

Dynamiques associatives

LE MAGAZINE DU DLA

**POUR VOUS AIDER À MIEUX
VIVRE VOTRE ASSOCIATION**

DLA

Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) accompagne les associations et autres structures d'utilité sociale dans le développement de leurs activités et dans la pérennisation de leurs emplois



TRIBUNE

CROS Basse-Normandie

page 2

PORTRAIT

Elan sportif Carpiquet

page 3

zoom sur...

la fonction employeur associatif

page 5

Le témoignage de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ARACT)

L'exemple de l'association AGLAE

En bref...

UN PORTAIL NATIONAL POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ESS • LA CHARTE D'ENGAGEMENTS RECIPROQUES ENTRE L'ETAT, LE MOUVEMENT ASSOCIATIF ET LES COLLECTIVITES TERRITORIALES • TOUR DE L'ESS EN BASSE-NORMANDIE • PARTICIPEZ A LA 7^E EDITION DU MOIS DE L'ESS

Comité Régional Olympique et Sportif de Basse-Normandie



Suite aux réflexions menées et partagées notamment avec les collectivités et les services de l'État en région, le CROS souhaite sensibiliser l'ensemble du Mouvement Sportif à la rédaction de cet outil qu'est le projet associatif.

Le Comité Régional Olympique et Sportif de Basse-Normandie (CROS) est une association, représentante officielle du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF). Le CROS rassemble en son sein les Ligues et les Comités Régionaux bas-normands qui fédèrent les associations sportives de leurs disciplines respectives. En cela, le CROS représente le sport régional, pour toutes les questions d'intérêt général, auprès des pouvoirs publics.

Le projet associatif est devenu d'actualité pour s'imposer de manière incontournable à l'appui de demandes de subvention. Il ne doit pas être considéré comme une nouvelle contrainte administrative, mais comme un outil à vocations multiples. Il est la traduction de ce que l'on est, ce dont on dispose, ce que l'on fait et ce que l'on projette. Il est rédigé simplement, sans être « une usine à gaz ». Le volume de papier n'est pas forcément un critère de qualité. Sa lecture doit refléter l'expression de la structure : l'état des lieux, les ressources, les points forts comme les points faibles, les évolutions souhaitées en adéquation avec les moyens et l'environnement. Le projet associatif doit garder toute son objectivité en évitant la course à la productivité et aux objectifs irréalisables. Il peut être fondé sur un simple engagement de durabilité.

Il est le support appréciable de pilotage pour les dirigeants en place, tout comme un outil de formation pour les nouveaux. Si sa construction est basée sur le partage, sa compréhension n'en sera que plus accessible. Du club local à l'échelon de comité régional il répondra à des critères communs et identifiés : diagnostic et contexte, utilité, impact, image véhiculée, orientations fédérales, mode de gouvernance. Il est généralement élaboré pour l'olympiade en cours et ne saurait être modifié chaque année sauf changement d'orientation majeur.

Le Mouvement sportif, les fédérations, les points d'appui, la DRJSCS, disposent de plans d'accompagnement pour vous aider à construire votre projet.

L'Elan Sportif de Carpiquet sur la bonne lancée

Soucieuse de répondre à son statut de club « référent » et aux attentes de ses adhérents, l'association omnisports l'Elan sportif a entrepris une restructuration complète de son projet associatif et de son organisation. Un chantier conséquent rendu possible par les conseils et l'accompagnement d'AE14 (Animation Emploi Calvados).

