



→

TRAJECTOIRE FORMATION

*Impulser et accompagner
Une démarche*

TRAJECTOIRE FORMATION

1 - PRÉSENTATION DE TRAJECTOIRE FORMATION

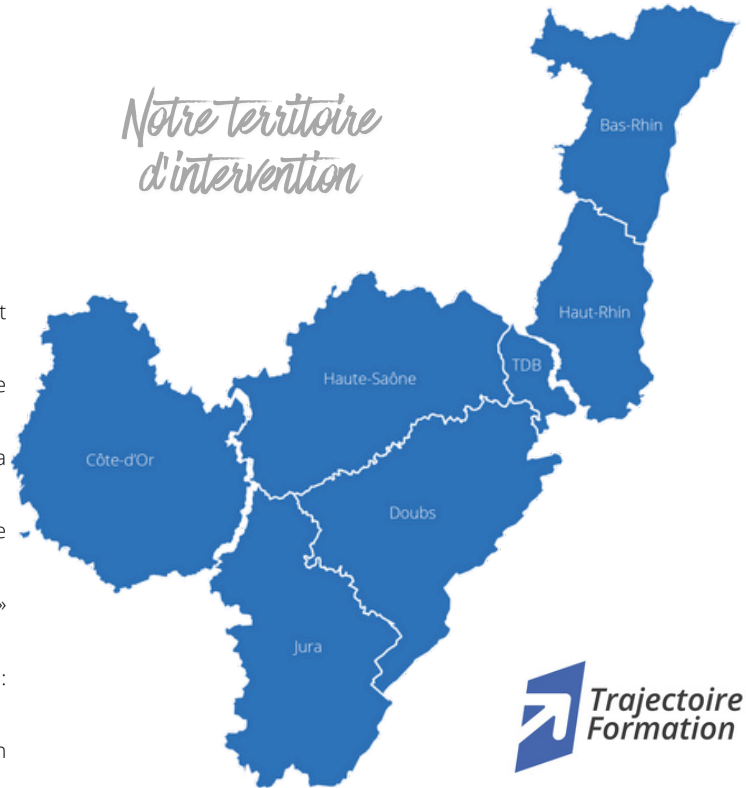
2 - NOS THÉMATIQUES D'EXPERTISE

3 - NOS PARTIS PRIS DANS L'ACCOMPAGNEMENT

4 - ILLUSTRATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

- **La Banque Alimentaire de Franche-Comté** : du projet politique actualisé à la transformation de l'Organisation
- **Césam (21) – organisme de formation** : transformer le projet associatif en feuille de route stratégique
- **CEP La Douce (90)** : utiliser l'analyse du travail pour créer de la « dispute professionnelle »
- **MPT Pont-de-Roide (25)** : accompagner le CA à décider de l'opportunité et la pertinence à passer d'EVS à centre social
- **APEI de Lons-le-saunier (39)** : s'outiller pour une « vraie » démarche participative avec les usagers
- **MJC L'Essentiel.le (21)** : projet associatif et gouvernance : comment relier le politique et le technique ?
- **ALEF (67)** : outiller le management et construire la coopération siège - sites

5 - NOS INTERVENANTS COMPLICES



TRAJECTOIRE FORMATION

Trajectoire Formation est une **association d'éducation populaire** et un **organisme de formation** implanté en Bourgogne Franche-Comté, qui œuvre depuis plus de trente ans à la **professionnalisation des acteurs de l'ESS** et du développement local.

Notre projet associatif d'éducation populaire nous positionne comme **un acteur au service des structures agissant pour le développement des territoires**, en proposant :

- de la **formation diplômante** sur l'ensemble de la filière Jeunesse et Sport (CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS),
- de la formation continue et de **l'accompagnement de structures**
- de l'accompagnement à la **VAE** (en animation et travail social).

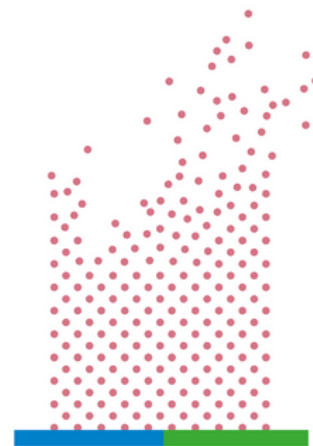
Nous concevons la formation des personnes comme un levier d'émancipation individuelle et collective, et l'accompagnement comme un processus de transformation partagé avec les structures qui nous sollicitent.

