CODEP 56 22/01/2022
Compte-rendu
L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Présents :
Emmanuelle, Charline, Claudine **(Keryado),** Fabrice, Danielle, Louis **(Escale Brizeux),** Gabriel, Solenne, Marie-Christine, Gaëlle **(Allaire),** Tiphaine, Monique **(Guer),** Thérèse-Marie, Hervé, Marie-Andrée, Myriam, Nicole, Alain, Marie-Christine **(Kervénanec),** Marie-Céline, Christine, Bruno, Franck **(Eveil)** Marc, Gaëlle **(Polygone),** Yann, Marie-Christine **(Séné)**, Michèle **(FCSB).**

Serge et Jean (FCSB)

Excusées : Estelle (Guer), Valérie (Eveil), Isabelle (séné).

Débat mouvant

La coopération dans un centre social

1) La coopération bénévole / salarié est obligatoire en permanence dans un centre social :
Le mot permanence ne veut pas dire tout le temps mais être raccord. / Sur le fond ok, mais la permanence non, avec une équipe professionnelle dans une collectivité l'élue met en œuvre la volonté politique. / La permanence est là dans l'esprit, dans la volonté mais tout le temps dans le faire. / Le travail associé se fait au rythme de chacun. / Les bénévoles ne sont pas salariés. / La permanence est présente dans les objectifs mais pas dans le faire. / Le mot obligatoire est gênant. La collaboration est souhaitable. La coopération ne se décrète pas.

Une bonne coopération entre les bénévoles / salariés dépend notamment

2) Du type de gestion des centres :
Je ne sais pas comment cela se passe chez les autres centres qui ne sont pas en gestion associative. / L'impact d'une gestion ville ou caf a un impact sur la place des bénévoles. Dans une collectivité ou la Caf la participation n'est pas de soi et peut être en « conflits » avec les politiques internes. / Dans le réseau certains centres en collectivité le poids des bénévoles jouent un rôle et dans d'autres pas. / On peut corriger … peu importe le type de gestion. / Au départ sur la mise en place du centre n'est pas la même. / Il faut une vraie volonté collective des municipalités. / Sur les Côtes d'Armor en gestion Caf : depuis peu des instances avec des bénévoles sont à l'œuvre dans la codécision sur certaines actions. Une évolution. / C'est quand même l'élu qui à la décision finale. / On aborde l'échelle de la participation sur les modalités possibles.

3) De la charte du bénévolat :
C'est un très bon outil pour impliquer les bénévoles et qui intègrent le fonctionnement. / Ce n'est pas suffisant, on peut oublier qu'elle existe, comment on l'utilise ? comment on la fait respecter ? Quels moyens on se donne pour la faire vivre ? / Centres Sociaux en gestion collectivité : C'est un préalable pour justifier la présence des habitants dans des instances de réflexion et/ou de décision. / Convention d'engagement réciproque (droits et devoirs du bénévole au sein du centre social). / Permet de reconnaître l'engagement du bénévole.

Notion d'engagement réciproque. Tous les ans une nouvelle signature, et un document réactualisé. Signé par les bénévoles CA et activités + président et directeur. / Il peut y avoir plusieurs formes d'engagement de bénévoles, une évolution. / La participation peut être efficace sans l'écriture charte mais la charte protège. Il existe des tensions dans la vie des groupes. On est beaucoup dans l'oralité. Pouvoir s'appuyer sur des écrits mais avec de la souplesse. / L'engagement réciproque est une forme intéressante. C'est un outil qui permet d'accueillir le bénévoles et e faire une présentation du centre.

Les freins à la coopération peuvent être de diverse nature. Pour vous les freins les plus fréquents sont liés

4) Aux individus, aux personnes :

Cela peut rentrer en ligne de compte. La personnalité des salariés est importante et l'affecte joue. / L'affecte est une donnée : pas de pensée sans affecte, mais avec des outils de régulation mis en place on peut la faire, mais on ne les utilise pas. / C'est un paramètre mais ce n'est pas déterminant. / Une association fonctionne aussi avec le PFH (putain de facteur humain) qui est toujours présent. / On peut perdre le but de ce que l'on fait …. On est là pour telle ou telle cause. Parfois on perd le sens de l'engagement.