Football, basket, handball, volley, tennis, judo, aikido, tir à l'arc : organisée en différentes sections structurées autour d'une même administration, l'association omnisports l'Elan Sportif est incontournable à Carpiquet. « La ville compte près de 2 500 habitants et nous accueillons pas moins de 950 licenciés. Un bon ratio !, plaisante Romain Serard, Président de l'Elan Sportif. Un tel effectif, conjugué au fonctionnement du modèle omnisports, nous demande d'être organisés et rigoureux dans notre gestion. D'autant que nous employons 9 salariés et que la commune de Carpiquet nous

alloue une subvention importante (185 000 €). Depuis sa création en 1936, l'Elan Sportif n'avait ni politique sportive, ni projet commun. Chaque section s'occupait de sa propre activité. En 2008, l'ancien Président de l'association a entrepris de restructurer le regroupement des sections et leur administration. Il a également encouragé la mise en place d'un DLA en 2012 pour travailler le projet associatif. C'est ainsi qu'AE 14 (Animation Emploi Calvados) a été choisie pour nous accompagner. »

Définir collectivement l'association

« Il était important de faire mieux vivre l'association en interne, de gagner en qualité. »



Crédit : SOCO RPRESSE

Créée dans les années 1990 pour aider à la professionnalisation des associations dans le cadre du dispositif « Profession Sport », l'association AE 14 accompagne aujourd'hui le développement de la vie associative. « Nous travaillons auprès de 210 associations adhérentes, détaille Gülderden Celik, directrice d'AE 14. Nous sommes labellisé Centre de Ressources et d'Information pour les Bénévoles (CRIB) et sommes également prestataires pour le DLA. »

L'ES Carpiquet fait partie du réseau d'adhérents d'AE 14, « nous connaissons donc son fonctionnement et savons comment interve-

nir, explique Gülderen Celik. »
 AE 14 a ainsi commencé son travail en redéfinissant le modèle de l'association, « *Chaque section a ses enjeux, ses projets. Nous devons trouver les raisons de les réunir*, expose Gülderen Celik, *car si le projet associatif n'est pas partagé, on ne peut pas mener à bien ses objectifs.* »

Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des licenciés de l'association pour leur donner la parole. « *Nous leur avons demandé leur sentiment et leurs propositions pour améliorer les choses. Beaucoup d'idées intéressantes nous ont été renvoyées.* » Les dirigeants et les salariés ont aussi exprimés leurs attentes. « *À partir de ces éléments, nous avons travaillé avec le conseil d'administration. Nous avons abordé les valeurs qui réunissaient les sections : sport pour tous, loisirs, éducation... Chacun a également fait son bilan, avec ses points forts, ses points faibles et ses projets.* »

« Nous avançons désormais ensemble »

Entretemps, l'association a vu son président démissionner. « *J'ai alors pris sa place et nous avons dû nous remobiliser...* », explique Romain Serard. « *Cet épisode a rapproché les acteurs de l'Elan Sportif. Le projet associatif est devenu fédérateur et a pris du sens, continue la directrice d'AE 14. Nous avons alors établi des axes stratégiques. Nous avons repensé l'organisation de l'association. Ces réunions ont été intenses. Il y a eu des confrontations mais surtout de la communication. Tout a été mis à plat.* »

Grâce à cet accompagnement, l'association a ainsi réécrit ses statuts. « *Nous avons redéfini les fiches de poste, le rôle de chacun a ainsi été clairement identifié. Nous avons aussi me-*

suré que l'omnisports était un modèle intéressant, qui permettait, par exemple, de mutualiser les fonctions administratives, de faire des économies... » évoque Romain Serard. Les membres de l'Elan Sportif évoquent avoir bâti quelque chose qui n'existait pas. « *Nous avançons tous ensemble. Nous pouvons discuter de tout*, indique Marie Pattier, coordinatrice de l'association. *Pour la ville, c'est aussi intéressant et rassurant de voir une association qui réfléchit à ses projets, à ses priorités, sur son territoire.* »

