remémoration, tend à se dégrader, mais chaque remémoration peut l'enjoliver ou l'enlaidir. Notre esprit, inconsciemment, tend à sélectionner les souvenirs qui nous sont avantageux et à refouler, voire effacer, les défavorables et chacun peut s'y donner un rôle flatteur. Il tend à déformer les souvenirs par projections ou confusions inconscientes. Il y a parfois de faux souvenirs qu'on est persuadé avoir vécus, comme des souvenirs refoulés qu'on est persuadé n'avoir jamais vécus. Ainsi, la mémoire, source irremplaçable de vérité, peut-elle être sujette aux erreurs et aux illusions. »

(Edgar Morin, les 7 savoirs nécessaires à l'éducation du futur, Seuil, 1999)

Ecouter les autres, pour mieux voir

Je choisis de questionner toutes les personnes internes à l'UPV qui ont été impliquées dans l'action pour avoir d'autres regards, d'autres souvenirs. L'ensemble de ces regards serait pour moi une forme de diagnostic pour m'aider au choix de ma problématique.

L'élaboration des questions que je vais leur poser me paraît importante. Je veille à ce que mes questions ne les conduisent pas vers un point précis (je pense toujours à mes premières idées : temps de négociation, outils de clarification de la commande, intégration des salariés en transition dans le projet). J'ai par ailleurs, par expérience, la conviction que les personnes interrogées sur des faits me parleront de leur ressenti et celui-ci est important à mes yeux.

Je choisis de poser les mêmes questions à toutes les personnes, quel que soit leur poste. (Annexe-H)

Le sentiment d'échec :

J'ai été très marquée par ces réponses : le fait d'avoir posé des questions à des personnes seulement concernées par cette PMSMP mettait le focus sur ce temps qui avait été une difficulté par la plupart d'entre elles. J'avais la sensation de ne pas avoir pu sauver la situation. D'où mon sentiment d'échec. Si on regarde avec plus de distance, quelle importance ? Rien de plus banal pour chacun que de sentir un décalage entre la situation imaginée et la réalité du terrain ? Mais je constatais que chacun avait essayé de trouver des réponses pour prendre soin de l'autre et n'avait pu les trouver. J'avais une part des réponses, comme chacun, j'aurais pu/dû les partager « Pourquoi n'ai-je pas pu le faire ? » c'est ainsi que j'ai commencé à chercher des réponses pour me désresponsabiliser, des raisons extérieures et puis des raisons pour expliquer les actes des autres ... Pendant quelques jours, je glissais dangereusement sur la pente du jugement. Pourtant Loïc Braïda, enseignant en sciences de l'éducation, ne nous avait-il pas suffisamment répété qu' « analyser une situation, ce n'est ni juger, ni conseiller » ?

Didier Landau, formateur et psychologue, qui est intervenu à Florac me revenait aussi en mémoire :

« En psychologie sociale, Lee Ross a introduit le terme d'« erreur fondamentale d'attribution ». Les humains, lorsqu'ils sont observateurs d'une situation, auraient tendance à expliquer le comportement de l'autre par des traits de personnalité et à minorer les éléments extérieurs à la personne, c'est-à-dire le contexte ou la situation dans laquelle il se trouve. Exemple : il est tombé car il est distrait et non pas car il y a du verglas.

Par ailleurs, un autre biais lié au fait de vouloir trouver du sens, est d'avoir tendance à nous attribuer nos réussites et à attribuer aux autres nos échecs. » Paroles de Didier Landau, le 17 octobre 2019 à Florac

Et mon ressenti ?

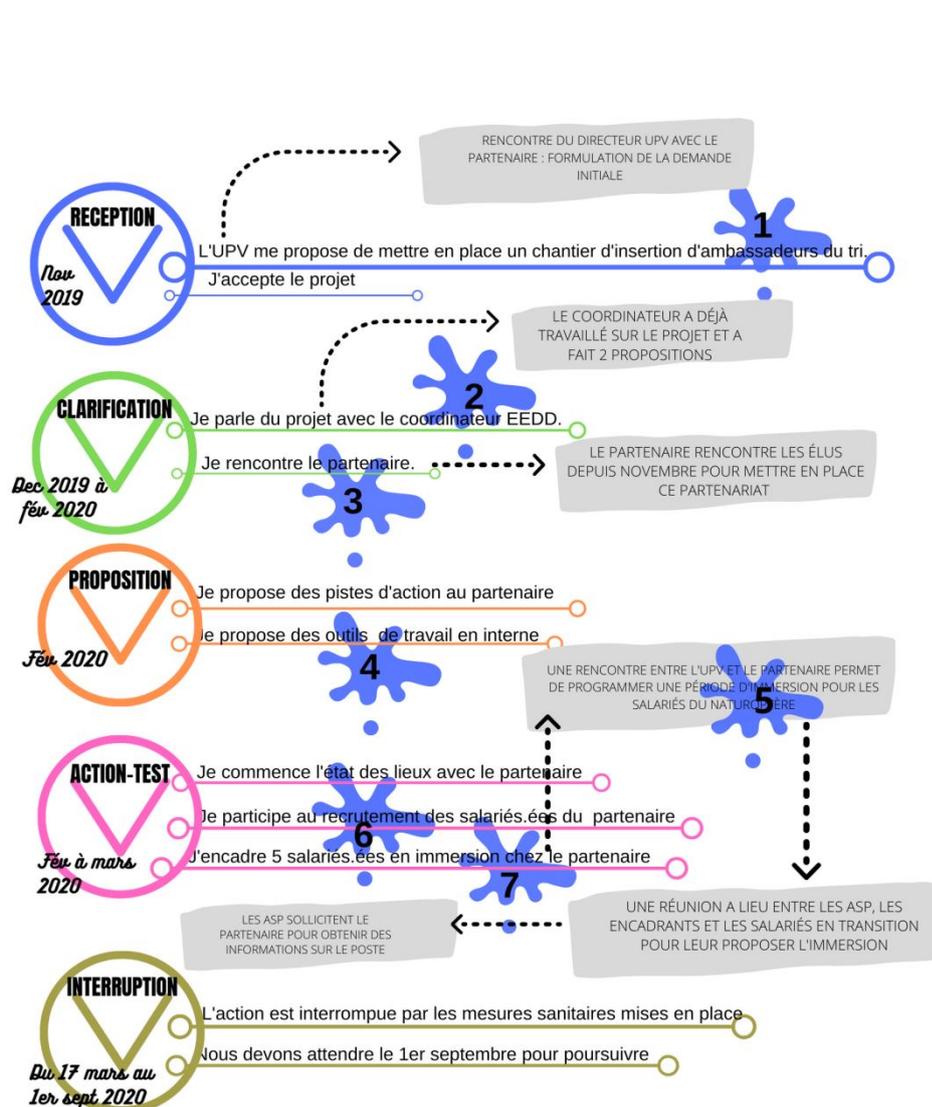
Quelques jours plus tard, lors d'un temps de suivi à distance proposé par mes enseignants de Florac, j'ai compris comment faire pour sortir de cette désagréable sensation de tomber dans le jugement. Une de mes collègues de promotion faisait part de son désarroi car elle n'arrivait pas à « mettre de l'émotion » dans son travail de rapport de stage : j'ai réagi en disant que j'étais dans la difficulté inverse : « J'ai trop d'émotion et j'ai de plus en plus de mal à garder la distance ». C'est par la voix de Michel Vidal, enseignant à Florac que j'ai obtenu la réponse : « Les faits sont dans nous, on ne peut éviter ça : ce que tu ressens ? Tu ne peux pas l'exclure de ta description ». Je n'arrivais pas à avancer car je passais mon temps à mettre la plus grande distance avec mon ressenti, pensant que c'était la dernière des choses sur laquelle m'appuyer. Pourtant Orane Bischoff, enseignante à Florac m'avait véritablement guidée : sa proposition de tenir un journal des Kairos m'avait particulièrement intéressée mais je ne l'avais fait que pour me souvenir, pas pour entendre mes émotions dans ma pratique professionnelle...

J'aimerais rapprocher le souhait d'intégrer mon ressenti à l'action à un écrit de Mohammed Taleb, philosophe et formateur en éducation relative à l'environnement, parlant du créateur du concept d'écopsychologie, Théodore Roszak :

« Pour lui, l'objectivité est un principe d'aliénation en ce sens qu'il disloque la réalité unitaire en deux mondes séparés qu'il nomme « l'Ici-Dedans » et le « Là-Dehors ». La science moderne a largement contribué à l'élaboration et à la diffusion de cette approche dualiste de la réalité qui prétend que l'on peut comprendre la « Là-Dehors » indépendamment de « l'Ici-Dedans ». Son propos se fait prophétique lorsqu'il aborde la relation de l'humain et de l'environnement.(...) C'est que la vraie écologie n'est peut-être pas ce que l'on croit. Les vraies réformes ne débutent pas en dehors de soi, s'en prenant à ceux d'en face. Elles consistent en un radical changement de regard et de mentalité. » (Mohammed Taleb, 2009)

Partant donc du principe que mon ressenti faisait partie du projet et que je ne pouvais pas continuer à mettre en place des temps d'expression dans les groupes que j'encadrerais sans commencer par moi aussi m'exprimer, j'ai ainsi décidé dès le lendemain de m'adresser avec honnêteté à l'équipe avec laquelle j'allais devoir poursuivre le projet de chantier : le directeur de l'UPV et le coordinateur EEDD.

