



6



- Créée en **1898**
- **Couverture nationale**
- Domaine d'intervention : **Éducation populaire / Culture / Sport**
- **24** salariés
- **7500** bénévoles
- **111** volontaires en service civique
- **1 500** associations
- **12** comités régionaux
- **82** comités départementaux
- **216 000** licenciés

€ Budget : **3 205 924 €**

**MISSION**

Développer les activités sportives, culturelles, éducatives et de loisirs sur le territoire national.



**CONSTAT**

UNE VOLONTÉ DE STABILISER  
L'ÉQUIPE SALARIÉE

Une succession de départ de salariés au sein du siège de la FSCF a menée à une remise en question de l'organisation interne.

**BESOINS**

1

**Favoriser la montée en compétences et en responsabilités**

2

**Instaurer un climat de travail permettant l'épanouissement de tous (salariés, élus et bénévoles)**

3

**Faciliter les prises de décisions collégiales**

4

**Mieux coordonner et suivre les projets et actions**



**RÉPONSE**

Une large réorganisation du fonctionnement interne

**En 4 points :**

- **Une organisation matricielle** (management non hiérarchique et inter-service) qui responsabilise l'ensemble de ses salariés en les accompagnant dans une démarche projet qui valorise plusieurs d'entre eux en les positionnant comme « responsable de domaine d'intervention (RDI) »
- **Une charte de fonctionnement** élu/salarié adaptée au projet éducatif de la fédération instaurant des binômes de travail élus/salariés.
- **De nouveaux cadres de travail :**
  - / **côté gouvernance** : des comités de coordination (entités mixtes élus/responsables salariés)
  - / **côté équipe salariée** : des pôles associés à des domaines d'intervention définis en missions, en opérations et en tâches
- **Une cellule RH** composée d'une personne supplémentaire dédiée chargée de mettre en place un plan de formation et répondre aux nouveaux besoins de cette réorganisation.



## MISE EN ŒUVRE

**Deux prestataires extérieurs** pour accompagner la démarche de l'audit à la solution  
**+ un comité de pilotage** composé d'élus du bureau exécutif et de cadres de la FSCF  
**+ une personne chargée du suivi** de la mise en œuvre opérationnelle



85 335 €



## BILAN



**Stabilisation** du nombre de salariés



**Revalorisation de la masse salariale** liée la prise de responsabilité des salariés



**Un budget de formation doublé**

### PHASES DE TRAVAIL



#### Cadrage

Identification des besoins, définition des objectifs et audit externe

#### Conception

Co-construction de la réponse avec l'ensemble des parties prenantes

#### Validation

par le comité directeur

#### Mise en œuvre

puis présentation au congrès fédéral

#### Mise en place

progressive de la réorganisation

### LES 5 AUTRES APPORTS DE LA RÉORGANISATION

selon Laurence Sauvez, cadre d'état, directrice technique nationale de la FSCF

1

Une amélioration de l'ambiance de travail.

2

Une meilleure qualité des réponses apportées.

3

Une plus grande cohérence dans le rôle et le positionnement des différents salariés.

4

Une plus grande fluidité dans la circulation des informations et dans la prise de décisions.

5

Une charge de travail mieux répartie et une meilleure lisibilité des actions.



## ANALYSE

### FACTEURS DE RÉUSSITE

- + des entretiens individuels et des ateliers pour favoriser l'expression des besoins des élus et salariés
- + un audit externe qui a mis en lumière la nécessité d'aller au-delà de l'aspect managérial
- + une adhésion globale de tous les acteurs impactés
- + une cellule RH dédiée mise en place suite à la réorganisation

### POINT D'ATTENTION

#### IMPORTANCE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

Dans le cas d'une conduite de changement d'une telle envergure, le prestataire doit non seulement accompagner les élus mais également les salariés, afin de permettre à ces derniers d'appréhender le sens des futures actions qu'ils devront porter.



### EN SAVOIR PLUS

01 43 48 50 57  
 direction@fscf.asso.fr  
 www.fscf.asso.fr