

« JOURNEE DU BENEVOLAT ET DE L'EMPLOI ASSOCIATIF »

1^{er} octobre 2010 à Machecoul – Espace de Retz

SYNTHESE



Organisée par le Conseil de Développement du Pays de Grandlieu, Machecoul, Logne

En partenariat avec :



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....	2
1.1. Contexte	3
1.2. Mot d'accueil	3
1.3. Introduction historique.....	4
2. LA VIE ASSOCIATIVE SELON 3 REGARDS	5
2.1. Regard d'un représentant d'une coordination régionale de la vie associative.....	5
2.2. Regard d'un représentant d'une association locale.....	6
2.3. Regard d'un élu municipal.....	7
3. LE PROFIL DU BENEVOLE	10
4. L'EMPLOI ASSOCIATIF.....	13
4.1. Le tissu associatif sur le Pays de Grandlieu, Machecoul, Logne.....	13
4.2. Les grandes évolutions du secteur associatif français.....	16
4.3. Les dispositifs de mutualisation de l'emploi associatif – FAL44.....	18
4.4. Un groupement employeur : L'AGEPLA.....	20
4.5. le Collectif Spectacles en Retz : Le soutien aux ateliers de théâtre par un dispositif de mise à disposition.....	20
4.6. Une mutualisation de l'emploi entre une collectivité et une association.....	21

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte

Laurent ROBIN, membre du Conseil de Développement, référent du groupe « emploi associatif » depuis 2008, Président de l'école de musique de Machecoul depuis 2010

Lors des différents travaux du conseil de développement notamment dans le domaine culturel et des services à la personne, les bénévoles associatifs locaux ont exprimé des difficultés accrues par la fonction employeur. Une étude menée par Musique et Danse en Loire Atlantique commanditée par le Syndicat de Pays en 2007/2008 sur les écoles de musique a révélé également une certaine précarité salariale.

Pour approfondir ces différents constats, un travail a été réalisé dans le cadre du conseil de développement sous l'angle de l'emploi associatif en 2009: « *Quel paysage de l'emploi associatif sur le Pays de Grandlieu, Machecoul, Logne ?* ». Le rapport montre le rôle économique et structurant que joue le secteur associatif sur un territoire. Il en ressort également deux enseignements : la nécessité d'un soutien de la vie associative (mutualisation, meilleure information, accompagnement, formation...) et le développement de l'emploi partagé. Cette étude précise également que ces deux orientations ne peuvent se déconnecter l'une de l'autre. Un emploi plus stable soulage les bénévoles dans leur fonction employeur. C'est aussi vrai dans le sens inverse. L'accompagnement, la formation et l'information des bénévoles aura un impact certain sur la qualité et la quantité de l'emploi et surtout sur la qualité de la gestion des ressources humaines. Se poser la question du soutien de la vie associative interpelle aussi la relation des associations aux pouvoirs publics.

Afin de poursuivre et approfondir ce travail, le conseil de développement a donc organisé cette journée qui a pour objectif de répondre aux questions suivantes :

Comment soutenir les associations dans leur développement et leur gestion quotidienne ?

Comment favoriser une dynamique de mutualisation notamment en matière d'emploi pour lutter contre la précarité ?

Quelles relations peuvent-elles entretenir avec les acteurs publics ?

Les éléments recueillis depuis le début de la démarche feront l'objet d'un rapport transmis aux élus du territoire et aux associations.

Cette journée est le résultat d'une collaboration active avec les acteurs locaux (associations culturelles, sportives, services à la personne... et les élus locaux) et les partenaires ressources de la vie associative (FAL44, CPCA, CDVA, CG44 service insertion, FONDES, AGEPLA, GE Sport 44...). Remerciement à la ville de Machecoul qui nous accueille aujourd'hui.

1.2. Mot d'accueil

Alain de la Garanderie, Maire de Machecoul, commune hôte de la manifestation, membre élu du Syndicat de Pays de Grandlieu, Machecoul, Logne

Après avoir remercié les participants, Monsieur le Maire exprime sa satisfaction de pouvoir mettre à disposition l'Espace de Retz, équipement culturel de la municipalité, à l'accueil de temps d'échanges, à l'acquisition de connaissances et de formation, démarche favorable à l'expression pour tous. « *Les rencontres comme celle de ce jour, font partie des moyens de cet approfondissement des connaissances, par les échanges, par notre découverte et notre perception de ce dont d'autres sont porteurs ou messagers.* »

Le monde associatif et son rôle social

« *Notre société a besoin du monde associatif. Je dis bien le « monde » car il s'agit, au sein de notre société, du regroupement d'un nombre considérable de personnes vers ce vecteur associatif qui favorise un réel foisonnement des expressions. C'est bien ainsi que des projets très divers et souvent forts trouvent leur genèse et ceci touche tous les domaines de la vie sociale.* »

Les liens avec les élus

« *Quand on parle de « vie sociale », on parle d'une réalité globale à laquelle les élus sont en contact dans leur quotidienneté. Les élus sont aussi bien souvent issus de leur propre démarche associative. Dans le cas contraire, ils découvrent cet univers très vite : la vie publique des élus doit en effet rester, dans son essence, assez proche du principe associatif. On peut être responsable, et on le doit ; mais on doit aussi prendre en compte des avis, entendre, faire participer, restituer le pourquoi des décisions. On n'est pas propriétaire de l'entreprise mairie mais acteur ! Et ceci pas seulement lors d'une Assemblée générale annuelle. En même temps les élus sont conscients qu'ils doivent favoriser le déploiement des*

engagements bénévoles puisque ceux ci sont utiles au plus grand nombre. Parfois il leur faut compenser des fragilités de ce tissu associatif, en attendant que des relais se fassent. Nous sommes constamment en « proximité » avec les associations : cette proximité s'exerce parfois dans une logique d'accompagnement, souvent celle de partenariats, parfois aussi de délégation de service public. »

Le bénévolat et la nécessité d'accompagnement, de structuration et de mutualisation

« J'ai confiance dans le « fait associatif » et je ne crois pas vraiment que le bénévolat se perde, comme on l'entend souvent. En plus « se perd ce qui n'est pas accompagné ». Car le bénévolat n'est qu'une démarche humaine, et comme telle elle a ses temps forts et ses brouillards, parfois ses orages, mais parfois et plus souvent elle vit de la richesse et des éclairages que chacun contribue à apporter. Néanmoins les réalités sont là. Les associations doivent se structurer, être davantage en phase avec des obligations réglementaires. Elles doivent, « se professionnaliser », même si ce terme ne me convient pas vraiment, et devenir plus proches de l'efficacité. Il leur faut répondre à plus de rigueur de gestion, à plus de pertinence dans la qualité des prestations proposées. C'est ainsi que se pose de plus en plus le problème de l'organisation des structures associatives, de la mutualisation éventuelle des personnels de gestion ou même de prestations, et ceci dans tous les domaines de la vie sociale. C'est un peu comme si on devait maintenant se poser cette question : **Après une analyse des situations et dans le cadre d'une démarche critique, comment dorénavant poursuivre le chemin ensemble ?** »

« Le thème de cette « Journée du bénévolat et de l'emploi associatif » est donc clair. J'espère que nous trouverons ensemble des réponses à nos interrogations communes : je le ressens comme un besoin important, d'autant que je pense que les élus ne peuvent s'occuper de tout et ne doivent pas se mêler de tout dans la cité. Il faut veiller à harmoniser ce qui ne l'est pas mais à maintenir les forces en présence sans lesquelles la vie dans la cité serait plus pauvre. Ainsi il ne faut pas se précipiter quand une fragilité associative perdure et municipaliser trop rapidement cette structure fragilisée, ce qui n'est jamais réversible. Ceci reste cependant nécessaire parfois. Les élus peuvent mettre en cohérence les divers outils présents dans la cité, dont ceux du tissu associatif qui y sont très présents. Etre chef d'orchestre est déjà un beau rôle et c'est plutôt ainsi que la partition que nous écrivons et jouons ensemble sera audible. »

1.3. Introduction historique

Anne CHARLOT, chargée de mission au syndicat de Pays de Grandlieu, Machecoul, Logne, animatrice du Conseil de Développement

« La reconnaissance aux citoyens du droit de s'assembler et de former entre eux des sociétés a été proclamée il y a plus de deux siècles en 1790. Cette liberté d'expression et d'organisation collective sera très rapidement remise en cause par des craintes liées aux clubs politiques, ou l'éventuelle reconstitution d'anciennes corporations. Se met alors en œuvre un siècle d'interdiction de la liberté d'association instaurée successivement par le décret Allarde en 1791 interdisant de fait les grèves et les constitutions de syndicats et suivi de très près par la loi Chapelier la même année proscrivant les organisations ouvrières et les corporations des métiers. Après de nombreux débats et ébauches, Pierre Waldeck Rousseau, fait adopter la loi 1901 relative aux associations.

