

Proposition aux membres de l'Assemblée Générale de l'asbl Soleil-Espoir

21 janvier 2011

Résumé

Le Conseil d'Administration (CA) de l'asbl propose à l'Assemblée Générale (AG) de mandater un Groupe de Travail (GT) ayant pour mission d'envisager l'engagement d'employé(e)(s) à moyen terme par l'asbl.

Contexte

Depuis quelques années, les administrateurs successifs de l'association ont eu pour optique de développer qualitativement et quantitativement ses activités. Ce développement a consisté en :

- La recherche de nouveaux moyens de financements privés ou publics (*Concours « Zoom Jeunes », Belgacom, Proximus*) ;
- L'entretien de partenariats avec des groupes nous finançant (*Club Kiwanis*) et l'organisation d'événements afin de récolter de l'argent (*souper annuel*) ;
- La recherche active de nouveaux moniteurs (*participation aux « Retrouvailles », à « L'Unifestival », au « Salon du Volontariat » 2011*) se traduisant par une augmentation significative du nombre de jeunes gravitant autour de l'association (le seuil des 100 moniteurs bénévoles a été atteint !) ;
- La création d'outils afin d'impliquer davantage les moniteurs dans la vie de l'association (*le bulletin bimensuel « Coup d'Soleil », le WE des ID*vores 2009 et la mise en place de ses conclusions, telle que l'élection des responsables du camp Soleil-Espoir*) ;
- La mise en place de mesures afin de susciter davantage d'investissements des moniteurs dans l'association (*remboursement des frais de déplacements des responsables, sondage 2009 mis en place pour évaluer la relation du groupe des moniteurs à l'association*)
- Des réflexions visant à améliorer l'organisation des activités (*informatisation des fiches médicales, gestion de la liste d'attente*).
- ...

Ces développements se sont concrétisés en deux nouvelles activités :

- Le camp Soleil : un camp à l'étranger pour les 16 ans et plus, durant une semaine du mois de juillet. Une aventure lancée en 2009 et qui se poursuivra en 2011.
- Les WE d'activités durant l'année : l'organisation de 3 WE d'activités par année scolaire, réunissant chacun une quinzaine d'enfants, est désormais instituée et rencontre un franc succès.

Notons en plus la volonté de se renouveler : le traditionnel camp « Soleil-Espoir » de l'association a été remplacé en 2010 par le camp « Arc-en-Ciel » qui, en plus d'accueillir 20 enfants handicapés âgés de 6 à 17 ans comme le faisaient les derniers camps « Soleil-Espoir », a accueilli en plus 9 enfants non porteurs de handicap. La réussite de cette expérience, qui a nécessité de revoir tout le projet pédagogique et l'organisation du camp, a poussé le CA et les responsables du camp à décider de reproduire la formule en 2011.

Le développement mis en place depuis quelques années a donc été couronné de succès, d'autant plus qu'il se traduit aussi qualitativement : la bonne ambiance et la convivialité restent des constantes à travers nos activités, l'attention au bien-être et à la sécurité des enfants (tant psychique que médicale) est croissante et la notoriété de l'association grandit alors que nous ne dépensons pas d'abord notre énergie à la faire connaître.

La mise en place de ces nouvelles activités et de toute l'organisation sous-jacente n'a été possible que grâce à l'investissement des membres du CA et des différents responsables des différentes activités, bien soutenus par des moniteurs bénévoles hyper-motivés et généreux.

Financièrement, les comptes de l'association ont suivi même si l'exercice 2009 s'était clôturé avec une perte d'environ 2500€. Avec plus de 30.000€ de fonds propres fin 2010, l'asbl peut envisager sereinement sa pérennité.

Nous faisons ainsi ce double constat :

- De part son mode de fonctionnement (*par exemples, la formule « un moniteur par enfant », le fait de ne fonctionner qu'avec des moniteurs bénévoles dont la motivation n'est donc pas vénale mais bien personnelle, le fait de préserver une ambiance conviviale et d'avoir un projet pédagogique de qualité qui se traduit en une reconnaissance des pouvoirs publics (ONE) et une confiance des parents des enfants*), l'asbl est unique en Communauté Française et notre volonté est de continuer à la développer afin d'augmenter la qualité de nos activités et d'augmenter leur nombre. La longueur de la file d'attente pour le camp n'est pas le dernier indicateur qu'une demande existe par ailleurs...

