



JEP Ambitions

Pour Mobiliser le **S**ens et l'**E**nvironnement
de notre association

Livret d'activités

NOS RICHESSES HUMAINES

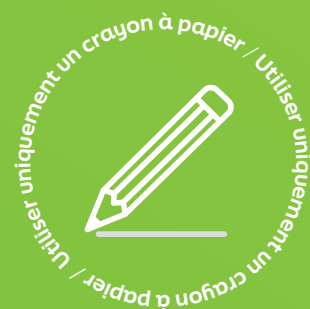
> Salariés - **B** <

**Et si on les identifiait et qualifiait
davantage pour mieux les (re)connaître ?!**

Pour aborder votre modèle socio-économique actuel, il convient d'identifier collectivement les fonctions et formes de salariat qui composent au quotidien votre association, tout en mettant en lumière les complémentarités entre leur travail et celui réalisé par vos bénévoles.

Vous évoluerez ainsi vers des indicateurs alternatifs de « richesses humaines » pour mieux prendre en compte l'humain, l'informel et valoriser les engagements de tous, pour davantage les légitimer et les faire valoir notamment auprès des pouvoirs publics. Cette approche est notamment inspirée de la recherche-action menée de 2018 à 2022 par la Fondation de la Maison des Sciences de l'Homme à l'initiative du FONJEP.

Avant de compléter ce livret, et pour vous inspirer, prenez le temps de découvrir les types de salariat que vous allez analyser en vous reportant aux définitions. (Voir la page « Pour en savoir + »)



NOS RICHESSES HUMAINES « SALARIÉS » : ET SI ON LES IDENTIFIAIT ET QUALIFIAIT D'AVANTAGE POUR MIEUX LES (RE)CONNAÎTRE ?!

1ère étape : Identifions nos richesses « salariés »

Quelques chiffres-clés

Quel est le nombre de salariés au sein de notre association ? (année en cours), (tous contrats et activités confondus) ?	Quelle évolution de ce nombre sur les 4 dernières années passées ? Année N-4 Année N-3 Année N-2 Année dernière			Nos 1^{ers} commentaires (en quelques mots-clés)
Ce nombre correspond à combien d'équivalents temps plein (ETP) ?	Ancienneté moyenne	Moyenne d'âge ?	Répartition F/H (%) ?	Nos 2^{èmes} commentaires (en quelques mots-clés)
Plus encore, quels sont les principaux temps d'engagement de nos salariés (horaires, jours, ...) ?		Quelles sont les principales activités auxquelles ils se consacrent ?		

Organisation et gestion de nos richesses « salariés »

Accueil /intégration		Participation / implication		Liens bénévoles/salariés
Quelles actions, processus favorisent l'accueil des salariés actuellement ?	Quelles améliorations devrions-nous apporter à notre stratégie d'accueil ?	Pour quelles actions nos salariés sont-ils principalement mobilisés ?	Quelles améliorations devrions-nous apporter à notre stratégie de mobilisation ?	Avec quels bénévoles nos salariés agissent-ils le plus en lien ?
Plus globalement, que dirions-nous de la place des salariés dans la GOUVERNANCE et LES ACTIVITES de notre association ? (Après des partenaires, de leurs pairs, des bénévoles, des pouvoirs publics, des habitants, des usagers, etc.) ?!				
Points forts			Points faibles	
En revisitant les réponses apportées à cette fiche, quelles seraient les informations qu'il conviendrait encore de préciser, vérifier, rechercher ? Auprès de qui ? Qui s'en occuperait ? Quand ?				

NOS RICHESSES HUMAINES « SALARIÉS » : ET SI ON LES IDENTIFIAIT ET QUALIFIAIT D'AVANTAGE POUR MIEUX LES (RE)CONNAÎTRE ?!

Autres questionnements pour aller plus loin

Attention : pour simplifier notre approche collective, nous considérons comme « salariés » tout à la fois les CDD, les CDI, les temps pleins, les temps partiels, les Contrats d'Engagement Educatif (CEE), les mis à disposition, les personnes sous contrat d'usage, les intermittents, les vacataires, les stagiaires dont les BAFA et BAFD, les alternants, soit tout type de contrat faisant référence au droit du travail.

Aussi, pour poursuivre la réalisation de notre cartographie portant sur les salariés de notre association, voici une question d'importance pour aller plus loin.

Dans notre projet associatif, quelle est la place que nous accordons à nos salariés (sens de leur engagement, place des salariés dans notre projet associatif, valorisation de leurs réalisations, prise en compte de leurs compétences spécifiques, etc. ?) (En quelques mots)

Plus encore, si nous mettons en lumière l'échelle d'engagement de nos salariés, qu'exigeons-nous :	
s'ils sont à temps plein ?	s'ils sont à temps partiel ?
<p>Pour être davantage concret, illustrons notre réponse</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Pour être davantage concret, illustrons notre réponse</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
On dit souvent que les salariés sont "les forces vives" de l'association. Qu'est-ce que cela nous évoque au regard de nos réalités ? (illustrons si possible)	
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
En revisitant les réponses apportées à cette fiche, quelles seraient les informations qu'il conviendrait encore de préciser, vérifier, rechercher ? Auprès de qui ? Qui s'en occuperait ? Quand ?	
<p>.....</p> <p>.....</p>	

NOS RICHESSES HUMAINES SALARIÉS : ET SI ON LES IDENTIFIAIT ET QUALIFIAIT D'AVANTAGE POUR MIEUX LES (RE)CONNAÎTRE ?!