Plus d'un siècle d'affirmation, d'hésitations, de replis et de ténacité pour voir enfin proclamée cette loi que certains comme Thierry JEANTET qualifieront de « Big-bang » dans le droit français.

En un siècle, les initiatives associatives ont investi progressivement l'ensemble de la vie sociale qui donnerait à voir une société en réduction, voire « d'hologramme de la société » selon Michel ADAM

Plus d'un siècle après la promulgation de cette loi, nous sommes réunis pour comprendre ensemble certaines évolutions qui ont commencé depuis quelques décennies.

Au cours de ce siècle, les associations ont rempli des fonctions sociales et mais aussi économiques par l'emploi et les services qu'elles génèrent, et ce tout en ayant un statut associatif et une finalité sociale. L'originalité des associations, qui pour fonctionner, est ne pas s'appuyer que sur la seule vente de services, mais aussi la mobilisation de fonds, l'implication volontaire des bénévoles et de réseaux de solidarités qui participent par la même à une économie plurielle.

Il faut donc arriver à construire une approche économique plus complexe pour prendre en compte la spécificité des associations.

Polanyi parlera d'approche substantive où « Les relations sociales de l'homme englobent, en général, son économie ». » (Polanyi).

C'est le champ de l'économie sociale et solidaire qui a donc été privilégié par le groupe de travail pour aborder la vie associative. »

2. LA VIE ASSOCIATIVE SELON 3 REGARDS

2.1. Regard d'un représentant d'une coordination régionale de la vie associative

Gilles CAVE est Président de la Conférence Permanente des Coordinations Associative des Pays de Loire et secrétaire général de la Fédération des Amicales Laïques 44. : « Quelles sont les évolutions, observations et analyses du secteur associatif ? »

2.1.1. Quelques chiffres

Au niveau national : 1,1 millions d'associations pour 14 millions de bénévoles

En Pays de la Loire : environ 60 000 associations pour 700 000 bénévoles

En Loire-Atlantique : environ 20 000 associations pour 300 000 bénévoles, 41 000 salariés, 6000 emplois créés en 6 ans.

D'après l'étude nationale de Recherche et solidarités « Bilan de l'emploi 2009 dans l'économie sociale » :

- Progression de l'emploi plus forte que dans le secteur privé concurrentiel :

Le secteur de l'ESS (associations, coopératives, mutuelles) **créé 2,5 fois plus** d'emplois que le secteur traditionnel. On compte près de **200 000 établissements, 2, 3 millions de salariés** et une masse salariale de 49 milliards d'euros. Il représente **12% du nombre de salariés** et 10% de la masse salariale distribuée. Tous ces chiffres sont en augmentation!

- Des poids différents par rapport à l'emploi total

Les associations représentent **83 % des structures de l'ESS** et **77 % du nombre de salariés**. Mais **80 % des associations ne sont pas employeurs!**

Poids par rapport à l'emploi total :

- ✓ 9,4 % dans les associations,
- ✓ 1,7 % dans les coopératives,
- ✓ 0,3 % dans les mutuelles

2.1.2. Les évolutions

Les évolutions internes

- ✓ La montée en puissance des activités économiques et de la professionnalisation
 - Fonction employeur
 - Gestion financière
 - Gouvernance
 - Risque de perte de sens
- ✓ L'individualisme et l'effritement du bénévolat
- ✓ Le « détournement » du statut associatif

Les évolutions externes

- ✓ Complexification administrative grandissante
- ✓ Juridisation ambiante
- ✓ L'obsession du risque « zéro »
- ✓ Le contexte économique et social
- ✓ L'évolution du droit européen
- ✓ Le positionnement des collectivités locales
- ✓ L'objectif d'employabilité
- ✓ La réforme des collectivités territoriales

2.1.3. Les pistes de solutions proposées

Pour les associations

- ✓ Réactualiser, revisiter, redéfinir son projet associatif
- ✓ Etre fédérées
- ✓ Clarifier ses rapports à l'emploi et la professionnalisation
- ✓ Aller à l'information, rechercher l'accompagnement

- ✓ Externaliser certaines fonctions... ou les mutualiser
- ✓ Former les bénévoles... et ses salariés
- ✓ Clarifier ses relations avec les collectivités locales
- ✓ Militantisme associatif

Pour les collectivités locales

- ✓ Un vrai projet politique pour la vie associative
- ✓ Ne pas se substituer à l'action associative
- ✓ Des espaces de dialogue et de concertation
- ✓ Les moyens de simplification administrative
- ✓ Le conventionnement : un outil de relation
- ✓ L'association employeur

2.2. Regard d'un représentant d'une association locale

Marc BODINEAU a été Président de l'Amicale Laïque de Sucé sur Erdre pendant 8 ans et actuellement administrateur de l'association les Pieds dans le Paf, de la FAL 44 et de l'Amicale Laïque Beau Soleil à la Chapelle sur Erdre : « Comment faire vivre une dynamique associative et mobiliser ses administrateurs, bénévoles et adhérents dans le temps ? Quel est le rôle d'une assemblée générale»

« J'interviens à plusieurs titres, mes expériences m'ont permis de voir différents niveaux d'associations (associations locales employeurs ou non, fédérations...).

Les bénévoles interviennent dans un cadre de la loi 1901. Ce n'est pas par hasard et peut être un enjeu de le faire vivre tel que cela a été pensé au risque de tomber dans toutes sortes de dérives notamment des prises de pouvoir qui peuvent couper l'existence démocratique et ne pas permettre à chacun de trouver sa place dans le cadre du projet association.

Le cadre de la loi 1901 démarre par une A.G. qui va élire un C.A. qui va lui même élire un bureau. Une A.G. est un moment essentiel, même si c'est très souvent très compliqué de faire venir les adhérents, parfois des moments de désillusion.. On peut se dire que nos adhérents consomment, ne sont pas forcément très intéressés par ce qui se passent dans l'association. Je pense que oui on est dans une société individualiste, si on milite dans une association, il faut être très convaincu car une navigation sans doute à contre sens et prendre en compte les évolutions sociétales.

Concrètement, une A.G. quand on essaie de la faire : avant tout c'est un moment de préparation collective au niveau d'un C.A., une information directe ou indirecte avec peut être des impératifs de représentativité (ex : toutes les sections représentées), après il y a toutes sortes de ficelles pour mobiliser (un pot, l'occasion pour présenter un film, un diaporama, enfin quelque chose qui fédère)

Au-delà du moyen de mobilisation, il est impératif dans une A.G. de respecter profondément le déroulement : rapport financier, moral et d'activité et surtout les propositions de ce qui va se passer donc la construction d'une vision (où on veut amener l'association). Durant cette A.G., il est nécessaire de comprendre que ce qui va être décidé sera le support du projet association pour toute l'année qui va suivre.

Souvent une A.G. peut être bâclée car on se dit qu'il n'y aura beaucoup de monde. Ou alors on peut ne pas accepter le fait que ce soit un exercice fondateur pour l'exercice suivant. C'est un espace de réflexion, de décision qui va donner un espace électif. Après ce qui est décidé (...) c'est le CA qui va être acteur de la mise en œuvre. ..

Une des clefs qui me paraît importante à prendre ne compte aujourd'hui : les gens ont de moins en moins de temps pour participer et ce temps là est donc précieux, on ne peut pas le gaspiller. Cela signifie que le déroulement doit être pointu.

Par ex : à l'Amicale Laïque de Sucé sur Erdre, nous avons limité à un CA par trimestre, et entre les 2, des bureaux (2) C'est vrai que cela produit un C.A. assez dense mais cela permet de ne pas trop mobiliser les administrateurs ou plutôt de faire des implications plus directes et le bureau joue le rôle de pilotage politique et de réflexion.... Cette souplesse a permis de pouvoir apporter une dynamique sans trop mobiliser.

L'autre aspect dans une association est l'importance de considération, du discernement, et des exigences personnelles et collectives. Je pense que l'on est avant tout dans des rapports de liens humains, des gens qui donnent de leur temps, il est impératif de les reconnaître. Mais aussi il faut mettre en œuvre des considérations concrètes et un adhérent qui donne du temps peut donc recevoir à son tour une possibilité d'aide à son émancipation (ex : formations). D'autant plus qu'aujourd'hui les associations ont une exigence plus complexe en matière de bénévolat ...