De nouveaux chantiers entamés

La mission d'AE 14 s'est terminée en décembre dernier. « *Nous travaillons encore ensemble sur des missions ponctuelles, des points spécifiques comme la restructuration comptable. Nous aidons les sections à s'organiser afin qu'elles aient leur propre délégation financière.* » L'ES se consacre, de son côté, à la formulation d'un projet de développement. Par ailleurs, AE 14 a créé un réseau informel avec les clubs omnisports du Calvados. « *Notre idée est de pouvoir partager les problèmes qu'ils peuvent rencontrer et les solutions que l'on peut trouver. Nous aimerions constituer une base documentaire, avoir des références sur des démarches déjà entreprises. Etre plus fort en faisant ce qui est fait aujourd'hui en interne à l'Elan Sportif : communiquer.* »

ELAN SPORTIF CARPIQUET, 7 AVENUE CHARLES DE GAULLE, 14650 CARPIQUET, 09 60 16 95 93

Contact

Animation Emploi Calvados (AE14)

18 avenue Maréchal Montgomery, 14000 Caen
 Tél. : 02.31.06.15.37
 Mail : ae14@wanadoo.fr
 Site : www.ae14.org

FICHE PRATIQUE la fonction employeur associatif

Les associations sont une composante riche de la vie sociale et économique des territoires. Acteurs économiques incontournables, elles emploient près d'un salarié sur dix en Basse-Normandie. Les administrateurs d'associations, d'abord motivés par le projet associatif, peuvent être ainsi aussi employeurs et doivent alors se professionnaliser sur la question car la gestion d'un emploi demande de la rigueur. Comment s'y prendre ? Par où commencer ? Dynamiques Associatives fait le point sur la question.

Pas de création d'emploi sans projet associatif bien défini

L'emploi n'est pas une fin en soi. Il est la résultante d'une réflexion sur le projet de l'association et les besoins identifiés pour le mettre en œuvre.

L'exercice de définition du projet associatif – véritable cadre d'action de l'association posant les valeurs qu'elle souhaite développer et partager, ses objectifs, les actions à réaliser et les moyens nécessaires – est incontournable. **Sans une vision globale, le projet d'emploi ne trouve pas sa cohérence.**

Une fois la pertinence du projet d'emploi établie, l'association doit s'interroger sur les besoins qu'elle a pour développer ses actions. Il s'agit de **repérer les compétences bénévoles et salariées déjà présentes pour ap-**

précier les manques qu'il reste à satisfaire au vu des objectifs fixés.

Ce travail doit permettre de calibrer le besoin en ressources humaines (missions, compétences, volume) et de réfléchir à la manière d'y répondre : recours à de nouveaux bénévoles ? à des prestataires externes ? recrutement d'un professionnel ?

A noter que si le besoin en main d'œuvre salariée est inférieur à un temps plein, la mutualisation avec une autre structure peut être envisagée.

OUTIL Un emploi pourquoi ?

Ce guide édité par le Centre de ressources DLA sport repose l'ensemble des étapes préalables à la création d'emploi ; il s'adresse d'abord aux associations sportives mais est tout à fait adapté à l'ensemble du secteur associatif : ces étapes étant partagées par l'ensemble des associations.

Voir en ligne :

<http://cnar-sport.franceolympique.com>
 rubrique « Outils »



Prendre en compte la dimension financière

Le financement de l'emploi est indissociable du financement des actions qui peut relever de plusieurs sources : financements publics, ressources propres, partenariats privés (cf. Dynamiques associatives n°5).

L'association doit donc, au préalable, avoir clarifié le prévisionnel d'activités économiques et s'assurer qu'il est favorable à la création d'emploi.

A noter que **le recours aux dispositifs publics d'aide à l'emploi peut être un coup de pouce** au démarrage (emploi d'avenir, Contrat d'accompagnement vers l'emploi, Plan sport emploi...). Pour en bénéficier, l'employeur doit s'assurer de répondre aux objectifs définis pour ces types de contrats. Il doit en outre anticiper la fin de l'aide pour une pérennisation du poste, ce qui, dans un contexte fluctuant, n'est pas toujours aisé et peut donc être l'objet d'un accompagnement, notamment via le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA).