5) Au projet :

Le projet c'est la colonne cérébrale. C'est une co-construction, il ne devrait pas être frein. La place du bénévole est aussi posée dans le projet ou doit l'être. / Beaucoup de bénévoles sont des bénévoles d'activités avec pour certain une évolution vers la CA. Il y a différentes étapes. / Le projet est un outil. / Il existe des difficultés à partager le projet. / La question est aussi à renvoyer aux salariés et la leur perception qui n'est pas égalitaire sur la place des bénévoles. Les professionnels doivent s'interroger sur la place des bénévoles. / On peut faire du bénévolat sans être militant. Ça peut venir petit à petit. / Au-delà du partage du projet c'est aussi son accessibilité. Comment on le traduit pour tous avec un côté fun. / Le projet doit transpirer aussi dans les ateliers du centre pour le faire vivre et le faire connaître. / Reconnaissons les bénévoles, laisser les vivre et accompagnons-les.

Dans un centre social

6) Les salariés ont plus besoin des bénévoles que l'inverse :

Des bénévoles expriment ce que Jean nous retourne : « je viens pour filer un coup de main et heureusement que les salariés sont là parce que moi je ne suis pas tout le temps-là, etc.) » / S'il n'y a que des salariés le centre social c'est zéro. / Il y a forcément des salariés dans les centres (agrément Caf) mais d'autres association fonctionne sans salariés, uniquement avec des bénévoles et font le même boulot. / Centres sociaux collectivité : projet politique, idée de service mais aussi un projet autour de l'expression politique avec la participation des habitants, si les bénévoles ne sont pas présents ce n'est pas un centre social. / Revenir sur les fondamentaux : si la participation n'est pas là, ce n'est pas un centre social. / La charte des centres sociaux : « un centre social travaille autour d'un projet porté par des habitants associés et appuyé par des professionnels ».

Retour des ateliers

1/Qu'est-ce que le bénévolat génère pour soi, son entourage, sa structure, son territoire ?
Valoriser d'être bénévole/ satisfaction / se sentir utile / acte d'engagement et militant au-delà des loisirs et de l'occupationnel, beaucoup de personnes ignorent l'existence des centres / cet intitulé donne une image trompeuse / porteur de solidarité / Recréer un lien social / on s'engage pour retrouver un lien social / lieu de « Thérapie » pour les personnes.
Prendre sa place dans la vie sociale / le partage / le retour et la valorisation que cela apporte, générer des relations affectives. / Négociation dans son temps entre la famille et son engagement, contraintes choisies et négociées.
Contribuer à l'avancée d'une action collective et du projet, porteur d'un dynamique de vie d'équipe

Participer à répondre aux besoins de la population, permettre à des gens qui ne prenne pas la parole de faciliter la prise la parole et une richesse pour les élus.
Donner du sens à sa vie, la reconnaissance et des échanges que cela génère, permet de rencontrer de nouvelle personne que nous ne rencontrions pas autrement. Mettre ses compétences au service d'un projet. Affirmer ou faire évoluer ses convictions / valoriser le travail des salariés et retrouver du pouvoir d'agir.

Vigilance : Pas besoin de se sentir utile pour être bénévole (tout le monde n'a pas besoin de reconnaissance), se sentir bien. Se sentir à l'aise dans son engagement. Ce qui devient compliquer c'est quand ça devient contraint. Se sentir à sa place

2/ Qu'entend-on quand on parle de participation des habitants, d'engagement
Différentes façons de s'impliquer : la place du consommateur est une première porte d'entrée avant de s'engager plus loin, on est usager d'une activité ou d'un service, on participe à une action.
Une porte d'entrée essentielle avec la fonction d'accueil / Le travail avec les partenaires qui orientent / l'aller vers et le bouche à oreille (ambassadeur des usagers).

Bénévole : participer sans s'engager ?
Peut-on être bénévole sans engager ?