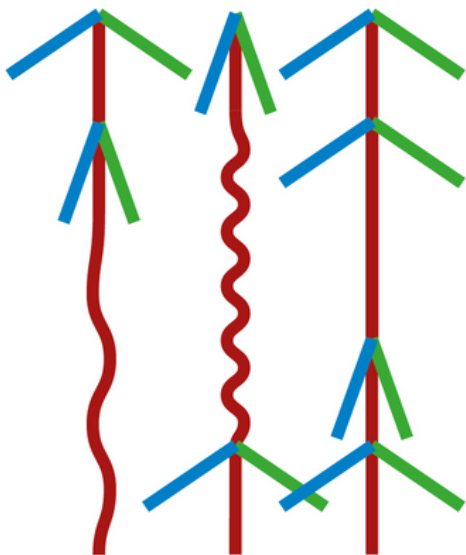
Ainsi, nous formons chaque année **une centaine de personnes** aux diplômes d'animateurs, coordinateurs ou directeurs de structure et de projet. Ils exercent dans des champs variés relevant de l'ESS : éducation populaire, médico-social, travail social, culture, IAE, ... Cela nous permet de renforcer le lien avec **les réalités des structures** de l'ESS et nourrit nos accompagnements en enrichissant notre **répertoire d'expériences variées et de projets innovants**.

Cette offre historique de formation diplômante s'est construite en miroir de notre offre d'accompagnement des structures : nous y partageons les **mêmes concepts et méthodes**, l'un enrichissant l'autre.

Néanmoins aujourd'hui nous souhaitons développer notre offre d'accompagnement, car :

- si un individu se transforme via un parcours de formation, **les impacts** sur sa structure et en conséquence **le public et le territoire** peuvent être limité à son champ d'action et à sa marge de manœuvre ;





- le développement de compétences d'un individu peut être insuffisant à la transformation d'une Organisation si celle-ci n'offre pas **un environnement de travail apprenant et soutenant l'innovation**.

Aussi, nous identifions un enjeu à renforcer notre offre de conseil sur les thématiques sur lesquels nous avons une expertise.

Cela d'autant plus que nous avons développé depuis 2022 une modalité pédagogique innovante dans nos formations diplômantes, **la Formation en Situation de Travail (FEST)**. Il s'agit de déplacer la formation dans le travail et d'apprendre à partir de ses expériences, à l'aide de méthodes permettant de donner du sens à ses pratiques et de développer sa réflexivité. Au-delà d'une innovation pédagogique, **l'enjeu pour nous est politique** : il s'agit de défendre un modèle de formation qui :

- dépasse le clivage théorie / pratique,
- questionne à qui appartient le savoir,
- légitime la place de ceux qui exercent un métier comme expert de leur travail.

L'enjeu est d'accompagner les structures à devenir des **organisations apprenantes**, en cohérence avec cette vision du travail et de la formation, qui s'inscrit dans les valeurs de l'éducation populaire.

Cette conception de la formation et de notre rôle est portée par une **équipe salariée** et un **conseil d'administration militant**, composé de bénévoles investis dans l'ESS. Nous éprouvons au quotidien l'intérêt du modèle associatif lorsqu'il est bien pensé et animé. Nous avons à cœur de défendre ce modèle qui incarne **un projet de société basé sur la démocratie et la participation de tous**.

NOS THÉMATIQUES D'EXPERTISE

ORGANISATION APPRENANTE

Notre expérience de la Formation en Situation de Travail (FEST) nous conduit à considérer chaque structure comme un espace d'apprentissage collectif. En accompagnement, cela se traduit par l'analyse du travail réel et la démarche d'explicitation, afin d'accompagner les structures à devenir des organisations apprenantes.

GOVERNANCE

La gouvernance est un pilier des transformations associatives. Nous aidons les conseils d'administration, directions et équipes à redéfinir leurs rôles, articuler les niveaux de décision et renforcer la coopération entre les espaces politiques et techniques au service du projet.

