



**LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**
PAS-DE-CALAIS

Le Dispositif Local d'Accompagnement est financé par :



Communauté d'Agglomération
Béthune-Bruay
Artois Lys Romane

PAS-DE-CALAIS **ACTIF** vous invite aux

RENCONTRES DU DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT



DLA

LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS



CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?

Vendredi 2 juin de 9h30 à 12h à Lens

Un accueil petit-déjeuner est prévu dès 9h

en partenariat avec la



Le Dispositif Local d'Accompagnement est financé par :

PROGRAMME DE LA MATINEE

- Anticiper les évolutions sur le plan organisationnel ; réfléchir à la passation, reposer l'organisation, envisager les évolutions. *Intervention de CO – ACT et UNIFORMATION*
- Anticiper les évolutions sur le plan financier et juridique ; mesurer l'impact des départs, l'anticiper, le comptabiliser et prévoir le remplacement. *Intervention du cabinet KPMG*
- Parole d'acteur : quelles pratiques mises en place ? Quel regard sur le sujet ? Quels conseils et quels outils mettre en place ? *Témoignage de l'association 4AJ*
- Pour aller plus loin ! *Intervention LMA*
- Ateliers en sous – groupes



CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?



ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS SUR LE PLAN ORGANISATIONNEL

Cécilia DAUDUS



Marion COQUELLE





Rencontre du Dispositif Local d'Accompagnement

*Changement de direction,
Comment Anticiper, Accompagner et s'Adapter ?*

Cabinet CoACT – Marion COQUELLE

Qui sommes nous ?

Un collectif d'indépendants pour accompagner les changements du travail



Changement de direction ?

Mais vos Défis sont avant...

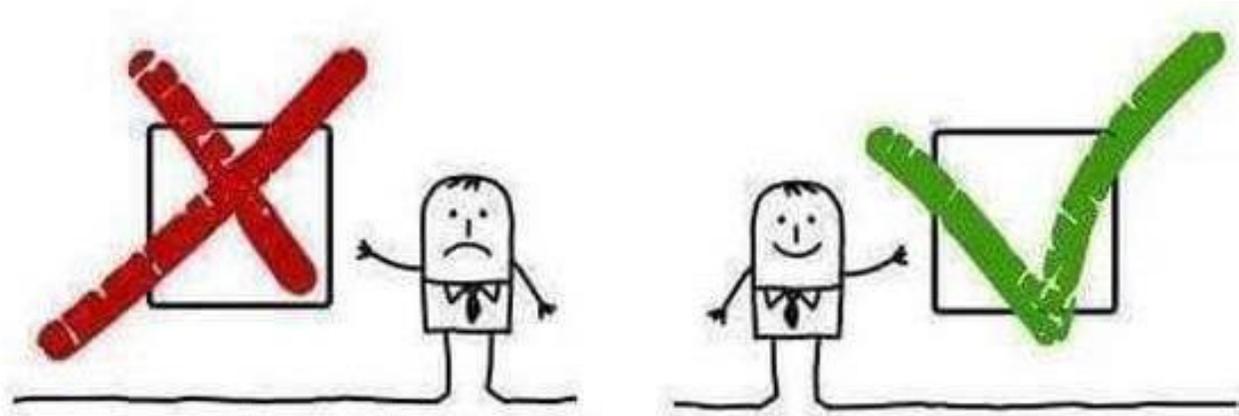


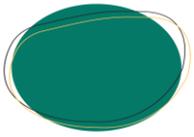
Vos étapes Essentielles



3 situations particulières

- ❑ Départ du directeur/directrice historique et "tutélaire"
- ❑ Fin d'une direction "négative", déstructurante
- ❑ Succession de directions sur plusieurs années



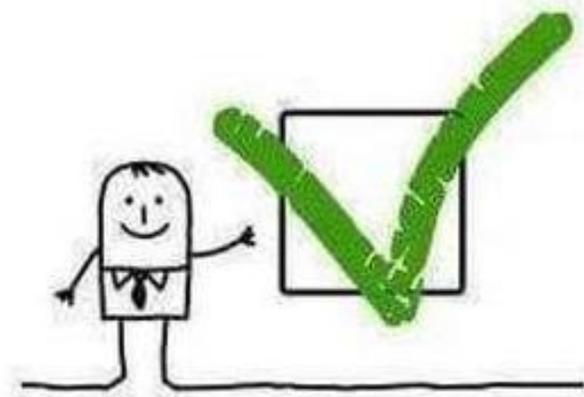


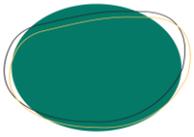
1 pas si rare et assez difficile

□ Départ du directeur/directrice historique et "tutélaire"

Le défi → Eviter la tentation de "retrouver le/la même"

Un incontournable → Anticiper





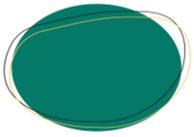
Vos Etapes de réflexion et d'accompagnement



Analyse de la situation Humaine, Activité, Fonctionnement

- Relation Equipe et réaction au départ
- Relation Gouvernance et Dirigeance
- Evolution de l'activité, défis à venir
- Forces de la direction transférés et limites installées
- Les incontournables : valeurs à conserver





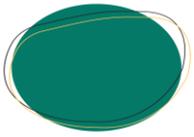
Vos Etapes de réflexion et d'accompagnement



Le départ est une occasion de réfléchir et définir des améliorations

- Sur les rôles et fonctionnement entre direction et administrateurs
- Sur l'organisation des rôles, les périmètres, les responsabilités
- Sur les axes de développement : qualité ou stratégique





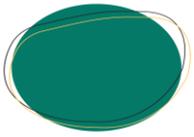
Vos Etapes de réflexion et d'accompagnement



Selon les décisions, des ajustements peuvent se concrétiser :

- Sur les rôles entre direction et administrateur, délégation et fonctionnement
- Ajuster les fiche de poste, le fonctionnement managérial, les responsabilités
- Formaliser les orientations associatives (sans entrer dans le plan d'action)