C'est quoi l'engagement ? : différents niveaux : momentané / animation d'activité et un autre niveau avec plus de responsabilité autour du projet et/ou de la structure,
Il est possible d'avoir un engagement ponctuel ou sur du long terme
Peut-on être bénévole sans adhérer au projet ? *« Certains oui avec la signature d'une charte*
Si pas : tension avec les personnes. »

Importance de concevoir une adhésion aux valeurs. Les nommer pour éviter des propos inverses et déviant. Lutter contre les discriminations. On participe à un projet avec des valeurs posées et partager. S'appuyer sur le partage des valeurs.

Participation : partage effectif du pouvoir à tous les niveaux. Même titre du pouvoir d'action sur les choses à mettre en place.
Kervénanec : CA et des habitants sont cooptés avec les mêmes pouvoir (sauf vote) peuvent soumettre des idées, des besoins. Ils peuvent être porteurs de ces actions/idées.

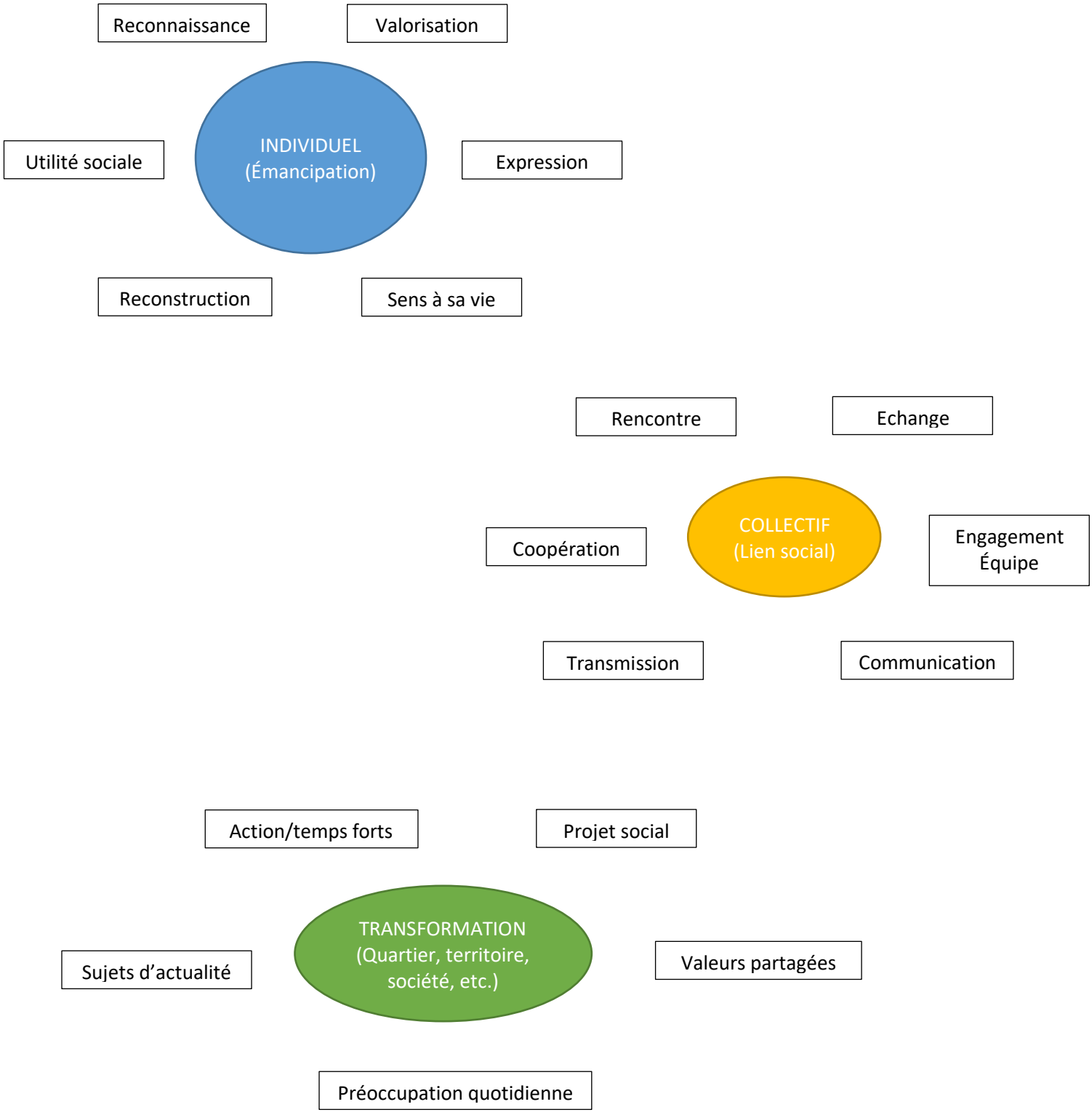
Keryado : commission de travail avec délégation de pouvoir ou revenir en CA pour validation. La définition des objets des commissions est définie par le CA. La COM jeune a la liberté de créer le programme (membre du CA dans la commission, salarié par forcement présent : dans ce cas le bénévole se forme).
Lien entre le centre social et les enjeux politiques : parler de ces enjeux avec les bénévoles.
L'organisation de la gouvernance est déterminante sur la place et le pouvoir d'agir des habitants.
Prendre part / idée d'être en lien les uns avec les autres.
Niveaux et degrés différents autour de la participation (pas hiérarchisé) : bénévoles, bénévole d'activité, bénévole de projet et bénévole du projet général. /Parcours en lien avec le degré
Prendre des décisions en lien avec la notion de pouvoir avec les différents degrés de la participation.
Freins à la participation : mauvaise perception de ce qui se passe dans un centre social / le nom qui peut être péjoratif ou donne un sens erroné.
Le faire ensemble : pouvoir d'agir, s'inscrire dans le projet politique.
L'importance de la joie et de la liberté (sur mesure mais dans le respect de la structure et l'organisation). S'engager avec la liberté.
Question des valeurs : militantisme appartient à chacun