Ce qui m'a fait plaisir au cours de mes expériences, est de voir des gens à travers le bénévolat changer de parcours professionnel, de reprendre des parcours professionnels ou de témoigner de vrais transformations personnelles à travers leur rapport aux autres... C'est important pour moi que l'association joue ce rôle et que quelque part, on a aussi des devoirs par rapport à notre propre bénévolat.... »

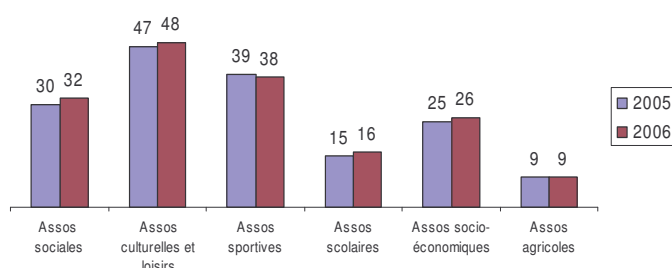
2.3. Regard d'un élu municipal

Dominique BECOT est adjoint au lien social, à la vie associative et à la jeunesse de la commune de BLAIN et participe à la mise en place d'une politique de soutien à la vie associative : « Vous avez mis en place toute une démarche de mobilisation de la vie associative de votre commune pour élaborer une forme de contractualisation partenariale. Quels ont été vos motivations ? Le chemin entrepris ? Les actions qui en découlent ? »

Commune de Blain :

- ✓ 9 400 habitants
- ✓ 10 000 hectares (Est-Ouest = 16 km par la route)
- ✓ 3 bourgs (dont 1 de 6 000 habitants)
- ✓ 157 associations
- ✓ 54% des actifs travaillent dans la région nantaise
- ✓ une forte présence de l'emploi tertiaire (services à la personne)

Evolution du nombre d'associations par secteur



Un constat municipal:

- ✓ Une situation dégradée et une volonté de transformation des relations entre la collectivité et les associations
- ✓ Des dossiers de demandes de subvention peu renseignés
- ✓ Une relation entre communes et associations résumée à un « guichet »
- ✓ Un tissu associatif émietté et peu identifié à la dimension du territoire

Un objectif municipal:

- ✓ une volonté de refonder la vie associative et de mobiliser le bénévolat comme acteur du territoire.
- ✓ Autour de quatre axes: la solidarité, l'éducation, l'environnement et le développement du territoire.

Trois axes pour refonder les relations commune - associations

- ✓ Le concept électif comme axe prioritaire
- ✓ Un partenariat de relations coopératives
- ✓ Le choix de l'accompagnement au changement

Un processus de mise en œuvre en 8 étapes

- ✓ Sensibiliser les élus
- ✓ Mobiliser les services
- ✓ Construire l'état des lieux
- ✓ Mobiliser les acteurs (réunion publique)
- ✓ Travailler à une production écrite (comité technique – volontariat)
- ✓ Retourner vers les acteurs (réunion publique)
- ✓ Structurer le changement (création du 2CVAB) et La création d'un Office des Sports
- ✓ Et ...combiner les actions de mise œuvre...

Les actions réalisées....

- ✓ L'élection du conseil communal de la vie associative et du bénévolat
- ✓ Mise en place de 4 ateliers du 2CVAB (Conseil Communal de la Vie Associative et du Bénévolat)
- ✓ Refonte du dossier de demande de subvention
- ✓ Création d'une nouvelle classification du tissu associatif blinois et création du paysage associatif blinois
- ✓ Création de formations à destination des bénévoles
- ✓ Proposition d'une politique de conventionnement sur 3 ans

Exemple d'action concrète.....

La création du « conseil communal de la vie associative et du bénévolat » : Le 2CVAB

✓ 1ère étape : Modalités du 2CVAB

Projet de rédaction du texte régissant les modalités de la création du 2CVAB rédigé par le comité technique composé d'élus et d'associations (sport, loisirs/culture, social, scolarité) créé à l'issue de la réunion des associations blinoises en date du 23 juin 2008. « *La commune de Blain, soucieuse de promouvoir la vie associative locale et les bénévoles qui y œuvrent d'une part, et de favoriser le développement des associations comme vecteur du développement local de la commune d'autre part, l'équipe municipale s'est orientée vers la création d'une 2CVAB, instance d'échange, de dialogue, de développement et de promotion composée de représentants élus de la vie associative et d'élus municipaux blinois* »

✓ 2ème étape : composition du 2CVAB

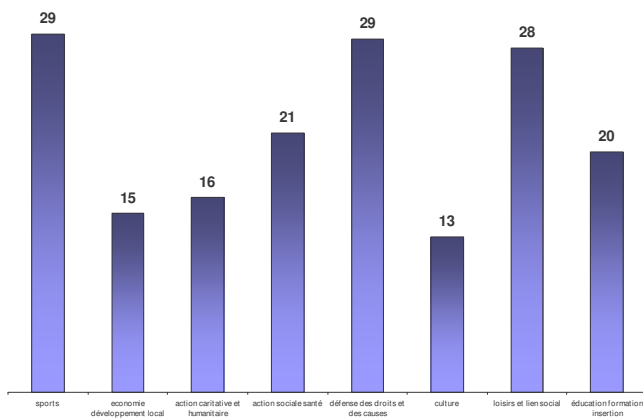
Election du 2CVAB en 2009 avec mise en place d'une attestation d'agrément par le conseil d'administration au bénéfice du candidat au 2CVAB, déposée en mars 2009

✓ 3ème étape : réunion plénière en mai 2009

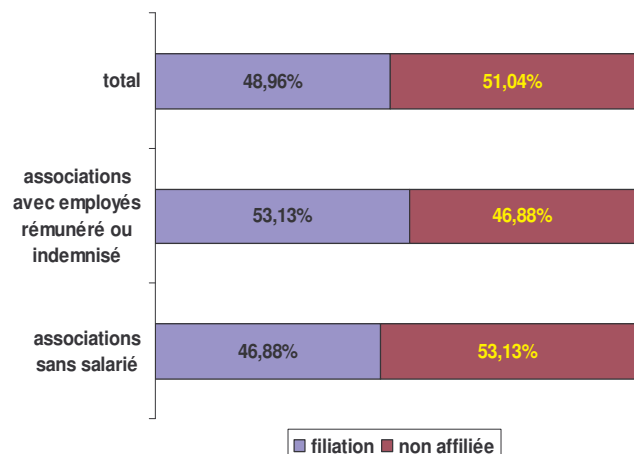
Atelier paysage associatif
Atelier communication
Atelier mutualisation
Atelier formation

Exemple d'atelier: l'atelier « paysage associatif » des services, des bénévoles, et des élus pour une meilleure connaissance du tissu associatif et des bénévoles du territoire

Age moyen des associations par secteur



Adhésion à des fédérations ou des réseaux d'associations



	association sans salariés	associations avec employés R/I	Total	Volume du travail bénévole en heures	Nombre d'emplois en ETP*
sports	19%	5%	16%	2656	2
économie développement local	8%	0%	6%	1000	1
action caritative et humanitaire	2%	0%	1%	227	0,2
action sociale santé	10%	37%	16%	2613	2
défense des droits et des causes	3%	0%	2%	370	0,2
culture	2%	52%	13%	2109	1
loisirs et lien social	56%	6%	45%	7322	5
éducation formation insertion	0%	0%	0%	0	0
Total	100%	100%	100%	16297	11,04

	Nombre de salariés ou indemnisés	Nombre annuel d'heures de présence	Equivalent temps plein (1604h)	%
sports	22	4 439	3	4%
économie développement local	3	4 828	3	4%
action caritative et humanitaire	-	-	-	0%

action sociale santé	129	63 363	40	52%
défense des droits et des causes	-	-	-	0%
culture	50	9 398	6	8%
loisirs et lien social	49	31 729	20	26%
éducation formation insertion	66	7 541	5	6%
Total	319	121 298	76	100 %

- ✓ La création du 2CVAB,

Les points positifs

- ✓ La création de 4 ateliers qui travaillent à des solutions pratiques et concrètes
- ✓ Une nouvelle classification associative
- ✓ Un nouveau dossier de demande de subvention,
- ✓ Création de relations entre les associations
- ✓ Création d'un lieu d'échanges entre intérêt général et utilité sociale
- ✓ Un travail sécurisant pour les élus
- ✓ Un repérage de l'initiative locale par les réseaux

Les points difficiles

- ✓ Les résistances aux changements
- ✓ Les difficultés liées à une méconnaissance des problématiques associatives
- ✓ La mobilisation collective reste encore timide. On laisse faire l'institution, mais on lui demande beaucoup
- ✓ L'identité du 2CVAB reste à renforcer.
- ✓ Les difficultés liées au contexte national et des tensions sur les crédits
- ✓ La mise en œuvre des objectifs communaux variable selon les élus
- ✓ La question de la reconnaissance toujours d'actualité

Enjeu : Prise de conscience d'une nouvelle réalité entre réseau et partenariat ?

Enjeu : Quelle suite au 2CVAB, quelle identité?

3. LE PROFIL DU BENEVOLE

Lionel PROUTEAU, maître de conférences en économie, a analysé de nombreuses enquêtes (réalisées par l'INSEE) en matière de bénévolat qu'il soit informel ou formel. Il s'agira donc aujourd'hui d'avoir une connaissance détaillée du bénévolat formel organisé dans le cadre associatif : « Qui sont les bénévoles des associations ? Quelles sont les différentes formes d'engagements ? »

Combien de bénévoles en France ?