Vos Etapes de réflexion et d'accompagnement



Formaliser le profil en cherchant "stratégiquement"

- A ne pas prendre la même place que l'historique
- En laissant de l'espace pour les cadres
- En intégrant un profil pour une "nouvelle étape"
- En précisant les valeurs "incontournables"





Vos Etapes de réflexion et d'accompagnement



Les outils pour recruter :

- Annonce et présentation du poste
- Fiche de poste et délégation
- Présentation de la structure et de son projet
- Grille d'entretien
- Critères de sélection
- Process de recrutement





Vos Etapes de réflexion et d'accompagnement



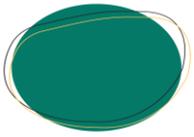
Ne pas hésiter à vous faire accompagner,

- En choisissant un cabinet local, qui vous rencontre
- Qui construit avec vous les outils, les étapes
- Qui ne facture pas au nombre de candidats présentés

Vous pouvez aussi travailler en collectif

- Cherchez des avis différents
- Visez 3 finalistes plutôt que 2
- Définissez des critères objectifs de choix





Vos Etapes de réflexion et d'accompagnement



Le recrutement ne suffit jamais à valider un candidat

→ **Misez sur la période d'essai en structurant les étapes d'intégration – par ex :**

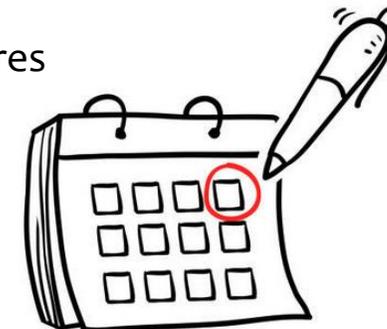
1^{ère} semaine : compréhension de l'activité → débriefing direction

1^{er} mois : analyse de la structure → entretien CA/direction

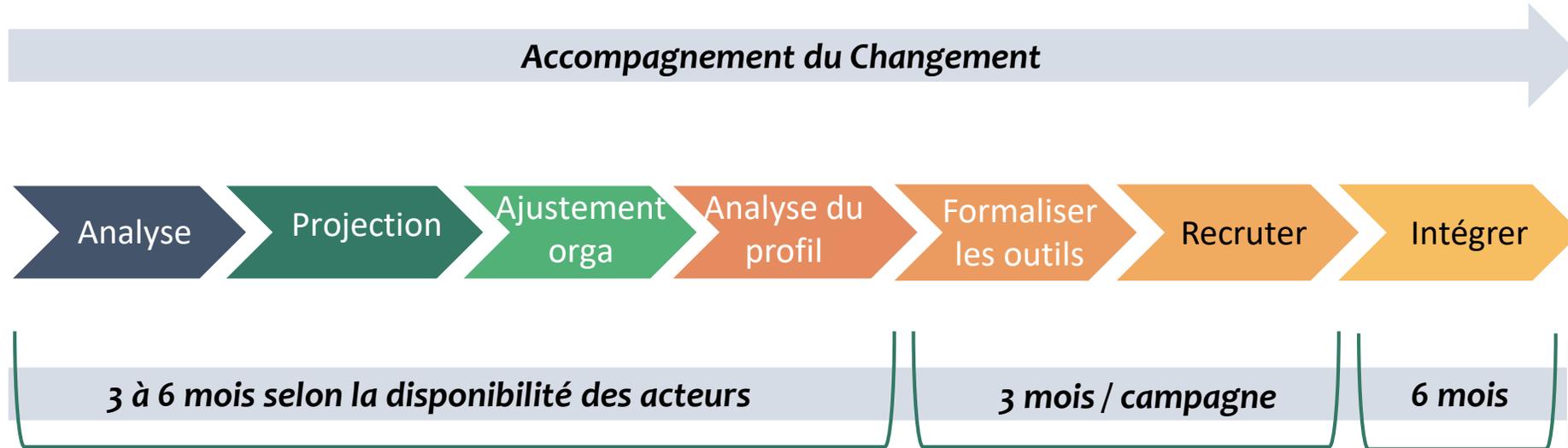
2^{ème} mois : Préparation et présentation d'un plan d'action → bureau / équipes

4^{ème} mois : Bilan du démarrage et ajustement → entretien bureau / cadres

6^{ème} mois : Bilan de la période d'essai → entretien bureau / cadres



Changement de direction historique



Un défi à réussir mais surtout
une occasion de renouveler votre
organisation et votre projet !



Des questions ?



uniformation

RENCONTRES DU DLA

PAS DE CALAIS ACTIF

2 JUIN 2023

CÉCILIA DAUDUS

L'OPCO DE LA COHÉSION SOCIALE

Le champ des opérateurs de compétences OPCO

OPCO Opérateurs de compétences depuis la réforme de 2018

Il existe aujourd'hui **11 OPCO, agréés par l'Etat**

Rattachement en fonction du code APE, de la branche de rattachement et/ou activité principale

Les missions confiées :

Service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises

Accompagnement des entreprises dans la définition et l'analyse de leurs besoins en formation

Financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

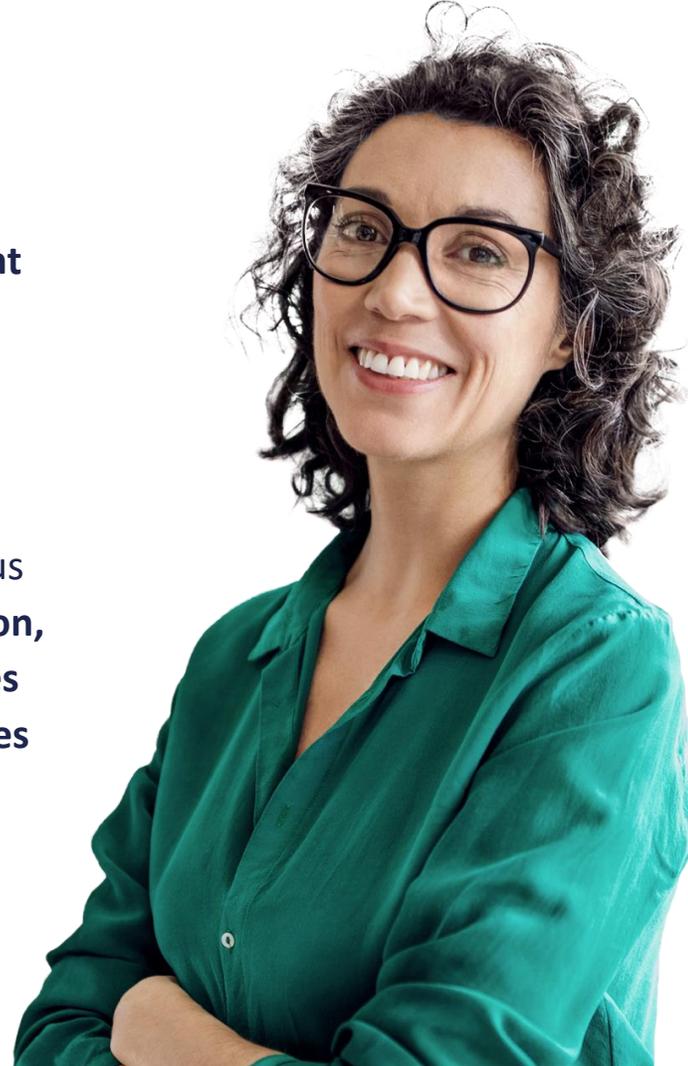
Appui technique aux branches professionnelles

accompagnement dans leur mission de certification, GPEC, aide à la détermination de prise en charge de l'apprentissage

UNIFORMATION, OPCO de la Cohésion Sociale

Notre mission :
développeurs de compétences

- **Uniformation soutient ceux qui s'engagent dans l'accompagnement de la personne dans toutes les étapes de la vie** : une économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux.
- En tant qu'Opérateur de compétences nous intervenons sur des **questions de formation, d'emploi et l'alternance auprès des petites et moyennes entreprises et de 18 branches professionnelles.**
- **3 champs couverts : l'économie sociale, l'habitat social et la protection sociale**



Uniformation : accompagnement des employeurs

Un rôle de conseil et d'accompagnement autour des problématiques emploi, formation, recrutement.

Des services et outils à disposition des employeurs et notamment :

- **« Les défis d'Unif »**
- **Zoom RH**
- **Les métiers de la cohésion sociale :**
 - Fiches métiers de la Cohésion sociale
 - Générer une fiche de poste
 - Générer une offre d'emploi
- **Outils de l'alternance**
- **Guide et outils divers**

« Les défis d'Unif »

Nouvel outil 2023

<https://www.uniformation.fr/defis-d-unif>

Outil ludique : jeu innovant sous la forme de « défis » par parcours thématiques

Objectif : faire le point sur vos stratégies d'entreprise de manière simple et ludique et découvrez toutes les démarches pour lancer vos projets de formation.

Répondez à des **questions simples** et consultez des **vidéos** étape par étape pour remporter des **ressources** et bénéficier de **conseils** pour mettre en œuvre vos projets formation.

- ✓ **Défi stratégie**
- ✓ **Défi formation**
- ✓ *Défi numérique - à venir*

Uniformation et Le Zoom RH

Le Zoom RH...

Peut être
complémentaire
au DLA

Uniformation peut vous accompagner sur les questions d'ordre RH et/ou problématiques emplois/compétences/formation.

Accompagnement d'une durée de 2 à 6 jours (diagnostic + accompagnement)

Accompagnement sur mesure et adapté au besoin de la structure

Accompagnement individuel et/ou collectif

Structures de -250 salariés ETP

Prestataires référencés par Uniformation

Conventionnement Uniformation/DREETS permettant une prise en charge à 100%

Uniformation et Le Zoom RH

Le ZOOM RH : les domaines d'intervention

- ✓ Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise
- ✓ Organisation du travail et qualité de vie au travail
- ✓ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- ✓ Adaptation des RH à la transition numérique (télétravail...)
- ✓ Appui à la fonction RH dans l'entreprise
- ✓ ...

Uniformation et les métiers de la cohésion sociale

Mise à disposition d'outils RH

[Fiches métiers de la cohésion sociale | uniformation](#)

Tout savoir sur...
Le recrutement en alternance

Les métiers de la cohésion sociale

Rechercher un métier

Ex : comptable

Filtrer les métiers :

Compétences

Branches professionn...

Niveau de formation

Ma recherche (65) ★ Mes favoris



Agent administratif

L'agent de bureau/agent administratif assure le secrétariat, le suivi administratif et l'archivage des dossiers.

[Voir le métier](#)

★ [Ajouter aux favoris](#)



Agent d'accueil et d'information

Le/la chargé(e) d'accueil anime et organise un espace d'accueil et d'information. Il/elle accueille le public, l'écoute et recueille sa demande, l'informe et le dirige.

[Voir le métier](#)

★ [Ajouter aux favoris](#)

Employeurs, générez vos fiches de poste et offres d'emploi : <https://youtu.be/lxg1LPtk8T4>

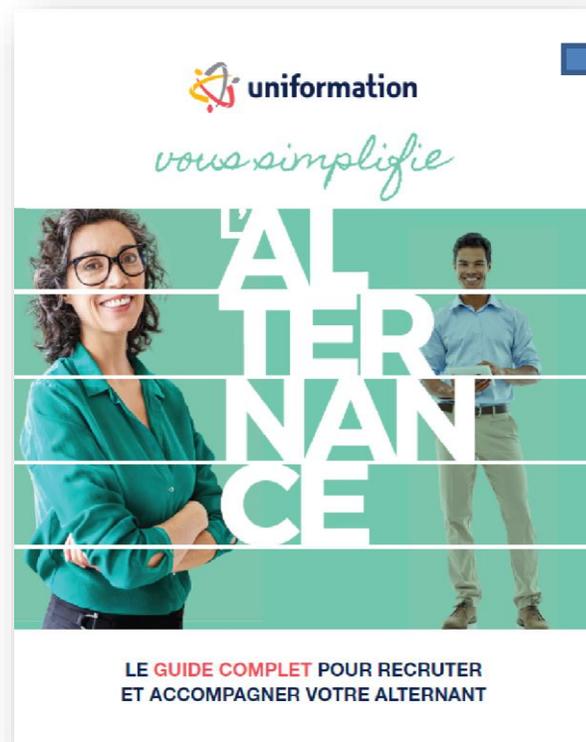
[Générer une fiche de poste | uniformation](#)

