



INSTITUT DE FORMATION
ET D'APPUI AUX
INITIATIVES DE
DEVELOPPEMENT



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS
GIRONDE

Être ou devenir employeur : relation bénévoles - salariés

Animée par IFAID Aquitaine

dans le cadre des formations du CDOS Gironde

Le 14/01/2022



Présentation du CDOS

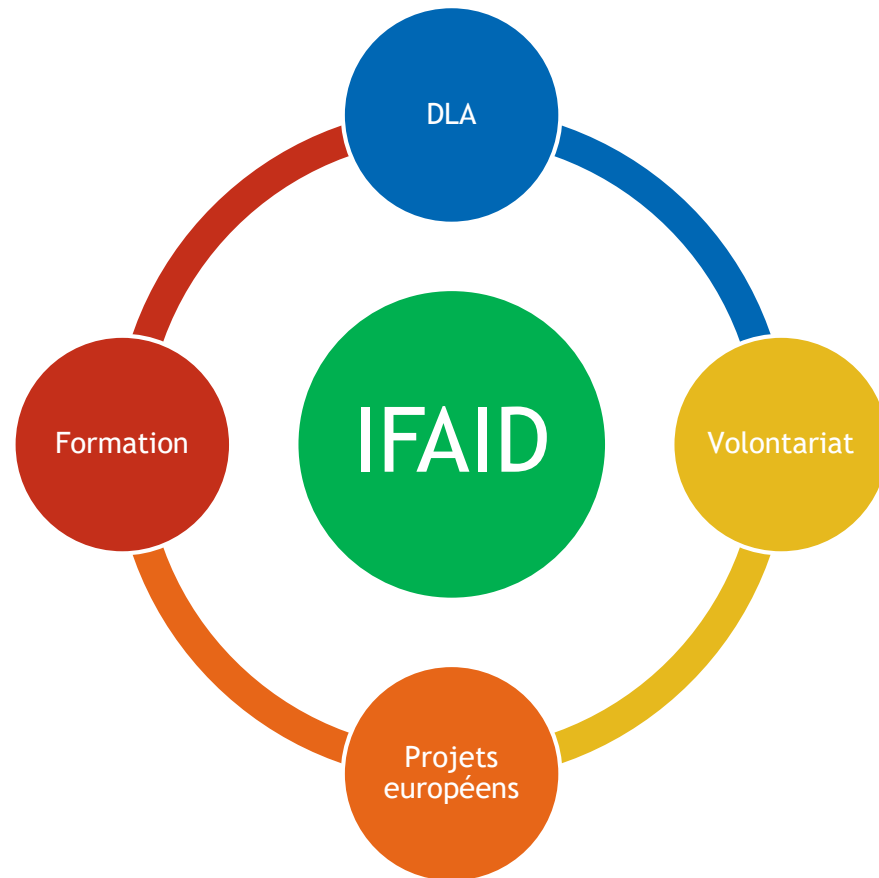


CDOS

GIRONDE



L'Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement





Le DLA de la Gironde :

DLA GIRONDE - IFAID AQUITAINE

dla@ifaid.org
05 56 50 08 67

Elodie BRUFFAERTS

e.bruffaerts@ifaid.org 06.95.45.63.98
Action Sociale / Environnement / Développement local

Muriel CHOISI-QUENEUILLE

m.choisiqueneuille@ifaid.org 06.62.76.93.39
Culture / Insertion

Soumia KESSASRA

s.kessasra@ifaid.org 07.82.13.88.28
Sport / Education Populaire / Petite Enfance





Tour de table
et
synthèse de attentes de la matinée



Programme de la matinée

- ❑ Présentation du CDOS, de l'IFAID et du DLA 33
- ❑ Tour de table et synthèse des attentes de la matinée
- ❑ Réflexion sur le projet d'emploi au sein de la structure
- ❑ Devenir employeur : quelles obligations ? quelles particularités ?
- ❑ Compétences et ressources relatives à la fonction employeur