- ✓ Enquête Vie associative INSEE 2002 : environ 13 millions, dont 12 millions en associations.
- ✓ Enquête Tchernonog 2005 auprès des associations : environ 14 millions de bénévoles associatifs

3.1.1. Qui sont-ils ?

D'après l'analyse d'enquêtes INSEE, voici les grandes tendances que l'on peut extraire :

- ✓ Moins de femmes que d'hommes
- ✓ Importance de la représentation des 35 – 65 ans (surtout les 35 – 45 ans)
- ✓ Forte représentation des personnes ayant le bac et un diplôme d'enseignement supérieur
- ✓ Surreprésentation des cadres supérieurs et professions intermédiaires – sous représentation des ouvriers (forte représentation des agriculteurs en activité, même si démographiquement parlant, la proportion est beaucoup plus faible aujourd'hui)
- ✓ Sous représentation des personnes dont les revenus domestiques sont faibles
- ✓ Vivre dans une famille nombreuse sans très jeune enfant stimule la participation
- ✓ Une pratique religieuse régulière stimule la participation
- ✓ Transmission intergénérationnelle du comportement bénévole

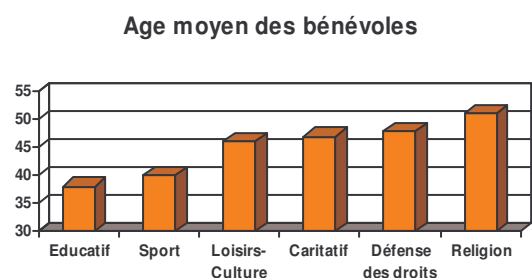
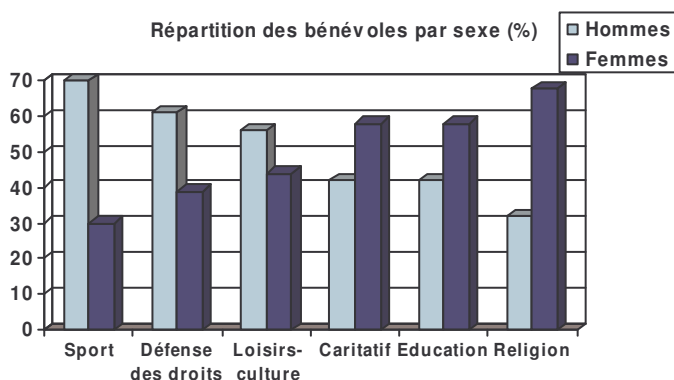
« C'est une sorte de profil de bénévole moyen mais attention, il n'existe pas car il n'y a pas un bénévolat mais des bénévolats. Ce profil peut largement évoluer selon certains critères. »

Prenons le cas de 2 exemples :

- *Les hommes sont majoritairement présents dans les associations sportives, de loisirs et de droit et les femmes dans domaine éducatifs et caritatifs.*
- *Au regard de la moyenne d'âge : dans domaine éducatif moyenne 38 ans, sport (40 ans) par contre 48 ans dans le domaine du droit, + 50 ans dans le religieux*

Il y a tout de même des facteurs communs: formation initiale (bien que là encore le niveau est variable en fonction du domaine d'activité) et la transmission intergénérationnelle. »

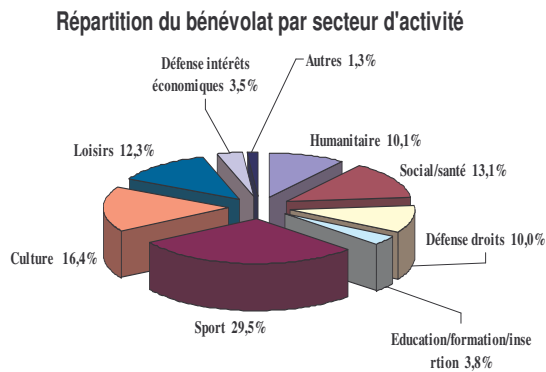
Mais des différences selon les domaines d'activité



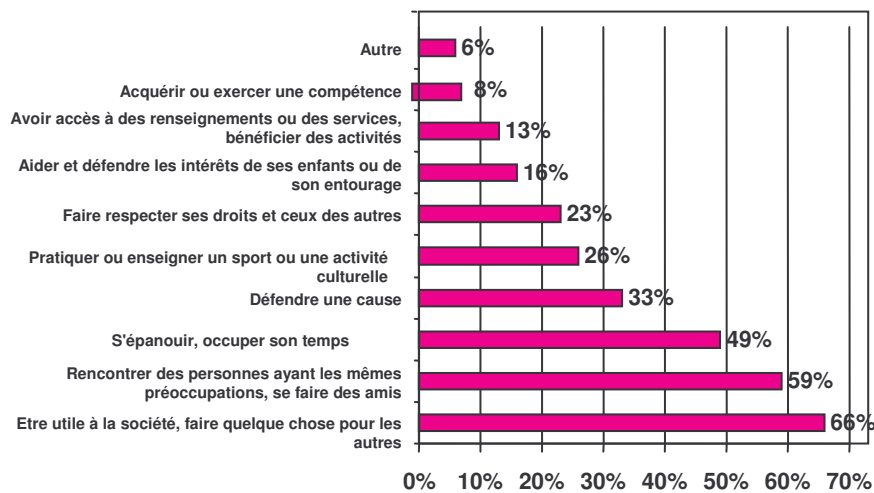
Le bénévolat, une ressource importante pour les associations

- ✓ INSEE 2002 : environ 720 000 emplois ETP
- ✓ Enquête Tchernonog 2005 : plus de 930 000 emplois ETP

La répartition de la ressource bénévole par secteur d'activité ne correspond pas à la répartition de la main-d'œuvre salariée.



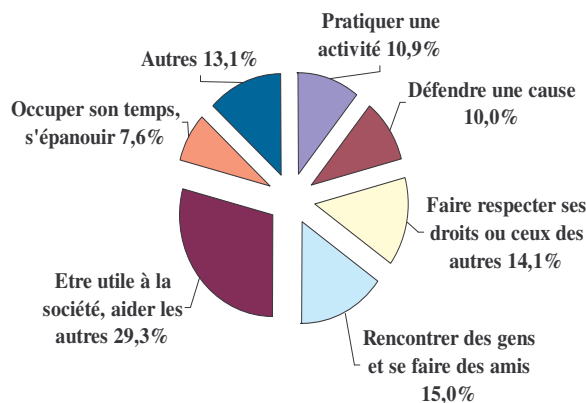
« Si on ajoute les secteurs du Sport, du loisir, et de la culture : on comptabilise plus de 50% de la ressource bénévole. Alors que le social/santé ne fait que 13%. Confronté à l'emploi salarié, cela diffère (ex domaine santé et social) Donc le bénévolat devient alors un ingrédient majeur dans certains domaines. »
Enquête INSEE 2002



« Attention, il est très difficile de réellement connaître les motivations des bénévoles, on est amené à faire des hypothèses. « Pourquoi, êtes vous devenus bénévoles ? » (Enquête INSEE 2002). Les données sont à traiter avec prudence, car on est toujours tenté de se mettre à son avantage. Mais il est quand même intéressant de l'observer car cela fait apparaître certaines tendances : Les personnes enquêtées donnent rarement une seule réponse. Les 2/3 des enquêtés déclarent la volonté d'être utile pour les autres mais, les raisons qui suivent de près sont d'ordre plus individuelles (rencontre et s'épanouir). »

3.1.2. Motivations et formes d'engagement

Les motivations principales



Les formes de l'engagement

- ✓ Distinguer bénévolat régulier et bénévolat occasionnel
- ✓ Les bénévoles réguliers sont minoritaires : à peine 6 millions en 2002 contre près de 7,5 millions de bénévoles uniquement occasionnels.
- ✓ Les bénévoles réguliers fournissent plus des trois quarts du volume total du bénévolat.