ORGANISATION & RH, MANAGEMENT

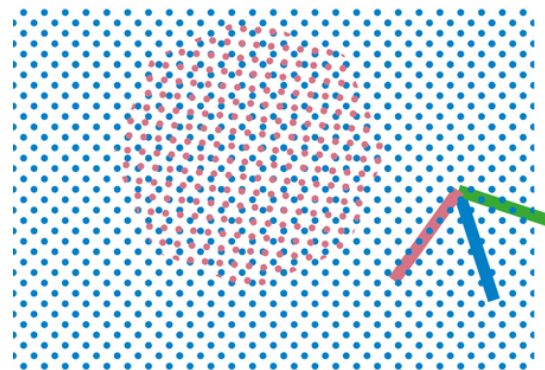
Structuration des équipes, clarification des missions et posture managériale. L'enjeu est de construire un modèle organisationnel cohérent avec le projet associatif, qui se traduit en approches RH et managériales ancrées dans le travail réel et au service de la coopération entre acteurs.

MODÈLES ÉCONOMIQUES ET PILOTAGE BUDGÉTAIRE

Toute action associative s'inscrit dans un équilibre entre valeurs, ressources et moyens. Nos accompagnements permettent de repenser les modèles économiques, de diversifier les financements et de relier la stratégie financière à la stratégie de développement. Nous cherchons à sécuriser les Organisations sans dénaturer leur identité.

STRATÉGIE ET OUTILS DE COMMUNICATION

La « mauvaise » communication est souvent un « symptôme » pour des structures dont l'organisation n'est pas fonctionnelle ou l'ancrage territorial est à réaffirmer. Aussi, notre expertise sur la stratégie ou les outils de communication viennent toujours questionner le sens des actions conduites et leur liens avec le projet de la structure.



CONCEVOIR UN PROJET / PILOTER UN DISPOSITIF

Nous défendons une vision du projet comme outil permettant la transformation sociale. Les dispositifs, quels qu'ils soient, sont des moyens permettant d'atteindre les finalités politiques défendues par l'association. Ainsi, beaucoup de structures ont aujourd'hui perdu de vue cette approche et se sont « piégées » à voir leur action dictée par les cahiers des charges et contraintes des dispositifs. Notre approche permet de redonner sens à ces dispositifs, en réinterrogeant le projet et son articulation avec les politiques publiques, qu'il s'agisse de projet associatif, éducatif, social, politique, pédagogique, ...

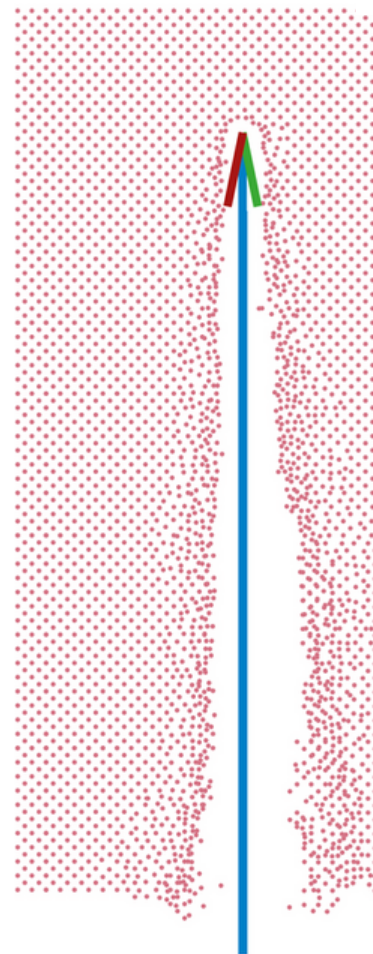
NOS PARTIS PRIS

Impulser et accompagner une démarche

Notre approche de l'accompagnement repose sur une conviction : les solutions durables émergent des acteurs d'une Organisation, à partir de **l'analyse collective des réalités vécues** par celles et ceux qui y agissent au quotidien.

Nos accompagnements s'appuient sur les **savoirs expérientiels** et les connaissances du **travail réel** par les professionnels, que nous venons étayer à partir de **cadres théoriques, de concepts et de grilles de lecture**. Cette approche innovante a pour fil rouge l'éducation populaire : elle permet de dévoiler, reconnaître et valoriser les compétences des acteurs et de les inscrire dans un processus collectif d'apprentissage et de transformations.

Nos accompagnements commencent par une **phase de diagnostic** permettant à la structure de **questionner son ancrage territorial**, sa pertinence dans la réponse qu'elle propose aux besoins des habitants / usagers, mais aussi **ses manières d'agir et de s'organiser**.