[Générer une offre d'emploi | uniformation](#)

Uniformation et les outils de l'alternance

[Le recrutement en alternance | uniformation](#)

Découvrez le parcours Alternance et ses services sur [uniformation.fr](https://youtu.be/gkGmM1_Z1AU) :
https://youtu.be/gkGmM1_Z1AU



[Le GUIDE de l'ALTERNANCE](#)

[SIMULATEUR DE COÛT](#)

Calculez le coût d'un contrat en alternance

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Coût	0000 €	0000 €
Reste à charge	0000 €	0000 €

Résultats à titre indicatif, sans valeur contractuelle.

Mettre à jour le reste à charge

L'entreprise

Branche professionnelle *

Effectif de l'entreprise *

Localisation

Le bénéficiaire

Avez-vous identifié le bénéficiaire ? *

[LES VENDREDIS DE L'ALTERNANCE](#)

[Formez vos tuteurs !](#)

Uniformation : autres outils et guides

« 5 minutes pour tout comprendre » et notamment :

[Petites structures, vos obligations d'employeur | uniformation](#)

[La formation ouverte et à distance | uniformation](#)

« Rapid learning » sur le numérique

[Uniformation vous propose ses Rapid Learnings sur le numérique | uniformation](#)

Mais aussi **Outils RH** : trame d'entretien annuel, guide d'achat de formation, outils d'aide à la formalisation du plan de développement des compétences...



uninformation

NOUS CONTACTER

Délégation Hauts de France
hautsdefrance@uninformation.fr

09 69 32 79 79

Cécilia DAUDUS

cdaudus@uninformation.fr

Conseillère emploi formation département 62

L'OPCO DE LA COHÉSION SOCIALE

CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?



ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS SUR LE PLAN FINANCIER ET JURIDIQUE

KPMG

Contexte et chiffres clés

44%

Des présidents associatifs ont plus de 60 ans

42%

Des cadres et dirigeants ont plus de 50 ans

Un lent renouvellement des structures dirigeantes des associations

31%

Des bénévoles d'associations ont plus de 65 ans

Le taux d'engagement des plus âgés est en baisse de 7% depuis 2017

Seulement 1 jeune sur 4 est bénévole dans une association (25-34 ans)

90%

Des associations ne vivent que grâce au bénévolat

41%

Des salariés du secteur de l'ESS ont plus de 45 ans

Près 1 salarié sur 3 du secteur de l'ESS serait concerné par un départ en retraite d'ici 2025

Soit plus de 700 000 départs

64%

Des établissements n'ont pas anticipé la mise en œuvre d'actions spécifiques au vu des départs en retraites de leurs salariés



Différentes situations à gérer

Départ d'un (e) Président(e)
Directeur(trice) Général (e)

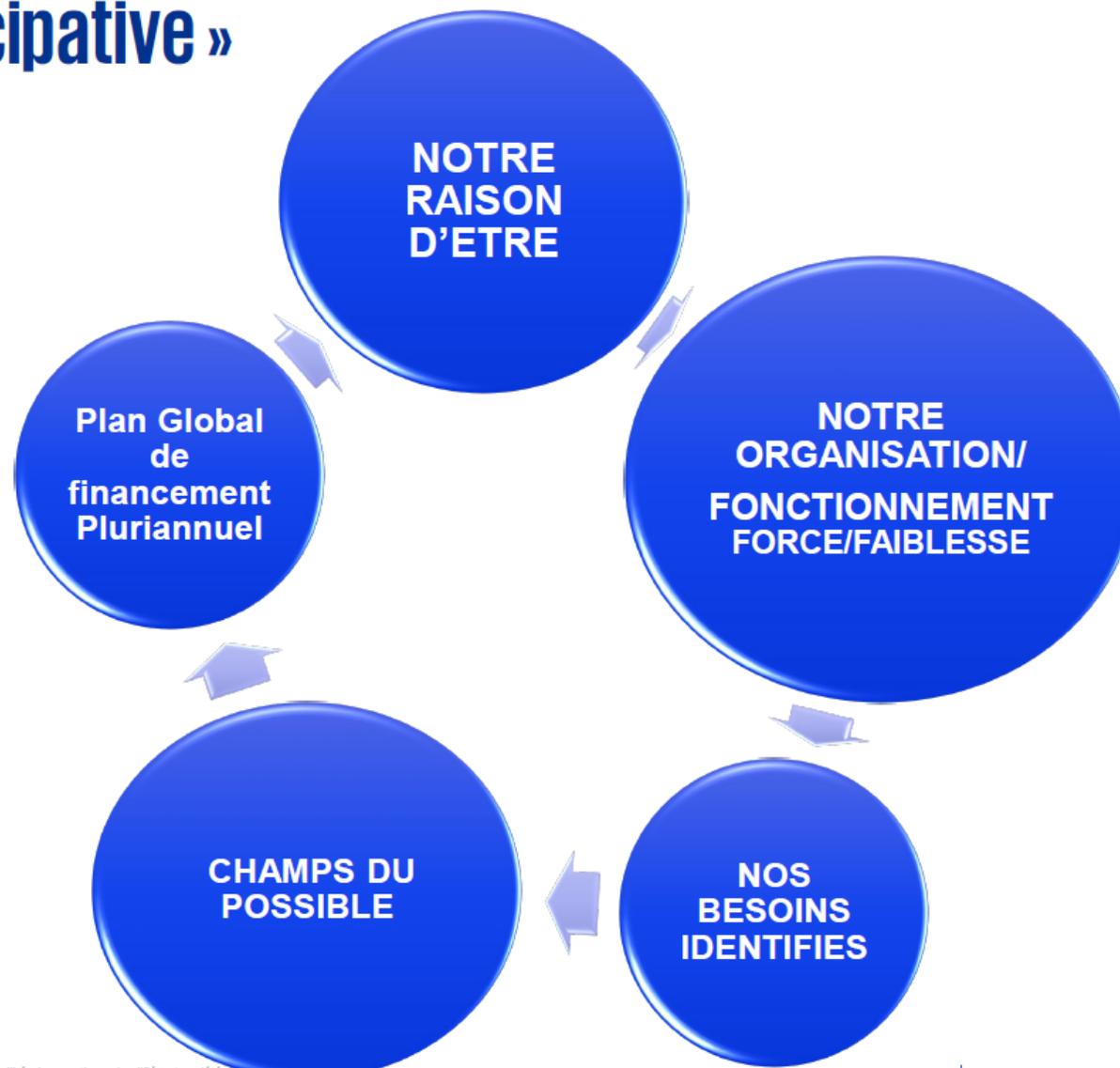
Départ d'un (e) Président(e)
Emblématique