1^{ère} partie

Le projet d'emploi au sein de l'association

Temps d'échange

<p>A quel(s) besoin(s) répond votre projet d'embauche ? / l'embauche réalisée ?</p>	<p>Quelle est la temporalité de ce besoin ?</p>
<p>Nom de la structure:</p>	
<p>Comment envisagez-vous de financer ce poste? / comment le financez-vous ?</p>	<p>Quelles sont les tâches à confier ? / confiées ? A quelles compétences correspondent-elles ?</p>

1^{ère} partie

Le projet d'emploi au sein de l'association

Type de besoin :

Motivations à la création d'emploi	Type de salarié	Zones de risque
Manque de temps pour réaliser l'ensemble des activités Accroissement des activités	Exécutant – Palliatif	Surcharger le salarié d'une multitude de tâches – Epuisement / démotivation du salarié Autonomie du salarié est bridée – Pas de valeur ajoutée
Manque de compétences	Professionnel – Expert	Perte de confiance des bénévoles dans leurs propres valeurs Scission entre politique et technique
Manque de dynamisme interne	Providentiel - Militant	Très fortes attentes projetées sur le salarié – Epuisement du salarié Délégation totale de confiance – Désinvestissement des bénévoles
Opportunité de financement	Variable	Non adéquation avec le projet associatif Croissance trop rapide et/ou « imposée »



1^{ère} partie

Le projet d'emploi au sein de l'association

Temporalité du besoin :

Se poser la question du format:

- Quelle ressource humaine ? (salarié, bénévole, stagiaire, mécénat de compétence...)
- Quel type de contrat ? (CDD, CDI)



1^{ère} partie

Le projet d'emploi au sein de l'association

Missions et compétences :

- Importance de partir des compétences requises pour le poste
- Attention aux « couteaux suisses » recherchés = difficulté de remplacement si départ.
- Si division en deux postes : penser aux mutualisation d'emploi avec d'autres structures ou aux groupements d'employeurs pour les temps partiels.



1^{ère} partie

Le projet d'emploi au sein de l'association

Financements :

- Autofinancement (vente de biens ou services)
- Subventions : intégrées à des projets ? Aides au poste* ?
- Quel niveau de trésorerie actuelle ?



Les aides aux postes

Un tremplin qui ne doit pas être pris en compte comme financement structurel

Intitulé de l'aide :	<u>Le soutien à l'emploi associatif</u>	<u>Financer les micro-projets locaux innovants (AMPLI)</u>	<u>Soutien à l'emploi associatif</u>
Financier :	Région Nouvelle-Aquitaine	Région Nouvelle-Aquitaine (FSE)	Département de la Gironde
Bénéficiaires :	Associations (non assujetties à la TVA) Champs de compétences de la Région Siège en Nouvelle-Aquitaine	Structures de l'ESS de Nouvelle-Aquitaine	Associations (au - 1 an d'existence) Siège social en Gironde
Conditions :	Créations de nouveaux emplois associatifs (pas réservée au 1 ^{er} emploi)	Créer une nouvelle activité économique	Création d'un emploi mutualisé ou d'un 1 ^{er} ou 2 ^e emploi non mutualisé sur une fonction support (secrétariat, comptabilité, développement, communication, diffusion, coordination de TL etc.)
Type de contrat :	Création d'un CDI temps plein (Possibilité de mutualiser)	Créer au moins un emploi (0.5 ETP) en CDI	Création CDI Minimum 24h
Délai :		Demande déposée avant date de création de l'emploi	La demande doit se faire au plus tard 4 mois avant ou après la contractualisation du poste
Montant :	21 000€ par emploi, versés sur 3 ans (8 000€ / 7 000€ / 6 000€)	20 000 € maximum	21 000 € par emploi mutualisé, ou 18 000 € répartis sur 3 ans
Contact :	Demande de renseignement en amont > contacts indiqués sur les sites		

Pensez également aux aides aux postes sectorielles,
EX : Sport

- Aide à l'emploi/ Agence Nationale du Sport
- Aide aux clubs sportifs/ Département Gironde

Les dispositifs nationaux d'aide à l'emploi accessibles aux associations sportives



2^{ème} partie

Devenir employeur : quelles particularités et obligations ?