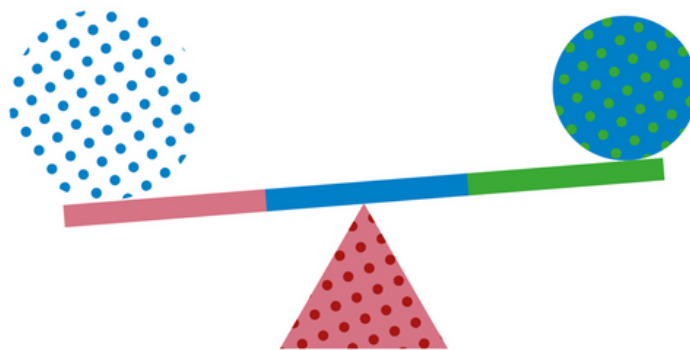
Notre rôle est d'amener les méthodes et outils aux acteurs concernés pour qu'ils réalisent par eux-mêmes ce diagnostic. Notre exigence est de donner une dimension participative à cette phase, en y associant toutes les parties prenantes. Cela nous amène à animer des temps de travail autour du projet associatif, de la connaissance du territoire, ... En apportant une expertise sur la méthode de travail, le contenu produit appartenant, lui, aux acteurs impliqués.

Enfin, nous sommes vigilants à aborder l'ancrage territorial de la structure sous l'angle du croisement entre **territoire administratif et territoire vécu** (c'est-à-dire comment les habitants vivent leur territoire, quelles représentations circulent à son sujet, ...) L'enjeu est de relier données froides et données chaudes pour :

- parvenir à un **panorama pertinent** en terme de connaissances produites,
- **embarquer les habitants / usagers** dans la réflexion à partir de sujets qui les concernent.

En tant qu'accompagnateur, nous guidons les structures de l'ESS afin de **clarifier leur projet, consolider leur modèle, renforcer leur gouvernance** et adapter leur **organisation** aux enjeux actuels, dans une logique d'innovation.

Chaque accompagnement est pensé comme un processus apprenant : il permet de revisiter les pratiques, de (re)donner du sens à l'action collective et de **relier les dimensions politiques, techniques et humaines du projet associatif**.



LA BANQUE ALIMENTAIRE DE FRANCHE-COMTÉ

Du projet politique actualisé à la transformation de l'organisation

- **Le contexte et la demande :** La Banque Alimentaire de Franche-Comté (BA FC) couvre 3 départements avec 250 bénévoles hebdomadaires, 35 associations partenaires et 3 700 tonnes de denrées manipulées par an. En 2019, la nouvelle présidence constate un fonctionnement centré sur le Bureau, peu participatif. La crise sanitaire révèle la capacité d'adaptation de l'association, mais aussi ses fragilités organisationnelles. Le besoin émerge alors de repenser la gouvernance, de redonner place aux bénévoles et de réaffirmer les valeurs d'antigaspi et de dignité. C'est dans ce contexte qu'un accompagnement a été confié à Trajectoire Formation, financé sur fonds propres par la BA FC.
- **Notre proposition :** La démarche a commencé par un diagnostic participatif mené dans les quatre antennes, réalisé par des bénévoles volontaires que nous avons formé aux outils pertinents et avec qui nous avons animé des réunions d'analyse de la matière collectée. Au final, plus de 170 entretiens ont été réalisés auprès de bénévoles et d'associations partenaires. Cette première phase a permis de croiser les regards, de faire émerger des constats partagés et d'identifier les leviers de transformation. A partir de là, un groupe de travail mixte (administrateurs, bénévoles et salariés) a formalisé un projet de développement à trois ans. Enfin, la dernière phase a consisté à traduire ce projet politique dans le fonctionnement de la structure et son modèle économique, en réaffirmant le positionnement politique de la BA FC, reposant sur le don et étant acteur d'accompagnement et non simple logisticien.
- **Les résultats :** L'accompagnement a permis de réaffirmer le projet associatif autour du don et des valeurs de solidarité et de dignité, tout en redonnant une place active aux bénévoles dans la gouvernance. Une véritable dynamique de transformation a remobilisé des forces vives, clarifié les priorités stratégiques et le rôle de chaque instance. L'organisation interne et le modèle économique sont maintenant cohérent avec le projet associatif. Enfin, la démarche a contribué à redynamiser la vie associative et à renforcer l'ancrage territorial de la BA FC.