Les formalités liées à l'embauche

8 jours avant le recrutement d'un salarié, l'association doit obligatoirement effectuer une Déclaration Pré-alable à l'Embauche (DPAE) adressée à l'URSSAF (ou à la MSA le cas échéant) ; la DPAE (qui a remplacé la déclaration unique d'embauche) permet d'effectuer en une seule démarche les formalités suivantes :

- immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale et au régime d'assurance chômage, en cas d'embauche d'un premier salarié.
- demande d'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie.
- adhésion de l'employeur à un service de santé au travail.
- demande d'examen médical d'embauche du salarié.
- pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Dans le cas d'une première embauche, l'association est en outre tenue d'informer l'Inspection du travail auprès de la Direction régionale du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et ouvrir un registre unique du personnel.  Plus d'informations : travail-emploi.gouv.fr

En plus de ces formalités, l'employeur est tenu à certaines obligations :

- tenir un livre de paie ou garder un double des bulletins de paie.
- tenir un registre des observations et mises en demeure.
- tenir le document unique d'évaluation des risques.
- afficher certaines informations (coordonnées de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, avis de l'existence d'une convention collective, règlement intérieur s'il en existe un, horaires de travail ...).

Par ailleurs, lors de la constitution de l'association, et même si celle-ci n'est pas employeuse, il est obligatoire de s'immatriculer auprès d'une caisse de retraite complémentaire.

 Plus d'informations : www.agirc-arrco.fr

Attention, à côté de ces formalités, l'employeur associatif doit organiser l'accueil du salarié nouvellement recruté : accompagnement à l'installation dans son lieu de travail, transmission d'une connaissance approfondie de la structure, intégration.

La gestion de l'emploi

Dès lors que l'association fait appel à des salariés, la relation entre les deux parties (employeur/salarié) – de l'embauche à la rupture du contrat de travail – va s'inscrire dans un cadre juridique défini par le Code du travail et éventuellement précisé par une **convention collective**. Le respect de cette réglementation sera le gage d'un équilibre dans la relation contractuelle. Les **syndicats d'employeurs** peuvent apporter une aide précieuse dans ces démarches apparaissant parfois comme complexes.

Au-delà du respect de ce cadre légal, l'association à tout intérêt à **élaborer, négocier et faire vivre une politique de gestion des ressources humaines** : intégration des salariés, organisation du travail, parcours de formation, politique de rémunération, évolution des carrières, gestion des éventuels conflits et des phases délicates comme peut l'être la fin du contrat de travail...

L'association doit aussi engager une réflexion sur la **place de l'équipe salariée aux côtés des bénévoles** pour la réalisation du projet. L'organigramme est alors un outil permettant d'appréhender clairement les rôles et missions de chacun et leurs relations.

Ce travail de structuration de la fonction employeur clarifie l'organisation du travail et des activités. Il contribue à la qualité des conditions de travail et du service rendu.

OUTILS

Exclusivement dédiée à la protection sociale complémentaire des professionnels de l'économie sociale et solidaire, la mutuelle CHORUM s'engage pour l'emploi de qualité et développe des guides et outils sur la gestion des ressources humaines.

Voir en ligne :

<http://www.chorum-cides.fr>
rubrique « Ressources »



Diagnostic et accompagnement au service des ressources humaines (RH)

UNIFORMATION propose une nouvelle offre de services pour les structures adhérentes de moins de 250 salariés : le diagnostic et l'accompagnement RH.

-Le diagnostic RH permet d'analyser les évolutions en cours et leurs impacts sur l'emploi. Il s'agit d'identifier les compétences actuelles de vos salariés et de repérer les fonctions sensibles et les emplois susceptibles d'être fragilisés.

-L'accompagnement RH consiste à analyser et définir les besoins de votre structure en termes de ressources humaines pour mieux répondre à vos objectifs et ainsi vous aider à mettre en place vos projets de formation.