3/ Comment le bénévolat est soutenu dans les structures (accueil formel et informel, parcours, formation...).

Donner aux bénévoles l'histoire, le contexte, le projet,
Savoir les accueillir, les valeurs, un accueil partager par des bénévoles et des salariés
Besoin d'accompagnement dans le bénévolat, savoir aborder la notion de la limite au-delà de ses possibilités, savoir rester à sa place) le droit de pause du bénévole et la limite dans le temps : certains bénévoles enkystés dans le CA, le tuilage, la formation de nouveaux administrateurs et la question de la transmission.
On a une forme de pouvoir et parfois on ne sait lâcher.
Repérer des compétences et permettre de les développer (jusqu'à un projet professionnel)

Fondamental : capacité à accueillir le futur bénévole dans la structure, écoute et convivialité sont fondamentales dans un centre social.
On est dans une culture de l'informel et on s'adapte à elle. Elle pourrait être plus formalisée à certain moment : livret d'accueil, guide, newsletter, temps de rencontre pour informer. Aller plus loin dans la formalisation !
L'accueil ne dépend que des professionnels / parrainage entre bénévoles.
Tenir compte du temps de chacun pour établir un lien de qualité
Bien établir les règles de collaboration et partager le pouvoir.

Schéma sur l'engagement bénévole :



FCSB
Fédération
Centres Sociaux & Socioculturels de
Bretagne

ACCUEIL
(Contexte, partagé, aller vers, histoire)

ACCOMPAGNEMENT
(Tutorat, compétences, parrainage)

PARTICIPATION
(Différents niveaux, pouvoir, prise de décision)

TRANSMISSION
RENOUVELLEMENT
(Gestion des départs)

OFFRE D'UNE POSSIBILITÉ DE PARCOURS

Ambassadeurs, livret d'accueil, etc.

Projet régulier, charte, formation, etc.

Commissions, collectifs, groupe projet, délégation de pouvoir, etc.

Valeurs

Principes
Liberté
Respect
Motivation
Disponibilité
Bienveillance



Posture
Relation de confiance
Observation
Adaptation

CONVIVIALITÉ

Fédération des Centres Sociaux et Socioculturels de Bretagne
3 rue de la Volga - 35200 Rennes - 02 99 41 78 58 - fede@centres-sociaux-bretagne.fr
www.centres-sociaux-bretagne.fr centressociauxbretagne

SEUL on va plus vite, ENSEMBLE on va plus loin

Membre de la Fédération des Centres Sociaux de France

SIRET N° 41123739900042 - APE N° 9499Z - Association Loi 1901 déclarée le 11/02/1997 - Agréée au titre de l'Education populaire sous le n° 04359J11

Charte des bénévoles

La création de la charte s'est faite dans un climat serein et propice à la discussion. Elle est née avec un vrai besoin : de plus en plus de bénévoles sont fortement impliqués : 140 bénévoles.