Avant cette rencontre j'ai cherché à repérer et à comprendre mes émotions. Pour ça je me suis servi de mon journal des « Kairos » (un Kairos est un moment précieux et décisif, pour ma part je n'ai pas fait de sélection entre le positif et le négatif) :



Chaque tâche de peinture numérotée dans le schéma ci-dessus représente un moment qui a été décisif pour moi, en positif (+) ou en négatif (-). J'ai ensuite supposé à quel **besoin** (satisfait ou non) il pourrait correspondre :

 1(++). Lors de cette étape j'ai eu l'impression d'être reconnue pour mes compétences. **Besoin de reconnaissance**

 2(-). J'étais mal à l'aise : j'ai eu l'impression d'être piégée et d'aller vers une action qui ne correspondait pas à celle présentée au départ. **Besoin de cohérence**

 3 (+). J'étais contente d'avoir rencontré un partenaire direct et clair et d'avoir participé à l'avancement des choses. **Besoin d'accomplissement et de reconnaissance**

3 (-) J'étais inquiète car j'avais le sentiment de ne pas être neutre, d'avoir des a priori forts contre les engagements politiques supposés de la collectivité, auxquels j'avais peur d'être associée. J'étais choquée par la demande pressante d'être visibles avant les élections. **Besoin de cohérence**



4(-) J'étais déçue de ne pas avoir de réponse sur le fond du projet lorsque j'ai proposé mes outils de partage. J'avais l'impression que mes propositions étaient inutiles ou inintéressantes et que pour cette raison on évitait de m'en parler. **Besoin de reconnaissance**



5 (- -) J'ai été blessée et étonnée : deux décisions étaient prises sans que je ne les comprenne. Selon ce que j'ai compris, lors de cette réunion du 5 mars, le directeur de l'UPV, le coordinateur EEDD et le directeur du chantier Naturoptère ont rencontré le partenaire et 2 points ont été négociés :

-l'arrivée sur le terrain d'une équipe de 5 personnes avant les élections, comme le prestataire l'avait demandé initialement

-la candidature de la salariée qui était à l'entretien d'embauche et au sujet de laquelle j'avais émis beaucoup de réserve était reproposée avec beaucoup d'arguments afin que le partenaire l'accueille au moins en PMSMP et qu'au mieux il puisse voir qu'elle correspondait bien au profil du poste proposé.

Je ne comprenais pas pourquoi les deux seules prises de position que j'avais exprimées (ne pas accepter une arrivée des ambassadeurs du tri avant les élections, et émettre des réserves sur une candidature) étaient justement les deux seuls points négociés ce jour-là. Je ne comprenais pas pourquoi on ne m'avait pas dit avant que j'avais mal géré les situations précédentes : je l'aurais très bien compris alors. J'ai eu honte de revoir le partenaire car je savais que lui avait très bien perçu l'enchaînement des événements et je pensais que s'il y trouvait son compte il n'était néanmoins pas dupe de la façon dont s'étaient déroulées les choses. **Besoin de reconnaissance et besoin de cohérence.**



6 (-) J'étais méfiante et mal à l'aise, lors de l'entretien. **Besoin de cohérence** Mais aussi (+) car j'étais satisfaite d'être restée intègre lors de l'entretien. **Besoin d'accomplissement**



7 (++) Contente de constituer une équipe pendant la semaine de PMSMP.

En m'exprimant

Afin d'exprimer mon ressenti, j'ai donc rencontré le directeur de l'UPV et le coordinateur EEDD le 18 juin dernier. J'ai veillé à commencer par exprimer mes émotions : mon sentiment d'échec, de démotivation, et j'ai fait part de mes frustrations pour ensuite leur poser des questions sur leur vision des choses. J'ai eu l'impression que le coordinateur EEDD prenait cela comme un reproche. J'ai donc reformulé en lui précisant que ce n'était pas parce qu'il était un des responsables du projet que ceci le rendait responsable de mon sentiment d'échec. Il est ainsi venu à m'expliquer un point important de l'action :

« Pour la PMSMP j'ai pensé que tu étais d'accord. Il aurait fallu que tu me dises « Non, on reste sur ce qu'on a dit lors de la 1ère réunion » J'ai tenté la PMSMP car j'ai pensé avoir ta validation : je me souviens qu'on en a parlé »

Effectivement nous en avons parlé mais de mon côté j'avais pris cette conversation comme une information descendante et non comme une demande de validation de sa part. Je n'avais pas compris son propos et je ne m'étais pas permis de lui donner mon avis. Un premier malentendu a été levé.

« Ce n'est pas le désaccord ou le dissensus qui mine un débat mais le procès d'intention, le malentendu, le soupçon, etc. Quand on s'est suffisamment écoutés pour se mettre d'accord sur les objets de désaccord, on constate une progression qualitative du débat. Cette qualité démocratique est aussi une qualité relationnelle qui renforce la force mutuelle des participants. Même si elle ne débouche pas forcément sur un dépassement dynamique du désaccord, elle l'enrichit de telle manière que le « désaccord de sortie » est infiniment plus riche que le « désaccord d'entrée ». Quelle démocratie voulons-nous ? » (Viveret, 2006)

Le directeur de l'UPV, à son tour m'a fait un retour précieux sur ce que j'ai exprimé : il a évoqué l'assertivité vers laquelle il pense que nous tendons tous. Il m'a dit qu'il réalisait maintenant les questions que je me posais et qui me bloquaient depuis le début du projet et que la solution était à portée de nous : il m'a invitée à aller sur le terrain des chantiers de l'UPV, en immersion avec les salariés en transition et les encadrants techniques et à accompagner les ASP dans leur travail car pouvoir travailler avec eux me donnera beaucoup d'éléments qui paraissent me manquer. Ainsi je serai préparée à la réalité. Je suis très enthousiaste à cette idée de formation sur le terrain avec des collègues. Le directeur m'a dit également qu'il était étonné par mes propos car il perçoit cette action comme une belle réussite : il pense que le partenaire nous a montré des preuves de confiance et il pense que nous avons su défendre justement l'intérêt des salariés en transition lorsque le partenaire a émis des doutes sur leurs compétences. Ceci a été pour lui le geste professionnel le plus difficile, accompli lors de cette action.

Je les ai remercié sincèrement tous les deux pour ce temps de travail ensemble. Ils m'ont proposé également d'apporter des solutions pour faire équipe afin de réaliser ce projet :

« COMMENT PUIS-JE FAIRE POUR PROGRESSER ET POUR PARTICIPER A AMELIORER NOS PRATIQUES AFIN DE REALISER ENSEMBLE LE « CHANTIER D'INSERTION DES AMBASSADEURS DU TRI » ?

Au vu de mon expérience de cette année, il me semble important d'accorder de l'attention à l'avenir à plusieurs points.

J'apprends à renoncer

Cette année, j'ai en permanence essayé de trouver de la cohérence. Il est admis que ceci est très fréquent chez les humains. La « tragédie des 3C » me permet de dédramatiser et de mieux avancer : elle propose l'idée que quand un système devient à un certain point complexe, il n'est pas possible de conserver en même temps des objectifs de cohérence et de complétude. Cette théorie est inspirée des travaux du logicien Kurt Gödel : les théorèmes d'incomplétude.

Jean-Michel Cornu, consultant dans le domaine des stratégies et spécialiste de la coopération et de l'intelligence collective propose le raisonnement suivant : « Si nous n'en sommes pas

conscients, nous ne pourrions pas choisir celui auquel (de ces 3 objectifs) nous sommes prêts à renoncer. Nous pourrions même faillir sur deux d'entre eux ou sur la totalité. »

« Dans toutes nos réflexions sur la gouvernance et les différents modes de régulation, nous devons prendre en compte que le monde dans lequel nous vivons est intrinsèquement complexe. Nous pouvons tenter de le simplifier pour qu'il puisse être concevable par un très petit nombre de ses membres. Nous pouvons également choisir de profiter de cette complexité et de sa capacité d'auto-adaptation. Dans ce cas, il nous appartient d'opter en toute conscience sur laquelle de ces notions, la cohérence ou la complétude, nous sommes prêts à faire des concessions. » (Cornu, 2012)

J'apprends à regarder ailleurs

Cette année, j'ai essayé de m'adapter aux différents interlocuteurs mais je n'ai pas toujours su clairement qui faisait quoi. Il me paraît important de clarifier les fonctions de chacun afin d'apporter de la souplesse dans les échanges.