-Le diagnostic et l'accompagnement constituent un ensemble de prestations qui peuvent s'articuler en se succédant ou non.

Ces prestations réalisées par des cabinets de conseil sont financés à 100% par UNIFORMATION.

Contact : UNIFORMATION – 0820 205 206, basse-normandie@uniformalion.fr

Plusieurs dispositifs et formations permettent aux administrateurs de se perfectionner dans l'exercice de la gestion d'une association et de son capital humain. Notamment le **certificat de formation à la gestion associative (CFGA)** organisé sur chaque département et ouvert à tout dirigeant d'association.



Trois questions à Catherine Labbé, chargée de mission à l'ARACT Basse-Normandie

« Dialogue social, relation bénévole-salarié, pénibilité et santé au travail : les associations doivent être vigilantes »

Créée en 2010, l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Basse-Normandie a pour mission de diffuser, en région, les bonnes pratiques d'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises, des institutions et des associations.

Pourquoi le dialogue social est-il si important dans la gestion des ressources humaines ?

« Une bonne GRH commence par le dialogue social. Tant qu'il ne sera pas ouvert et constructif, la GRH sera forcément beaucoup plus compliquée. Or dans le secteur associatif, on peut parfois avoir tendance à considérer que l'adhésion au projet de la structure « exempte » de dialoguer. Mais s'il n'y a pas d'explications, des résistances apparaîtront. Le salarié pourra, par exemple, penser que l'on veut l'évaluer, parce que l'on doute de ses compétences... Expliquer les décisions prises ne peut donc qu'engendrer une dynamique. Par ailleurs, autour des questions de ressources humaines, il y a un certain nombre de dispositifs réglementaires qui conduisent à devoir inévitablement rencontrer les représentants du personnel pour en discuter avec eux : l'égalité hommes-femmes, la pénibilité, les négociations annuelles obligatoires... »

Dans une association, gère-t-on les bénévoles de la même façon que les salariés ? Peut-on faire de la GRH avec les bénévoles ?

« Il y a là un véritable enjeu pour le fonctionnement associatif. Il s'agit à la fois du partage des activités mais aussi de l'évolution des salariés. Si on ne prend pas en compte cet élément, on peut connaître de grandes difficultés et se retrouver dans des positions très délicates de prises de pouvoir des uns ou des autres... La GRH permet donc de poser un certain nombre de règles de fonctionnement. Elle oblige à objectiver des actes et des décisions. Elle définit des fonctions, c'est-à-dire « qui fait quoi ». La GRH est donc essentielle dans l'équilibre bénévoles-salariés. Elle a un rôle d'articulation des différentes activités, de manière que chacun trouve son intérêt sans pour autant se retrouver potentiellement en conflit. »

Où les associations doivent-elles progresser pour être de bons employeurs ?

« Il y a obligation depuis début 2012, pour toute structure qui emploie des personnes, de mettre en place des fiches individuelles de pénibilité, voire pour les plus importantes en taille (> 50 salariés) d'élaborer des accords ou des plans d'action pour lutter contre la pénibilité. Mais cette question de la prévention de la santé au travail n'est pas forcément un objet dont le secteur associatif s'est emparé. Or, le secteur associatif est l'un des secteurs d'activité dans lequel les maladies professionnelles et les accidents du travail augmentent le plus. En particulier dans le milieu médico-social. Il y a un réel enjeu d'usure professionnelle dans le secteur associatif. Les questions de santé sont pourtant essentielles au bon fonctionnement d'une structure. Compétences et santé sont en effet fortement liées. Comme tous les employeurs, les associations doivent donc absolument s'emparer de ces sujets. »

PORTRAIT D'ASSOCIATION

Petite Aglae est devenue grande

Plus qu'un centre de loisirs associatif, Aglae fait battre le cœur de Giberville. Victime de son succès et confrontée à une importante mutation démographique de la commune, Aglae s'est « professionnalisée » en travaillant son organisation interne et la mise en place d'outils de Gestion de ressources humaines (GRH).