Départ de bénévoles "engagés"

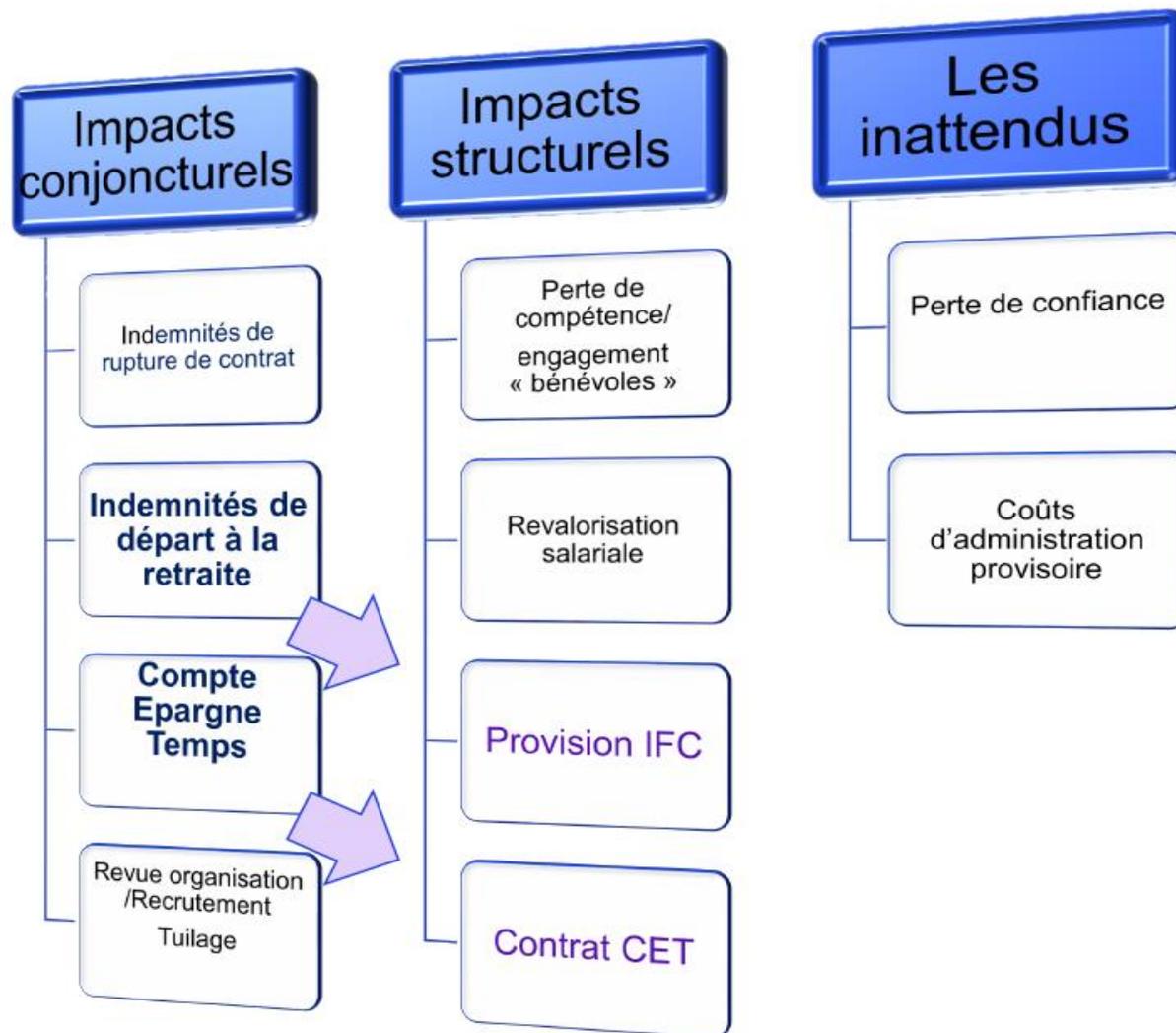
Départ d'une
direction figure
emblématique et historique

Démission du conseil
d'administration

L'Approche « anticipative »



Les impacts économiques et financiers



Les modèles émergents

**Adhésion
/Constitution en
groupement**

**Conseil
d'administration
« croisé »**

Mandat de gestion



**Direction
multicéntrale**





Stéphane Poreye
Senior manager
sporeye@kpmg.fr

06.10.91.01.42

[kpmg.fr](https://www.kpmg.fr)



Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG ESC & GS est l'un des membres français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2023 KPMG ESC & GS, société d'exercice libéral par actions simplifiée et société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre des experts-comptables, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?

