

"Conforter sa confiance pour développer sa capacité à agir (comme administrateur d'une association de solidarité)"



PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT GRATUIT A DESTINATION DES ADMINISTRATEURS DU SECTEUR DE LA SOLIDARITE

**Cet accompagnement proposé par l'URIOPSS est réalisé avec le soutien
du Fonds pour le Développement de la Vie Associative (DRJSCS).**

Le parcours d'accompagnement des administrateurs des associations de la solidarité comprend deux modules : l'université des bénévoles de l'action sociale et des séances de co-développement, qui se déroulent **de janvier à décembre 2014 sur deux territoires expérimentaux, Nantes et Angers.**

→ CONSTATS

→ PRESENTATION de la démarche innovante en deux modules

→ MODULE Université des bénévoles de l'action sociale

→ MODULE Séances de co-développement

→ PARTICIPER

CONSTATS

Les associations de solidarité peuvent être caractérisées par un projet, une parole politique, des hommes d'horizon divers, une organisation, une gouvernance spécifique, dans une dynamique sociétale, citoyenne, participative et non lucrative¹.

Notre Union rassemble ses membres autour de valeurs partagées. L'une d'entre elles est l'engagement bénévole, facteur de cohésion sociale. Parce que la vie associative est un des vecteurs essentiels de la démocratie et que la cohésion sociale nécessite l'engagement volontaire et militant, l'URIOPSS exerce une mission d'information et de formation des administrateurs pour leur permettre de disposer des outils nécessaires à une intervention socialement et économiquement efficace.

L'environnement du secteur associatif de la solidarité connaît d'importantes évolutions, et tend à se complexifier. Cette complexification de l'action sociale dans un contexte où la demande sociale ne cesse de croître vient fragiliser certaines associations, et questionner leurs finalités. Ces transformations viennent impacter directement l'engagement des bénévoles.

De plus, on parle parfois du bénévolat comme d'une profession au sein des associations ; cela a pour conséquence une préoccupation nouvelle de gestion des ressources humaines et de management des bénévoles. La technicisation des activités, nécessitant la mobilisation de compétences spécifiques, renvoie certains bénévoles « non qualifiés » à des tâches d'exécution, au risque de sélectionner les bénévoles les plus expérimentés au regard de leur parcours personnel et professionnel.

¹ UNIOSS, « Associations de solidarité, acteurs économiques et Politiques », Les Cahiers de l'UNIOSS n°19, juin 2007 ;

Au regard de ce contexte, l'accompagnement des bénévoles, plus particulièrement des bénévoles dirigeants est une préoccupation croissante, afin de servir :

- la personne accompagnée,
- le projet associatif,
- l'intérêt général.

Il permet d'améliorer, valoriser l'action, d'accompagner l'exercice des responsabilités associatives. Cet accompagnement permettra de renforcer la conviction, le sentiment d'appartenance à un projet en se situant dans le contexte sociétal du moment, mais aussi de conforter la confiance des individus engagés et par ricochet celle du collectif des membres de l'association.

Au sein du réseau UNIOPSS/URIOPSS, nous observons que les administrateurs se mobilisent davantage sur d'autres formes d'apprentissage, que celles estampillées « formation » (exemple : les rendez-vous des administrateurs...).

Il apparaît aujourd'hui opportun de proposer de se former de manière plus innovante.

UNE DEMARCHE INNOVANTE

Le parcours d'accompagnement proposé s'articule autour de deux modules pédagogiques répondant chacun aux dimensions politiques, stratégiques et opérationnelles de la fonction d'administrateur d'une association du secteur de la solidarité. Ces deux modules sont complémentaires et visent chacun à renforcer les trois dimensions citées précédemment, en abordant des thématiques spécifiques selon des modalités pédagogiques différenciées.

Cet accompagnement est expérimenté sur deux lieux géographiques (Nantes et Angers) dans un objectif de capitalisation de la démarche afin de la déployer à terme sur d'autres lieux de la région des Pays de la Loire.

1 L'université des bénévoles de l'action sociale

METHODE

Deux conférences de deux heures proposées sur un sujet impactant le monde de la solidarité, réparties sur l'année 2014.

Chaque conférence se conclut par un temps convivial pour permettre aux participants d'échanger.

Exemples de thématique : Les politiques sociales, Les dispositifs, L'organisation des pouvoirs publics, La place des associations dans notre société, Les personnes fragiles, sources d'humanité / quels besoins et forme d'aide aujourd'hui ? L'éthique dans l'action sociale...

OBJECTIFS

Cette étape permettra aux participants de développer les connaissances liées à l'environnement des associations et ainsi prendre de la hauteur sur un sujet de société et construire son point de vue.

- Encourager l'engagement associatif en donnant goût, appelant à l'audace.
- Sensibiliser le citoyen aux enjeux sociétaux et à l'engagement bénévole en donnant du sens, et créer potentiellement un vivier de bénévoles.
- Prendre de la hauteur sur un sujet de société et construire son point de vue.

- Développer les connaissances liées à l'environnement des associations afin de permettre aux administrateurs de :
 - développer une analyse des enjeux sociétaux et un esprit critique, sur lesquels se fonde un projet associatif,
 - élaborer une stratégie de développement de son association en lien avec la société dans laquelle elle évolue.
- Diffuser un esprit autour des questions relatives au respect de la personne, accueil de la fragilité.
- Encourager la mise en réseau de personnes au profil différent par un événement convivial qui clôture l'apport théorique.

