

## Prise de note – CN du 24 avril 2021

**Merci Midipy pour la prise de notes !**

### I- Ouverture

#### 1. Combien on est ?

Les enfants des SLA : +6000

Evolution sur 5 ans (2016-2019) : Effectifs mineurs stabilisé - Effectifs majeurs en baisse

Total adhérent l'an passé (moyenne) : 10 500 – 7000 éclés / 3500 SV

Respo + Bénévoles (moyenne) : 3500

Membres associés (pers qui viennent sur les centre et terrains journée découverte/concert/Activité...) 2020 : - de 7000

Formation : cœur de notre action.

2016-2019 nb de forma s'effondre.

C'est inquiétant : Divisé par 2 nb session de formation et par 3 du nb de stagiaires accueilli.e.s.

Question : Comment trouver + former de respos ?

Nb de structure.

En 5 ans on passe de 240 à 188 structures.

Fermeture + coquille vides. Belle diminution.

Effectif salarié.e.s : 121 à 66 entre 2016 et 2020.

50% de salaries en moins.

Répartition : 30% salariés au SV. 15% groupes EEDF (anim dev + pole ressource) 12% encore en région .16% centre permanent et SLA.

#### 2. Trimestre qu'on vient de passer

Nouveau confinement.

Activité partielle depuis presque 1 ans.

Complicqué pour travail + santé des collègues + demande d'énergie/organisation pour reprises d'activité

Incendie serveur = portail EntreEclé plus accessible.

Mais bon, on continu à bosser !

Olivier signe pas mal d'attestation = il y a de l'activité ! (BAFA – projets en région – chantiers...)

Les congres ont pu avoir lieu.

Lien + travail possible grâce aux visios.

Des projections sur l'été = on sent que ya du boulot !

On renforce d'autant plus le numérique pour faciliter le travail.

Organisation qui s'adapte et donc qui évolue, c'est encourageant.

### 3. Organisation

Orga plus lisible + tournée vers les territoires = projection sur ce qui se passe.

Organigramme autours de la vie associative.

3 grandes familles avec qui on travail : SLA - Programme éducatifs - Les aventures ecles.

Fonctions supports : com + RH + salariés qui supportent les activités.

Revoir une organisation territoriale : réunification SUD (contré SUD) avec 2 anim dev (dont Emmanuel Louis + ...) et la contrée nord (animateur dev : Pascal Perron)

5 centres nationaux.

Suivi des régions/centres nationaux/SV : 1 pers CD + 1 salarié

#### **Et du coup on fait asso <3**

### 4. Faire asso

Coéducation : on apprend les un.e.s des autres. Volonté de reconstruire la coéducation à l'échelon national. C'est la base à reconstruire pour réussir à se développer.

1 point hebdo sur la vie asso : les besoins/urgences.

National = miroir entre CD et équipe nationale.

Travail d'équipe entre bénévoles et salariés. Prolongé par les groupes de travaux. (Salarié EN + Bénévoles nationaux et autres si possible pour avancer ensemble)

Développer la communication pour une vision collective.

On met de l'huile dans les rouages : on se parle !

La news letter, depuis novembre com hebdo, on adore. (Suppression des mails collectifs)

Correspondance CD-bénévole en région facilitée.

Visio régulières avec RR et TR

### 5. Groupes de travail + ENT

Coopération bénévole et salariés.

Com CGVA – CAF – CME : coordonne différents groupes de travail.

Equipe nationale : projets sur le long terme.

Groupes de projets : ponctuel – qui n'avancent pas tout seul.

Besoins de bénévoles régionaux – centre – SV !

*Cf diapo pour avoir les groupes de projets*

### 6. ENT numérique – présentation projet à porter

Ent numérique crée en décembre - besoin de réfléchir collectivement pour se positionner sur : comment à partir de valeurs faire des choix numériques.

3 doc : 1 d'intro – 2 vision numérique de EEDF – 3 le libre c'est quoi ?

3 doc pour avoir le temps de débattre. Programme sur 2 ans. Vote 2021.