Un de mes collègues m'avait dit lors d'un échange sur l'action que (ici à l'UPV) « tous les acteurs du projet le font dans l'objectif que le service soit bien rendu » La question des différences d'objectif ne se pose pas tant ici selon moi, car comme Sylvain Connac, enseignant-chercheur spécialiste de la coopération, l'a exprimé lors de son intervention du 9 octobre à Florac que « Ce n'est pas parce qu'on coopère qu'il faut que tout le monde suive le même objectif. » La question que je me suis posée est celle « du service » : à qui pensai-je rendre un « service » ? Mes pratiques professionnelles me conduisent à apporter une importance (surdimensionnée ?) aux groupes avec qui je travaille et moins aux partenaires ou à mes responsables. Cette année je pensais être au service des salariés en transition pour les usagers du territoire avec le partenaire. Mon interlocuteur lui était « au service » du partenaire pour les usagers du territoire avec les salariés en transition. Nous pouvons avoir des objectifs différents mais j'ai l'impression que si je devais avoir un rôle dans l'avenir dans la coordination de ce projet, je me devrai de rééquilibrer l'attention portée à tous les acteurs.

J'apprends à proposer

Il m'a paru important aussi de pouvoir définir les temps et de pouvoir formaliser les étapes franchies pour se repérer dans l'action. Quelles étapes nous paraissent essentielles ? Sous quelle forme les réaliser ?

Le temps de clarification de la commande m'a paru crucial. Il engage la suite et j'ai l'impression que plus la clarté sera faite en amont, plus les événements gagneront en cohérence et les professionnels en engagement. En effet il me semble que les non-dits resurgissent plus tard comme cela a été le cas pour moi cette année. Cette année nous avons fait le choix d'aller à cette réunion de clarification alors que le coordinateur EEDD n'était pas disponible. Entre l'indisponibilité du partenaire et le souhait d'être tous présents lors de cette première réunion un choix a dû être fait mais peut-être n'était-il pas bon ?

D'autre part je pense qu'il est bon de s'entendre à l'avance, en équipe sur ce vers quoi on peut aller : une négociation aura-t-elle lieu ? J'ai eu en effet cette année l'impression de ne pas être toujours restée à ma place et j'ai probablement commis des impairs du fait de ne pas savoir à quel moment me situer dans l'avancée du projet (ce qui a déjà été acté, ce sur quoi nous pouvons revenir ou pas). Effectivement lors de la réunion de clarification de la commande j'ai pris part en négociant certains points mais était-ce le bon moment ? Était-ce même mon rôle de me positionner ?

J'ai essayé de tout mettre en place afin de rendre compte des informations que j'avais aux autres acteurs du projet. Je pense que nous n'avons pas toujours le temps d'écrire les choses mais que de reformuler ce qui a été fait et de le communiquer à chaque professionnel permet d'éviter des tensions à venir. Ce qui peut paraître clair pour certaines personnes peut nécessiter des précisions pour d'autres. Je pense que la diffusion des informations de façon claire et précise (sans devenir pointilleux) est un travail difficile mais hautement utile au sein d'une équipe.

Je prépare les conditions ...

Mon point de vigilance le plus important cette année a été l'équipe que j'ai encadrée. Pour améliorer mes pratiques je pense devoir veiller à ne pas être dans une posture trop attentive au risque d'étouffer les salariés par le souci de toujours leur apporter matière à travailler. Je souhaite mettre en œuvre des outils afin de permettre aux salariés en transition d'entrer dans un rôle de gestion de leur devenir. Les objectifs que nous avons à l'UPV dans la mise en place des chantiers sont bien de mettre au travail des personnes qui ne sont pas forcément recrutées comme un « salarié classique » sur la base de compétences correspondant au poste mais sur la base de critères socio-économico-professionnels. Ceci ne signifie pas qu'ils n'aient pas de compétences utiles. Je m'intéresse particulièrement aux temps d'apprentissage qu'ils vont faire afin de progresser et d'aller vers un emploi plus stable : apprentissage lié aux commandes du chantier et apprentissage avec les ASP qui les amènent à gérer les différents problèmes qu'ils rencontrent actuellement et qui font qu'ils peuvent travailler sur un chantier d'insertion. L'attitude d'« apprenance », terme développé par Philippe Carré, professeur de sciences de l'éducation est « un ensemble durable de dispositions favorables à l'action d'apprendre dans toutes les situations formelles ou informelles de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite ».

Les conditions favorables que je dois mettre en place lors des temps formels sont de se préoccuper du sens de l'action, d'énoncer clairement la prescription, d'organiser les conditions réelles de l'activité, de créer du lien entre les personnes, de prendre en compte leurs envies et leurs besoins, leur doute et leurs hésitations et de me servir de l'expérience (bon ou mauvais geste pour progresser).

Je souhaite m'inspirer des propositions de Paulo Freire qui propose de sortir des formes d'aliénation que nous créons dans nos rapports aux autres et qui oppriment. Il propose le dialogue comme une forme de libération. De ce fait il me paraît important d'installer les conditions d'un dialogue authentique et de mettre en place des temps de réflexion critique sur la pratique.

... tout en acceptant qu'il y aura du changement !

Pour pouvoir accueillir les changements dans le projet, comme cela a été le cas cette année pour chacun de nous, je pense que nous devrions tendre vers plus d'« agilité ». D'après Michael Carrier, chargé de recherche et d'évaluation pour le groupe Urgence Réhabilitation et Développement, dans son article « agilité ou gestion adaptative », « l'agilité ou la gestion adaptative est un processus structuré et itératif de prise de décision et d'ajustement en réponse aux incertitudes. (...) Certains comportements et attitudes d'une personne peuvent faciliter la mise en place d'une gestion agile, notamment la capacité d'anticipation, la curiosité, les compétences en matière de communication et d'écoute, la pensée critique, être à l'aise avec l'incertitude et le changement. »

Je souhaiterais être en mesure de focaliser mon attention sur les opportunités qui se présentent et moins sur les contraintes afin de progresser et de développer de nouvelles solutions.

Je suis demandeuse de coopérer dans l'équipe à laquelle j'appartiens. D'un autre côté, je souhaite mettre en place les conditions pour que la coopération ait lieu aussi dans l'équipe que j'encadrerai. Sylvain Connac, spécialiste de la coopération, est intervenu cette année à Florac et en partant d'a priori courants sur la coopération a pointé du doigt une notion qui m'a particulièrement confortée dans l'image que je me fais de la coopération : « Le pouvoir est nécessaire à la coopération. C'est pourquoi dans un groupe, si on veut de la coopération, il faut être très ferme sur le cadre. » Paroles de Sylvain Connac, Florac, le 9 octobre 2019.

Je pense qu'il est utile d'apprendre à identifier les rôles que l'on s'attribue, à dessein ou non dans un travail en groupe. Pour ma part, je dois aussi réaliser qu'il n'y a pas de sauveur de situation : ou du moins que ce rôle n'est pas le mien. Si je me l'assignais, je nierais du même coup la cohérence de tout discours sur ma volonté de travailler en équipe. C'est l'équipe qui doit porter à un juste équilibre le poids de l'action pour qu'elle devienne légère. Je souhaiterais être attentive, dans l'équipe de salariés que je vais accueillir, à mettre en place les conditions nécessaires pour que ne s'installe pas une spirale négative dans laquelle les tensions qui surviennent resteraient enfermées.

CONCLUSION

Le travail que je viens de réaliser pendant l'écriture de ce rapport de stage m'a permis de mieux comprendre les liens qui existent entre la vie d'une action et les stratégies que je mets habituellement en place. L'adaptation au changement a toujours été une nécessité pour moi, mais elle me paraissait souvent très coûteuse en énergie. Je souhaiterais à présent pouvoir l'envisager sous un angle plus serein. Ce travail m'a aussi permis de me mettre non pas à la place de l'autre mais de porter un regard différent sur les professionnels que je rencontre et la vision que j'ai de leurs modes de fonctionnement : partielle et partielle. La question de comprendre l'autre ne sera jamais résolue mais avoir envie de comprendre l'autre est une posture qui à mon sens permet d'avancer avec moins d'entrave. J'ai réalisé, en les provoquant, que les moments d'explicitations et d'écoute active permettent de passer du problème à la solution. Je suis demandeuse de faire partie d'une équipe de travail et de participer à créer des conditions favorables pour progresser ensemble. Pour finir, je pense devoir veiller à ne pas ignorer mon ressenti car il me permet d'avoir plus de cohérence dans mes propos et dans mes actes : c'est bien mon objectif.

BIBLIOGRAPHIE

Barret, 2012. *Guide pratique du dialogue territorial : concertation et médiation pour l'environnement et le développement durable*. Editions de l'aube, la Tour d'Aigues. 227 p.

Carré, 2016. *L'apprenance : des dispositions aux situations*. Éducation permanente, Arcueil. pp.7-24. hal-01410790f

Carrier, 2020, *Agilité ou gestion adaptative : mettre en place des actions de solidarité en situation complexe*, Plaisians, Groupe URD. 36p.