CÉSAM ORGANISME DE FORMATION (21)

transformer le projet associatif en feuille de route stratégique

- **Le contexte et la demande** : Le Césam, organisme de formation et partenaire territorial situé à Dijon, renouvelle sa direction "historique" en 2024. Par ailleurs, son environnement est très instable (positionné à la fois sur de l'activité de formation et de l'IAE, deux secteurs en forte tension ces dernières années) et fragilise son modèle économique. Des choix importants sont à faire pour assurer l'avenir de l'association. Le conseil d'administration profite du renouvellement de la direction pour formaliser son projet associatif avec l'ancienne direction, garante « historique » du projet et des valeurs. L'arrivée de la nouvelle directrice est l'occasion de définir le projet stratégique et la direction à donner pour les prochaines années. Le Césam sollicite le DLA pour un accompagnement méthodologique permettant d'associer les équipes à la définition des orientations stratégiques.
- **Notre proposition** : Nous avons dans un premier temps accompagné les responsables de pôles à animer des temps avec leur équipes pour s'approprier le nouveau projet associatif et faire un état des lieux de l'activité existante au regard de ce projet. Puis, nous avons animé 4 journées de travail réunissant des salariés et membres du CA volontaires afin de définir les orientations stratégiques pour chacun des 4 axes du projet associatif. Il s'agissait de questionner l'offre existante du Césam en termes de pertinence par rapport à l'axe mais aussi d'efficacité pour répondre aux besoins du territoire. Nous avons également apporté un outillage conceptuel pour consolider l'appropriation du projet associatif.
- **Les résultats** : A partir de la matière produite lors des 4 journées, la direction a formalisé une feuille de route stratégique pour les 5 prochaines années, validée par le CA. Au-delà de cette production, cette action a permis d'initier une démarche participative dans le management au sein du Césam et de relier des équipes très « silotées » de par la nature de leur activité. L'enjeu est de faire commun autour du projet associatif et de l'identité du Césam, dans un moment-clé de son histoire.



CEP LA DOUCE (90)

Utiliser l'analyse du travail pour créer de la « dispute professionnelle »

- **Le contexte et la demande :** Le Centre Éducatif et Professionnel de la Douce à Bavilliers accueille des jeunes protégés par une mesure de placement et leur offre un accompagnement éducatif et professionnel. L'équipe est composée de « jeunes » professionnels issus de différents champs (travail social, animation). Un manque d'approches éducatives cohérentes se fait sentir. L'analyse de la pratique, animée par un thérapeute et centrée sur des approches psychanalytiques, ne répond plus au besoin actuel.
- **Notre proposition :** Nous nous sommes appuyés sur notre expertise dans la Formation En Situation de Travail (FEST), qui repose sur deux piliers :
 - partir du « travail réel » et non du prescrit pour penser le développement des compétences ;
 - utiliser la réflexivité (la capacité à dire comment et pourquoi on réalise son travail) pour donner du sens à son métier et à ses pratiques.

Pour cela, il est nécessaire de réaliser ce qu'on appelle l'analyse du travail : il s'agit d'utiliser des outils d'explicitation et de réflexivité pour découvrir ce qui fait un « bon » professionnel (tous les « savoirs-y-faire » mobilisés dans l'action mais invisibles dans le travail prescrit et dont la personne n'a souvent pas conscience). Aussi, nous avons animé des temps collectifs d'analyse du travail avec 2 équipes du CEP La Douce, permettant de créer un esprit de « dispute professionnelle » (définie selon Yves Clot comme une confrontation constructive entre des professionnels sur les critères de qualité de leur travail).

- **Les résultats :** Immédiatement séduits par la méthode proposée, les professionnels retrouvent du sens à se réunir collectivement pour confronter leurs pratiques. Ils disent apprendre des autres en « décortiquant » comment chacun agit dans une situation précise, mais aussi se sentir plus reliés les uns aux autres via une meilleure connaissance des pratiques de chacun. Par ailleurs, cela permet de faire remonter au management des besoins de formation et d'évolution de l'Organisation pour une meilleure qualité éducative.