« Etre bénévole peut varier: 2h par semaine mais aussi participer à une action dans l'année (donc très ponctuel)
Il existe 13 millions de bénévoles mais il ya une nuance nécessaire car le bénévole régulier est minoritaire.... Le plus souvent quand les associations pensent bénévolat, elles pensent d'abord aux bénévoles réguliers (« quelles sont les personnes sur qui elles peuvent compter ? »). »

Les évolutions de l'engagement

- ✓ Au niveau individuel : très peu de données sur la « carrière » du bénévole, la longévité de son engagement, la manière dont certains épisodes de sa vie influencent cet engagement (retraite...)
- ✓ Les évolutions à un niveau collectif. Les formes et les ressorts de l'engagement bénévole se transforment-ils ?
- ✓ Au niveau de la répartition bénévoles réguliers – bénévoles occasionnels, pas d'enquêtes permettant des comparaisons dans le temps

« La durée de la carrière du bénévole est une donnée inconnue (Incidence histoire de vie d'un bénévole comme par exemple, un déménagement). Est-ce que le passage à la retraite stimule l'engagement ? Est-ce que le bénévolat régulier et occasionnel ont augmenté? On n'en sait rien ! Nous n'avons pas ou peu d'éléments pour répondre à ces questions. »

« Selon les recherches de Jacques Ion et de Martine Barthélémy, on assisterait à une évolution de l'implication des bénévoles avec un **caractère moins idéologique et plus pragmatique** de l'engagement avec une recherche de résultats concrets et plus immédiats. »

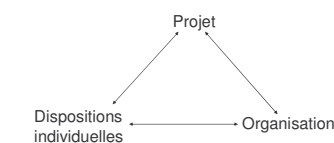
Mais les modifications de l'engagement peuvent aussi **résulter de l'évolution des attentes des associations à l'égard de leurs bénévoles et du changement des conditions de leurs pratiques** : importance du processus de professionnalisation.

« L'Engagement des bénévoles peut se lire à travers **une lecture pluridimensionnelle en prenant en compte les dispositions individuelles (temps, éducation...), l'organisation interne des associations et le projet associatif**. Ces trois dimensions interagissent ensemble.

Par exemple, le manque d'évolution du projet associatif peut freiner l'engagement et par effet peut agir sur les dispositions individuelles. Si le projet évolue, il est nécessaire de garder une certaine continuité au risque d'affecter l'engagement des bénévoles qui ne s'y retrouvent plus. Une organisation associative qui ne reconnaît pas ses bénévoles, ne les valorise pas peut affecter les dispositions à s'engager. »

2. Motivations et formes de l'engagement

➤ L'engagement, un processus complexe ...



qui reste à mieux comprendre

* * *

Les interventions et les analyses de cette matinée témoignent de la dynamique de la vie associative, de ces fragilités, de sa diversité mais également de la nécessaire coexistence entre les initiatives privées associatives et les interventions publiques.

La seconde partie de la journée a été consacrée à l'emploi associatif qui semble devenir un caractère économique déterminant. Les associations employeurs représentent 82% du budget total des associations. Entre 1999 et 2005, l'emploi associatif a augmenté de 250000 personnes correspondant à 1400000 ETP. Quelles sont les caractéristiques de l'emploi associatif ? Quelles sont les associations qui emploient ? Avec quelles ressources ?... Voilà les questions que le territoire s'est posée ?

* * *

4. L'EMPLOI ASSOCIATIF

4.1. Le tissu associatif sur le Pays de Grandlieu, Machecoul, Logne

Anne CHARLOT, chargée de mission au syndicat de Pays de Grandlieu, Machecoul, Logne, animatrice du Conseil de Développement

Quelques données et cadre de l'étude :

Estimation en 2007 du nombre d'emplois sur le Pays : 1065 contrats selon l'UNEDIC (données au 31 Décembre) à 1825 selon le fichier dénombrement des établissements de l'INSEE (données sur l'année). (Variation liées aux contrats à temps partiel et travail saisonnier). Selon les sources INSEE, L'emploi associatif représenterait 13,5% de l'emploi total, soit plus qu'au niveau national (10%) et régional (11%)¹

Une étude a été mise en place en 2009 menée par Hugo COLLIN, stagiaire de Master 2 Economie du développement local et de l'emploi, avec la méthodologie suivante :

- ✓ Les Données quantitatives ont été recueillies avec un envoi aux 450 associations d'un questionnaire : 92 réponses soient 21% des associations du territoire, dont 58% d'associations employeurs et 12% des associations non employeurs. Ces retours ont permis d'extraire des extrapolations en matière d'associations employeurs mais pas sur le paysage global
- ✓ Les Données qualitatives ont été recueillies par le biais de 8 entretiens avec des critères préétablis (taille inférieure à 5 postes équivalents temps plein...) et réalisation d'un échantillon le plus représentatif (géographie, secteur d'activité...)

Données qualitatives

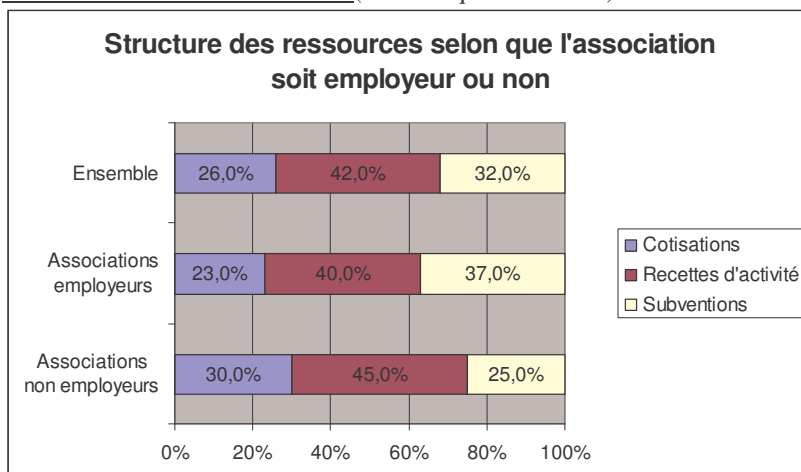
Les difficultés ressenties par les associations:

- ✓ Les responsabilités et la difficulté de la gestion administrative liées à la fonction employeur
- ✓ Renouveler les administrateurs bénévoles
- ✓ Accès difficile à l'information car pas d'interlocuteur unique pour les associations

Les besoins exprimés

- ✓ Le besoin d'échanger avec les autres associations du même secteur pour faire émerger une entraide, des projets, des événements...et briser ce « sentiment de solitude »
- ✓ Un besoin de reconnaissance auprès des partenaires financiers de l'utilité du travail réalisée par l'association
- ✓ Beaucoup d'associations qui ont des conventions avec des collectivités fonctionnent en relative autarcie avec ces partenaires et « manquent » d'ouverture sur les autres opportunités pour plusieurs raisons apparentes : l'information circule mal du haut vers le bas, les administrateurs bénévoles n'ont donc pas toujours conscience de l'existence de certaines mesures de soutien à la vie associative.

Le financement des associations (source : questionnaires)



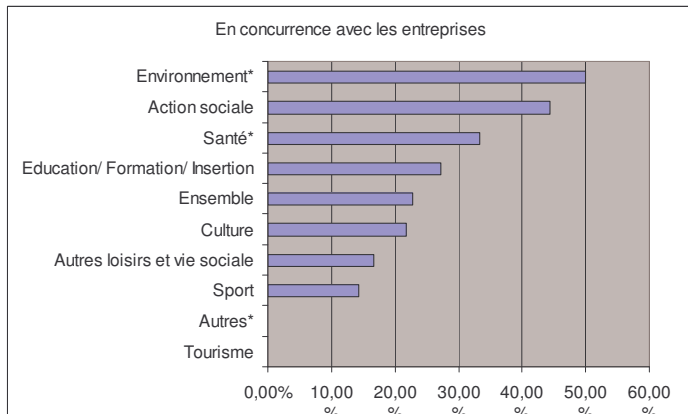
- ✓ Importance des subventions dans le budget des associations en particulier les associations employeurs
- ✓ Lorsqu'on compare nos résultats avec les données nationales, on remarque au Pays une part plus importante des cotisations et une part moindre des subventions

¹ Données à prendre avec précaution car les associations sont souvent mal repérées par le cadrage statistique

La concurrence avec les entreprises (source : questionnaires)

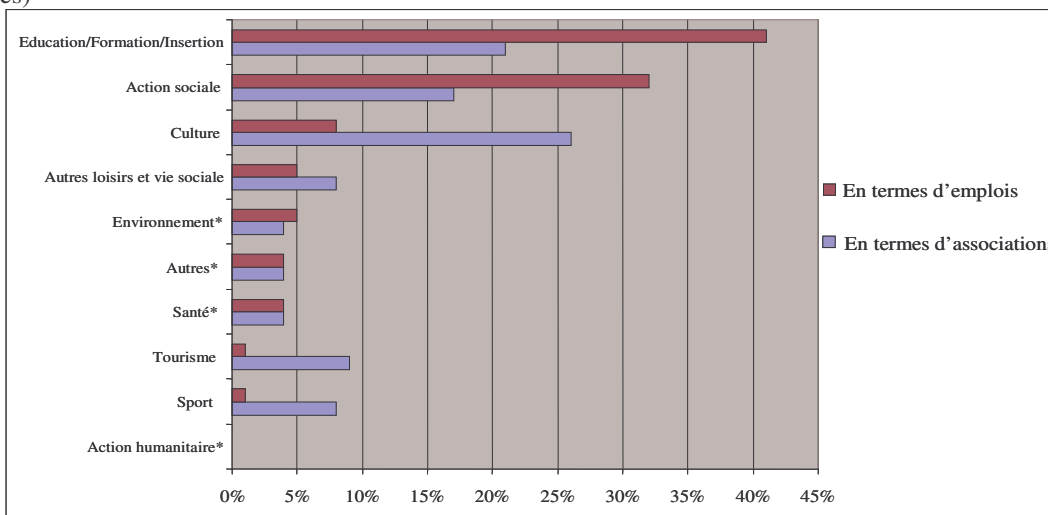
Questions posées aux associations :