Cornu, 2004. La tragédie des 3C : un peu d'incohérence dans le groupe. [http://cornu.viabloga.com/cgi-bin/display_index.pl] in Cornu. <http://cornu.viabloga.com>. Consulté le 2/03/2020\

Drecq, 2019. *Pratiques de management de projet : 50 outils et techniques pour réussir vos projets*. Dunod, Paris. 281 p.

Freire, 2006. *Pédagogie de l'autonomie*. Editions Eres, Toulouse. 166 p.

Morin, 1999. *Les 7 savoirs nécessaires à l'éducation du futur*, Seuil, Paris. 67p.

Maisonneuve, 2007. *La dynamique des groupes*. Editions PUF, Paris. 125 p.

Stimec, 2011. *La négociation*. Dunod, Paris. 122 p.

Taleb, 2009. *Se relier à la nature : l'éducation(s) dans la perspective de l'écopsychologie*. Pp. 106-121. in Vidal & al, L'éducation au développement durable dans tous ses états. SupAgro, Florac

Viveret, 2006. « 3. Qualité démocratique et construction des désaccords », pp. 32-34. in Alain Caillé éd., *Quelle démocratie voulons-nous ? Pièces pour un débat*. Paris : La Découverte, 144p.

ANNEXES

Annexe – A Budget prévisionnel

BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ASSOCIATION			
Dans le cas où l'exercice de l'association est différent de l'année civile, préciser :			
Date de début : 01/01/2020		Date de fin : 31/12/2020	
		Exercice : 2020	
Charges prévisionnelles	Montants en € (1)	Ressources prévisionnelles	Montants en € (1)
60 - Achat :		70 - Vente de produits finis :	
Achats matières et fournitures	39.900,00 €	Prestation de services	613.053,00 €
Autres fournitures	67.000,00 €	Vente de marchandises	20.000,00 €
61 - Services extérieurs :		73-Dotations et produits de tarification :	0,00 €
Locations	32.457,00 €	74 - Subventions	
Entretien et réparation	44.000,00 €	Etat	73.375,00 €
Assurance	10.000,00 €	Conseils Régionaux	0,00 €
Documentation	150,00 €	Conseils Départementaux	188.800,00 €
Divers	5.000,00 €	Intercommunalités	0,00 €
62 - Autres services extérieurs :		Communes	116.000,00 €
Rémunérations intermédiaires et honoraires	6.000,00 €	Autres Etablissements Publics	0,00 €
Publicité, publication	9.900,00 €	Organismes sociaux	0,00 €
Déplacements, missions	22.000,00 €	Fonds européens (FSE, FEDER, etc.)	238.671,00 €
Services bancaires, autres	12.300,00 €	Agence des Services de Paiement (emplois aidés)	829.200,00 €
63 - Impôts et taxes :		Aides privées (fondations)	0,00 €
Impôts et taxes sur rémunération	0,00 €	75 - Autres produits de gestion courante	0,00 €
Autres impôts et taxes	40.000,00 €	756 - Cotisations	0,00 €
64 - Charges de personnel :		758 - Dons manuels-Mécénat	0,00 €
Rémunération des personnels	1.506.966,00 €	76 - Produits financiers	0,00 €
Charges sociales	345.298,00 €	77 - Produits exceptionnels	0,00 €
Autres charges de personnel	10.000,00 €	78 - Reprises sur amortissements et provisions	0,00 €
65 - Autres charges de gestion courante :	0,00 €	79 - Transfert de charges	0,00 €
66 - Charges financières :	0,00 €		
67 - Charges exceptionnelles :	0,00 €		
68 - Dotation aux amortissements (provisions pour renouvellement) :	21.100,00 €		
69 - Impôt sur les bénéfices (IS) et Participation des salariés :	0,00 €		
TOTAL DES CHARGES PRÉVISIONNELLES	€ 2.171.389,00	TOTAL DES PRODUITS PRÉVISIONNELS	€ 2.171.389,00
Excédent prévisionnel (bénéfice)	0,00 €	Insuffisance prévisionnelle (déficit)	0,00 €
86 - Emplois des contributions volontaires en nature (2)	0,00 €	87 - Contributions volontaires en nature (2)	0,00 €
860 - Secours en nature	0,00 €	870 - Bénévolat	0,00 €
861 - Mise à disposition gratuite de biens et prestations	0,00 €	871 - Prestations en nature	0,00 €
862- Prestations	0,00 €	875 - Dons en nature	0,00 €
864 - Personnel bénévole	0,00 €		
TOTAL	€ 2.171.389,00	TOTAL	€ 2.171.389,00

(1) Ne pas indiquer les centimes d'euros.

(2) Les « contributions volontaires » correspondent au bénévolat, aux mises à disposition gratuites de personnes ainsi que de biens meubles (matériel, véhicules, etc.) ou immeubles.