Des jeux de toutes sortes, des ateliers ludiques et créatifs, l'organisation d'événements : le centre de loisirs Aglae éveille les enfants de 2 à 11 ans. « Nous essayons de stimuler leur curiosité, de les initier à différentes activités mais surtout de leur faire passer du bon temps en dehors de l'école. Nous sommes ouverts à tous quasiment toute l'année, précise Boris Gasnier, Directeur du centre. Nous nous occupons d'une vingtaine d'enfants le matin dès 7h30 et d'une cinquantaine le soir jusqu'à 18h30. Nous les amenons à l'école et venons les chercher. Les mercredis, nous encadrons près de 70 enfants et pendant les vacances, de 110 à 120. » Les familles qui souhaitent confier leurs enfants à Aglae, souscrivent une adhésion annuelle, la facturation se fait selon les jours de présence avec un tarif préférentiel pour les Gibervillais qui représentent près de 75 % des adhérents.

quelques parents soucieux de mettre en place une politique éducative en faveur de l'enfance et de la jeunesse à Giberville. Aglae est aujourd'hui encore gérée par un conseil d'administration constitué très majoritairement de parents bénévoles. « Nous voulons que nos membres soient au cœur des décisions. Nous avons aussi institué 5 commissions : budgétaire, pédagogique, vie associative, animateurs et personnel. Notre mode de fonctionnement est à la fois démocratique et structuré. Mais il n'en a pas toujours été ainsi. »

Une organisation entièrement rebâtie

En effet, Aglae a dû repenser son organisation lorsque ses effectifs ont commencé à s'accroître dès 2008. « Nous faisons face à une importante mutation démographique de Giberville. De nouvelles familles, avec des enfants en bas âge, s'installaient après la construction d'un tout nouveau lotissement, décrit Boris Gasnier. Entre 2008 et 2009, notre activité a augmenté de 40%. Et entre 2009 et 2012, de 20% supplémentaires ! Nous étions alors 3 animateurs, salariés permanents, et nous ne pouvions plus pallier les demandes... »

Parents et animateurs au cœur du projet associatif

L'association Aglae a été fondée en 1981, avec le soutien des Francas et de la commune, par

Crédit : Socopresse



« Notre association a gagné en dynamisme. Nous tournons comme une vraie petite entreprise ! »

Il fallait nous ouvrir, rationaliser les temps de travail, avoir une vraie organisation interne. » En 2011, l'association a ainsi sollicité le dispositif DLA pour définir une organisation interne adaptée et partagée. « Nous avons énormément échangé. Territoires en mouvement, prestataire retenu dans le cadre de l'accompagnement a pris en considération tous les éléments qui nous composaient pour que l'on construise nous-mêmes nos projets, détaille le directeur. Nous avons ainsi établi un programme de travail et fixé des objectifs au sujet de la gouvernance, l'organisation interne et l'écriture de notre règlement intérieur... »

Une GRH performante et structurante

Aglae a entrepris une totale remise à plat de son fonctionnement en commençant par

la rédaction d'un document unique de délégation. « Cette procédure permet de définir clairement qui fait quoi, entre le président, le conseil d'administration, le directeur. Nous avons ainsi réparti les responsabilités dans le cadre de missions précises : recrutement, signature des contrats de travail, gestion des congés... », poursuit Boris Gasnier. De là, nous avons créé les fiches de poste des animateurs et du directeur. »

De manière à s'assurer de la viabilité de l'association, le directeur a dû également quantifier le volume horaire de chaque activité. « Exercice complexe mais qui permet de définir une organisation ciblée et de pointer nos priorités. Il a fallu réfléchir à l'organisation la plus optimale et la plus qualitative, tout en composant avec nos contraintes budgétaires. »