Avant de compléter cette grille, prenons le temps de découvrir les types de salariat que nous allons analyser en nous reportant aux définitions inspirées d'une recherche-action menée de 2016 à 2022 par la Fondation de la Maison des Sciences de l'Homme à l'initiative du FONJEP pour nous inspirer (voir « Pour en savoir + »).

2 ^{ème} étape : qualifions nos richesses « salariés »					
Actuellement, ces types de contrat sont-ils présents au sein de notre association ? (cochez votre réponse)					
Les CDI	Les CDD	Les temps partiels	Les stagiaires (BAFA et BAFD)	Les alternants	Les emplois aidés
Très présents <input type="checkbox"/>	Très présents <input type="checkbox"/>	Très présents <input type="checkbox"/>	Très présents <input type="checkbox"/>	Très présents <input type="checkbox"/>	Très présents <input type="checkbox"/>
Présents <input type="checkbox"/>	Présents <input type="checkbox"/>	Présents <input type="checkbox"/>	Présents <input type="checkbox"/>	Présents <input type="checkbox"/>	Présents <input type="checkbox"/>
Peu présents <input type="checkbox"/>	Peu présents <input type="checkbox"/>	Peu présents <input type="checkbox"/>	Peu présents <input type="checkbox"/>	Peu présents <input type="checkbox"/>	Peu présents <input type="checkbox"/>
Pas présents <input type="checkbox"/>	Pas présents <input type="checkbox"/>	Pas présents <input type="checkbox"/>	Pas présents <input type="checkbox"/>	Pas présents <input type="checkbox"/>	Pas présents <input type="checkbox"/>
Ne sait pas <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
Avons-nous identifié d’autres types de contrat peu ou pas présents au sein de notre association ? Tentons de donner quelques explications qui expliquent cette situation (en quelques-mots)					
Type de contrat	Type de contrat	Type de contrat	Type de contrat	Type de contrat	Type de contrat
Explications	Explications	Explications	Explications	Explications	Explications
Nos commentaires = points de vigilance, opinions, souhaits, etc. à partager (en quelques mots-clés)					

Et si on les identifiait et qualifiait davantage pour mieux les (re)connaître ?!

S'EXTRAIRE DE LA PRESSION ÉCONOMIQUE POUR REPRENDRE LA MAIN

Selon Le Laboratoire d'Innovation Sociale pour la Recherche-Action (Lisra)

Les associations sont soumises à une forte pression économique : baisse des financements, course à l'appel d'offres et aux recherches de fonds, évaluation quantitative, etc.

Le Lisra constate que cela rend les dirigeants perméables à la culture du management, au risque de les détourner du sens de leur projet. Au lieu d'agir au service de la transformation sociale – c'est-à-dire faire émerger des alternatives sociales –, ils sont poussés à s'adapter aux politiques publiques pour faire vivre la structure et payer les salariés.

L'ÉVALUATION : UNE FONCTION INTERNE

L'évaluation, entendue comme le fait de prendre du temps pour mettre en discussion la valeur des activités conduites par l'association, est une nécessité pour les équipes de direction.

Cette nécessité, c'est d'abord celle de la reconnaissance du travail réel et de l'engagement des salariés et bénévoles.

Les activités de jeunesse et d'éducation populaire (JEP) demandent un engagement subjectif important. Ce sont des activités relationnelles dans lesquelles les porteurs des activités sont nécessairement conduits à s'engager, via des arbitrages provoqués par la complexité et la singularité des situations rencontrées.

Cet effort permanent d'être présent aux autres, de reconception de l'activité en situation, nécessite de la reconnaissance pour tenir dans le temps sans peser sur la santé des personnes.

En ce sens, l'évaluation apparaît comme une demande implicite de toute personne au travail. (Source : le Rameau)

LA RSE

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises, est définie par la Commission européenne comme **l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.**

En d'autres termes, la RSE c'est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable (Cf. La norme ISO 26000). Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : qui est concerné ?

Toutes les entreprises peuvent mettre en œuvre une démarche RSE, et ce quelle que soit la taille, la forme juridique ou le secteur d'activité. (Source : Insee)

NB : Dans la catégorie « bénévolat », nous considérons tout à la fois le volontariat, le service civique, le corps européen de solidarité, le mécénat de compétence, et bien évidemment les bénévoles, soit toute personne engagée qui ne révèle pas du droit du travail.

NB : Dans la catégorie « salariés », nous considérons tout à la fois les CDD, les CDI, les temps pleins, les temps partiels, les contrats d'engagement éducatif, les mis à disposition, les personnes sous contrat d'usage, les intermittents, les vacataires, les stagiaires dont les BAFA et BAFA, les alternants, soit tout contrat faisant référence au droit du travail.