ASSOCIATION POPULAIRE VEGETARIENNE

214, Bd Maréchal-Leclerc

34200 CARPENTRAS

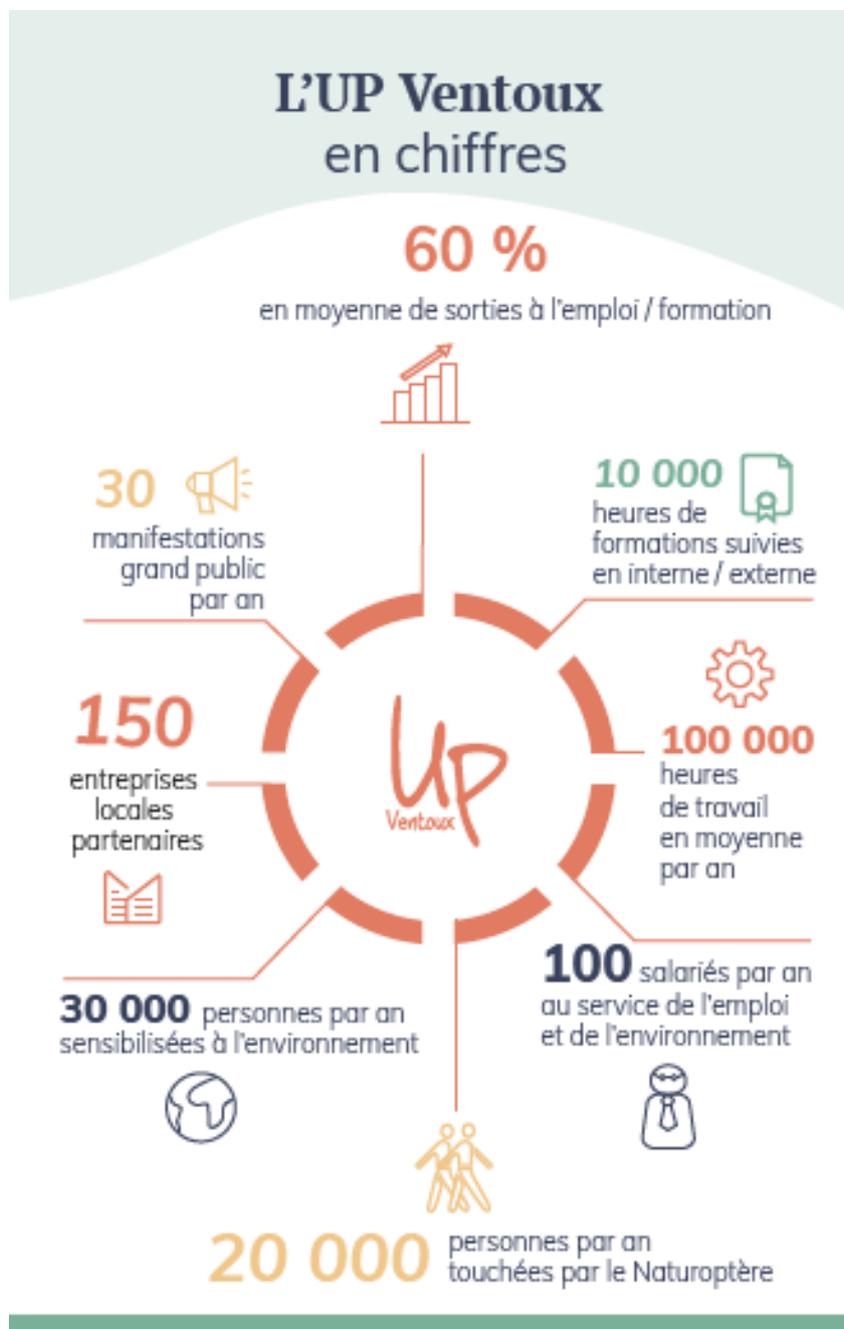
(Email) contact@upvetoix.org

Tél. : 04 90 81 78 10

Site : 403 113 814 00000

Recalculez

Annexe-B Présentation UPV



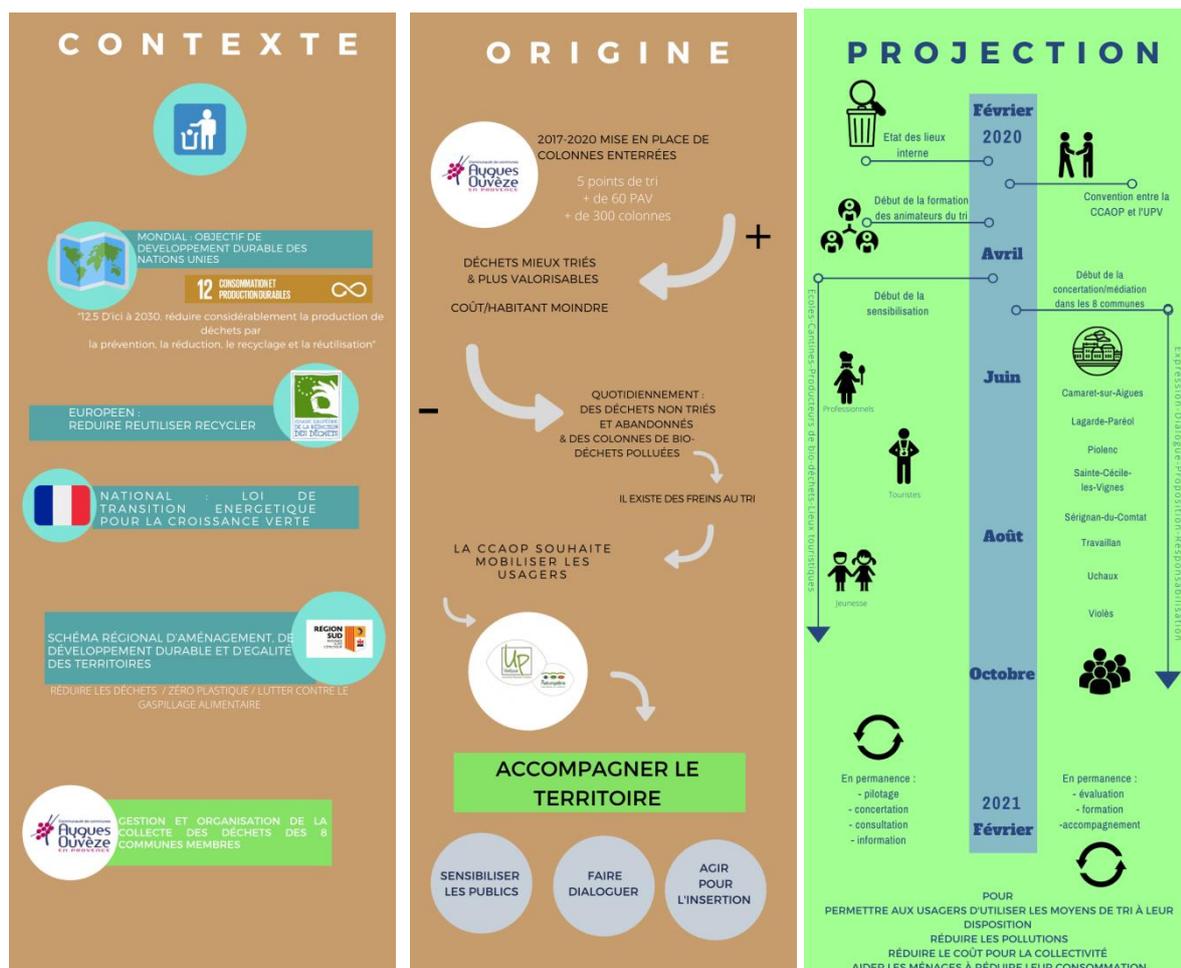
Annexe-C tableau des problèmes

Conséquences	Coût pour la collectivité ++	Pollution de la terre et des cours d'eau	Abondance de déchets	Décharges sauvages ?
Problème	Les usagers (habitants, professionnels, touristes...) n'utilisent pas assez les outils de gestion des déchets à disposition et produisent trop de déchets			
Causes	L'information n'est pas connue de tous ? pas acceptée ?		Les points d'apport volontaire et les déchetteries ne seraient pas utilisés pour des raisons précises ?	

Annexe-D Tableau des objectifs

Finalité	Réduire les déchets à traiter sur le territoire de la CCAOP		
Objectifs généraux	Sensibiliser tous les publics	Favoriser l'insertion professionnelle	Accompagner vers le changement et l'adoption de nouvelles pratiques (tri, consommation)
Objectif spécifique	Mobiliser la population autour du tri et de la réduction des déchets		
Objectifs opérationnels	Faire un état des lieux	Former des animateurs	Accompagner à la mise en œuvre des projets proposés par les habitants
Résultats proposés	Tous les publics sont sensibilisés	Des animateurs sont formés et accompagnent les usagers (tri sélectif)	Des espaces de dialogue et de propositions existent

Annexe E Document d'accompagnement pour la réunion prévue le 15 mars :



Annexe F Document d'accompagnement pour la réunion reportée à septembre :

PROJET UNIVERSITÉ POPULAIRE VENTOUX - CCAOP

Prévention et réduction
des déchets

**AGIR EN FAVEUR DE
L'ENVIRONNEMENT**

Réduire l'impact des déchets sur
le territoire

**FORMER ET
ACCOMPAGNER**

Permettre aux usagers de
maîtriser leur production de
déchets

**AGIR POUR L'EMPLOI ET
L'ÉCONOMIE DU
TERRITOIRE**

Former des ambassadeurs du tri,
et les accompagner vers
l'emploi

MIEUX VIVRE ENSEMBLE

Partager les solutions pour de
nouvelles pratiques



SENSIBILISER

tous les publics

- 1 AMÉLIORER LES PRATIQUES**
Les outils mis à disposition par la CCAOP ne sont pas toujours utilisés. Un travail pour améliorer les gestes de tri peut être fait en communiquant auprès de tous les publics.
- 2 LES ÉTAPES :**
Identifier les publics (professionnels producteurs de bio-déchets, nouveaux habitants, touristes etc...) aller à leur rencontre (sur les lieux de vie, les nouveaux lotissements, les marchés etc...) présenter les solutions mises en place par la collectivité et recueillir les besoins non couverts sur le territoire ou les freins des usagers.
- 3 L'UNIVERSITÉ POPULAIRE VENTOUX**
L'Université Populaire Ventoux, acteur de l'insertion par l'activité économique et du développement durable, forme des ambassadeurs du tri : connaître les types de déchets, les outils de gestion mis en place, savoir communiquer de façon adaptée à la situation et être à l'écoute des habitants.
- 4 QUAND ?**
Tout au long de l'année, selon la fréquentation des lieux et la disponibilité des publics.

ACCOMPAGNER

les cantines dans la
réduction du gaspillage
alimentaire

- 1 LES BIO-DÉCHETS :**
En accompagnant les producteurs de bio-déchets qui sont les cantines du territoire vers la réduction du gaspillage alimentaire nous pourrions réduire le flux de matière à traiter et améliorer la qualité de la.
- 2 7 ÉTAPES :**
Notre méthodologie en 7 étapes permet d'engager tous les participants vers un objectif commun en prenant en compte les spécificités de chaque établissement et les compétences de chacune des équipes accompagnées.
- 3 LES PARTICIPANTS :**
Après accord des élus et des responsables en mairie, pourront participer à cette action tous les acteurs qui interviennent sur le temps méridien (responsable de service, agent de cuisine, agent de service, gestionnaire des commandes, animateur du temps méridien etc...). La réduction des bio-déchets implique les gestes de chacun.
- 4 L'UNIVERSITÉ POPULAIRE VENTOUX :**
Nous mettons en œuvre cet accompagnement avec d'autres communes depuis 3 années. Les équipes de professionnels dans une démarche de réduction du gaspillage alimentaire dans les cantines, ils peuvent poursuivre l'action de façon autonome suite à notre accompagnement. Une animatrice EDD et un ou plusieurs ambassadeurs du tri seront mobilisés sur cet accompagnement.
- 5 QUAND ?**
Chaque année scolaire d'octobre-novembre à mai. 3 cantines peuvent être accompagnées dans l'année.

MOBILISER

les habitants du territoire

- 1 MOTIVER, RESPONSABILISER**
Les habitants du territoire sont sources de solutions ; soutenir une dynamique citoyenne, c'est permettre à chacun de s'investir à sa mesure pour participer à l'amélioration de son environnement.
- 2 LES ÉTAPES :**
Pour permettre l'émergence d'une dynamique citoyenne positive, nous travaillerons sur la mobilisation des habitants et sur l'éducation des plus jeunes. Des temps d'information, de sensibilisation, de concertation, de proposition, puis de réalisation seront proposés.
- 3 LES PARTICIPANTS :**
Après accord des mairies concernées, le grand public pourra être sollicité. Après accord de l'Éducation Nationale, un travail spécifique sera proposé aux écoles volontaires du territoire.
- 4 L'UNIVERSITÉ POPULAIRE VENTOUX**
Depuis 25 ans nos principes d'éducation à l'environnement passent par la sensibilisation, la formation et l'émancipation des publics. Nous favorisons les rencontres et la vie collective sous toutes leurs formes.
- 5 QUAND ?**
Durant 24 mois, à partir de septembre 2020.
1 commune et 2 écoles par année.