PUBLIC

Toutes personnes intéressées par le secteur de l'action sociale et les enjeux sociétaux liés au monde de la solidarité (bénévoles de terrain, administrateurs, citoyens, jeunes ...)

Cette étape est complémentaire du module 2 qui propose des temps d'échanges et de réflexion en groupe plus restreint.

2 Séances de co-développement

Levier pour élargir ses capacités d'action et de réflexion et développer une culture de coopération

« La méthode du Codéveloppement Professionnel apporte quelque chose d'original et de précieux dans la formation et dans l'analyse des pratiques. Entre les participants, on voit fleurir l'écoute, la confiance, l'ouverture d'esprit, la finesse, la perspicacité de jugement, et la capacité à coopérer. »

Association française de CoDéveloppement professionnel.

METHODE

12 participants répartis en deux groupes sur deux territoires : Angers et Nantes.

Animation de 6 séances d'une demi-journée de co-développement toutes les 6 semaines pour chaque groupe, de janvier à décembre 2014.

Le co-développement est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer sa pratique.

Le groupe constitue une communauté d'apprentissage qui partage les mêmes buts et utilise la même méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant et partage de savoirs pratiques surtout et de connaissances théoriques au besoin.

Le groupe de co-développement, en mettant l'accent sur le partage d'expériences, sur la réflexion individuelle et collective, sur les interactions structurées entre pairs, vise à élargir les capacités d'action et de réflexion de chaque membre du groupe.

Par cette **démarche innovante** les dirigeants bénévoles s'enrichissent mutuellement de leurs expériences, de la diversité des points de vue : **apprendre des autres pour renforcer les postures, améliorer les pratiques**. Elle permet aux participants de :

- partager des questionnements,
- d'appréhender des situations propres à leurs responsabilités, en fonction du contexte de leur association.

Chaque groupe est composé de 6 personnes et est accompagné par une personne-ressource compétente qui, par sa position extérieure au groupe, garantit l'objectivité. A chaque séance, l'un des participants prend le rôle de « client » pour exposer une situation qu'il souhaite améliorer.

Les autres participants agissent comme « consultants » pour aider ce « client » à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir).

La multiplicité des regards permet une approche systémique des enjeux et des solutions possibles. Ainsi, le groupe aide le « client » à élargir sa vision d'une situation souvent difficile, à trouver des solutions adaptées et à en tirer des enseignements.

Les échanges du groupe sont structurés par un processus de consultation en 6 étapes :

1. Exposé d'une problématique, d'un projet ou d'une préoccupation
2. Clarification : questions d'information factuelles
3. Contrat : résultat espéré et type de consultation souhaitée
4. Exploration : questions réflexives, réactions, suggestions pratiques des consultants
5. Synthèse des apprentissages et plan d'action
6. Évaluation

Les quatre piliers de cette approche sont :

- La méthode des cas. Ici, les cas vécus par les participants eux-mêmes; le transfert des apprentissages est donc immédiat.
- Le groupe constitue un « instrument » éprouvé d'apprentissage qui favorise le partage des divers savoirs acquis par chacun.
- Les participants se forment et, en même temps, travaillent sur leurs dossiers. Donc, le transfert des apprentissages se fait directement dans les sujets traités.
- La personne ressource guide le groupe et contribue à la formation de chacun par des apports théoriques appropriés.

➡ Le co-développement est un dispositif structuré d'échanges qui amène un groupe de pairs → se comprendre, à s'apprendre mutuellement et à s'entraider. Sur la durée, un double processus d'apprentissage, individuel et collectif s'opère qui permet également le développement d'une culture de coopération.

OBJECTIFS

- Apprendre à être plus efficace dans sa pratique ;
- Prendre un temps de réflexion sur sa pratique ;
- Aider au positionnement : confiance et légitimation ;
- Avoir un groupe d'appartenance où règnent confiance et solidarité ;
- S'appuyer sur un collectif, un groupe d'apprentissage afin de favoriser le transfert de savoirs
- Consolider son identité, sa pratique en la comparant à celles des autres ;
- Renforcer son appétit naturel pour apprendre et le plaisir qui l'accompagne

PUBLICS

Les administrateurs d'associations de la solidarité

LES ENJEUX DE LA DEMARCHE

☐ Renforcer la conviction des bénévoles dirigeants

- Développer leur confiance à agir
- Développer les capacités politiques, stratégiques et techniques de l'administrateur

☐ Accompagner les associations dans leur développement

- Acquérir des repères pour l'action interne
- Questionner les convictions des acteurs en situation de responsabilité
- Revisiter ces convictions à travers l'analyse de pratique

☐ Développer les capacités d'ouverture et d'innovation des associations et de leurs dirigeants

- Permettre aux administrateurs de se situer dans le contexte sociétal du moment
- S'appuyer sur un collectif, un « groupe » d'apprentissage afin de favoriser le transfert de savoir faire
- Développer une culture de coopération.

PARTICIPER

La participation à cet accompagnement est gratuite.

Cet accompagnement s'adresse principalement aux bénévoles adhérents de l'URIOPSS des Pays de la Loire, notamment pour le module 2 « séances de co-développement ». L'ouverture aux bénévoles non-adhérents se fera dans la limite des places disponibles.
(Le public du module 1 étant plus large, les places n'y sont pas déterminées).

Pour participer au dispositif d'accompagnement proposé faites parvenir votre inscription **au plus tard le 15 novembre 2013** par retour de mail à l'adresse suivante :
s.salafia@uriopss-pdl.asso.fr.

Plus de renseignements et informations, contactez
Séverine Salafia, conseillère technique en Ressources Humaines
02 51 84 50 10