MPT PONT-DE-ROIDE (25)

Accompagner le CA à décider de l'opportunité et la pertinence à passer d'EVS à centre social

- **Le contexte et la demande :** Fin 2021, nous sommes contactés par la directrice de la MPT de Pont-de-Roide pour les accompagner sur une réflexion en cours : déjà porteur d'un agrément Espace de Vie Sociale, l'association se demande si elle devrait écouter les arguments de la CAF du Doubs qui l'incite à demander un agrément centre social. Au-delà d'un apport financier, cela apporterait, selon la CAF, une réponse à des besoins prégnants des habitants, une reconnaissance et un positionnement stratégique sur le territoire. N'ayant pas de problème financier et n'ayant pas encore mis à jour le diagnostic de territoire, la MPT se questionne : est-il pertinent de faire une demande d'agrément centre social alors que les élus locaux y sont réticents et que la confusion entre CCAS et Centre Social est permanente ? Qu'est-ce que cela changerait dans le fonctionnement ? Et surtout, est-ce que ça correspond aux valeurs et au projet ? Il se posait la question de la pertinence d'aller vers un agrément centre social : opportunité politique, institutionnelle et financière peut-être, mais aussi risque de « s'enfermer » dans un dispositif perçu comme une perte de liberté et de marge de manœuvre.
- **Notre proposition :** Trajectoire Formation a accompagné le CA et l'équipe salariée pendant 5 séances de travail sur une durée de 8 mois. Nous avons apporté des témoignages d'associations portant un agrément centre social et nous avons amené une méthode permettant d'analyser les leviers et les risques de ce changement d'agrément. Surtout, nous avons animé une dynamique de questionnement sur le rôle et le projet de la MPT, qui a trouvé des échos chez des bénévoles et salariés enthousiastes à l'idée de se questionner sur le sens de leur action.
- **Les résultats :** Au final, le Conseil d'administration a voté en faveur d'un maintien de l'agrément EVS pour un prochain contrat de projet : l'agrément centre social n'étant pas, à l'époque, une opportunité si intéressante que cela, par rapport au projet associatif et au rôle politique que la MPT souhaitait jouer sur le territoire rudipontain. Cette décision politique, murement réfléchie, a été défendue par le CA auprès de la CAF et de la Commune, ce qui a été l'occasion de renforcer le partenariat avec ces acteurs.



APEI DE LONS-LE-SAUNIER - POLE SERVICES ET HABITATS (39)

S'outiller pour une "vraie" démarche participative avec les usagers

- **Le contexte et la demande :** L'APEI de Lons-Le-Saunier gère différents établissements et dispositifs à destination de personnes en situation de handicap. La loi de 2002 oblige à organiser des instances participatives avec les usagers. Le constat partagé entre équipe et direction est celui d'une « pauvreté » dans la dynamique de ces espaces : en termes de personnes présentes, de participation « réelle » (prise de parole, dynamique de groupe, ...) et de contenus produits. Ces espaces n'apportent pas satisfaction par rapport aux ambitions de la structure, quand bien même ils répondent aux exigences réglementaires. L'APEI nous sollicite à l'été 2025 pour les outiller à l'animation d'espaces participatifs.
- **Notre proposition :** Nous avons proposé une formation-action afin d'accompagner l'équipe de travailleurs sociaux et les cadres à l'animation d'espaces participatifs. Pour cela, nous avons construit une proposition qui alternait entre :
 - des séances de formation où nous apportons des outils d'animation, des repères sur la dynamique de groupe et où nous préparons le prochain temps participatif,
 - des espaces participatifs avec les usagers animés par les professionnels à partir de ce que nous avons préparé avec eux,
 - des séances de traitement de l'expérience vécue complétée par d'autres apports méthodologiques et conceptuels.
- **Les résultats :** Les espaces participatifs de l'APEI produisent désormais une matière exploitable et qui permet une vraie co-construction avec les usagers. Des réflexions naissent au sein de l'équipe pour repenser la participation des personnes accompagnées au-delà des instances obligatoires. Un questionnaire est en chemin sur le métier des travailleurs sociaux, qui sortent du rôle d'accompagnateur de l'éducation spécialisée pour se rapprocher de celui d'animateur de l'éducation populaire. Des convergences naissent entre ces deux champs conceptuellement si proches mais institutionnellement séparés.



