



## **ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE DE L'ASSOCIATION RESONANCES HUMANITAIRES, ESPACE CERISE, PARIS 2<sup>E</sup>, SAMEDI 11 OCTOBRE 2008 (15H 18H)**

INTRODUCTION : *Daniel Mulard*

- 230 adhérents à jour de cotisation, 135 votants (65 présents + procurations)
- Les efforts au cours de cette année se sont portés sur le fonctionnement de l'association :
  - Faute de financement pérenne, le 2<sup>e</sup> poste de salarié n'a pu encore être créé.
  - RH a été plus réactive dans l'accompagnement au retour.

PRESENTATION DU RAPPORT MORAL (Cf. rapport en ligne)

BILAN : *Eric Gazeau*

1. Trois évolutions majeures dans le fonctionnement de RH depuis la dernière AG
  - a. Travail des bénévoles (accueillants, consultants et tous ceux qui assurent la coordination dans les locaux de la rue Orfila) :
    - i. Création d'un site *web* spécialement dédié aux bénévoles (accès aux documents essentiels de RH, outils, fiches signalétiques ...), le bureau n'étant ainsi plus le seul point de référence.
    - ii. Meilleure concertation entre les accueillants et les consultants.
    - iii. Les stagiaires ont apporté une énorme aide à la coordination et leur présence est toujours appréciée par tous ceux qui passent au bureau.
  - b. Implication des adhérents
    - i. Beaucoup plus d'adhérents proposent leurs services, actuellement RH compte 300 adhérents ressources, ce qui génère 70 contacts / RDV par mois en moyenne.
    - ii. Les cercles de chercheurs d'emploi continuent, deux fois par semaine.
    - iii. Un espace emploi a été créé et est régulièrement alimenté sur le site *web* de RH.
  - c. Les partenariats (Transdev, Bouygues Bâtiment IDF) ont permis d'ouvrir des réseaux professionnels.
2. Effets de ces évolutions :

- a. 30% de conversions positives de plus (c'est à dire d'adhérents suivis par RH ayant retrouvé un emploi dont ils sont contents). (cf. notre bulletin d'information : le Lien)
- b. Concernant la spécificité de la mission de RH :
  - i. Plus de "débriefing" personnels : merci aux accueillants qui font un remarquable travail d'écoute.
  - ii. Augmentation des témoignages sur les reconversions professionnelles.
- c. Atteinte d'un équilibre entre spontanéité et professionnalisme :
  - i. Une très bonne ambiance au quotidien.
  - ii. Un impact sur des aspects non professionnels, ex. : éviter l'isolement social et continuer à s'engager.

### PROJETS : *Daniel Mulard*

1. Davantage de rigueur dans la gestion des adhésions:
  - a. Améliorer le recouvrement des promesses de dons.
  - b. Système de renouvellement des cotisations à systématiser.
2. Recherche de nouveaux partenaires :
  - a. Nécessaire solidarité au sein de RH : mise en partage des contacts de potentiels mécènes, donateurs et partenaires avec Eric Gazeau afin d'augmenter la visibilité de RH.
  - b. Nécessité pour Eric Gazeau de se dégager du temps pour démarcher ces derniers (nécessité d'un 2<sup>e</sup> salarié).
  - c. Possibilité de subventions publiques ?
3. Organisation :
  - a. Rappel : nous invitons les adhérents à informer RH de tout changement relatif à leur situation personnelle et professionnelle, afin de maintenir à jour la base de données, essentielle aux mises en relations.
  - b. Décentralisation à organiser et développer.
  - c. Continuation du travail avec l'ANPE sur la reconnaissance des capacités et des compétences des humanitaires. Participation plus active aux conférences et rencontres traitant de la mobilité professionnelle.

### PRESENTATION DU RAPPORT FINANCIER (Cf. compte de résultats)

#### *Christophe Coeckelbergh*

- Remarque : les exercices présentés s'écoulent sur des périodes différentes selon les années.
- Le budget reste stable, aux alentours de 100 000€.
- La part des cotisations et dons reste très marginale (7% des recettes).
- Diversification des donateurs institutionnels, surtout privés.
- Confirmation de la promesse de don de 30 000€ par Bouygues Bâtiment IDF.
- Charges :

- les charges fixes représentent principalement les salaires et charges afférentes.
- l'accroissement de l'activité a un impact sur les autres charges (ex : relations publiques).
- Contrôle URSSAF le 10/10/08 en présence de Daniel Mulard, Pierre Michalon, notre comptable (Pierre passe tous les 15 jours au bureau pour un point comptable) et Eric Gazeau :
  - Bon bilan de cette visite, le contrôleur était satisfait.
  - L'URSSAF doit de l'argent à RH suite à l'application de la loi Fillon (concernant les courts CDD sur projets déterminés) : trop de charges ayant été payées, une partie de celles-ci va être reversée.