Mise en place d'outil de démocratie directe pour venir débattre et participer aux décisions (résolutions)

## 7. Avis des present.e.s

Questionnaire en ligne pour avis des membres du CN sur ressentie du boulot du national.

- Communication de l'EN :

- Mouais : svt obligé de s'y reprendre plusieurs fois pour avoir une réponse aux mails envoyés.
- Peu mieux faire (majoritaire) : Contre nord répond plutôt présente. CD on ne sait pas – pas eu la joie de faire connaissance
- Au top : gros effort constaté. CD référent sur nos régions donc c'est cool. Réponses fournies. Ca fait plaisir que les choses avancent.

- CD qui nous a fait sortir la tête du guidon : peut mieux faire
- Groupe de travail qui associe toute l'asso pour avancer ensemble : plutôt top  
Piste d'amélioration : Ya encore pas assez de monde !
- Prise en compte suffisante de l'EN de nos difficultés liées à la crise sanitaire. Plutôt dac

## 8. Démarche proposée pour la résolution à l'AG proposant une nouvelle démarche pour construire les orientations associatives de l'association

Prise en compte des retours faits par les congrès, notamment la question du bilan des orientations nationales 2016-2020 et clarification des éléments d'analyse pour guider les orientations associatives (OA).

Pour le CD pas d'enjeux sur la démarche car importance à valider les nouvelles orientations associatives afin qu'elles soient adoptées cette année pour 3 raisons :

- Donner une orientation et des priorités au CD
- Nouveau DG qui revoit la structure salariée en cohérence avec le projet collectif, donc besoin de nouvelles orientations pour organisation salariale
- Orientations budgétaires à 3 ans (pour du moyen terme) et non uniquement à 1 an. Une orientation budgétaire qui s'appuierait sur des orientations politiques.

### **Echange en grand groupe sur la proposition d'ODJ du CD**

Le CD propose un vote pour valider/invalidier l'ODJ de l'après-midi du samedi 24 avril

- Vote 1 : Une majorité de OUI : on continue avec la démarche prévue, à savoir 1h d'atelier sur 3 sujets (17h30-18h30) pour aboutir à un consensus
    - Bilan Orientations Nationales 2017-2020 : Alexis - Marion
    - Analyse de la situation associative (chapô) : Laurent - Pascal
    - Suite de la démarche d'élaboration des Orientations Associatives : Fiona - Manu
- 30min de mise en commun pour validation via un avis du CN (18h30-19h)

- Vote 2 : Une majorité de NON : “ok, dont acte. La démarche en cours est caduque, les ateliers prévus à 17h30 n’auront pas lieu. On vous passe donc la main pour animer ce temps-là”
  
- Prise de parole des adhérent·es sur la répartition en ateliers : Beaucoup se questionnent sur la division du groupe alors qu’iels souhaiteraient assister à la présentation du bilan des Orientations Nationales. Aussi nombreux·ses souhaiteraient approfondir les résolutions avant qu’elles soient présentées à l’AG et non plancher uniquement sur les 3 propositions d’ateliers. D’autres expliquent la nécessité d’avancer sur les 3 ateliers afin d’approfondir et perfectionner les documents de travail (bilan/analyse/démarche d’élaboration OA).

Résultat des échanges : vote 1 validé, menée des 3 ateliers en sous-groupes

## II- Atelier sur Leviers économiques

Groupe de Travail (GT) : Jusqu’à présent, plusieurs réunions avec un groupe de travail composé d’une dizaine de personnes qui travaillent sur différents leviers économiques actionnables.

Contexte associatif : difficultés économiques depuis longtemps, néanmoins 2020 année bénéficiaire, moins de frais lié à la baisse des activités du fait de la Covid19. Souhait du GT : proposition plan budgétaire sur trois ans.