➔ **PAROLES D'ACTEURS : TEMOIGNAGE DE JEAN-CLAUDE GIROT,
DIRECTEUR DE L'ASSOCIATION 4AJ**



Association Arrageoise pour le Logement, l'Accueil et l'Accompagnement des Jeunes



4AJ en quelques chiffres:

- ❑ 350 à 400 jeunes logés chaque année.
- ❑ 20 000 jeunes logés depuis 60 ans.
- ❑ 70 682 repas servis en 2021

Une plateforme Logement Jeunes – CLLAJ (comité local pour le logement autonome des jeunes) : permet l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des jeunes/publics en situation de fragilité.

3 Résidences Habitat-Jeunes

2 Restaurants associatifs ouverts sur l'extérieur le midi ; activité agréée ACI depuis 2021.

Le contexte de la demande d'accompagnement

PRISMES 62

Quelles suites pour la structure créée en 2021 par 4AJ et deux autres associations du territoire?



Les années COVID

Elles ont été révélatrices de certaines fragilités du modèle économique de 4AJ.

Elles ont également permis le développement de projets structurants.

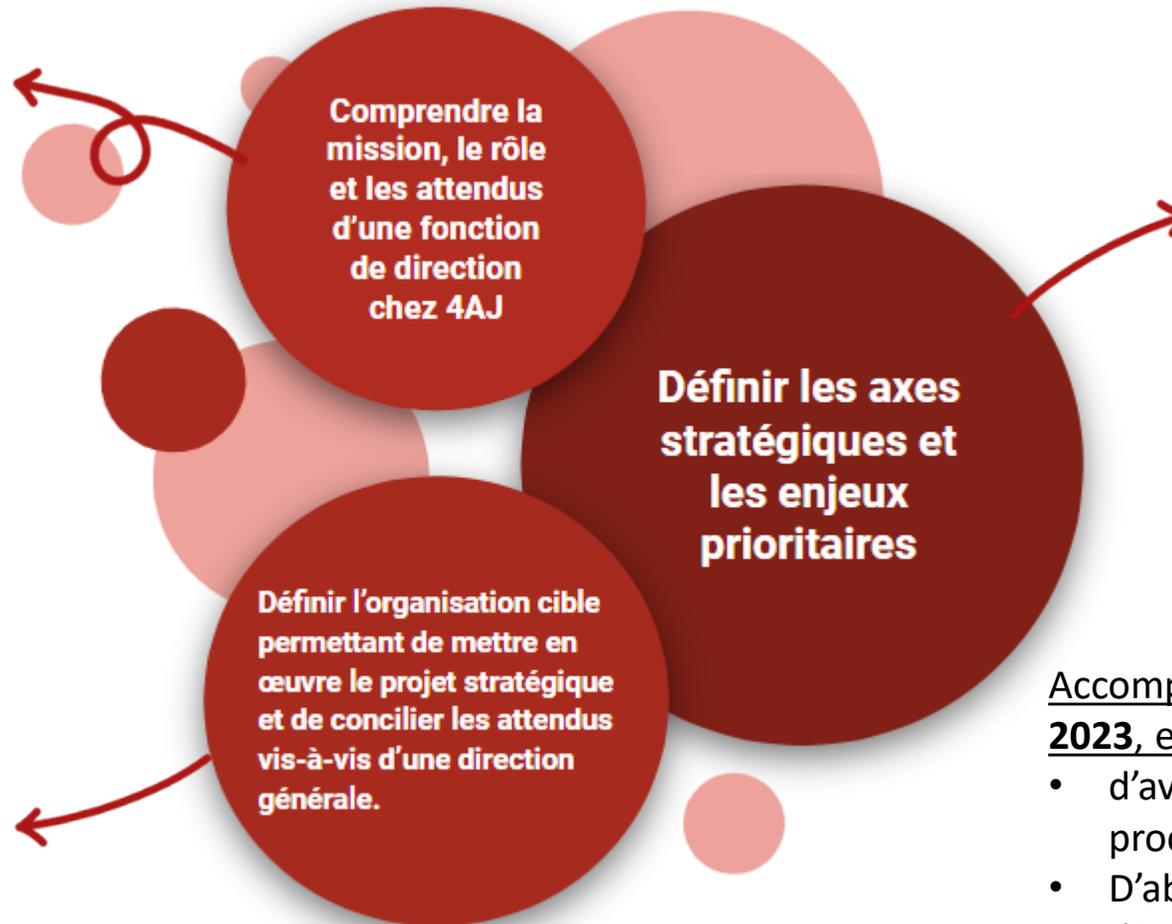
La question des ruptures

Avec les administrateurs, les équipes dirigeantes/salariés, les bénévoles, les partenaires...

Le départ de Monsieur Girot est prévu pour Septembre 2023 → le DLA est sollicité dès Septembre 2022

La pré-identification des axes stratégiques permet de définir les contours en terme de compétences et en terme de savoir être : comment la direction de demain doit-elle être?

Travailler sur les arbitrages à prendre pour l'avenir de la direction ; quel profil ? (gestionnaire/social et militant/coordonateur d'équipe/manager d'équipe?)



Identification des sujets majeurs et donc du profil et de la forme de direction qui sera nécessaire.

Accompagnement qui s'est clôturé en février 2023, et qui a permis à 4AJ :

- d'avoir davantage de **visibilité** sur les prochaines années.
- D'aborder **avec sérénité** le départ du directeur.
- De disposer d'une feuille de route stratégique.
- De faire **évoluer** son organisation interne.

CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?

Pour aller plus loin...

LA NOTION D'INCLUSIVITE

Le
MOUVEMENT
ASSOCIATIF
Hauts-de-France

Intervention de Louise CLAUS

L'inclusion des associations

www.inclusiscore.org



Le MOUVEMENT ASSOCIATIF

[introduction](#) [inclusiscore](#) [ressources](#) [partenaires](#)

mon association est-elle inclusive ?

