

**Résonances Humanitaires – Assemblée Générale**  
Centre socioculturel Cerise, 24 octobre 2009, de 15h30 à 18h

**Compte-rendu** – rédigé le 28/10/09 par Eric de Monval,  
en concertation avec Daniel Mulard, Isabelle Garret, Christophe Coeckelbergh, Jean Karinthi et Eric Gazeau.

## **Introduction du Président**

Après l'annonce du nombre de personnes participantes -142 adhérents présents ou représentés sur un total de 247 adhérents à jour de cotisation - l'AG s'est organisée en 4 parties :

- La présentation du rapport moral par le CA
- Un échange basé sur les interventions des adhérents (Une heure de débat)
- Discussion pour modification du Quorum
- Elections du nouveau CA

## **I. Présentation du rapport moral par le CA**

### *I.1. Le bilan de l'action depuis la dernière AG*

- ➔ Voir le « Rapport moral » en P.J., présenté oralement par le Président Daniel Mulard et un administrateur, Christophe Coeckelbergh
- Le Président souligne l'importance du deuxième poste salarié évoqué dans le projet 2010, même si cet objectif avait déjà été annoncé lors de précédentes AG. Il faut impérativement trouver un cofinancement avant décembre 2009 pour le mettre en place, et le Président appelle chaque adhérent à se mobiliser dans ce sens.
- Le Président remercie tous ceux qui contribuent au développement de RH : adhérents, bénévoles et partenaires. Eric Gazeau remercie aussi les stagiaires qui participent activement aux activités de RH. Il en profite pour présenter Laura Blasco en stage actuellement à RH.
- Suite aux échanges qui ont eu lieu en seconde partie d'AG, on peut ajouter dans le projet de RH la volonté de continuer à améliorer la communication interne et externe de l'association.

### *I.2. Bilan financier*

- ➔ Voir le « Rapport financier » en P.J.

La Trésorière donne les explications suivantes sur le tableau des comptes :

- Les recettes sont moins importantes que l'année dernière, mais ça ne correspond pas à une perte de revenus – les subventions SNCF et Secours Catholique ayant plus que compensé la diminution de la subvention Transdev. C'est en raison de « queues de subvention » qui avaient été perçues et donc comptabilisées l'année dernière (dans le cadre de financements CDVA d'une part, FSE d'autre part).
- Le total des cotisations particulières reste certes faible dans le total des produits, mais il est en augmentation. Les adhérents sont plus nombreux, les relances sont plus efficaces et le taux de renouvellement des cotisations s'améliore – le paiement en ligne a d'ailleurs probablement facilité cela. C'est donc une bonne nouvelle pour les finances et pour le réseau de RH.

- Les recettes seront probablement similaires l'année prochaine (grâce à la fidélité de Bouygues Bâtiment île de France et de la SNCF notamment)  
Si de nouveaux cofinancements à hauteur de 40 000€ sont trouvés, ils permettront d'obtenir également la subvention de la Région Île-de-France pour la création d'un second emploi salarié.
- Concernant les dépenses, il n'y a presque rien à signaler : le budget est bien tenu – les dépenses sont même en légère baisse car des salaires en retard avaient été comptabilisés sur la période antérieure.
- Au final, le budget se solde par une petite perte, qui est largement comblée par l'excédent de l'an dernier. Ceci permet d'aborder sereinement l'année en cours.