### Bilan d’éléments économiques

- Evolution de la cotisation : 70€ en 2013, 20€ en 2015, 22€ en 2019.
  - Recette des cotisations en baisse : +800 000 adhésions en 2013, +560 000 adhésions en 2019 (analyse = pas lié au prix des cotisations)
  - Nbre d’adhérent·es en baisse : en 2013, 31 371 ; 29 484 en 2016 ; 27 695 en 2019 ; 16 376 en 2019.
  - Stages Bafa/BAFD en baisse : 1103 stagiaires bafa en 2014 avec 64 sessions bafa, contre 361 en 2019 pour 22 sessions formation bafa ; 105 stagiaires bafd en 2016 pour 9 sessions de formation contre 48 stagiaires bafd en 2019 pour 5 sessions de formation.
  - Produits d’activité : en 2012 : 16 464 214 €, en 2019 : 12 170 226 €, en 2020 : 4 478 383€
  - Nbr structures : 239 en 2016 , 197 en 2019 et 188 en 2020.
  - Nombre de salariés : 176 en 2013, 63 en 2020
  - Service Vacances : 4429 adh en 2013, 3388 en 2019 et 598 en 2020
  - Les charges incompressibles de l’association : honoraires 90 000€ / assurances 80 000€/ frais liés au réseau et à notre représentation dans ces instances 50 000€ + contrats liés au siège + dépenses liés au siège + amortissements = l’ensemble des coûts de fonctionnement un total de 535 000€.
- Soit un montant total de charges incompressible environ de 280 000€, soit par adhérent·es (si environ 10 000 adh) = 28€ → Baisser le coût de l’adhésion semble donc complexe

### Comment activité le levier économique ?

Aujourd'hui, il manque 700 000€ au budget du fonctionnement associatif pour équilibrer produits et charges 2022-2024

Sur ces 700 K€, engagement de l'EN 40% de cette somme sera absorbée et trouvée par le siège notamment via une diminution des charges et une augmentation des ressources.

- vente du siège, réduction des frais globaux (gouvernance, portail numérique, ...)= économie de 180 k€ par an en moyenne soit 25 % du besoin.
- On pense pouvoir dégager par ailleurs 100 k€ de recettes nationales annuelles supplémentaires (mécénat, dons, ...)

Le besoin portant sur le reste de l'association est donc réduit à 420 k€ (soit 60% de la somme totale).

3 leviers actionnables durant les 3 prochaines années :

1. Le développement « grandir l'association »: augmentation et diversification des ressources
2. Ajuster le modèle de cotisation et de contribution
3. Donner des repères aux SLA dans les tarifications proposées pour les camps

Débat durant l'atelier (en italique, propos recueillis pendant les échanges)

1. **Questions des subventions locales et départementales portées par les SLA** : *subvention sur projet et non sur fonctionnement et donc difficulté à rentrer dans ces dispositifs souvent inédits.*
2. **Généralisation de la PSO dispositif caf porté par les SLA** : *avantage d'un dispositif pérenne donc plus sûr. Double problème, les CAF veulent un-e seul-e interlocuteur-ice par département, hors les dossiers PSO sont très lourds à constituer, paraît complexe à porter uniquement par un bénévole = proposition de constituer un dossier CAF PSO par les salarié-es pour accompagner les SLA dans la mise en place du dispositif caf avec des outils. Impératifs de la CAF qui demande des plannings d'activité prévisionnel à l'année et budget prévisionnel pour être bénéficiaire (rigueur administrative et en tant que financeur la CAF a des exigences en amont et après avec des bilans à réaliser), ce n'est pas encore une pratique adoptée par toutes les SLA. Proposition= créer un échelon départemental fonctionnel pour faciliter la réponse à la CAF.*
3. **Généralisation des vacances apprenantes portées par les SLA** : *dispositif non pérenne car lié à la covid. Proposition que les eedf s'engagent sur tous les dispositifs de départ en vacances.*
4. **Ne plus refuser les enfants sur des groupes pour augmenter le nombre d'adhérent-es** : *comment mettre en place une vraie politique de recrutement des respos au national pour accueillir tous les jeunes intéressé-es à rejoindre les eedf > campagne de communication. Idée pour recruter :*
  - *la bonification des moyennes des étudiant-es pour s'engager dans une association.*
  - *Constat du cycle court d'engagement des jeunes respos: Proposer un engagement sur l'année, calibrer sur leur disponibilité, leur projet de vie et leurs valeurs.*
  - *Augmenter le nombre de formation pour bafa/bafd*