UNIVERSITÉ POPULAIRE VENTOUX - CCAOP
UNIVERSITÉ POPULAIRE VENTOUX - CCAOP
UNIVERSITÉ POPULAIRE VENTOUX - CCAOP

Annexe G : Essais de planification de l'action sur 12 mois :



Annexe- H Questionnaire et réponses

Questions posées

« Je vais dans le cadre de ma licence analyser un temps de travail. J'ai choisi le projet des ambassadeurs du tri en partenariat avec la CCAOP. Je souhaiterais savoir si tu es d'accord pour me répondre en sachant que ce que tu me dis sera anonyme et seulement à l'usage de mon rapport de stage.

- 1 Peux-tu me décrire les étapes du projet telles que tu les as vécues depuis la première fois ou tu as entendu parler de cette action jusqu'à aujourd'hui : peux-tu me donner l'ordre chronologique des différents moments que tu as vécu ? ce qui m'intéresse c'est ton souvenir aujourd'hui, et si tu penses avoir oublié des choses, ce n'est pas grave.
- 2 Pour toi quels ont été (s'il y en a) « la pépite » et « le pire » dans cette action ? »
- 3 Pour toi qui était responsable de cette action ? »

(Certaines personnes n'ont pas répondu à toutes les questions, je les ai laissées libres.)

Réponses (tous les noms ont été remplacés par des lettres ou des « madame – monsieur de façon aléatoire», la ponctuation n'apparaît pas sauf les rares fois où elle a été notée, ce qui ne facilite pas la lecture).

Personne 1 :

J'ai reçu un mail de quelqu'un (qui, je ne sais plus) qui me disait qu'il y avait une possibilité de recrutement à la CCAOP donc en amont nous pouvions proposer une PMSMP. Nous pouvions réfléchir à qui peut correspondre pour le recrutement. Il y a eu deux entretiens de recrutement, monsieur A. et madame B. avec l'idée déjà d'une PMSMP. Après c'est ma collègue qui s'en est chargée car à un moment donné il n'y avait pas d'info. Les deux entretiens devaient avoir lieu sauf que nous n'avions pas l'offre. Monsieur A. n'avait pas reçu le courriel pour la convocation donc je l'ai reçu pour l'aider à la trouver. J'ai aussi reçu madame B. pour des infos sur le poste et ensuite elle a fait elle-même des recherches. Mais elle a eu une réponse négative suite à l'entretien. Monsieur A. c'était bon. Ensuite il y a eu la PMSMP pour une semaine ou 15 jours ? On a su que c'était au niveau des containers des poubelles que les salariés travaillaient seulement mais je ne me souviens pas par qui. Tous ceux qui s'étaient positionnés par le biais de leurs encadrants techniques sont allés en PMSMP. Il y a une fiche navette dans laquelle il y a les objectifs. Nous avons accès à cette fiche avec les encadrants et les bénéficiaires. Il y a eu un manque d'information, mais c'est arrivé ! Le retour de PMSMP a été fait de façon informelle. Habituellement il y a une évaluation avec le lieu d'accueil.

Personne 2 :

« Un jour je reçois un mail de monsieur D., vers janvier je pense qui me dit qu'il a rencontré le partenaire et qu'ils vont embaucher sur divers postes, une dizaine d'offre à la CCAOP (chauffeur etc...). J'ai appelé Pôle Emploi pour voir les annonces mais ils n'avaient pas d'éléments, c'est pas grave. Quelques temps après monsieur E. me dit que la CCAOP embauche. Je savais. Je pense à des profils de salariés et d'anciens salariés qui ne travaillent pas actuellement par rapport à leurs projets. Je n'avais rien à l'époque comme offre. Monsieur E. me demande de lui faire connaître des candidatures possibles, 1 mois avant le confinement peut-être ? Je vais voir monsieur A. et madame B. pour les ambassadeurs du tri. Je leur explique ce que c'est qu'un ambassadeur du tri. Et je leur dis « Je reviendrai vers vous ! ». J'appelle le partenaire mais il ne me répond jamais. Monsieur E. me dit de voir avec toi et monsieur F. mais je n'ai pas d'éléments. Je prépare monsieur A. à son entretien mais il a un arrêt maladie. Je prépare madame B. au téléphone. Après monsieur E. m'a demandé d'autres candidatures. Je comprenais pas car tout le monde était au courant des offres et quand je demandais personne était au courant. Au départ c'était pour 2 embauches puis des PMSMP pour tous. On m'a dit que madame B. était pas prise au recrutement mais que c'était ok pour la PMSMP. Je fais le document de la PMSMP. Là où ça m'agaçait c'était d'envoyer un salarié en emploi avec un genou pas bien. Ça m'agaçait. Monsieur E. a du rencontrer les encadrants et m'a envoyé la demande de document pour le document de PMSMP. J'ai eu les encadrants au téléphone : ils avaient proposé aux 4 salariés. Ensuite il y a eu une SPP (réunion de suivi de projet professionnel) J'ai dit à monsieur E. et à monsieur D. que je me retire de ce projet car ce n'est pas du tout ma façon de fonctionner. Je me faisais des soucis pour les salariés. Car quand c'est parti en PMSMP j'avais peur pour monsieur A.

Et comme je n'avais pas la fiche de poste pour le recrutement c'était compliqué. Madame B. avait le profil je pense car pour préparer l'entretien elle m'a dit « j'aime le contact avec les gens, bouger et j'ai la fibre commerciale. »

Les encadrants techniques m'ont demandé des infos. Je pense que le responsable de ce projet c'était monsieur D; monsieur E. et toi.

L'action était particulièrement inhabituelle : ça a créé un déséquilibre pour les encadrants technique car ils ont eu 4 personnes en moins d'un coup. C'est la première et la dernière fois qu'il y a autant d'intermédiaires. J'ai demandé à monsieur G. et il m'a renvoyé sur les roses. Il y a eu vraiment TROP d'intermédiaires. Tout le monde se renvoyait la balle. Toi je t'ai questionné mais j'ai vu que tu ne voulais pas te mettre en porte à faux. Monsieur F ; ne savait pas et m'a dit de voir avec toi. Je ne veux pas travailler comme ça.

Personne 3 :

Au début je sais plus. Je crois que c'est monsieur D. qui me demande de rédiger une note pour la CCAOP dans laquelle on pourrait proposer une prestation. Je crois que c'est ça. C'est pas moi qui ai envoyé la note, c'est monsieur D. Après on m'a demandé une

autre note car il y avait de nouveaux éléments. La première c'était en général avec de la prestation mais pas question du chantier. Juste former des pros que eux avaient en interne. Après je t'ai envoyé ces courriels par la suite.

On a eu des infos au compte goutte car ils ne savaient pas ce qu'on pouvait faire.

J'ai chiffré de la prestation. La deuxième note était plus en lien avec l'idée de chantier. Je n'ai pas budgétisé. Après il me semble qu'on a eu une réunion avec monsieur D ; monsieur G. et le partenaire je sais plus si on avait déjà envoyé les PMSMP. Je sais plus c'était quoi l'objectif, je crois que c'était de se rencontrer, j'ai du faire une note. Monsieur G ; avait dit beaucoup de bien sur madame B.

Ça a été pas mal confus pendant pas mal de temps sur le fait qu'il y a eu un manque d'organisation. Monsieur D. avait des infos. Ils(le partenaire) nous demandaient de faire des choses mais moi je pouvais pas donner d'infos. Du côté des autres collègues je pense qu'on aurait dû avoir la fiche de poste. Je trouve que ça a été n'importe quoi. Un soir j'ai cherché la fiche de poste pour donner aux encadrants, pour qu'ils aient des billes. On m'a dit il y a un poste d'ambassadeur du tri. Personne me l'a dit en fait, je l'ai appris peut-être dans un couloir. J'ai trouvé la fiche de poste du recrutement la veille parce qu'on m'a avait dit que madame B. avait réussi à la trouver sur internet. Je l'ai vite envoyé aux encadrants pour les briefer.

Une fois que les entretiens se sont déroulés je crois que monsieur G . a eu un entretien téléphonique avec le partenaire car il fallait donner une réponse pour quelque chose, mais je n'en suis pas sûr. Ou c'était parce qu'on a su que monsieur B. n'avait plus de permis de conduire. En tout cas les Asp avaient un problème, lequel je ne sais pas mais c'était à monsieur G. de gérer. Après il y a eu une période de flottement, pas de réponses. Après tout de suite, la PMSMP a été proposée aux salariés : il y a eu l'ouverture du poste à un plus grand nombre. Je pense que c'est monsieur D . ou madame C. qui a du proposer à d'autres salariés de faire une PMSMP. Les salariés étaient pas très chauds pour une PMSMP, c'est les encadrants qui me l'ont dit. Y'en a qui voulaient pas y aller et ils y sont allés. On leur a dit que ce serait bien qu'ils y aillent . on a encouragé les gens à y aller, ça c'est fait de façon plus ou moins informelle. Mon ressenti c'est que des fois c'est proposé parce qu'on a tendance à proposer le retour à l'emploi mais la personne est pas forcément prête. Y en a certains qui ne vont pas sortir en PMSMP , on leur dit que ce serait bien. ça a été difficile avec les emplois du temps

Après il y a eu un coup de fil entre le partenaire et monsieur G.. Puis il y a eu le temps de formation. Puis les courriels pendant l'immersion. Puis monsieur D. nous a dit d'attendre le 1 septembre car il a eu le partenaire à la fin du confinement.