## II. La parole aux adhérents

### II.1. Le développement de RH

- En attendant la concrétisation du deuxième poste salarié, est-il toujours envisagé de bénéficier d'une **personne mise à disposition**, et rémunérée, par la Caisse des Dépôts?  
L'adhérent mentionne qu'il a justement rencontré cette semaine une personne qui serait intéressée.  
→ [Réponse d'Eric Gazeau, le directeur] Cette configuration a en effet été envisagée, et Eric a rencontré la Caisse des Dépôts en ce sens ; le directeur du département Economie Sociale de la Caisse des dépôts lui a transmis 2 CV, mais personne n'a encore postulé. Cette piste est donc encore à suivre. A noter qu'une demande de subvention a également été déposée à la Caisse des Dépôts.
- Les **ONG** humanitaires n'ont pas suivi RH à ses débuts ; mais constituent-elles toujours un partenaire potentiel ?  
→ [le Directeur] Oui, leur attitude a changé en constatant les résultats obtenus par RH ; les portes, plutôt fermées lors de la période où RH faisait du lobbying sur le sujet du volontariat, s'ouvrent à nouveau.  
De plus, RH cherchera à avoir plusieurs petits contributeurs et pas seulement des gros bailleurs de fonds.  
Le Secours catholique et MSF nous appuient déjà. Des discussions sont en cours avec Solidarités ; bientôt avec HI, ACF....  
Une « grille de cotisations » est en préparation pour tâcher de fixer des contributions qui soient adaptées à chaque structure.  
Par ailleurs, encore une fois, les efforts vont se tourner vers les employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire.
- A propos des partenariats avec des structures de **l'Economie Sociale et Solidaire**.  
Eric Gazeau passe la parole à Emmanuelle Strub, qui, après plusieurs années dans l'humanitaire, travaille maintenant chez ARES, une entreprise d'insertion.  
Ce secteur paraît bien convenir aux humanitaires ; il exige en effet à la fois du professionnalisme et des qualités humaines. Il y a d'ailleurs une recherche permanente d'optimisation entre la culture d'entreprise et la culture sociale.  
Eric Gazeau a rencontré le DG d'ARES (par ailleurs invité par RH à la dernière conférence à Cerise le 3 octobre) – où 5 adhérents de RH ont été recrutés comme chefs de projets – pour évoquer un partenariat.  
Mais quel type de partenariat peut-on envisager ? La question est toujours en cours.

[Jean Karinthi] Le secteur associatif représente un million de nouveaux emplois d'ici à 15 ans ; c'est donc un secteur important, que beaucoup de retraités quitteront bientôt, amenant les DRH à chercher à remplacer de nombreux cadres dirigeants, dans un contexte de concurrence. Or RH comptabilise de tels profils parmi ses adhérents.

- Un adhérent fait remarquer que RH est une structure d'insertion professionnelle, et qu'il serait donc pertinent qu'elle se rapproche de réseaux ou de fédérations intervenant sur ce domaine.
- ➔ [Eric Gazeau] L'ouverture vers de tels réseaux est en effet envisagée et fait partie des priorités.
- Une adhérente voit une contradiction entre la volonté de développement de RH et l'organisation actuelle; la professionnalisation de la structure et notamment l'alimentation d'une base de données mieux renseignée qu'actuellement lui paraissent nécessaires pour se lancer dans un lobbying efficace. Il lui semble que l'on devrait avoir une approche des demandeurs de services à RH différente selon qu'ils viennent de l'aide au développement ou de l'urgence.
- ➔ [CA] Les outils utilisés actuellement ne sont certes pas parfaits, mais il convient de faire attention avant de se lancer dans des outils sophistiqués. Ainsi, la mise en place d'un **nouveau système d'informations** est étudiée, c'est même une réelle préoccupation pour le CA. Mais sur ce dossier, c'est le cahier des charges qui est essentiel, et il faut se donner du temps avant de le boucler. Le CA envisage donc de communiquer sur ce sujet aux adhérents lors de la prochaine AG, et considère ce sujet comme tout-à-fait consubstantiel aux ambitions de développement de RH.
- Une autre adhérente n'a pas du tout la même perception que la première intervenante sur le niveau de l'organisation de RH qui au contraire lui semble, par **une approche très personnalisée**, adaptée aux objectifs.
- Eric Gazeau confirme que depuis sa création, RH offre un suivi personnalisé qui évite les catalogues et transcende la différenciation qui serait faite entre les profils « Aide humanitaire d'urgence » et les profils « Aide au Développement »

Enfin, le Directeur est ouvert aux propositions et encourage les adhérents non seulement à partager leurs bonnes idées, mais aussi et surtout à consacrer du temps pour les faire avancer. De plus, il propose d'ouvrir le site web à des **tribunes ou des témoignages d'adhérents**.

## II.2. RH et la formation professionnelle

- Un adhérent fait remarquer que les employeurs du secteur santé/social souhaitent certes recruter, mais qu'ils ont besoin de profils spécialisés – avec par exemple les diplômes de référence dans le social tels que Cafdes, Caferuis – et de compétences que les humanitaires n'ont peut-être pas. Or la **formation professionnelle** se développe et révolutionne le paysage de l'emploi et de la formation. RH pourrait se positionner sur ce créneau, et travailler notamment sur la **VAE** (valorisation des acquis de l'expérience).
- Le Directeur confirme que c'est une préoccupation pour RH. Il passe la parole à un adhérent, qui dirige une école de formation.  
« RH a en effet atteint une taille critique et peut s'interroger sur les perspectives existant dans le domaine de la formation. Mais développer une activité de formation exige un agrément « Institut de formation » et c'est très lourd à gérer. Cet adhérent suggère plutôt à RH de créer des passerelles avec les réseaux compétents dans ce domaine, déjà existants.