- *Augmenter les partenariats avec d'autres asso pour échanger les bénévoles et visibiliser l'asso.*
5. **Revoir les adhésions sous évaluées** (auj 22€) : plusieurs questions : modifier le barème en fonction du quotient familial ? Avoir plusieurs niveaux de cotisation ? Augmenter l'adhésion ? Parier sur l'augmentation d'adhérent-es ?
- *Créer différentes catégories d'adhésion (membres associés, adhésion découverte, etc)  
NB : membres associés créés pour les activités ouvertes, à une époque où l'adhésion était à 70€ mais aujourd'hui plus de cohérence car les adhésions ont toutes baissées (membres associées = 12 000 à 15 000 personnes/ an).  
Attention au système trop compliqué si plusieurs déclinaisons d'adhésion.*
  - *réaliser des camps ouverts et/ou des portes ouvertes avec une adhésion découverte à 1€/jour.*
  - *Une relance par mail des adhérent-es à chaque rentrée scolaire, qui serait envoyée par le national car ce n'est pas toujours fait par les SLA*
  - *Importance de garder une adhésion abordable à tous·tes.*
  - *Calquer une adhésion sur le quotient familial de la Caf et non sur le revenu fiscal de référence / nombre de parts.*

### III- Atelier – cadre pour le OA

#### Lecture et modification des documents de travail sur l'Analyse de la situation associative (chapô)

- ❖ **Echange sur notre réalité associative et le contexte sociétal**
- Désengagement politique de la jeunesse VS volonté de la jeunesse à s'engager sur les enjeux climatiques  
→ En réponse : réaffirmer notre accompagnement en tant qu'acteur éducatif auprès des jeunes en analysant ce que la jeunesse est en train de traverser .
- Réduction importante des financements des institutions publiques. Auj, la commande publique est orienté sur des objectifs de résultats attendus sur nos projets eedf = financement sur projet à court terme ce qui fragilise la pérennité de nos actions.  
→ En réponse : développer le réseau avec les ancien·nes eedf parfois engagé·es aujourd'hui en tant qu'élu·es locaux, ou travaillant sur des postes à responsabilité dans des structures du secteur social, culturel, sportifs, etc.  
→ Les salariés ont initié en début d'année un projet nommé « la communauté », pour essayer de suivre les personnes qui s'engagent et se sont engagées auprès des eedf  
→ Réaliser un dossier de subvention est aussi un support pour faire du lien avec d'autres partenaires pour co-construire des projets pédagogiques et de développement.
- Peu ou pas assez de mixité sociale dans le public accueillis aux eedf (classe moyenne), aussi bien auprès des jeunes-enfants- respos- membre d'eq de groupe.  
→ En réponse : travailler sur l'inclusion, pas uniquement sur le champ du handicap mais l'inclusion pour tous·tes (inclusion sociale, genre, race et origine ethnique, âge, orientation sexuelle, etc)

- Difficulté à recruter et fidéliser les respos (durée moyenne de l'engagement d'un-e respo 2 à 3 ans, alors que forte demande d'enfants-jeunes mis sur liste d'attente)
  - En réponse : travailler sur les eedf comme Pole ressource pour accompagner les jeunes dans leur parcours de vie et valoriser les compétences transposables au milieu professionnel.
  - Travailler sur le partenariat avec des assos qui réalisent des actions solidaires et citoyennes (secours pop, resto du cœur, secours cath, croix rouge ...) et associer, mobiliser les respos et les jeunes
  - Présenter ces assos dans le cadre des formations Bafa/bafd.
  - organiser des campagnes de communication sur les eedf et campagne de recrutement de respos

#### ❖ Nos lignes de force pour les années à venir

5 paragraphes, à restructurer pour plus de lisibilité. Les modifications que l'on souhaiterait apporter :

