

CR atelier « Complémentarité travail salarié-travail bénévole »

Structures représentées : Mobil'idées, Chez Bernie, Centre de Ressources, Hautes-Alpes Emploi Relais, MGEN, ACSSQ, Udaf 05, Ludambule, Udess.

Comment rapprocher le travail salarié et le travail bénévole ?

Le « sens du travail est différent entre salarié et bénévole. Pour les bénévoles, on doit creuser leurs motivations d'abord. Pour les salarié·es, ça dépend

- parfois profil militant
- parfois, la personne salariée fait juste son boulot, elle peut se « réfugier » derrière le contrat de travail qui la subordonne à son employeur.

Témoignage perso : d'abord je trouve du sens dans mon action et ensuite je vois comment je peux en vivre.

Ne pas raisonner sur les fonctions (président·e, trésorier·e...) mais sur les missions. Imaginer des missions soit 100 % bénévoles, soit 100 % salariées, soit mixtes pour créer du lien.

Exemple de l'Udessa qui a travaillé sur des « contrats de bénévolats », avec des missions claires et écrites.

Faire participer des binômes (1 salarié·e + 1 bénévole) à des formations

Exemple de Biocoop Le Grenier, où toutes les heures sont comptées en temps de travail, y compris les travaux de groupe pour la gouvernance.

Difficile, voire dangereux de faire travailler salariés et bénévoles sur les mêmes missions.

Effets indésirables : lorsque les bénévoles ont un niveau d'activité proche des salariés...

Relations entre salarié·e et bénévoles

Comment dépasser le fonctionnement en silo : les salarié·es d'un côté, les bénévoles de l'autre.

Tout d'abord, différencier les petites associations employeuses des grosses associations/structures de gestion : dans ces dernières, très difficile de garder la relation bénévoles-salarié.

1/ Méconnaissance réciproque...

Les salariés mettent les membres du CA sur un piédestal, car ce sont les employeurs.

Parfois, certains salariés peuvent penser que les bénévoles sont indemnisés pour leur présence au CA.

2/... ou relations trop proches !

Lorsque les salarié·es deviennent des copains, comment rester dans son rôle d'employeur, y compris pour arbitrer des questions RH inconfortables.

Propositions :

- > élargir les rôles employeurs à des bénévoles qui n'ont pas d'affect avec les salarié·es.
- > Se redire son rôle précis en tant qu'employeur (y compris les facettes pas sympa) lorsque tout va bien entre nous.

3/ Se poser la question d'où vient l'impulsion/l'initiative :

- si ça vient toujours des salarié·es, attention au sentiment du salarié tout-puissant
- si ça vient toujours des bénévoles, sentiment d'autoritarisme excessif des bénévoles sur les salarié·es.

Idem, qui distribue le boulot à qui : les bénévoles aux bénévoles ? L'inverse ?

Difficultés et idées pour la communication / le partage d'informations salariés-bénévoles

Comment trouver le juste équilibre

- entre rétention d'information : l'équipe salariée ne délivre pas d'infos aux bénévoles
- et infobésité : l'équipe noient les bénévoles sous trop d'infos

Les niveaux d'informations sont asymétriques : les salariés ont toute l'information, donc orientent beaucoup de fait les décisions.

Les difficultés sur la communication dépendent beaucoup de la taille de l'association et des missions qu'elle couvre. Sur des thématiques « RH » par exemple, on peut rapidement être débordé d'informations. Thématiques avec des connaissances longues à acquérir. Et quid de la transmission si les bénévoles changent ?

Quels outils numériques de com' ?

Principe général = tout collectif besoin de 2 outils

1. Un outil de flux : mail, what'sApp etc. un outil pour s'échanger des infos qui ne durent pas le temps
2. Un outil de stock : un outil pour stocker et organiser lisiblement les infos qui permettent de s'impliquer dans le collectif (agenda, CR dernières réunions, groupes de travail...)

Lorsque les bénévoles sont employeurs

C'est une spécificité du statut associatif.

Renforcé par un glissement progressif d'un modèle où les collectivités subventionnent les associations vers un modèle où ces collectivités passent des DSP (délégations de service public) : ce système des DSP poussent les associations à s'institutionnaliser, à devenir un employeur comme les autres. Alors qu'on est autre chose. Comment lutter contre cela ?

Difficile de trouver des bénévoles qui prennent des responsabilités (employeurs, trésorier...) Il y a un travail à faire sur le sens du bénévolat.

Le turnover des bénévoles mettent les salarié·es entre insécurité.

Trouver l'équilibre entre le contrat de travail (qui fixe les heures, la rémunération...) et les conditions de travail.

Panel de solutions expérimentées par les participant-es

- Journée de cohésion, de temps en temps
- Formation partagée entre salariés et bénévoles
- Accompagnement (type DLA) sur les essentiels (projet associatif par ex)
- Rendre visuel le projet associatif, pour le rendre plus accessible et plus lu.
- Les effectifs tournent (salariés et bénévoles), se poser régulièrement la question de « comment on travaille ensemble »
- Mieux connaître les dispositifs existants localement (DLA ciblée sur 1 association, DLA collectif, Animacoop)