### II.3. Le mandat de RH

- Un adhérent considère que l'aide au retour ne se limite pas à permettre à un expatrié de retrouver un emploi; il s'agit aussi de l'accompagner de manière globale.
- Un adhérent répond que l'accompagnement dans l'emploi regroupe en effet les deux ; il remarque que RH pourrait d'ailleurs aussi orienter les expatriés vers des organismes de formation.
- ➔ [Barthold Bierens De Haan] souligne les différentes perceptions que chacun se fait de son passage à RH, et la vocation large de l'association dans l'aide au retour : RH aide à retrouver un emploi, mais aussi à « atterrir ».
- Un adhérent, salarié de Pôle Emploi, évoque un projet développé depuis quelques années en partenariat avec RH, sur le thème de l'aide au retour (*Il s'agit de MITEC présenté dans la newsletter de RH*). Devant la pluralité des problématiques rencontrées avec les expatriés, il constate justement un réel souci de la part de RH d'apporter une réponse diversifiée, illustrée par les profils très variés des consultants.
- Une adhérente remarque que pour une analyse fine des statistiques sur l'emploi des anciens expatriés, il faudrait disposer de chiffres sur la durée, par exemple pour savoir combien de temps un expatrié est resté sur son nouveau poste, etc.
- ➔ [CA] Ce n'est possible que si l'adhérent envoie des mises à jour ; pour l'instant ce n'est donc pas systématique. Ce genre d'information est facile à obtenir lorsque l'adhérent joue le jeu du réseau RH.
- Un adhérent partage son parcours au sein de RH : RH est d'abord un « filet », aide à se remettre en route. Puis viennent en effet de nouvelles questions, sur les choix professionnels les compétences, les formations.
- ➔ Une question reste donc ouverte : Est-ce le mandat de RH de tracer la carrière des adhérents à long-terme ?

## III. Décisions à l'ordre du jour

### III.1. Validation du rapport d'activités

- ➔ Le rapport moral et le rapport financier sont approuvés à l'unanimité.

### III.2. Quorum

- Le quorum actuellement nécessaire pour valider une AG est selon l'usage de RH de 50% des adhérents à jour de cotisation. Le CA estime qu'il est trop élevé : avec l'augmentation du nombre d'adhérents, adhérents qui sont plutôt « mobiles » de nature, il risque d'être de plus en plus compliqué de l'atteindre. D'ailleurs pour cette AG il a été obtenu de justesse et après un temps important consacré aux relances. Ainsi, le CA propose de fixer ce quorum à 25%.
- Un adhérent mentionne qu'une telle décision n'encouragerait pas la participation, et revient à s'organiser en fonction des absents au lieu de le faire en fonction des présents ; un autre

adhérent avertit qu'en abaissant le quorum on augmente le risque de « renversement » de l'association par des personnes malintentionnées.

- Le Directeur confirme que pour des raisons pratiques il n'est pas recommandé de laisser le quorum à 50%. Mais il estime souhaitable de conserver un quorum suffisant.
  - Enfin, une adhérente propose d'utiliser le vote électronique par internet pour faciliter la participation, mais Jean Karinthi répond qu'il n'existe pas encore de cadre légal pour cette disposition en ce qui concerne les associations.
  - Ainsi, le CA propose d'inscrire à l'article 14 des statuts la phrase suivante : « Le quorum nécessaire pour valider une Assemblée Générale de RH est de 25% des adhérents à jour de cotisation ».
- ➔ La décision est votée à l'unanimité moins 13 abstentions.

### *III.3. Composition du nouveau CA*

- 5 postes d'administrateurs étaient vacants :
- 2 administrateurs quittent volontairement le CA par manque de disponibilité : Quoc Dang Nguyen – membre cofondateur de RH – et Morgane Nicot – Secrétaire. Ils sont chaleureusement remerciés pour le travail fourni au sein du CA, et restent impliqués dans l'association.
- 3 administrateurs arrivent en fin de mandat et candidatent pour un renouvellement : Farida Berrabah, Barthold Bierens de Haan, et Christophe Coeckelbergh.
- 2 nouveaux candidats se présentent : Bernard Oliveau et Emmanuelle Strub
- Chacun des candidats expose alors en quelques minutes les raisons pour lesquelles il se présente, sa vision de RH, et les dossiers qu'il souhaite faire avancer. Bernard Oliveau, qui pour raisons professionnelles ne pouvait pas être présent à l'AG, a exposé sa candidature dans une lettre, que le Président lit aux adhérents.