- « Grandir » Insister davantage :
  - Travailler sur la mixité des publics enfants-jeunes, respos, membre d'éq. De groupe
  - Campagne de recrutement des respos
- « Former des citoyen·nes » Insister sur :
  - le levier éducatif et citoyen de l'asso pour permettre à tous·tes les adhérent·es de s'engager et défendre le monde auquel iels aspirent
- « Être ouvert·e » modification :
  - valoriser la diversité et l'unicité qui compose les profils des adhérent·es.
  - Réaffirmer que la méthode scoutie comme socle commun
- « Etre exigeant·e » Plutôt insister sur l'exigence éducative. Reformuler l'importance d'augmenter le nbr d'inscriptions aux eedf pour répondre aux enjeux financiers
- « Partager » RAS

## IV- Atelier bilan

La démarche :

- Voir ce qui a été fait – pas de structure particulière de bilan.
- Trouver des indicateurs pour voir ce qu'on a fait depuis 2016.
- Mais pourquoi ? pour qui on fait ça ?

Est-ce qu'on ne pourrait pas proposer une méthode d'évaluation pour les prochaines OA?

Mais en fait les autres ateliers doivent le faire (cahier des charges).

La démarche de bilan ne nous a pas été transmise. Comment on évalue mtn ? Imaginer des indicateurs ?

Pourquoi on bilante alors que les autres sont en train de construire les prochaines OA sans nos retours ?

Besoin de faire cette évaluation pour pouvoir avancer. Mais très compliquée à faire.

Indicateurs difficiles à trouver (l'AG c'est dans 2 mois.)

Indicateurs pour sortir du ressenti et identifier un bilan factuel.

Pourquoi pas 2/3 indicateurs sur chaque OA.

Proposition de démarche :

- Essayer de se souvenir de la situation en 2016 pour chq OA
- Essayer de se souvenir des objectifs
- Trouver des indicateurs sur ce qui a été fait.

*Pas pertinents de demander aux repos leurs retours. Les ONs doivent changer des choses au niveau national. On ne doit pas attendre des rep de ça sur le terrain.*

### **La méthode scout :**

Situation à l'époque :

- guéguerre de qui est le plus scout de l'asso.
- Redéfinir ce qu'est la méthode scout pour être toutes ok sur vers où on va.
- Redonner des clefs effective (peda) à certaines structures qui ne savaient pas tant ce qu'était la méthode scout.

Objectifs :

- S'assurer que toutes les structures aient les outils pour mettre en place la méthode scout

Indicateurs

- Création des outils peda pour les ecles et les aînés.
- Présence explicite de la méthode scout dans les PP d'année / de camp ?
- Avec le nouvel outil de decla de camps, on va avoir accès à ce qui est prévu pour l'été
- Quelle utilisation des outils de planification des activités dans les groupes ?
- Outil de planification utilisé/présenté dans les tremplins régionaux
- Quelle utilisation du Piste?
- Nombre de participant aux cap/défis puis aux cap/ ainergy ensuite.
- Nombre de séjours internationaux mis en place et suivi par ENI

Synthèse : production pédagogique (plutôt oui) et utilisation par les SLA (plutôt non)

### **Gouvernance**

Situation à l'époque :

- Décisions prise au national sans consultation du local
- Volonté de fonctionnement plus transparent
- Formation élu + groupes pas assuré.

Objectifs

- Montée en compétence des élus

Indicateur :

- % d'elu accueilli dans leur fonction
- % d'élus qui ont suivi un temps de formation à l'entrée dans la fonction
- Quel suivi des motions ? nb de motions appliquée - combien d'année ?
- Temps de publication des CR - CD
- News éclair = procédure d'information globale créée
- Produire un organigramme

- Création de la commission gouvernance. Est ce qu'elle a influé sur la construction des temps démocratiques de l'asso ? Amendements de nos textes ?

### **Utilité publique et sociale**

Indicateur :

- Communiqués de presse - vœux : quelle mise en place ? quelle diffusion ?
- Quelle suite au vœu sur le SNU?

### **Communication :**

Indicateurs :

- Mise en place d'une stratégie ?
- Comment savoir si on est visible de l'extérieur ?