Pourquoi cette question ? / Qu'est-ce qu'une association inclusive ? / Qu'est-ce que l'inclusiscore ? / Comment ça marche exactement ?

[Accéder à l'inclusiscore](#)



L'inclusion des associations

L'INCLUSISCORE : un outil pour évaluer l'inclusivité de son association

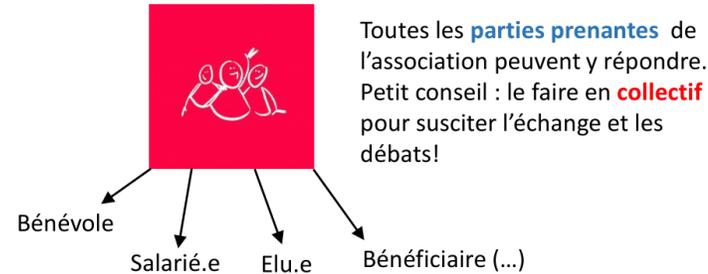


Les associations ne sont pas dépourvues d'**inégalités**, comme en témoignent les gouvernances associatives qui ne sont pas toujours marquées par la diversité de notre société. Or, une société dans laquelle les femmes et hommes s'engagent n'a de sens que si elle est au service d'une **société inclusive** dans laquelle chacun et chacune doit pouvoir participer s'il.elle le souhaite.

C'est dans ce cadre que le **Mouvement Associatif** et sa **commission engagement** ont réalisé un outil d'**auto-diagnostic** de son association avec l'idée principale que si l'association n'est pas inclusive par nature, elle peut le **devenir**.

OBJECTIFS

- Encourager la **réflexion** de chaque association sur les questions liées à l'**inclusion**
- Evaluer son **projet associatif**, son **ouverture**, sa **gouvernance** sous l'angle des questions liées à l'inclusion
- Engager une démarche de **questionnement** interne
- Accéder à des **ressources** pour échanger, poser les débats et aller plus loin



FONCTIONNEMENT

3 parties – 22 questions

1. Regard sur le projet associatif
2. Regard sur l'ouverture à tous.tes
3. Regard sur la gouvernance

Accéder à l'Inclusiscore

Et après ?

Suite au questionnaire, vous trouverez toute une série de **ressources** liées aux questionnements abordés par l'inclusiscore : ouverture du bénévolat à tous.tes ; **accueil** des bénévoles et volontaires ; **inclusion numérique** ; **égalité femmes-hommes** ; **lutte** contre les **discriminations anti-LGBTQIA+** ; **lutte** contre les **discriminations raciales** (...). Cette base de ressource est **régulièrement alimentée** par des mises en œuvre d'acteurs.trices spécialisé.es, par des expérimentations locales, nationales...L'objectif étant de pouvoir trouver le plus de ressources possibles. Si vous avez des outils ou bonnes pratiques liés à l'inclusion à partager, c'est [ici](#) !



CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?



SUR QUELS BESOINS :

- DISPOSEZ – VOUS DE
RESSOURCES ?
- AVEZ – VOUS DES ATTENTES ?
- RENCONTREZ – VOUS DES
DIFFICULTES ?



EXPRIMEZ – VOUS !





CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?



- ➔ **Enjeu fondamental pour les structures de l'ESS, qui rencontrent aujourd'hui des difficultés dans le renouvellement des instances décisionnelles et organisationnelles.**
- ➔ **Ne pas anticiper ce besoin peut remettre en question la pérennité des structure.**
- ➔ **Ces évolutions doivent être anticipées :**
 - ✓ Sur le plan organisationnel ;
 - ✓ Sur le plan financier et juridique ;
 - ✓ Et être l'occasion pour les structures de définir des axes stratégiques permettant d'assurer leur développement.
- ➔ **Les partenaires de l'accompagnement dont le DLA peuvent vous accompagner sur ces sujets.**
- ➔ **Une boîte à outils comprenant ressources et contacts utiles sera formalisée et envoyée avec le support de présentation de cette matinée.**



LE DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS

PAS-DE-CALAIS

Hélène LANSON

Zone littorale / Audomarois / 7 Vallées

✉ helene.lanson@pasdecalaisactif.org

📞 06 73 86 07 13

Rachel LECLERCQ

Zone Bassin minier / Ternois / Arrageois

✉ rachel.leclercq@pasdecalaisactif.org

📞 06 15 99 49 38

Le Dispositif Local d'Accompagnement est financé par :



Merci de votre attention !



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS

PAS-DE-CALAIS ACTIF vous invite aux

PAS-DE-CALAIS ACTIF

RENCONTRES DU DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS



CHANGEMENT DE DIRECTION, RENOUVELLEMENT

COMMENT ANTICIPER, ACCOMPAGNER ET
S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DANS LES
INSTANCES ET LES ÉQUIPES ?

Vendredi 2 juin de 9h30 à 12h à Lens

Un accueil petit-déjeuner est prévu dès 9h

en partenariat avec la 
Communauté d'agglomération
Lens-Liévin

Le Dispositif Local d'Accompagnement est financé par :



BOITE A OUTILS – COMPLEMENTS D'INFORMATION

Liens issus de la présentation

- Le dispositif Zoom RH : <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/diagnostic-rh-zoom-rh> (NB : il peut être complémentaire au DLA)
- Les défis d'UNIF : <https://www.uniformation.fr/defis-d-unif>
- Conseils à destination des dirigeants bénévoles : <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/conseils-pour-les-dirigeants-benevoles>
- Accéder à l'Inclusiscore : <https://www.inclusiscore.org/inclusiscore>

QUELQUES LIENS ET DOCUMENTS UTILES SUITE A VOS RETOURS DES ATELIERS

Ressources relatives à la GPEC

- <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/gestion-previsionnelle-des-emplois-et-des-competences-gpec>

Ressources relatives à la qualité de vie au travail :