Un avenir et de l'envie

Formée, structurée, consciente de sa marge de progression, l'association emploie aujourd'hui 7 salariés. Concentrés sur la stratégie, le développement associatif et la démarche qualité, les membres de l'association et l'équipe salariée envisagent l'avenir avec plus d'assurance mais surtout plus d'envie. « Nous avons de nouveaux projets comme la réforme des rythmes scolaires. Nous sommes prêts et nous avons déjà présenté nos propositions à la ville, annonce Boris Gasnier. Nous venons par ailleurs d'entamer un nouveau DLA pour construire un plan pluriannuel d'objectifs avec la ville de Giberville. Nous envisageons également de travailler sur notre communication... Nous ne voulons plus subir les événements mais les provoquer ! »

Association Aglaé, 17 bis, rue Pasteur
14730 GIBERVILLE
Tél: 02 31 72 47 97

LA CHARTE D'ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES ENTRE L'ÉTAT, LE MOUVEMENT ASSOCIATIF ET LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Le 14 février dernier, le Premier ministre signait une charte des engagements réciproques entre l'Etat, le Mouvement Associatif et des associations d'élus (ARF, ADF, AMF, AMGVF, RTES). Ce document actualise celui qui avait été signé en 2001 entre l'Etat et la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA), à l'occasion du centenaire de la loi 1901, en introduisant notamment, deux nouveaux aspects : l'engagement des collectivités et la formalisation d'un cadre de suivi et d'évaluation.

Cette charte vise à mieux reconnaître la vie associative en France et renforcer les relations partenariales entre les pouvoirs publics et les associations au service de l'intérêt général.

Cette nouvelle charte devra faire l'objet d'une déclinaison territoriale comme l'avait été celle de 2001 entre la CPCA et la Région Basse-Normandie en 2005 et la Préfecture de région en 2013.

A l'occasion de la signature de cette charte, **l'engagement associatif a été déclaré « grande cause nationale 2014 »**. L'Etat met ainsi en valeur le rôle des associations dans notre société ainsi que celui des bénévoles qui s'y investissent.

Contact : CPCA Basse-Normandie,
Maison des associations de Caen
E-mail : bassenormandie@cpc.a.asso.fr

UN TOUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN BASSE-NORMANDIE : 9 ÉTAPES POUR SENSIBILISER, DÉVELOPPER, STRUCTURER !

La Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire et ses partenaires organisent de septembre 2014 à mai 2015, le Tour de Basse-Normandie de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) pour favoriser l'interconnaissance et encourager les dynamiques locales entre acteurs de l'ESS (associations, coopératives, mutuelles, entreprises sociales...) et avec les collectivités et acteurs socio-économiques.

A cette occasion, 9 étapes seront organisées, à raison de 3 par département, autour de trois pôles : information, sensibilisation à l'ESS et découverte de l'ESS ; mise à disposition de ressources sur la création – le développement d'activités et l'emploi – la qualité de l'emploi ; organisation d'ateliers sur le développement d'activités et les coopérations.

Vous souhaitez avoir plus de renseignements, participer et/ou être associé à une ou plusieurs étapes, n'hésitez pas à contacter la CRESS Basse-Normandie : 02 31 06 09 23, cress@cress-bn.org

UN PORTAIL NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ESS

Dans le cadre de ses missions d'information, d'outillage et de valorisation du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS), l'Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques (AVISE), lance le **Portail du développement de l'ESS**. L'objectif de ce site est de **compiler les ressources théoriques et pratiques, les outils et conseils facilitateurs, destinés à soutenir les projets d'ESS**. Une base de données des initiatives, ainsi qu'un annuaire des différents dispositifs et structures d'accompagnement permettent également aux porteurs de projets de trouver la ressource disponible sur leur territoire.

Alors n'hésitez plus www.avise.org !

EN NOVEMBRE, PARTICIPEZ A LA 7E ÉDITION DU MOIS DE L'ESS !

