



## I POURQUOI UN RESEAU RESSOURCES DES CENTRES SOCIAUX DU RHONE ?

### **Contexte**

L'expérience de la fédération des centres sociaux du Rhône dans l'utilisation des ressources internes des centres sociaux dans un esprit de soutien, d'entraide, de solidarité a déjà quelques années. Ayant pu constater l'intérêt en terme de nécessité et de solidarité la fédération des centres sociaux du Rhône a décidé de recenser ces ressources, les porter à la connaissance du réseau, les garantir, les mettre en action.

Il s'agit dans cette proposition de repérer les ressources internes des centres sociaux, sans méconnaître les ressources externes telles que les consultants, formateurs, conseils.

### **Définitions**

Les ressources sont les personnes actrices des centres sociaux, salariées ou bénévoles (administrateurs et bénévoles d'activités) dont les connaissances des centres sociaux et les compétences sont mises au service de l'action conduite par le centre social.

Ces compétences concernent deux grands domaines : le domaine technique et le domaine associatif.

Le domaine technique est essentiellement porté par les salariés dans les différents métiers.

Le domaine associatif est essentiellement porté par les administrateurs dans l'exercice des fonctions politiques de conduite du centre social.

Toutefois, les parcours de vie de chacun permettent de penser que dans une posture d'accompagnement, le domaine technique peut être mis en œuvre par un bénévole et le domaine associatif par un salarié.

Les personnes ressources interviennent soit pour répondre directement à une demande d'un centre par exemple vacance temporaire d'un poste de direction, de comptabilité etc, soit en complément d'un autre professionnel (du centre ou de la fédération) pour proposer son appréciation sur un dossier qui préoccupe le centre.

### **Rôle de la fédération**

Dans cette opération particulière de mise en synergie du réseau, il est utile de préciser le rôle de la fédération : elle assurera la garantie et l'évaluation du processus.

- Garantie des compétences des personnes ressources, garantie du choix des personnes les plus aptes à traiter la situation ;
- Evaluation de la réussite de la mission au regard des objectifs propres à la mission et au développement de la solidarité entre les centres sociaux.

La fédération pourra soit mettre en relation le centre avec une personne ressource intervenant en son nom, soit proposer au centre une intervention conjointe de la fédération et d'une personne ressource. La fédération s'oblige à rechercher, autant que possible, au moins 2 options différentes sur le plan de la démarche et de la méthode. Le centre social conserve ainsi une possibilité de choix.

La fédération est responsable de la mise à jour de la base de données des ressources. Elle rendra compte de leur mobilisation lors des assemblées générales.



## Rappel de quelques expériences

- A la demande de la fédération, le conseil d'administration d'un centre social accepte de mettre à disposition d'un centre social en panne de directeur, du temps de travail pour régler quelques difficultés temporaires (réunion d'équipe, gestion financière...)
- Un professionnel peut être sollicité par un centre pour donner son avis sur la conception d'un projet pédagogique pour un équipement de petite enfance ou pour un secteur enfance et jeunesse.
- Un directeur chevronné accepte de parrainer un nouveau directeur qui maîtrise les compétences liées à sa fonction mais « découvre » le monde des centres sociaux.
- Un trésorier a besoin de croiser l'analyse d'une situation financière avec un trésorier d'un autre centre.
- Un administrateur accepte d'appuyer les administrateurs d'un autre centre sur des aspects qui concernent la vie de leur association (organisation d'une AG, animation du CA...)
- Deux centres sociaux s'entendent pour que leurs comptables respectifs puissent assurer le dépannage de l'établissement des fiches de paye en cas d'absence de l'une ou de l'autre.

## **II LE DEVELOPPEMENT DU RESEAU RESSOURCES DU RHONE**

---

### ***Cadre de référence***

La création du réseau de ressources des centres sociaux du Rhône est sous la responsabilité du conseil d'administration fédéral. Le bureau en assure la définition et le contrôle, les délégués mettent en œuvre.

Une commission d'évaluation de chaque mission sera constituée. Elle comprendra des membres désignés par la fédération des centres sociaux, des membres désignés par le centre social demandeur.

### ***Cadre éthique***

La mission répond à une demande exprimée par un centre social. La démarche d'intervention est présentée aux acteurs concernés

La confidentialité est requise : le déroulement de la mission, les résultats appartiennent aux commanditaires. Ce sont eux qui autorisent toute diffusion le cas échéant.

La posture de l'intervenant est une posture d'aide, de soutien, d'accompagnement et non pas de jugement.

La Fédération sera attentive aux demandes de formation permanente que pourraient formuler les personnes ressources dans le but d'assurer le renouvellement et la qualité de leurs modalités d'intervention.

### **Impossibilités d'intervention :**

- Pour éviter toute confusion de rôles, un administrateur fédéral ne peut pas être une personne ressource.
- De même, une personne ressource ne doit pas utiliser son temps d'intervention pour du débauchage de personnel ou pour tester ses possibilités d'évolution de carrière.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> La question d'évolution de carrière, si elle ne doit pas se traiter dans le cadre du réseau ressources, peut trouver une autre voie.

## **Constitution du réseau ressources des centres sociaux du Rhône**

Sa création est portée à la connaissance des centres sociaux du Rhône avec un appel à candidatures.

Un questionnaire accompagne l'annonce pour que les candidats puissent faire connaître leurs motivations et domaines de compétences (voir ci-joint les projets de questionnaire). Ils sont invités à joindre un CV au questionnaire.

Une commission du CA vérifie les retours et indique aux candidats s'ils sont retenus ou pas. Le cas échéant, elle rencontre chaque personne ressource potentielle pour valider avec elle la posture requise pour intervenir au nom de la fédération.

### **Définition de la mission de la personne ressource**

Après avoir clarifié la demande, la définition de la mission mentionnera :

- L'objet
- Les engagements du centre, de la personne ressource, de la fédération
- La durée, le rythme
- Les réajustements lors de bilans auprès de la commission d'évaluation
- Le salaire (s'il y a lieu)

Elle prendra la forme d'une convention pluripartite signée par le centre social demandeur, la Fédération, la personne ressource et selon les cas le centre social déléguant la personne ressource.

### **Règles financières**

Pour une intervention bénévole, des remboursements de frais (à préciser) peuvent être prévus.

Pour une intervention rémunérée, il n'y a que deux possibilités pour la rémunération :

1. Soit le centre social bénéficiaire d'une personne ressource salariée rembourse le temps passé au centre social employeur principal de cette personne ressource.
2. Soit la personne ressource intervient en plus de son temps plein de travail ou en complément d'un temps partiel (elle le peut légalement jusqu'à concurrence de 44 heures de travail cumulées par semaine) Le centre social bénéficiaire fait alors un contrat de travail à temps partiel à durée déterminée. C'est lui qui a la responsabilité de vérifier qu'il n'y a pas de dépassement de temps de travail légal. Il bénéficie du plafond réduit pour le calcul des cotisations.

Aucun transit financier n'est possible par la fédération.

---

La fédération nationale a mis sur pied un réseau d'experts associés (REA) où les professionnels avec l'accord de leur conseil d'administration mettent à disposition d'autres fédérations ou organismes extérieurs, les compétences dont ils souhaiteraient faire un métier.