

**Matinées d'échanges sur la coopération entre bénévoles et professionnels/comités et animateurs :
Quelles pistes en vue d'améliorations dans ce domaine ?**

Samedi 1^{er} octobre 2016, [Maison de Quartier des Libellules](#), 1^{ère} demi-journée.

Objectif de la matinée : Identifier et proposer des **pistes de réflexion et d'application** pour améliorer la **coopération** entre bénévoles et professionnels, entre comités associatifs et animateurs. Accent mis sur le **cadre** de la coopération, avant de se concentrer, lors de la seconde matinée, sur les **interactions** interpersonnelles.

Images et représentations

Comment sont perçus les animateurs travaillant dans les maisons de quartier et dans les centres de loisirs ?
Quelles images se fait-on des comités associatifs ?

- Les définitions théoriques de ces deux groupes sont souvent réductrices par rapport à la réalité du terrain.
- L'opposition entre une personne qui exerce une activité pour le plaisir et une autre pour l'argent est-elle vraiment aussi simple que ça ?
- Constats : chacun vit et compose avec ses propres représentations. Mais plus ces dernières sont positives, plus la coopération se réalise facilement.

Comment faire pour faire **évoluer positivement** ces représentations ? Pistes de réponses :

- **Cultiver le côté humain** : Apprendre à se connaître doit constituer un élément central dans la relation entre bénévoles et professionnels. Pour ce faire, organiser des repas, des apéros, des sorties, des séminaires ou tout type de rencontres plus informelles s'avèrent intéressantes. Des rencontres qui aideraient à combattre les clichés et les idées préconçues.
- Tenir compte de la **réalité du moment** : Les ressources et les compétences à disposition peuvent varier selon les périodes. Bien **communiquer** permettrait de savoir ce qui peut être entrepris ou pas.
- **Connaître et harmoniser ses responsabilités** : Celles des animateurs et des comités ne doivent en aucun cas s'affronter, mais se compléter !
- Travailler sur le **sens**, sur la **stratégie** : Prendre du recul par rapport à l'opérationnel, afin de réfléchir sur l'orientation du projet et sur la contribution de chacun à sa réalisation.
- **Ouvrir les séances de comité** : Une mesure qui permettrait une double évolution positive : d'une part les comités feraient la connaissance des futurs membres avant leur engagement et, de l'autre, les futurs membres de comités pourraient mieux se rendre compte de ce qui les attend.
- Dans le même esprit, proposer aux candidats d'assister aux séances de comités en tant que « **membres observateurs** ». Leur donner la possibilité d'acquérir les compétences liées au rôle visé.
- Rôle de **ciment associatif** joué par les animateurs : Ils sont souvent les premiers à parler avec les potentiels futurs membres des comités ! La qualité de ces premiers liens est déterminante.

Terrain d'action

Globalement, il s'avère capital d'être sur la même longueur d'ondes, de partager une vision commune de l'animation et des projets pour lesquels les bénévoles et les professionnels s'engagent. Pour ce faire, il est important de **prendre du temps** (bien que celui-ci vienne très souvent à manquer) pour clarifier les **objectifs**, les **besoins** et les **ressources** à disposition.

Cadre institutionnel

Il est défini, entre autre, par des **textes fondamentaux** (Charte cantonale, loi, CCT, PI, statuts associatifs, règlements internes, etc.). Mais la réalité quotidienne nécessite également une bonne connaissance du cahier des charges de chacun ainsi qu'une claire répartition des tâches. Ces documents devraient pouvoir faciliter la coopération. Pour que chacun puisse s'épanouir dans un projet coopératif, il faut pouvoir **coopérer** ! (y compris au niveau de la mise en œuvre et l'évolution des textes de référence)

Nature, ampleur et autres particularités du travail à déployer au sein des centres

Réflexion en petits groupes dans le but de : Poser des **constats** sur l'ensemble du travail en question ; dégager les **enjeux** sous-jacents et proposer des **pistes** pour améliorer le cadre du travail coopératif souhaité. Ces éléments sont résumés dans le tableau ci-dessous :

| Constats | Enjeux | Pistes |
|---|--|---|
| Alourdissement des tâches administratives | Paperasse se fait au détriment du travail de terrain | <ul style="list-style-type: none"> - Ne jamais laisser une personne seule pour effectuer ce type de tâches - Transformer la « corvée » en « moment sympa » - Engager des secrétaires comptables, augmenter heures - Formation continue - Vulgarisation et simplification |
| Trop d'heures supplémentaires | Gestion du personnel, maitrise du fonctionnement | <ul style="list-style-type: none"> - Séances de comité dédiées - Prioriser les activités, voire en supprimer - Planifier sur le long terme |
| Déperdition de la culture militante | Posture professionnelle . Conflit générationnel (« 68ârdts » VS jeunes) | <ul style="list-style-type: none"> - Accent sur la formation, notamment à l'HETS |
| Démotivation de certains animateurs | La motivation est la base de l'engagement ! Perte de dynamisme | <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la collaboration avec les comités - Prendre du recul, retrouver le sens de ce qu'on fait - Prioriser ses tâches |
| Collaboration difficile entre animateurs et comités | Stabilité du fonctionnement interne | <ul style="list-style-type: none"> - Déléguer certaines tâches - Répartir clairement les tâches - Communiquer - Faire appel aux coordinateurs FCLR |
| Diversité des compétences entre équipe et comité | Valorisation de la diversité (ouverture, participation) | <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance de la complémentarité |

Synthèse et suite

Les éléments mis en évidence lors de cette matinée serviront de point de départ pour la matinée du 15 octobre 2016. Ils constituent une première contribution à un processus que s'étendra jusqu'en 2017.