## DÉBAT

*Souligné : questions et interventions des adhérents.*

*Non souligné : réponse du directeur ou du CA.*

1. Les adhérents en recherche d'emploi peuvent-ils participer en tant que bénévoles?

Outre les accueillants qui ont déjà opéré leur reconversion, et les consultants qui ont des compétences spécifiques en ressources humaines, RH a des besoins en terme d'organisation au bureau, de relations publiques, de suivi administratif. Toute personne pouvant donner une heure ou plus de son temps à fréquence régulière est appelée à se mettre en contact avec Eric Gazeau.

2. Quel est le type de formation envisagé pour les bénévoles ?

Afin de s'orienter vers plus de professionnalisme, RH développe le partage de compétences entre les bénévoles. Des réunions de coordination ont régulièrement lieu et seront renforcées. Lorsque RH pourra recruter un 2<sup>e</sup> salarié, il sera possible d'envisager des formations plus ciblées sur les besoins des accueillants et des consultants.

3. Le profil de poste du 2<sup>e</sup> salarié a-t-il été décrit?

Oui, il est établi depuis l'année dernière et cette question a déjà été discutée en CA.

4. RH peut elle s'assimiler aux entrepreneurs de l'économie sociale et solidaire sans perdre son statut d'association loi 1901, ce qui lui permettrait d'avoir accès à un certain nombre de fonds, de dons, aussi bien institutionnels que d'entreprises ?

L'économie sociale et solidaire est en effet un secteur très porteur et attractif pour les adhérents de RH. Ainsi, sur 140 personnes suivies par RH cette année, la moitié d'entre eux sont restés dans des organisations internationales ou non gouvernementales. (La majorité trouvant un poste en siège d'ONG)  
L'autre moitié des adhérents se sont reconvertis en France :  
Pour 30% d'entre eux dans le social ou, l'économie sociale et solidaire.  
Pour 15 à 20% d'entre eux dans des entreprises privées.

Aujourd'hui RH n'exploite pas suffisamment les opportunités de rencontres dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (toujours du fait du manque de disponibilité de Eric Gazeau tant qu'un 2<sup>e</sup> poste n'est pas créé), mais il est reconnu qu'il faudrait que RH ait un impact plus fort dans le secteur, avec l'aide de ses adhérents.

5. RH a-t-elle des outils à dispositions afin de présenter l'association à un potentiel partenaire / mécène ? Ces outils pourraient ils être préparé par un groupe de travail composé d'adhérents ?

Il existe des outils, mais il serait nécessaire d'en développer de nouveaux. A cet effet l'idée d'un groupe de travail est retenue.

6. Pourquoi compte-t-on si peu d'ONG parmi nos partenaires ? Quelle est la stratégie d'approche de RH à ce regard ?

Seule MSF a soutenu financièrement RH, mais un certain nombre de contacts et échanges ont été initiés et développés avec d'autres ONG. Les choses ont évolué, les actions de RH ont permis de faire bouger les lignes et d'inscrire l'association dans le paysage humanitaire. Par ailleurs, les ONG, témoins d'un excellent niveau d'entraide au sein de RH, viennent vers l'association. Les portes de RH n'ont jamais été fermées, d'ailleurs, deux grandes ONG sont demandeuses, des contacts sont en cours.

RH continuera à développer ses relations avec les ONG, surtout si elles sont en demande.

7. Les ONG ont des subventions attribuées pour le retour de leurs personnels, or une grande partie d'entre elles n'utilisent pas ces fonds à cet effet. RH pourrait-elle avoir une influence sur la question, voire récupérer une partie de ces subventions pour aider le retour en France de leurs personnels ?

Est-ce que cette question signifie que RH intervient en amont auprès des institutions qui subventionnent ? Dans ce cas, comment RH pourrait prouver que ces subventions sont détournées de leur objet pour une partie et ensuite en revendiquer l'attribution de cette part ?

RH ne s'immisce pas dans les différentes politiques ressources humaines des ONG.

RH communique un message d'offre d'assistance au retour au bénéficiaire de tous ceux qui sont en demande, avec un très grand souci d'ouverture.

L'action que mène RH peut éviter les "départs par défaut", avec leurs conséquences regrettables sur les parcours professionnels et personnels des expatriés. C'est d'ailleurs une des motivations que la direction de MSF a retenu pour se rapprocher de RH. MSF reconnaît aussi que le développement de nos services peut permettre de s'engager plus longtemps sur le terrain avec un peu plus de sérénité quant à son évolution professionnelle à long terme.