Cadre légal :

Temps d'échange

Question	Salarié	Bénévole	Bénévole dirigeant	Stagiaire	Volontaire en Service Civique
Signe un contrat (de travail)					
Est rattaché à une convention collective					
Perçoit une rémunération					
A le droit à des congés					
Bénéficie d'une protection sociale (via son statut)					
Bénéficie d'une couverture d'assurance					



2^{ème} partie

Devenir employeur : quelles particularités et obligations ?

Cadre légal :

Question	Salarié	Bénévole	Bénévole dirigeant	Stagiaire	Volontaire en Service Civique
Signe un contrat (de travail)	x		Possible		
Est rattaché à une convention collective	<u>x</u>				
Perçoit une rémunération	<u>x</u>		Possible	Gratification	Indemnité
A le droit à des congés	<u>x</u>			Possible	<u>x</u>
Bénéficie d'une protection sociale (via son statut)	<u>x</u>				<u>x</u>
Bénéficie d'une couverture d'assurance	<u>x</u>	x	x	x	x



2ème partie

Devenir employeur : quelles particularités et obligations ?

Management :

Temps d'échange

Question	Salarié	Bénévole	Bénévole dirigeant	Stagiaire	Volontaire en Service Civique
Qui est l'employeur ?					
Qui est le responsable hiérarchique ? y a-t-il un lien de subordination ?					
Y a-t-il une obligation de résultat ?					
A-t-il une fiche de mission ?					
Bénéficie-t-il d'un accompagnement au sein de la structure ?					
Bénéficie-t-il d'un plan de formation, de formations internes et/ou externes ?					
Est-ce que le temps d'implication au sein de la structure est ou peut être valorisé au niveau comptable ?					



2^{ème} partie

Devenir employeur : quelles particularités et obligations ?

Management :

Question	Salarié	Bénévole	Bénévole dirigeant	Stagiaire	Volontaire en Service Civique
Qui est l'employeur ?					
Qui est le responsable hiérarchique ? y a-t-il un lien de subordination ?	x				
Y a-t-il une obligation de résultat ?	x				
A-t-il une fiche de mission ?	x	Recommandé	Recommandé	<u>x</u>	<u>x</u>
Bénéficie-t-il d'un accompagnement au sein de la structure ?	x			<u>x</u>	<u>x</u>
Bénéficie-t-il d'un plan de formation, de formations internes et/ou externes ?	<u>x</u>	<u>recommandé</u>	<u>recommandé</u>	x	<u>x</u>
Est-ce que le temps d'implication au sein de la structure est ou peut être valorisé au niveau comptable ?	x	<u>possible</u>	<u>possible</u>	<u>suivant gratification ou pas</u>	<u>x</u>



	Entretien professionnel	Entretien annuel d'évaluation
Pour qui ?	Tous les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté	Tous les salariés
Quand ?	Tous les 2 ans et suite à une reprise d'activité Puis 1 état des lieux tous les 6 ans	Généralement 1 fois par an (variable)
Quels objectifs ?	Réfléchir à MT/LT avec le salarié sur ses perspectives d'évolution, son accompagnement et ses formations. +1 état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans Permettre au salarié de devenir acteur de son parcours professionnel	Évaluer la performance du salarié. Faire un point sur son activité, ses missions et les objectifs de l'année passée et fixer des objectifs pour l'année à venir.
Obligations ?	OUI pour l'employeur NON pour le salarié, mais dans son avantage)	NON en théorie pour l'employeur (sauf accord ou convention collective dans ce sens) OUI pour le salarié s'il a été informé

INGREDIENTS : ne font pas recette ... mais ça aide !