- ✓ En termes de concurrence, connaissez-vous des entreprises qui proposent les mêmes services ou activités que vous ? R : 20 oui/entreprises
- ✓ En termes de concurrence, connaissez-vous des associations qui proposent les mêmes services ou activités que vous ? R : 46 oui/association



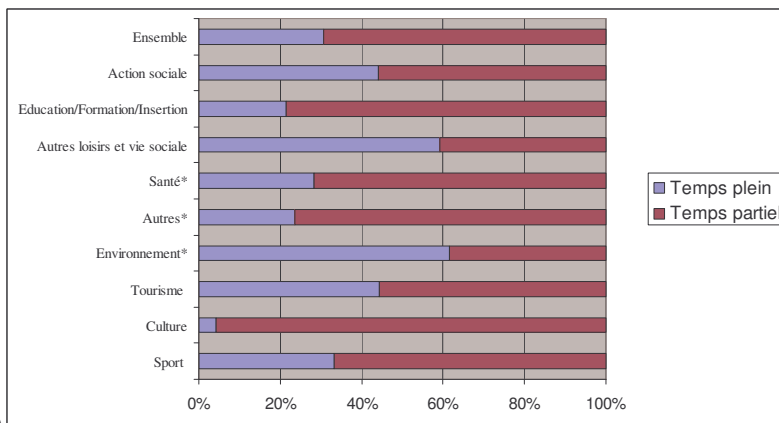
Les secteurs qui sont le plus en concurrence avec les entreprises sont aussi ceux qui sont majoritairement employeurs et qui sont le mieux organisés.

Le poids relatif de chaque secteur d'activité en termes d'emplois et de nombres d'associations employeurs – (Source : Questionnaires)



- ✓ L'emploi associatif est très concentré dans certains secteurs (70% des emplois dans le secteur de l'éducation/formation/insertion et de l'action sociale)
- ✓ Le secteur culturel est tout de même le 3ème secteur employeur avec 8% des emplois associatifs

La répartition du temps de travail dans les associations entre temps plein et temps partiel selon les secteurs d'activités

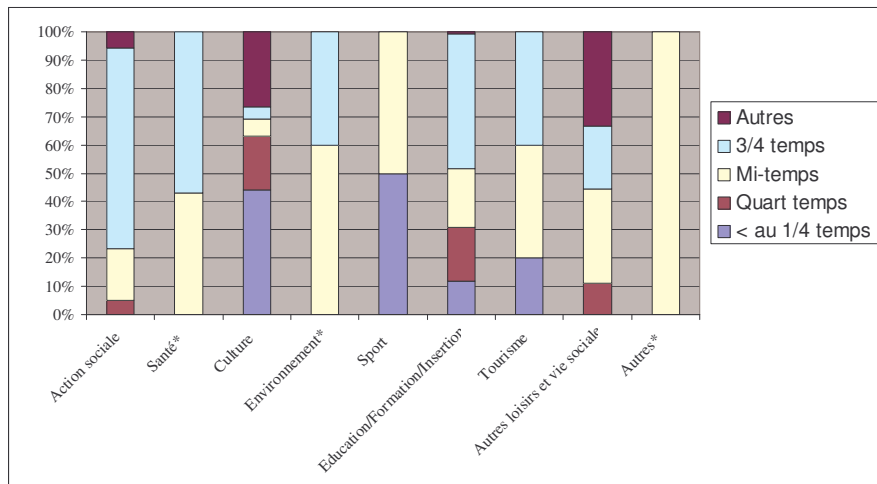


(source : questionnaires)

- ✓ L'utilisation des contrats à Temps partiel majoritaire exceptée dans le secteur du loisir, de l'environnement
- ✓ Le secteur de la culture est particulièrement concerné par le temps partiel (à + de 95% des contrats)

Et ce temps partiels comment se caractérise-t-il ?

Répartition des temps partiels par temps de travail dans chaque secteur d'activité (source : questionnaires)

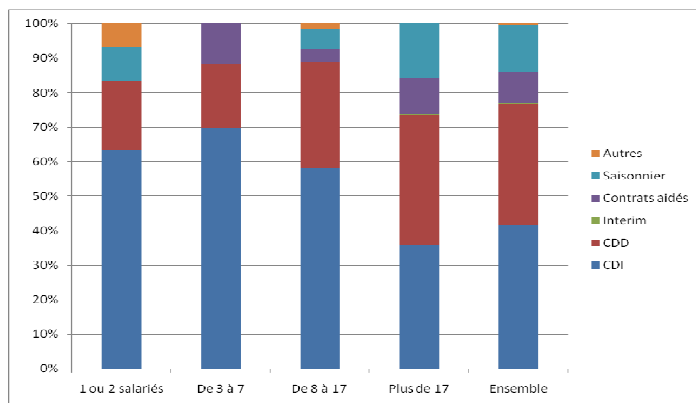


- ✓ Des secteurs très touchés par les faibles temps de travail : sport et culture
- ✓ La culture avec plus de 60% des temps partiels inférieurs ou égaux au quart temps

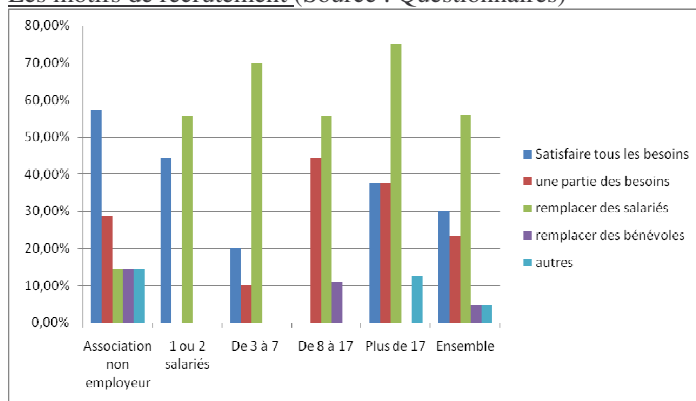
Ex : l'étude en 2006 menée dans le cadre des écoles de musiques illustre bien ces constats: 50 postes d'enseignements dont 87% avec moins de 10h hebdomadaire :

- ✓ Le sport avec 50% des temps partiels inférieurs au quart temps
- ✓ L'éducation/ formation/ insertion avec 30% des temps partiels inférieurs ou égaux au quart temps

Répartition des postes par contrat de travail selon la taille de l'association (Source : Questionnaires)



Les motifs de recrutement (Source : Questionnaires)



- ✓ Beaucoup d'associations ont des projets de recrutement (plus de 60%) et ce graphique nous montre que le motif le plus largement évoqué est le remplacement des salariés
- ✓ On peut donc conclure qu'il y a une rotation importante de l'effectif salarié au sein des associations malgré des contrats plutôt stables. On peut donc supposer que le temps partiel observé dans certains secteurs obscurcit les perspectives d'avenir dans le secteur associatif, d'où l'importance d'une consolidation de l'emploi associatif d'autant plus qu'il s'agit d'une économie résidentielle non dé localisable.