Un adhérent rappelle que les ONG ont des services de ressources humaines, rémunèrent leurs salariés (car il n'y a pas que des volontaires) et que cette professionnalisation les rapproche de plus en plus du secteur marchand.

Aujourd'hui les faits sont là. Le nombre d'adhérents, la croissance des visites à RH, avant et après le départ en mission, de volontaires voulant s'assurer de la

cohérence de leur démarche, démontre la validité et la qualité du travail de l'association. Ainsi, le message concernant " le besoin d'une aide au retour" commence enfin à passer.

8. Il existe un problème général de professionnalisation dans les ONG françaises : mauvaise gestion du personnel, de sa formation, de son évolution... Or elles cotisent aussi, alors pourquoi ne se réclament-elles pas des services disponibles (ex. Droit individuel à la formation...)?

C'est en effet un diagnostic partagé par tous.

Il s'agit, dans notre approche avec les ONG, de créer la confiance et bien souvent, cela tient aux personnes qui sont en position de décideurs. L'activité principale de RH à ses débuts portait sur ces questions, mais depuis quelques années RH s'est recentrée essentiellement sur ses missions d'entraide au repositionnement professionnel des adhérents. Cette évolution a pu se faire grâce à nos discussions en conseil d'administration. Ces échanges ont permis de prendre du recul et de faire le constat suivant : RH est là pour aider les ONG, si elles le demandent et non pour les braquer. Notre mission auprès du grand public et des employeurs est bien de relayer le développement de la professionnalisation des ONG.

9. Quand sera-t-il possible d'ouvrir le 2<sup>e</sup> poste salarié ?

RH attend d'avoir un fond de roulement financier suffisant pour créer le poste pour ce salarié, ce qui n'est pas actuellement le cas, même si cette personne était en contrat d'apprentissage ou volontaire associatif. Actuellement, seuls les 600€ mensuels dédiés aux stagiaires peuvent être dépensés en sus du salaire d'Eric Gazeau. L'idéal pour créer ce poste serait d'avoir une autre convention triennale avec un nouveau partenaire, du type de celle que RH a passée avec Bouygues.

10. Pourquoi ne pas envisager la création d'un syndicat professionnel pour les volontaires d'ONG ?

Ce n'est pas la vocation de RH.

11. Annonce d'un bénévole : Recherche d'un adhérent compétent dans l'exploitation du logiciel Access.

Ce bénévole pourrait aider à transférer notre base de données CV actuellement exploitée sur Excel dans une nouvelle base plus fiable sur access.

12. Suggestions d'un administrateur:

- Création de groupes de réflexion composés de membres du CA et d'adhérents sur des thèmes qui préoccupent l'association :
  - Recherche de fonds.
  - Présentation de RH auprès des ONG.
  - Etc.

## APPROBATION DU RAPPORT MORAL ET DU RAPPORT FINANCIER

- 135 adhérents sur les 230 à jour de cotisation, se sont inscrits pour les votes. Le quorum, qui correspond à la moitié du nombre des adhérents ayant le droit de vote, a donc été atteint pour que les votes de l'assemblée soient validés.
- Approuvé à l'unanimité, aucune abstention.

## ELECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Présentation des candidatures.
- Composition du Conseil d'administration après votes :
  - 7 postes d'administrateurs étaient vacants.
  - 4 administrateurs ont quitté volontairement le CA pour des motifs personnels :
    - Frédéric Bonniot
    - Erwan Deveze
    - Charles Guegan
    - Aurélie Hugonnier
  - 3 administrateurs arrivaient au bout de leur mandat de 2 ans.
- Ont été nouvellement élus cette année :
  - Charles- Edouard Leroy.
  - Isabelle Garret, élue trésorière par nouveau CA.
  - Lionel Jaulon.
  - Jean Karinthi.
- Ont été réélus pour un nouveau mandat :
  - Daniel Mulard, réélu président par nouveau CA.
  - Myriam Genel.
  - Quoc Dang Nguyen.
- Poursuivent leur mandat suite à leur élection en 2007 pour 2 ans :
  - Farida Berrabah.
  - Barthold Bierens de Haan.
  - Christophe Coeckelbergh.
  - Morgane Nicot, réélue secrétaire par nouveau CA.

## ANNONCE DES RESULTATS, REMERCIEMENTS, CLÔTURE

Paris, le 17 octobre 2008,  
Morgane Nicot,  
(Rapport rédigé en concertation avec Eric Gazeau et Daniel Mulard)