Inscrivez vos manifestations auprès de :
Muriel MAURICE-JUHASZ - CRESS Basse-Normandie
Tél. : 02 31 06 09 23. E-mail : info@cress-bn.org

L'utilité sociale a de la ressource



Document réalisé sur papier recyclé avec des encres végétales

DLA Manche

Nord Cotentin
Carole MORICE
 Ligue de l'Enseignement
 Fédération de la Manche
 Centre Collignon
 50110 Tourlaville
 Tél. : 02 33 43 78 42
 E-mail : dlacotentin@orange.fr

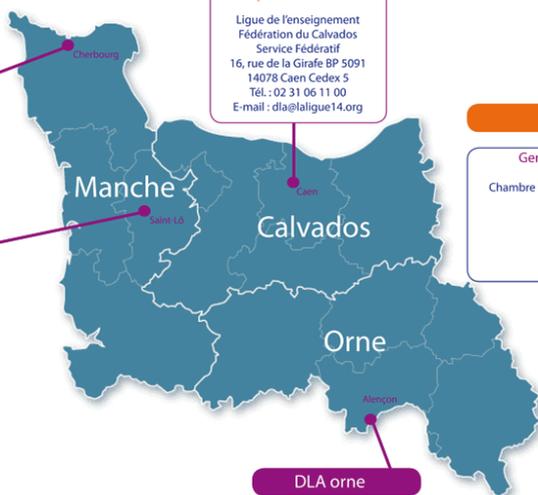
Centre et Sud Manche
Céline MARC
 Ligue de l'Enseignement
 Fédération de la Manche
 5, bd de la Dollée
 50009 Saint-Lô cedex
 Tél. : 02 33 77 42 60
 E-mail : dla50@laligue.org

DLA Calvados

Marie DESSE-BAUDE
François-Michel GONET
 Ligue de l'Enseignement
 Fédération du Calvados
 Service Fédératif
 16, rue de la Girafe BP 5091
 14078 Caen Cedex 5
 Tél. : 02 31 06 11 00
 E-mail : dla@laligue14.org

DLA Régional

Genièvre FRANÇOIS - Alice DERRIEN
 Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire
 de Basse-Normandie
 Unité
 12, rue Alfred-Kastler - 14000 Caen
 Tél. : 02 31 06 09 23
 E-mail : dlabn@cress-bn.org



DLA orne

Cécile PLUMER
 Mission Locale du pays d'Alençon
 59, rue St-Blaise
 61000 Alençon
 Tél. : 02 33 32 79 47
 E-mail : dlaorne@missionlocale-alencon.fr



DYNAMIQUES ASSOCIATIVES, LE MAGAZINE DU DLA

Éditeur : Jean-Louis LAMBERT - CRESS Basse Normandie - 12 rue Alfred Kastler - 14000 CAEN
 Directeur de publication : Jean-Louis LAMBERT
 Responsable de la rédaction : Genièvre François
 Comité éditorial : Alice Derrien, Marie Desse-Baude, Genièvre François, François-Michel Gonet, Céline Marc, Carole Morice, Cécile Plumer
 Rédaction : Jérémy Paradis / SocorPresse, CROS Basse-Normandie, CPCA Basse-Normandie, CRESS Basse-Normandie, Carole Morice, Cécile Plumer
 Conception et réalisation technique : Revenons à nos moutons - www.revenons-a-nos-moutons.com/CRESS Basse-Normandie
 Impression : PRN, 28 rue du Poirier, BP 90180, 14652 Carpiquet Cedex
 Date de parution : juin 2014
 Dépôt légal : mars 2012
 ISSN : ISSN 2258-708X

@ Envie de donner votre avis sur ce journal ou d'obtenir plus de précisions sur un sujet ? écrivez à dynamiques.associatives@cress-bn.org !

En Basse Normandie, le Dispositif Local d'Accompagnement est porté par