- De part son mode de fonctionnement encore, l'asbl atteint cependant aujourd'hui une certaine limite. En effet, la structure entièrement bénévole qui est la nôtre ne permet pas davantage de développement et menace même, à terme, son maintien. Le temps et l'énergie dépensés par certains administrateurs et responsables de camps (surtout lorsqu'ils combinent les deux rôles) atteint un maximum : il ne pourrait être augmenté. Et il n'est pas inenvisageable qu'à l'avenir, d'autres administrateurs aient moins de temps à consacrer à l'association, ce qui résulterait en une triste remise en question des nouvelles activités mises en place ces dernières années.

De plus, certains fonctionnements restent perfectibles au sein de l'association : il y a toujours moyen de « faire mieux ». Parmi les points qu'il faudrait améliorer, on notera : la recherche d'endroits de camps, les relations avec d'autres asbl similaires, la gestion et le fonctionnement de l'Extra-Sitting, la gestion quotidienne (mise à jour et « vie » du site internet...).

Pour ces raisons, le CA estime qu'il serait opportun d'envisager l'engagement d'un employé¹ par l'association. Cet engagement permettrait à l'association d'abord d'assurer l'organisation des activités actuelles et ensuite de se développer, car l'employé aurait pour tâches de reprendre la gestion quotidienne de l'association, tâche actuellement dévolue au C.A. Cela permettrait ainsi au CA, d'une part, de se positionner comme un organe de réflexion ayant une vue à long terme de la vie de l'association et d'avoir une vue « méta » de son fonctionnement et d'autre part, en collaboration avec l'employé, de pouvoir chercher d'autres moyens financiers permettant de pérenniser et de développer l'association inscrite dans une logique professionnelle.

Les fonctions précises de l'engagé seront à déterminer : cela fera partie des missions du GT. En particulier, il faudra examiner les relations entre l'employé et les bénévoles agissant au sein de l'asbl : il ne faudrait pas que l'engagement d'un professionnel nuise à l'engagement bénévole en tant que moniteur ou responsable. Cette préoccupation, parmi d'autres, sera au centre des réflexions quant à la transformation professionnelle de l'association.

Il s'agit en effet non seulement de trouver les moyens financiers pour permettre cet engagement en produisant un solide projet financier, mais aussi de réfléchir à la nouvelle dynamique de l'association qu'induirait cet engagement. Quelle serait la place de l'employé par rapport à l'AG et au CA ? Quel rôle d'organisation des activités aurait-il ? Participerait-il lui-même à celles-ci ? Etc.

Le CA demande donc à l'AG de se positionner par rapport à cette proposition, qui consiste à évaluer les possibilités de l'engagement d'un employé par l'asbl, à chercher des pistes pour pouvoir le faire et à réfléchir aux changements structurels et organisationnels qu'induirait une professionnalisation de l'association.

Modalités pratiques

La mission consistera à créer un Groupe de Travail (GT) constitué de tout membre de l'association désirant en faire partie (administrateur ou non). Ce GT sera animé par un administrateur et aura pour but de répondre aux interrogations résumées ci-dessus. Cela consistera donc d'une part en la résolution de problèmes concrets permettant un engagement (financement du salaire, location d'un bureau, ...), d'autre part en des réflexions sur les changements structurels et organisationnels qu'induirait une professionnalisation de l'association.

Parmi les modes d'action, il est clair qu'une des premières étapes du travail consistera à se renseigner sur les méthodes qui ont été utilisées par d'autres asbl pour se professionnaliser.

Timing

Le GT présentera le résultat de son travail au plus tard lors de l'AG Soleil-Espoir 2012.

*Le 25/11/10
François Piret
Pour le Conseil d'Administration*

¹ On utilisera le masculin pour tout le texte mais il est bien évident que l'employé pourrait être unE employéE !