4.2. Les grandes évolutions du secteur associatif français

Viviane TCHERNONOG, économiste –chercheur au CNRS, au Centre d'économie de la Sorbonne, développe des recherches portant sur l'analyse socio-économique des associations. Auteur de l'ouvrage « le Paysage associatif français – mesures et évolutions » publié en 2007

Un poids considérable et en développement

	2005	Taux annuel d'évolution (1999 / 2005)
Budget total cumulé	59,4 milliards d'euros, soit 3,5% du PIB	2,5 %
Financements publics (Subventions, ventes et prix de journée)	30,2 milliards d'euros,	+ 1,6 %
Financements privés (cotisations, dons, mécénat, ventes)	29,2 milliards d'euros,	+ 3,1 %
Nombre d'associations	1 100 000 associations,	+ 4,2 %
Emploi salarié	1 600 000 à 1 900 000 « postes » 1 050 000 à 1 350 000 emplois plein temps, (soit 5,5 % du volume total de l'emploi salarié)	+ 2,5 %
Travail bénévole	14,5 millions de bénévoles, soit 27% des français de plus de 15 ans 950 000 emplois plein temps	+ 5,0 %
<i>PIB Français</i>	<i>1 717,9 milliards d'euros</i>	<i>+ 2%</i>
<i>Nombre d'emplois salariés publics et privés</i>	<i>22,7 millions de salariés</i>	<i>+ 1%</i>

Les formes particulières de l'emploi salarié dans les associations

- ✓ Un emploi à temps partiel
- ✓ Un second emploi
- ✓ De nombreux emplois d'insertion
- ✓ Un emploi précaire
- ✓ Des emplois aidés
- ✓ Un emploi moins payé
- ✓ De petites organisations
- ✓ Un emploi très concentré dans quelques grandes associations
- ✓ La coexistence du travail salarié et du travail bénévole

Une grande majorité d'associations sans salarié

- ✓ 84% des associations sans salarié, 16% avec salarié(s)

Statut des emplois salariés associatifs

	Hors associations d'insertion	Associations d'insertion
Emplois CDI	65	53
Emplois CDD	24	26
Autre statut	11	21
Total	100	100

CSP des salariés

	Hors associations d'insertion	Associations d'insertion
Cadres	8	6
Professions intermédiaires	33	37
employés	52	45
Ouvriers	7	12
Total	100	100

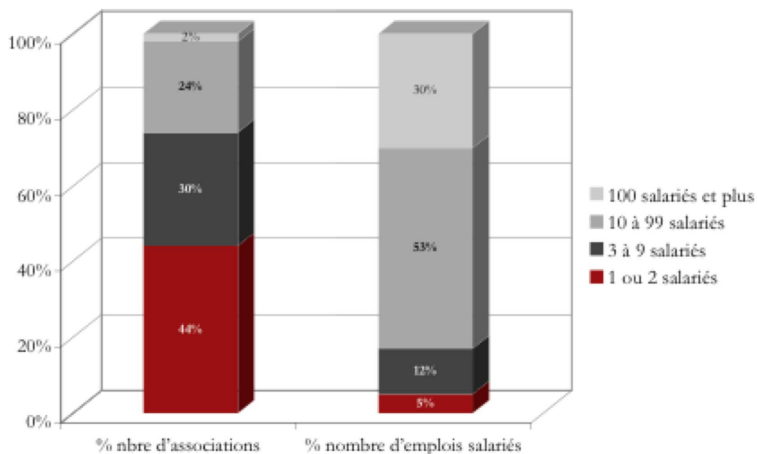
Niveau de formation des salariés

	Hors associations d'insertion	Associations d'insertion
Sans formation	20	27
Brevet, BEP	23	23
BAC	18	16
BAC+2, BTS, BAC+3	28	24
BAC+4 et au delà	11	10
Total	100	100

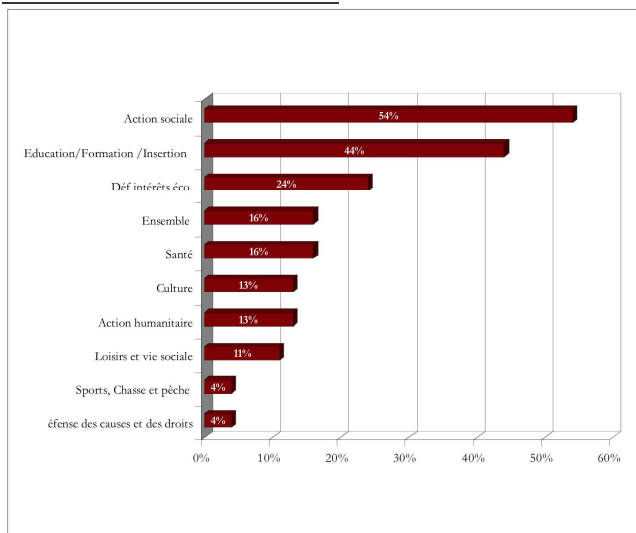
Un emploi salarié très concentré dans l'action sociale, la santé et l'éducation

	Nombre d'asso.	Budget total	Emploi salarié	Travail bénévole
Action humanitaire	4 %	4%	2%	10%
Action sociale/Santé	11 %	36%	39%	13%
Défense droits /causes	16 %	4%	2%	10%
Éduc / Form /Insertion	4 %	15%	26%	4%
Sports	24 %	15%	9%	29%
Culture	19 %	9%	11%	16%
Loisirs et vie sociale	18 %	9%	8%	12%
Défense intérêts éco.	4 %	6%	3%	5%
Total en %	100 %	100%	100%	100%
Total	1 100 000 associations	59 milliards d'euros	1 050 000 emplois EPT	935 000 emplois EPT

Un emploi salarié très concentré dans les grandes associations



Existence d'un directeur salarié



4.3. Les dispositifs de mutualisation de l'emploi associatif – FAL44

Mutualiser l'emploi...c'est possible:

- À condition de respecter le cadre juridique global de la mise à disposition de personnel :
 - Le prêt de main d'œuvre à but lucratif est interdit par le code du travail (art L 8241-1 et 2) sauf recours aux entreprises de travail temporaire ou de travail à temps partagé
 - Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif est possible dans le cadre des groupements d'employeurs, des associations intermédiaires et d'une convention entre associations
 - Elle ne doit causer aucun préjudice au salarié détaché et ne doit pas empêcher l'application des dispositions légales et conventionnelles

Mutualiser l'emploi : du « diagnostic » ...

- Identification du besoin
- Etat des lieux des « pratiques » sur un territoire donné
- Appréhension des conditions préalables indispensables à une démarche de mutualisation
 - Prévoir une période d'appropriation des dispositifs et de leurs enjeux au niveau juridique, social et financier
 - Prévoir des modes de gouvernance appropriés
 - Se faire accompagner

A la mise en place opérationnelle

➤ Focus sur 2 dispositifs de mises à disposition :

- La mise à disposition d'une association à une autre
 - Le groupement d'employeurs
 - **La mise à disposition de personnel entre associations**
 - Le cadre légal résulte d'une jurisprudence (arrêt Croix rouge n°02.14680 du 1er avril 2003)
 - Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif n'entraîne ni une modification du contrat de travail, ni une requalification en prêt de main d'œuvre illicite si et seulement si :
 - Le salarié continue de dépendre directement de son employeur
 - L'association prêteuse ne refacture que les salaires et les cotisations sociales afférentes
 - Le principe : une association X, employeur d'un salarié, le met à la disposition d'une autre association Y par voie de convention pour un temps défini.
 - Le salarié reste employé par l'association X
 - L'association Y bénéficie donc d'un salarié mis à disposition sans avoir à gérer l'aspect social et administratif.
- Ce type de mise à disposition nécessite un **conventionnement et certaines vigilances**

- **Le conventionnement** : un élément incontournable et nécessaire au bon déroulement de la mise à disposition.
- Il spécifie le but non lucratif de la démarche.

- Il fixe les règles et les modalités de la coopération entre les 2 associations signataires
- Il précise le rôle de chaque association et les procédures à respecter dans des situations spécifiques.
- Il est signé par les Présidents des 2 associations
- Le cadre social :
 - L'association « prêteuse » reste l'unique employeur et détient le pouvoir disciplinaire qui n'est pas transférable
 - L'autorisation du salarié doit être obtenue si la mise à disposition entraîne une modification d'un élément du contrat de travail initial
 - Emplois aidés : la prudence est de mise
- La facturation : non forfaitaire et basée sur les coûts salariaux, en fonction des heures travaillées.

Le groupement d'employeurs : définition et objectifs

- **Association loi 1901, à but non lucratif, créée et dirigée par les employeurs** dont l'objet **exclusif** est de recruter des salariés et de mettre ces derniers à disposition des **membres du groupement**.
- A été créé pour lutter contre le morcellement et la précarité de l'emploi et favoriser son développement

Le groupement d'employeurs

- **Création :**
 - Nécessité d'une **étude de faisabilité** qui déterminera l'opportunité et la viabilité du projet
 - Modalités de création d'une association loi 1901 et déclaration en Préfecture
 - Envoi d'une note d'information à l'inspection du travail dans le mois suivant la constitution
- **Fonctionnement :**
 - Les associations membres dépendent de la même convention collective ou s'accordent sur l'application d'une convention et en informent la DIRECCTE.
 - Elles ne peuvent être membres de plus de 2 groupements et n'occupent pas plus de 300 salarié-es chacune.
 - Le groupement est soumis aux règles générales du travail et est solidaire des dettes à l'égard des salarié-es et des organismes de cotisations.
- **Cadre social :**
 - Le GE est l'employeur direct et unique des salariés mis à disposition de ses membres
 - Partage des prérogatives patronales
 - Contrats de travail obligatoirement écrits indiquant les conditions d'emploi, de rémunération, la qualification, liste des employeurs et lieux d'exploitation du travail.
 - Recours aux emplois aidés possible sous certaines conditions
- **Avantages pour les associations membres**
 - Réponse aux besoins de main d'œuvre réguliers à temps très partiel
 - Allègement des formalités liées à la gestion sociale et à fonction employeur
 - Favorise la coopération entre les associations membres
- **Avantages pour les salariés**
 - Un seul employeur, un seul contrat de travail, un revenu régulier
 - Possibilité d'acquérir polyvalence et de travailler avec différents publics
 - Accès à la formation professionnelle
- **Vigilances à avoir**
 - Complexité de mise en place et de gestion
 - Nécessité d'un mode de gouvernance approprié
 - Nécessité de surveiller la répartition du temps de travail entre les associations pour ne pas mettre le salarié en difficultés
 - Nécessité de prévoir les modalités de rupture en amont