- <https://lmahdf.org/ameliorer-la-qualite-de-vie-et-les-conditions-de-travail-dans-mon-association/>
- https://lmahdf.org/wp-content/uploads/2022/08/5_Fiches-QVCT_charge-de-travail-entre-urgence-percue-et-urgence-reelle.pdf
- Dans le cadre des Ateliers de la Conférence : Atelier proposé par Maillage : « Quelle prise en compte de la qualité de vie et des conditions de travail dans les projets de transition : partage de réalités et de perceptions. » - le 28/09

Ressources relatives à l'animation des équipes :

- https://lmahdf.org/wp-content/uploads/2022/08/3_Fiches-QVCT_animer-son-equipe.pdf
- <https://formations-benevoles-hautsdefrance.org/formation/animer-une-equipe-sans-liens-hierarchiques/>
- <https://formations-benevoles-hautsdefrance.org/formation/faire-vivre-sa-vie-benevole-2/>
- Et plus généralement les plateformes de formation des bénévoles : <https://formations-benevoles-hautsdefrance.org/> / <https://guidasso-hdf.org/>

Ressources de l'Avise :

- Diversifier et renouveler sa gouvernance : <https://www.avise.org/entreprendre/developper-sa-gouvernance/diversifier-et-renouveler-sa-gouvernance>
- Fonction employeur et ressources humaines (dossier assez complet sur les retours qui ont été fait ; renouvellement des bénévoles, articulations bénévoles-salariés, gestion du temps et planification des ressources, transmission des compétences, GPEC...) : https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/201501_avise-crldae_dla_dossierrh.pdf



Fonctionnement, compétences et rôles des instances au sein d'une association :

- <https://www.associatheque.fr/fr/dossier-thematique-gouvernance.html> (fiches mémo, focus, publication)

Ressources relatives à la valorisation du bénévolat :

- <https://www.associatheque.fr/fr/focus-attribuer-valeur-comptable-benevolat.html>
- <https://www.associations-lpdl.org/index.php/fiches-pratiques-blocs/fiches-pratiques-benevolat-centre-de-ressources-vie-associative-pays-de-loire/1855-fp-valoriser-l-engagement-associatif-des-benevoles-conges-formation-remboursements>
- <https://www.avise.org/actualites/benevolat-quel-cadre-juridique-fiscal-et-comptable-pour-les-associations>

Ressources relatives à l'apprentissage :

- <https://www.esshdf.org/sites/www.esshdf.org/files/documents/ressource/fichier/plaquette-apprentissage-VF%281%29.pdf>

Accompagnements RH proposés par l'AFDAS et l'OPCO SANTE

- Dispositif appui Conseil RH (AFDAS) : <https://www.afdas.com/entreprise/mettre-en-oeuvre-votre-projet-rh-sur-mesure/appui-conseil-rh.html>
- Dispositif Solution RH (OPCO SANTE) : <https://www.opco-sante.fr/information/solution-rh-un-accompagnement-personnalise>

Fiches techniques proposées par le cabinet Harmonium

- <https://www.harmonium-experts.fr/boite-a-outils/> (cadre juridique de la paye, embauche, contrat de travail, CSE, comptabilité, gestion...)



A vos agendas ! Dans le cadre des Ateliers de la Conférence, Le LMA Hauts-de-France organise en Septembre deux ateliers sur la thématique du renouvellement ; « Renouvellement des gouvernances associatives : du bureau à la gouvernance partagée » et « Comment anticiper le départ et le remplacement d'un ou plusieurs administrateur.ice.s de mon association ? ». Les dates seront confirmées prochainement.

Vos interlocutrices DLA :

Hélène LANSON

Chargée de mission DLA Calaisis, Boulonnais,
Audomarois, Montreuillois, 7 Vallées
helene.lanson@pasdecalsaisactif.org
06 73 86 07 13

Rachel LECLERCQ

Chargée de mission DLA Bassin Minier, Ternois,
Arrageois, Artois.
rachel.leclercq@pasdecalsaisactif.org
06 15 99 49 38

VOS RETOURS DES ATELIERS

PAS-DE-CALAISACTIF

DLA LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS

JE DISPOSE D'OUTILS ET D'APPORTS SUR...

Existence de commissions
représentatives du CA qui
permettent une continuité des
actions



Outils qui permettent de
formaliser et d'éviter les
ruptures dans la gouvernance

Sur l'articulation gouvernance –
direction (fiches de mission, fiches
de postes)

Sur les délégations et
subdélégations (suivi)

JE ME SENS
OUTILLE.E ET
OPERATIONNEL.LE
SUR...

Nos ressources, humaines et matérielles

La gestion du budget hors « bénévoles »

Le plan stratégique moyen/long terme
GEPEC
Ressources humaines internes

Notre projet associatif et de service (clair et actualisé)

Les besoins RH de la structure



J'AI BESOIN D'OUTILS ET D'APPORTS THEORIQUES SUR...

Les textes et obligations statutaires

La structuration dans le cadre d'une fusion

Les responsabilités entre la direction, le CA et le bureau



Sur l'animation de l'équipe salariée et des bénévoles

La multitude de tâches au sein de la structure ; difficultés à structurer, à dégager du temps

Le renouvellement de la gouvernance

La mise en place d'un GPEC

J'AI UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE SUR...

La mise en place d'un
GPEC

Réflexion sur un changement
d'organisation interne
(passage à une organisation
du travail salarié horizontale)

L'évaluation des coûts
des tâches réalisées par
les bénévoles

Bénévoles, membres du CA et du
bureau. Difficultés de renouvellement
des compétences malgré un
investissement suivant la méthodologie
proposée par l'URIOPSS : proposer des
projets à des bénévoles invités en
petits groupes



- La gouvernance
- La valorisation du bénévolat
- Des outils dédiés à la
budgétisation des absences de
salariés

La relation entre les
membres du bureau et
les salariés

Difficultés dans la
gestion parentale
bénévole

La réalisation d'un
audit QVT

Les coûts et profils
possibles dans le cadre
de l'apprentissage