Qui a été responsable ? Je dirai que je pense qu'il n'y a pas de responsable. Moi j'étais en charge de ma partie (quand on m'a dit qu'il fallait faire ça je l'ai fait)

Je pense qu'on a un problème d'organisation, c'est clair. J'ai peut être pas perçu l'organisation.

Madame C était en lien avec les encadrants. Moi je me suis retrouvé avec monsieur E. et Monsieur F. pour leur dire ce qu'ils allaient faire. J'étais dans un inconfort de leur dire qu'à la fin ils n'en prendraient qu'un. J'en ai parlé avec monsieur G ; sur ça et on s'est dit qu'il fallait leur dire. Ce qui s'est passé comme d'hab c'est le fait qu'on positionne sans fiche de poste. On ne les a pas tenus informés (les salariés). Moi, je suis pas dans ce cadre car habituellement je ne travaille pas avec les salariés en transition..

Le comportement que j'ai eu avec toi c'était pareil. Sur les dates et le contenu de la PMSMP je pense que si j'arrivais pas à te donner les éléments c'est parce que j'essayais de les obtenir. Je pense qu'il y a le fait que le partenaire, on ne savait pas ce qu'il voulait. L'urgence c'est pas bon dans ce cas.

Personne 4 .

Il me semble que la première fois c'était pour un recrutement. P. pour savoir si les personnes étaient à positionner. Madame G je souhaitais la positionner en entretien d'embauche sur le poste d'ambassadeur du tri mais ce n'était pas très clair. On leur a envoyé la veille une fiche de poste. Souvent on essaye d'avoir des infos mais on n'en a pas trop. On a eu un retour comme quoi c'était négatif pour elle, par qui je ne me rappelle pas. Le problème c'est qu'elle n'a pas eu de lettre ou de courrier pour lui stipuler le refus. Ensuite on nous dit qu'il y aura un stage, de manière informelle, sûrement par E ? Mais on ne savait pas à qui s'adresser. J'ai questionné X et Y. Déjà pour l'entretien d'embauche on ne me disait rien. Il n'y avait pas d'interlocuteur. On a entendu qu'il y avait un stage pour découvrir le métier et ils ont souhaité positionner C. Les stages c'est toujours E. L'idée c'était que peut-être l'entretien c'était mal passé mais que sur place il y aurait des preuves affaires, car il restait un poste apparemment et E a été positionné pour ça. Malgré l'échec à l'entretien. Après on nous a proposé des dates. Je pense qu'on nous a imposé la période. J'ai les mails qui transitaient par F. et par les assistantes. L'interlocuteur n'était pas clair en face. J'ai proposé des dates pour E. Elle a commencé un stage sans signer de convention, c'était pas hyper organisé sur la mise en place de la convention. Elle a quand même commencé et j'ai eu des retours par elle. Elle a eu du mal à comprendre la différence entre ce qu'on lui a dit et le métier à la base on lui a dit vous verrez vous irez vers les gens et elle était devant les containers. Je crois qu'elle était perdue, Et elle a peut-être besoin de plus de cadre. Quelque chose n'allait pas. Sur les marchés c'était pas vraiment ce qu'elle avait projeté. Elle a pas fini le stage et après il y a eu le confinement et la silence radio. Je n'ai pas eu de nouvelles depuis.

Le mieux : c'est quand même le partenariat avec la collectivité pour le recrutement.

Le problème : c'est le gros problème d'organisation à la base. Trop de flou ou de communication il faut clarifier les choses. Pourquoi comment mais finalement tout se mettait en place. On a senti que c'était pas ficelé. Ça nous a perdu. Je n'ai pas identifié d'interlocuteur. Ma proposition pour améliorer, ouais en tout cas, Oui c'est communiqué pour clarifier les choses. Il y a un référent qui présente lors d'une information collective à tous les salariés ce qui est l'ambassadeur du tri. C'est un bon projet pour l'avenir il faut que ce soit organisé.

Personne 5 .

La première fois que j'en ai entendu parler c'était vague. C'était X et c'était il y a un moment. Il y aura un poste qui va sortir d'Animateur du tri. Finalement il y a eu le recrutement de J. Il a été recruté à ce poste, c'est R. qui me l'a dit. K. avait postulé. Et là il a été question de faire une PMSMP. Ça a été dit dans un couloir, je crois que c'est A qui m'a dit qu'il y aurait possibilité de découvrir le métier d'ambassadeur du tri. Y avait pas de date. C'était surtout pour que la CCAOP puisse les découvrir. Nous On a eu une

réunion de suivi. Au cours de cette réunion X a dit que la PMSMP commence début mars. Du coup j'ai haussé le ton et j'ai dit qu'il y avait un souci entre les différents intervenants. J'ai dit je ne peux pas être prévenu si tard. Ça arrive que ce soit tard mais là c'était trois ou quatre personnes qui parlaient. On nous a demandé un maximum de monde car il y aura du recrutement. Du coup il a fallu organiser le truc, et au final quelqu'un s'est ajouté. J'ai fait en sorte de mettre un maximum de personnes ils ont joué le jeu et ils sont partis. J'ai eu des retours de B. elle n'était pas intéressée. Le souci c'est qu'il y avait une différence entre ce qui a été vendu et la réalité. B. me disait qu'il n'y avait pas d'animation auprès du public.

Le plus intéressant ce qui m'a plu est que les animateurs pris sur le fait et ils se sont adaptés. L. a découvert quelque chose à construire. Ça l'a pas rebuté. Qui est responsable de ce projet ? je n'en ai pas la moindre idée.

Personnage 6

Début mars j'ai entendu parler c'était 10 jours maximum avant de commencer. J'entendais des bruits de couloir et je me suis intéressé car on ne m'avait pas proposé mais j'avais postulé à Carpentras sur un poste similaire j'ai entendu S. en parler. J'en ai parlé à C. elle m'a dit qu'elle n'avait pas pensé à moi car j'étais arrivé en décembre. Il faut quatre mois avant d'aller en PMSMP. C. m'a dit je vais t'intégrer. J'ai eu un emploi du temps il a été changé deux ou trois fois. Et ensuite je t'ai rencontré le premier jour toi et K. Je suppose que c'est lui qui faisait le lien entre la CCAOP et nous. Je me souviens de la première réunion avec le directeur et ses salariés. On nous a décrit le territoire. On nous a expliqué nos missions. Il y avait J. qui était là en tant que salarié. On nous a donné notre équipement. Après on se fait une réunion entre nous pour nous répartir les lieux.

La semaine on a surtout rencontré des habitants. Ils avaient tous le même problème est pas mal était très content. Avec les collègues il y a eu deux fois la première : on fait ce qui a été dit et on verra. Au fur et à mesure des jours on s'est rendu compte que ça servait à rien. Pour moi c'était connu des employés. Les doléances : les décisionnaires savaient déjà tout. Ça m'a donné envie de ne pas travailler dans une structure en lien avec de la politique. Il y avait un manque de volonté d'agir. Qu'est-ce qu'on fait pour améliorer les choses ? Est-ce qu'il faut les faire nous-mêmes ou se référer à ses supérieurs.

Le plus : j'étais avec K, On était à P, et on attendait à la sortie sud de la ville. Deux petites mamies sœur jumelle toute heureuse sont arrivés et on a échangé avec elle on leur proposer de les aider. Le contact humain était respectueux mais convivial. Si tu travailles pour l'État tu es au service des gens. C'est les usagers qui voient les problèmes.

Le moins bien c'est que j'avais l'impression de faire quelque chose qui n'a pas de sens. Ça servait juste à confirmer ce qui est déjà connu. Mon objectif était de connaître ce métier-là et de pouvoir expérimenter fonctions de médiateur. Le partenaire, son objectif c'était de confirmer ce qui était déjà connu sur leur matériel. On nous a demandé de faire des retours. On a eu des infos qui sont publiques mais qu'il faut aller chercher. Mais je pense que leur objectif final est d'augmenter la visibilité de ce service.

Au final ce qui nous a été dit indirectement est qu'il y avait deux postes d'ambassadeur du prix de tri qui me l'a dit je ne sais pas. Je peux pas dire car les infos on est obligé d'aller les chercher et on les apprend de 15 000 sources différentes et donc on se les échange à demi-mots. Le premier jour je me suis dit que X avait été employé. Il doit rester un poste vacant. Et on était quatre. En même temps il fallait connaître le métier pour quitter le Naturoptère et envisager l'emploi. Je suis déçu de ne pas avoir eu d'informations depuis le Covid. On a été des travailleurs intérimaires.