Un projet régulièrement partagé

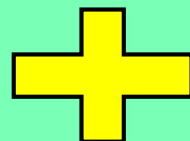
Statut - Projet
associatif

Des missions définies
(*bénévoles et salariés*)

Fiches de poste

Respect des obligations légales

Application de la CCN
Rémunération, congés, formation,
heures supp., délégué du
personnel, ...



Et de dialogue social

Entretien annuel

Des espaces de travail commun

Groupe de travail

Un système de prise de décision et d'autonomie

Un système d'encadrement

Un système d'information

Organigrammes
(hiérarchique-fonctionnel)



Nécessité de
coopérer

Reconnaissance
mutuelle



3^{ème} partie :

Quelles compétences et ressources pour les employeurs bénévoles ?

Temps d'échange



3^{ème} partie :

Quelles compétences et ressources pour les employeurs bénévoles ?

SE FORMER POUR MONTER EN COMPETENCES :

Les formations dont vous pouvez bénéficier :

- Les [formations des bénévoles du CDOS](#)
- Les [rendez-vous des bénévoles associatifs](#) - Département de la Gironde
- Plateforme régionale : [agenda des formations bénévoles](#) - Mouvement associatif
- pour les structures ayant un siège à Bordeaux : [formations du LABB](#)
- Certaines formations OPCO sont accessibles aux responsables associatifs (voir catalogue en ligne + contactez votre OPCO)

A noter, qu'en tant que bénévole associatif, vous pouvez vous former dans le cadre de certaines congés, en utilisant :

- ▶ votre compte personnel de formation (CPF),
- ▶ votre [compte d'engagement citoyen](#) (CEC)
- ▶ ou le faire dans le cadre de certains congés de formation.

3^{ème} partie :

Quelles compétences et ressources pour les employeurs bénévoles ?

S'OUTILLER A LA GESTION ASSOCIATIVE ET DE L'EMPLOI :

Le Chèque Emploi Associatif (CEA), permet de :

- Déclarer chaque nouveau salarié avant sa prise de fonction ;
- Établir le contrat de travail ainsi que les bulletins de salaire ;
- Effectuer un paiement unique pour l'ensemble des cotisations sociales.

Limite : erreurs et litiges possibles.

Exemples de plateformes de gestion :



Guides d'outils numériques sur :



3^{ème} partie :

Quelles compétences et ressources pour les employeurs bénévoles ?

S'APPUYER SUR DES RESSOURCES EXTERNES :

▶ Adhérer à un groupement d'employeur :

Le groupement d'employeurs (GE) repose sur l'initiative d'acteurs économiques pour répondre à leurs besoins de compétences. L'emploi est créé par le regroupement d'entreprises solidaires, adhérentes, qui mobilisent la main d'œuvre via la mise à disposition des salariés du GE qui partagent leur temps de travail entre ces structures

▶ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/tpe-pme/groupement-employeurs>

▶ Exemple Culture : <https://agec-culture.com/accueil/>

▶ Exemple Sport : <https://nouvelle-aquitaine.profession-sport-loisirs.fr/gironde>

▶ Faire appel à un Expert-comptable / Gestionnaire de paie

▶ Adhérer à un Syndicat employeur

Il existe bien des raisons d'adhérer à un syndicat : rompre l'isolement du responsable associatif, être tenu au courant des évolutions de sa branche, se constituer un réseau, obtenir des conseils juridiques, recevoir une assistance administrative, bénéficier de formations... En effet, pour attirer de nouveaux adhérents et donc peser plus lourd dans le débat public, les syndicats patronaux ont mis en place de nombreux services.

▶ Exemple Sport : Cosmos - <https://www.cosmos-sports.fr/>

▶ Exemple Acteurs du lien social et familial : ELISFA - <https://www.elisfa.fr/>

▶ Adhérer et S'appuyer sur votre Service de Santé au Travail

▶ Aract Nouvelle Aquitaine : <https://www.nouvelle-aquitaine.aract.fr/association> sur les questions de qualité de vie au travail