Conclusion

- **La mise en place de l'emploi partagé nécessite un certain nombre de pré requis :**
 - **Prévoir un temps de diagnostic du projet**
 - **Avoir conscience des impératifs juridiques**
 - **Mettre en place des modes de gouvernance adaptés de manière concertée**
 - **Travailler en réseau et se faire accompagner**
 - **Par les Fédérations**
 - **Par les Centre de ressources et d'Information des Bénévoles**
 - **Par des structures ayant expérimenté ces dispositifs**
 - **Par le DLA (Dispositif Local d'accompagnement)**

"D'autres dispositifs existent, notamment la mise à disposition de personnel entre une collectivité locale et une association. L'étude complète "La mutualisation de l'emploi : enjeux et limites", sera disponible à compter d'avril 2011."

4.4. Un groupement employeur : L'AGEPLA

L'objectif de l'AGEPLA est de proposer et d'organiser le temps partagé entre les associations en Loire Atlantique.

- Pour les associations : avoir du personnel compétent et formé le temps nécessaire régulièrement,
- Pour les salariés : avoir un seul employeur même en intervenant dans plusieurs associations,
- Pour tous : améliorer l'emploi sur un territoire.

Le Groupement d'Employeurs AGEPLA, créé depuis le 1 avril 2006 est spécialisé dans la mise à disposition de personnel dans les associations ou les collectivités territoriales non assujetties à la TVA.

Il répond aux besoins de compétences à temps partiels dans les associations tout en offrant aux salariés un seul contrat de travail.

Sous forme associative, l'AGEPLA a un bureau composé de responsable de crèches associatives, de maisons de retraite, d'écoles et d'associations diverses

Fonctionnement du GE

Pour l'association :

- Il faut effectuer une demande d'adhésion qui est validée par le conseil d'administration de l'AGEPLA
- Avec l'aide du groupement, le poste est étudié, le temps de travail défini, les conditions d'emplois fixées sur une fiche de renseignement
- Un pré-recrutement est effectué par le groupement et validé par l'association utilisatrice
- un suivi du salarié est effectué par le groupement
- A la fin du mois, un relevé d'heures permet de facturer l'adhérent en fonction de la mise à disposition réelle du salarié
- Paiement facture, au choix soit par prélèvement le 6 du mois suivant soit par chèque le 15 du mois suivant (avec dépôt de garantie correspondant à un mois de facturation)

Et aussi :

- Participer au fonctionnement du groupement d'employeur associatif

Pour le salarié :

- Signer un contrat de travail unique de droit commun avec l'AGEPLA
- Signer le relevé d'heures
- Etre payé généralement dans les 2 jours ouvrables suivant la fin du mois
- Bénéficier de formations adaptées
- valoriser son expérience dans plusieurs associations simultanément

4.5. le Collectif Spectacles en Retz : Le soutien aux ateliers de théâtre par un dispositif de mise à disposition

Objectifs du dispositif

- ▀ Soutenir et développer l'enseignement du théâtre
- ▀ Faciliter pour les associations organisatrices la gestion des interventions professionnelles
- ▀ Valoriser les associations dans ce rôle sur les enseignements artistiques
- ▀ Mieux reconnaître les compétences des professionnels intervenant et atténuer la précarité de ces emplois
- ▀ Favoriser les liens et échanges entre les associations organisatrices
- ▀ Œuvrer à une meilleure cohérence tarifaire pour les familles

Un dispositif agissant sur deux plans

- ▀ Mutualisation de la fonction employeur : le Collectif Spectacles en Retz salarie les animatrices qui interviennent sur les ateliers organisés par les associations.
- ▀ Animation du « réseau » des ateliers : échanges sur les modalités d'organisations, sur les « pédagogies » utilisées par les animatrices, construction de projets communs...

Financement du dispositif

- ▀ Le dispositif est co-financé par les associations organisatrices (via notamment participation des familles) à hauteur de 84% et par les communes, sollicitées à hauteur de 16%.
- ▀ Les autres coûts (frais de gestion, animation, coordination...) sont pris en charge par le Collectif Spectacles en Retz via notamment la subvention du Conseil Général.

Des conventions tri-partites

Pour chaque commune, le dispositif est régi par une convention tri-partite (Municipalité, association, SeR). Celle-ci mentionne les objectifs partagés par les partenaires et précise les engagements, notamment financiers, de chacun.

Le cadre légal et la rémunération

Les animatrices sont embauchées en CDI, dans le cadre de la convention collective de l'animation (statut « animateur-technicien », article 1-4 de l'annexe I). Elles perçoivent un salaire mensuel fixe, sur les 12 mois de l'année, calculé à partir de l'horaire hebdomadaire de service.

Les partenaires du dispositif – associations et communes

- ▀ Théâtremolo, St Philbert de Gd Lieu (6 ateliers)
- ▀ L'ALM, La Montagne (3 ateliers)
- ▀ Arthé Compagnie, Arthon (2 ateliers)
- ▀ Les Compagnons de la Blanche, Chéméré (3 ateliers)
- ▀ La Caravane Compagnie, Bouaye (1 atelier)
- ▀ La Compagnie, la Bernerie (2 ateliers)
- ▀ ALAC, St Mars de Coutais (1 atelier)
- ▀ Le Blanc Cheval, Montbert (1 atelier)
- ▀ Rapide et sans douleur, St Hilaire (2 ateliers)
- ▀ Musique Théâtre et Cie, St Léger (1 atelier)
- ▀ Action Juste, Pornic (1 atelier)

Evolution du dispositif

- ▀ Le dispositif a été expérimenté pour la première fois au cours de la saison 2006-2007, avec 4 associations, pour 10 ateliers. Il concerne aujourd'hui (saison 2010-2011) 23 ateliers, organisés par 11 associations et salarié 8 animateurs(trices), pour 1,33 ETP. Il reste bien entendu ouvert aux associations qui souhaiteraient le rejoindre.
- ▀ On s'emploie maintenant à développer les échanges de pratiques entre animatrices, entre associations, à faire émerger des actions communes, à répondre aux demandes de formation des animatrices...
- ▀ Le Collectif est également ouvert à ce que cette expérimentation menée dans le cadre de l'enseignement théâtral puisse s'étendre à d'autres types d'enseignements artistiques, et contribuer ainsi à résoudre les problématiques de l'emploi associatif.

En projet :

On renouvellera en 2011 l'organisation de stages thématiques courts proposés aux enfants des ateliers pour les vacances de février, en exploitant les compétences des animatrices du réseau (le mime, le clown, l'impro...). Un projet de formation commune pour les animateurs(trices) est également à l'étude.

4.6. Une mutualisation de l'emploi entre une collectivité et une association

Certaines communes développent une forme de mutualisation dans le domaine éducatif/loisirs. 50% des accueils périscolaires et centre de loisirs sur le territoire sont associatifs (le reste municipal). Les communes, le plus souvent, dans le cadre notamment d'un projet éducatif local réfléchissent au temps méridien à l'école. Elles peuvent embaucher des animateurs pour améliorer l'encadrement et l'accompagnement du temps du midi. Les profils de postes et donc les besoins de formation sont relativement proches.

La ville de Saint Philbert et l'Association Philbertine Enfance Jeunesse (APEJ) ont engagé une réflexion pour fidéliser les animateurs, capitaliser les bénéfices de formation et de mieux articuler les différents services enfance sur les temps du midi et du périscolaire.

C'est dans ce cadre, et à l'origine de façon plutôt spontanée, que les animateurs employés dans l'association l'APEJ pour animer l'APS (avant et après l'école) et le centre d'accueil (mercredi et vacances) ont été salariés par la commune pour le temps méridien.

Actuellement, ce sont 7 animateurs qui travaillent pour la collectivité et l'association. Les liens se sont progressivement consolidés et la mise en place de formation commune s'est développée.

Quels effets ?

- Aujourd'hui, les animateurs ont toujours deux contrats mais peuvent bénéficier de formations qui « profitent » à chaque organisation.
- Le renforcement du temps de travail permet également d'assurer un emploi plus stable et donc éviter un turn-over trop important.
- Concernant l'enfant, l'accompagnement d'un référent éducatif au cours d'une journée crée une continuité éducative et affective.