Personne 7 :

Les étapes, on a toujours été force de proposition et on essaye de développer des projets avec les collectivités.. Ça peut prendre beaucoup de temps en fait la société n'est pas toujours prête. Donc il faut du temps pour construire et des gens autour. En 2016 le Naturoptère devait faire du développement local et économique. Nous sommes une force sur le développement soutenable sur le territoire. On doit faire des propositions. On a une convention on touche de l'argent tous les ans et ça me semble logique de faire des choses avec. Et c'est arrivé aussi car on faisait des choses de gaspillage alimentaire. En 2019 lors d'un bilan monsieur B m'a dit qu'ils avaient des soucis autour du tri. On a pris un rendez-vous avec le directeur. Je me suis demandé qui pouvait être médiateur du tri. Et même si ça met du temps il faut démarrer autour des réunions et acter les choses même si ça va être long. J'en ai parlé avec A. il trouvait opportun que tu y sois. Il y a eu plusieurs rencontres avec le directeur et et puis l' étape où on a proposé. Ensuite il y a eu le recrutement. Pour nous c'est naturel de proposer une PMSMP. La démarche d'aller vers et de faire des immersion pour l'accueil du salarié et de mettre en place un accueil. La réussite quand c'est tu arrives à un décroché poste. Notre rôle est de les accompagner. C'est notre rôle mais tous le monde n'est pas armé. Cette expérience m'intéresse. Dans la démarche Sève cette expérience est intéressante à donner aux collègues. Ça permet de proposer le salarié. Pour trouver du job il faut être dans l'immédiateté. C'est maintenant. C'est ce qui est inhabituel c'est le Covid. J'ai relancé le nouveau président pour qu'on refasse une réunion pour qu'on puisse remettre les personnes au travail. Et les responsables de ce projet c'est le partenaire moi qui ai lancé l'idée, F. je l'ai interpellé et toi à la base chacun à notre niveau pour que ça marche ça passera pas. Vous co-pilotez. Le plus c'est ce côté médiation active qu'on a eu M. toi et moi on a participé au recrutement on a été capable de s'adapter et de démarrer. Et vous avez fait de la médiation active et on a réussi à faire embaucher un salarié. C'est aller au-delà du projet. Le projet principal est de remettre des gens au travail et qui en plus a du sens. Je remarque qu'il faut en avoir conscience. Il faut quelqu'un qui s'investisse sur le terrain.

Le moins : la période disons ça pas été pas simple de mettre des gens au travail, notre organisation et qu'on fasse avancer pour permettre de mettre des gens au travail. C'est pas fini. On attend pas que ça arrive. Il faut trouver le moyen d'être présent mais il faut savoir se tenir aussi parfois en retrait. Le partenaire je pense qu'il nous apprécie et qu'il a confiance en nous. Il sait qu'on est sérieux et qu'on tient parole.

Personne 8.

J'ai été contacté par X qui m'a proposé une immersion à la CCAOP. Ambassadeur du tri, fonctionnaires, véhicule de fonction, Ecole et élu. Un temps de réflexion. Assez rapidement deux jours après il fallait pas tarder ça s'est fait un mois après grand maximum. J'en ai reparlé avec S, car entre-temps j'avais entendu dire que c'était pas tout à fait ça. C'est T. qui m'a demandé si j'étais sûr de vouloir faire ça car il avait pas entendu la même chose. X et W je les ai donc questionné et la on m'a dit que dans un premier temps on serait sur les points d'apport volontaire et qu'on collecterait les avis. J'ai posé la question au responsable de la CCAOP quand est-ce qu'on irait dans les écoles. C'était pas clair ils m'ont dit plus tard vaguement. Pendant la PMSMP j'ai pas réussi à me projeter. J'ai trouvé pas mal que tu sois là pour nous missionner toute la semaine. Le but d'une immersion c'est de travailler. Le seul bémol est le fait que la version commerciale que j'ai reçue ne correspondait pas avec la réalité.

Le plus est qu'on soit encadré et briffé par toi qu'on ne soit pas délaissé qu'on ne soit pas tout seul en PMS MP parfois y'a personne

Personne 9 :

Les étapes c'est X qui m'a appelé pour un poste vacant. Une PMSMP. Je lui ai demandé elle m'a fait dit le truc, école tout ça PMSMP vous pouvez aller sur une embauche mais rien de sur. au début j'ai dit non car moi c'est les animaux et j'avais refusé. Et après j'ai eu des collègues qui m'en ont parlé B et X. Mes collègues m'en non parlé et m'ont encouragé à essayer. Du coup je me suis lancé. Après J'ai trouvé ça hyper intéressant je t'ai trouvé hyper accueillante tu étais très avenante donc ça m'a motivé c'était agréable avec mes collègues aussi. J'ai trouvé le boulot très enrichissant ça m'a appris et je suis quelqu'un de très sensible à ça. Il y a de l'avenir dans ce métier. Les gens étaient un peu réticents. Un peu de mal. C'est un métier qui amène à la parole. C'est pas de la vente. C'est : on fait appel à la bonne volonté du coup tu vois qu'il y a des personnes qui n'en ont pas.

Le moins : Ça s'est arrêté d'un coup j'ai rencontré personne qui m'a parlé du poste après.

Le plus : métier propice à l'évolution ça donne envie. Au début je voulais pas ce poste mais aujourd'hui peut-être que je dirais oui.

Personne 10 :

De mémoire ça a commencé avec X. Puis V ou R qui m'ont relancé et m'ont averti qu'il y avait des postes qui allaient s'ouvrir d'ambassadeurs du tri. Ils avaient pensé à X. Je le voyais pas du tout là mais finalement ça s'est bien passé.

. C'était très flou. Il y avait des informations contradictoire sur des dates. De la rapidité d'action. Pour moi c'est tombé un peu comme un cheveu sur la soupe sur l'instant j'étais pas content de pas avoir pu anticiper avec l'emploi du temps des équipes. C'est une difficulté qu'il faut affronter car elle est propre à notre métier. Il y a une part d'improvisation. Avec un départ impromptu d'un salarié. Ensuite alors je sais plus comment, on savait pas trop pourquoi. X savait pas pourquoi il allait postuler. Il ne savait pas vers quoi. Ça a été une difficulté pour lui. Il ne savait rien. D'autres personnes en même temps. Les deux sont allés faire l'entretien. Puis il y a eu l'action plus large de PMSMP. N'ayant pas d'info je ne savais pas comment ça allait. Et l'entretien avait été préparé avec X très rapidement. Le matin même. Après il est repassé ici. De mémoire il a dû solder ses congés et il est parti directement à la CCAOP. On a continué à échanger des messages il a eu une ou deux fois passé. On a dû en discuter en S PP. L'action s'est passée et voilà.

Le plus : la réactivité qui permet de répondre positivement.

Le moins : c'est le côté on ne prépare pas la personne à la sortie et ça la met mal. Selon les personnes certains ont été en difficulté.

Je suis content pour X. Une leçon c'est qu'on avait des problèmes d'interlocuteur. C'était B qui s'était initié dans la chose. P a eu du mal à rentrer en contact avec lui. Les infos ne venaient pas ou au compte goutte. Je pense que j'ai interrogé les ASP. On avait pas de réponse. Mes interlocuteurs c'est les ASP. Je propose, je dirais on a un cadre un protocole et autant que faire se peut le respecter. Mais c'est bête de pas profiter de la situation. Il y a une lourdeur administrative. Je sais bien que tout le monde a essayé de faire de son mieux.

Personne 11 :

J'en ai entendu parler en février. X m'avait parlé vaguement d'un projet. Qu'il fallait que je vois avec R. Aucun détail. J'ai eu R qui m'a expliqué qu'il y aurait deux ou trois postes. Donc on a eu un entretien avec F. X me disait c'est super, un CDI, à plein temps vous êtes fonctionnaire, vous êtes sur le terrain, vous irez dans les écoles. Je trouvais ça intéressant. Du coup j'ai postulé avec F. J'ai eu un entretien de recrutement. Mais je n'ai pas eu de réponse. Ce que j'ai fait c'est que j'ai envoyé un mail à la CCAOP. Il m'a dit que je n'étais pas prise. J'ai pas su pourquoi. Ça m'a bloqué. Après X me dit il y a une immersion de 15 jours on va voir ce qui se passe sur le terrain mais moi j'étais un peu gêné. J'avais envie et à la fois j'avais peur. J'ai tenté. Je me suis dit on verra bien. J'étais gêné. La PMSMP c'était un peu cafouillis le matin il savait pas trop le poste il savait pas les mettre en place c'était pas ce qu'on nous avait dit : de l'info en mairie, en école, avec le public. Et pas sur le terrain à côté des containers. Je savais pas comment faire j'étais gêné parce que je n'avais pas été recruté.

Le plus c'était de voir une autre entreprise voilà sans plus et d'avoir fait ma première immersion.

Le moins : mauvaise organisation de la CCAOP. Pas de projet réel avec du terrain.

Pour moi il y a de fausses informations. Il faudrait, on a l'impression qu'on nous vend du rêve. On n'est pas dans la réalité.