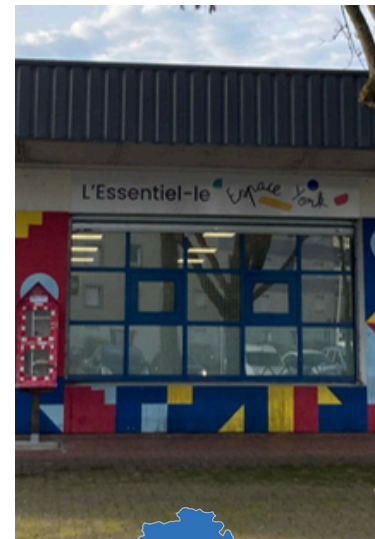
MJC L'ESSENTIEL.LE (21)

transformer la gouvernance pour relier politique et technique

- **Le contexte et la demande :** Début 2022, le centre social et la MJC des Grésilles à Dijon fusionnent suite à une volonté de la Ville et de la CAF de Côte d'Or. Ce rapprochement, initié en 2015, aboutit avec la création d'une unique association et la reprise en tant qu'employeur de salariés issus de 3 structures différentes (les PEP21 gérant les ACM auparavant sur le territoire, activité reprise par la nouvelle structure). Fin 2022, plusieurs événements font apparaître au Conseil d'administration de l'Essentiel.le le besoin d'être formé sur des points « techniques » concernant l'administration et la gouvernance associatives. Ainsi, les bénévoles nouvellement élus, non experts du fonctionnement associatif, ont besoin d'être accompagné à la fois sur la connaissance du fonctionnement d'une association (ce que dit la loi, ce qu'il est possible de faire ou non) mais aussi sur comment faire vivre leur association au quotidien (l'organisation des instances, la répartition des rôles, la prise de décision, ...)
- **Notre proposition :** Ne voulant pas réduire notre proposition à une approche « techniciste », qui viendrait uniquement apporter de la connaissance réglementaire et juridique, nous avons travaillé avec le Conseil d'administration la traduction du projet associatif dans la gouvernance de l'association. L'enjeu était d'avoir une cohérence entre les choix techniques et politiques de l'Essentiel.le. Ainsi, nous avons proposé 5 séances de formation de courte durée, en soirée, autour des thématiques suivantes :
 - les délégations de pouvoir entre CA, Bureau et direction,
 - différencier les fonctions de chef de personnel et d'employeur,
 - animer des espaces de concertation et/ou de décision.

Chaque thématique était traitée durant 2 séances pour permettre des apports juridiques et/ou de bonnes pratiques et une mise en débat de ces apports aux regards du projet associatif de l'Essentiel.Le.

- **Les résultats :** Les administrateurs ont compris que si la loi était utile et nécessaire, la force du modèle associatif tient justement à la souplesse laissée à chaque structure pour organiser sa gouvernance selon son projet. Des décisions ont été prises collectivement concernant la répartition des rôles, les instances, ... Et surtout le CA a été repositionné dans un rôle de garant du projet associatif, les éléments liés à la gestion et à la fonction employeur étant délégués au Bureau et/ou à la direction.



ASSOCIATION FAMILIALE DE LOISIRS ÉDUCATIFS ET DE FORMATION (67)

Outils le management et construire la coopération siège - sites

- **Le contexte et la demande :** L'ALEF est une association spécialisée dans l'accueil de l'enfant dans le Bas-Rhin : gestion d'Accueils Collectifs de Mineurs et d'Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants. Un audit interne a identifié en 2019 des besoins de formation en management, aussi bien pour l'équipe de direction du siège que pour l'encadrement opérationnel de chaque structure (ACM / EAJE). Plus particulièrement, deux éléments sont en tension à ce moment-là : le positionnement hiérarchique et le positionnement fonctionnel. Cette tension se pose notamment entre la posture d'animateur ou d'éducateur et celle de Directeur. L'ALEF nous contacte pour construire une formation à destination de ses salariés occupant une fonction de manager.
- **Notre proposition :** Nous avons proposé une formation-action, déclinée en 3 modalités complémentaires :
 - des journées thématiques pour l'ensemble des participants, sur des concepts nécessaires pour la fonction de management,
 - des ateliers des pratiques par fonction (direction ACM, EAJE ou fonctions supports du siège) pour analyser des situations,
 - un accès « à la carte » à 4 journées (choisies par les participants) en :
 - formation diplômante DESJEPS (direction de structure) pour les fonctions supports du siège
 - et DEJEPS (coordination de projet) pour les directions ACM et EAJE.
- **Les résultats :** La proposition a permis d'outiller méthodologiquement et conceptuellement les personnes ayant une fonction managériale au sein de l'ALEF. Par ailleurs, elle a mis à jour les évolutions nécessaires de l'Organisation pour atteindre les objectifs recherchés, particulièrement les relations siège - sites. Un travail plus particulier sur la coopération entre ces entités a été réalisé durant la formation. Enfin, au terme de la formation-action, l'ALEF relevait la création d'une culture managériale commune entre les salariés occupant cette fonction, culture commune reliée au projet et aux valeurs de l'association.