Cf. parcours professionnel de chacun des administrateurs sur [www.resonanceshumanitaires.org](http://www.resonanceshumanitaires.org) rubrique Equipe.

Farida Berrabah est installée dans le Sud de la France depuis un an et demi, d'où elle a continué à accompagner des chercheurs d'emploi de RH. Son implication avec RH va être plus facile puisque elle s'est réinstallée en octobre à Paris.

Farida souhaite que chaque administrateur de RH ait un domaine de compétence propre, pour faire avancer des dossiers spécifiques. Elle souhaite également travailler sur un process destiné à accompagner les adhérents à distance, afin de toucher notamment ceux qui seraient éloignés des consultants. Enfin, elle émet des propositions pour renforcer la visibilité de RH notamment via des réseaux sociaux sur internet. Elle avance aussi l'idée du choix d'une marraine ou d'un parrain pour l'association, etc.

Barthold Bierens de Haan déclare que ses années passées dans l'humanitaire sont les meilleures de sa vie; il considère donc l'accueil au retour comme fondamental pour que de nombreux jeunes ou moins jeunes puissent vivre positivement une telle expérience d'expatriation.

Il est également pour une spécialisation des administrateurs par dossier ; sa feuille de route consisterait à encourager le travail d'organisation interne de RH mais aussi l'ouverture vers toujours plus de réseaux utiles aux adhérents

Christophe Coeckelbergh, d'abord bénévole à l'accueil des expatriés, puis « bénéficiaire » de RH qui l'a aidé à retrouver un travail dans le privé, est administrateur depuis 2005.

Le projet de RH lui tient particulièrement à cœur et il candidate pour un troisième mandat, afin de continuer à travailler avec l'équipe. « Il est bon que l'équipe du conseil d'administration conjugue renouvellement (nouveaux élus) et continuité (administrateurs réélus) pour allier cohérence et créativité »

Christophe est responsable d'un réseau de bus urbains chez Transdev. Il souhaite continuer à s'engager pour RH.

Bernard Oliveau, membre depuis quatre ans, est consultant pour RH depuis 2 ans ; à travers son accompagnement d'une douzaine d'anciens expatriés, il a été frappé par la qualité des parcours, l'engagement, et le niveau des responsabilités assumées. Il considère que les chefs d'entreprise se réjouiraient s'ils savaient pouvoir disposer d'un tel vivier de compétences. Avec une expérience de 36 ans dans la marine nationale et 8 ans comme conseiller du PDG de Siemens, il veut continuer à s'engager au sein de RH en rejoignant le CA.

Emmanuelle Strub, membre depuis 3 ans, a une formation d'ingénieure ; après avoir travaillé 4 ans sur le terrain avec des ONG humanitaires, elle a fait un DESS Coopération internationale à Paris avant de repartir 4 ans pour le CICR. Rentrée fin 2006, elle a connu des difficultés pour trouver sa nouvelle voie, et un emploi qui lui plaise. C'est maintenant chose faite, et RH l'a beaucoup aidée, non seulement à travers les contacts obtenus mais aussi en termes d'environnement, de partage d'expériences. L'aide au retour est en effet pour elle une démarche globale d'insertion qui va plus loin qu'un simple retour à l'emploi. Elle souhaite à présent continuer à faire vivre et développer l'association, qu'elle ne limite pas à un réseau d'utilisateurs et qu'elle considère plutôt comme un « organisme vivant ». Emmanuelle tâchera d'élargir les passerelles entre l'humanitaire et le secteur de l'économie sociale et solidaire, pour lequel les anciens expatriés présentent un profil très intéressant.

- ➔ Sont nouvellement élus cette année : Bernard Oliveau (131 voix) et Emmanuelle Strub (139).
- ➔ Sont réélus pour un nouveau mandat : Farida Berrabah (135), Barthold Bierens de Haan (138), et Christophe Coeckelbergh (138).
- ➔ Poursuivent leur mandat de 2 ans suite à leur élection en 2008: Isabelle Garret, Myriam Genel, Lionel Jaulon, Jean Karinthi, Charles–Edouard Leroy, Daniel Mulard.

Enfin, le nouveau CA :

- reconduit Daniel Mulard comme Président.
- reconduit Isabelle Garret comme Trésorière.
- nomme Jean Karinthi comme Secrétaire.

Et les adhérents continuent les discussions de manière informelle, autour d'un pot convivial qui clôture cette AG.