Pour quoi une charte ?
En amont : C'est quoi une charte : réflexion commune : définition : une charte est un contrat de confiance, un outil d'engament et de lien réciproque. Il n'est pas figé, il est amené à évoluer et à être actualisé.
Trois jours de formation (ce travail a été réalisé par les bénévoles et les salariés accompagné par Jean pendant 3 jours en 2019.) : dans le premier temps, ils ont posé le socle sur le projet social partagé puis défini les attentes de chacune des personnes présentes. La pluralité des participants a permis de mettre en exergue un croisement des regards. La formation : 3 jours : 2+1 / 2 jours pour poser les prémices, le socle. Le 3ième jour était pour finaliser (2 mois après). Un 4ième temps sur la rédaction. Ce travail a été réalisé en comité plus restreint avec des images pour donner vie.

Quand un bénévole entre dans la MPT, il ne voit pas toutes les ramifications du centre social et l'écriture a facilité cette appropriation et permis aux bénévoles et des habitants de se rencontrer. 38 personnes mobilisées. 8 salariés et des bénévoles avec des niveaux d'implication différents.
Elle a été Validée en CA et présentée en AG.

Le livret est remis à tous les bénévoles. La convention est renouvelée tous les ans et signée par le bénévole, le président et le directeur.

- La signature est une forme de rituel, un outil pour relancer les actions.
- C'est un outil d'accueil.
- Présenter ce qu'est un centre social et pas seulement la MPT.
- De voir la différence entre l'action bénévole et salarié
- L'adhésion est maintenue pour tous.

<u>Plus-value de la charte :</u>

- Cela mérite que l'on en débatte.
- Permet de prendre conscience de qui prend les décisions et qu'il existe plusieurs degrés et niveaux et
- Faciliter un processus et pourquoi participer au CA par la suite.
- Construction collective, donner le temps et réfléchir comment on fait vivre cet outil.
- C'est un également réciproque : c'est aussi un outil pour faire le point avec les salariés
- Du formalisme mais aussi de la souplesse pour faciliter la convergence au regard des multiples expressions du bénévolat.
- Construire du en commun.
- Des outils pour assurer la responsabilité des bénévoles (collectivité)

Réflexions :

Séné : le bénévole est avant tout un usager et le bénévole bénéficie d'un tarif préférentiel.
La signature annuelle de la convention offre une vision dans le temps et repose l'engagement.
Une partie des habitants sont dans une participation qui se développe. Petit à petit, ils rentrent dans une démarche plus active et sont amenés à signer la charte., une fois le bénévolat reconnu selon les critères définis.

L'engagement sur des actions collectives et de façon régulière, à ce moment-là, la MPT considère qu'il y a un engagement bénévole (2ième item de la Charte). Cela se fait aussi bien sur un projet lambda sur 1 mois ou 2 mois. Ainsi il permet de cadrer l'action bénévoles et signifier que les bénévoles ont une responsabilité.

« Notion de régularité : annoncer cet aspect n'est pas écrit dans la charte mais aurait pu l'être. »
Ça pose la question c'est quoi un bénévole : régularité et une responsabilité ?

Les bénévoles se gèrent par secteur.
Définition de ce qu'est un bénévolat : France bénévolat, le bénévolat est un acte gratuit.

Il est évoqué une forme d'incitation du bénévolat pour les jeunes avec une contrepartie. Cette contrepartie est également proposée pour d'autres publics. La question posée : Quel engagement pour demain ?
Ça ne tue pas la spontanéité ? (Charte ou livret. : il s'agit de la manière dont on l'amène. Exemple période).
Attention aux termes employés : période d'essai, contrat qui sont spécifiques au salariat.

Renouvellement peut-être perçue comme une contrainte et d'autres une valorisation.

Ressource : Le compte bénévole + valorisation du temps pour défiscaliser.