NOS INTERVENANTS COMPLICES

Trajectoire Formation dispose d'une équipe d'intervenants : des professionnels qui animent les formations et accompagnements, qui font partie intégrante de l'équipe et qui contribuent à la mise en œuvre du projet associatif. Certains sont salariés, d'autres non. Une vision réductrice pourrait traduire cette différence de statut en « équipe permanente » et « vacataires ». Mais, bien conscients que ce n'est pas le statut qui fait l'adhésion au projet, nous préférons désigner ces personnes qui font partie de l'équipe, sans en faire partie, des « complices ».

PIERRE CREVOISIER / EXPERT FINANCEMENT ET MODÈLE ÉCONOMIQUE

Militant associatif depuis l'adolescence, je démarre mon activité professionnelle en 1995 au service d'une organisation de jeunesse et de développement rural, pour y accompagner des projets collectifs portés par des jeunes. J'y découvre la capacité des hommes et des femmes à s'organiser collectivement et à agir sur l'amélioration de leurs conditions de vie.

Pour compléter cette expérience, je me forme à la conduite de projets du développement territorial, et travaille durant 10 années au sein d'une structure d'accompagnement à la création d'entreprises, mais aussi d'associations ou de collectivités développant des activités et des emplois sur leurs territoires. En 2013, je fais le choix de « voler de mes propres ailes » en créant ma petite entreprise « En Confluence », et en me mettant au service des associations et acteurs de l'ESS, en accompagnant le développement et la gestion de leurs projets.



Dès 2014, Trajectoire Formation me fait confiance, et me donne une place au sein de l'équipe pédagogique des DESJEPS. Je tente depuis d'apporter aux apprenants une nouvelles « paire de lunettes », celle du regard économique, outil essentiel à la fonction de direction de structure ou de projet : pilotage économique et financier, gestion budgétaire prévisionnelle, recherche de financements.

En parallèle, je travaille avec TF dans l'accompagnement de structures et dans le développement de propositions de formation continue auprès de professionnels.

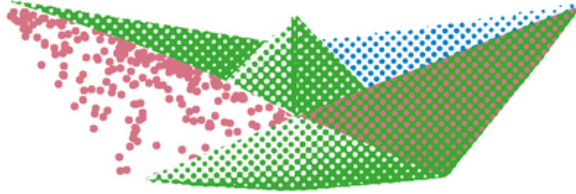
JULIETTE TOMASETTI / EXPORTE COMMUNICATION

Juliette Tomasetti travaille pour l'agence de communication We used to be friends. Composée de 4 salariés à temps complet au service de structures phares de la culture, de l'éducation populaire, des musiques actuelles, du cinéma, ... L'Agence We Used To Be Friends est implantée dans le Nord Franche-Comté depuis septembre 2017. La structure est spécialisée dans la formation de terrain sur des sujets de communication. WUTBF a été créé suite à un constat : peu d'indépendants proposaient dans notre région leurs services en communication alors que le besoin des structures locales allait croissant. En effet, bon nombre de services intégrés souffrent du manque de temps, ont des besoins souvent très ponctuels et sont parfois peu formés face à ces missions chronophages.



Quelques références d'accompagnements / formations :

- Coordinatrice communication / Cinémas d'Aujourd'hui / Festival Entrevues
- Responsable communication / Le Moloco – Scene de musiques actuelles du Pays de Montbéliard
- Intervenante communication / Réseaux Sociaux BGE
- Coordinatrice communication et Community management / SCIC Turbullance – Festival Le Jardin du Michel
- Formatrice DESJEPS Direction de structure et de projet / Trajectoire Formation



CONTACT

 03 81 96 70 92

 pauline.fattelay@trajectoire-formation.com

 www.trajectoire-formation.com

