



VERS DES PROJETS ASSOCIATIFS INCLUSIFS

Toutes les ressources présentées et évoquées par les animateur·ices pendant l'atelier sont disponibles ici : <https://padlet.com/cotravaux/lib-rer-l-engagement-98n6vr2rbzbaqgym>

Cet atelier a mis en lumière deux types de freins à l'engagement : psychosociaux et matériels, ils sont détaillés et illustrés ci-dessous. Plusieurs leviers ont été identifiés pour surmonter ces freins et aller vers une plus grande inclusion dans leurs projets.

Les participant·es ont insisté sur le fait qu'en facilitant l'accès aux informations et aux ressources, en valorisant l'engagement des bénévoles et en adaptant les structures et les processus aux besoins diversifiés des membres, il est possible de créer des environnements associatifs plus inclusifs et équitables.

En optimisant ainsi les conditions pour la participation active de tous, ces leviers libèrent le potentiel d'engagement de chacun·e, renforçant ainsi la diversité et la richesse des projets associatifs.

LES 6 LEVIERS PRINCIPAUX IDENTIFIÉS POUR TENDRE VERS PLUS D'INCLUSIVITÉ CONCERNANT LES PROBLÉMATIQUES LIÉES AU GENRE ET AU HANDICAP :

FORMATIONS ET ACCOMPAGNEMENT :

mettre en place des tutorats, binômes et outils pédagogiques adaptés (lecture pour malvoyants, fiches pédagogiques, Guid'Asso)

ACCUEIL DES NOUVEAUX ET

NOUVELLES : mise en place de livrets d'accueil, moments informels favorisés, missions et informations claires, fonctions de support dédiées et l'utilisation de logiciels spécialisés

OPTIMISATION DES MOYENS : proposer des adhésions et tarifications adaptées voire libres, défraiement des frais, et mutualisation des ressources avec d'autres associations ou structures

INFORMATION ET SENSIBILISATION :

accessibilité renforcée par des moyens tels que la visioconférence, covoiturage/navettes, alternance des lieux et horaires adaptés, ainsi qu'une communication adaptée

GESTION DU TEMPS ET DES RÔLES :

diversification des rôles et missions, ajustement des horaires, prise en charge de la garde des enfants, et utilisation du mécénat de compétences pour optimiser le temps disponible

VALORISATION ET RECONNAISSANCE :

s'appuyer sur des outils comme le passeport bénévole ou bénévolibre et animer activement les instances pour valoriser les contributions

| FREINS PSYCHOSOCIAUX | LEVIERS |
|--|--|
| Peur d'agir, de prendre la parole, une responsabilité ou de se porter volontaire | <ul style="list-style-type: none"> > Pour encourager l'expression, il est utile de proposer des temps et des jeux d'inclusion (cf. animer une réunion), mais aussi de travailler en petits groupes, car il est plus facile de s'exprimer en petit comité > Encourager une gouvernance inclusive et collaborative pour une meilleure répartition des responsabilités |
| Sentiment d'impuissance et rapport de domination femmes-hommes | <ul style="list-style-type: none"> > Mener des ateliers de sensibilisation, ludiques sur le sujet d'égalité de genre > Avoir des équipes formées en capacité de gérer les problèmes issus de ces rapports de domination : ménage, répartition des tâches discriminantes, violences sexistes et sexuelles > Promouvoir un environnement inclusif et égalitaire pour surmonter les freins liés aux inégalités femmes-hommes > Former les bénévoles |
| Epuisement de certains membres ou de l'ensemble du groupe | <ul style="list-style-type: none"> > Se (re)dire les engagements collectifs et individuels et proposer des actes symboliques pour (re)mobiliser les membres du groupe ou trouver des relais |
| Groupe fermé, complexité des missions | <ul style="list-style-type: none"> > Accueillir de nouveaux membres en organisant des temps de transmission sur l'histoire et les objectifs de l'association > proposer des formations adaptées et utiliser des outils de gestion comme AssoConnect, Basicompta, Bénévalibre... > s'appuyer sur le réseau Guid'Asso > mettre en place des fonctions support > proposer des programmes de tutorat, un livret d'accueil et des « cafés d'accueil », ou tout autre temps favorisant l'intégration |

Diversité des postures au sein
de l'association

> Assurer une reconnaissance équitable pour tous les membres, qu'ils soient nouveaux, anciens, jeunes, etc.

FREINS MATÉRIELS

LEVIERS

Horaires inadaptés,
indisponibilité de temps

> vérifier les disponibilités des bénévoles (horaires et périodes) et permettre des engagements ponctuels pour mobiliser ceux intéressés par des sujets spécifiques.

Eloignement géographique,
difficulté d'accès aux transports pour
participer aux différentes instances

> organiser des réunions en format hybride dans des lieux changeant et stratégiques géographiquement

Limitations financières et
administratives

- > Remboursement des frais de transport
- > Promouvoir une participation équitable selon les moyens de chacun·e
- > consolider des partenariats associatifs et institutionnels pour aider les publics les plus démunis
- > Se tourner vers des subventions et du mécénat
- > Faire appel à des groupements d'employeurs pour mutualiser les coûts

Diversité de langues et de
communication
(origine, niveau de compréhension),
accessibilité de l'information

- > Utiliser des outils comme le FALC (facile à lire et à comprendre) et l'écriture inclusive
- > Penser l'inclusion numérique

Accès restreints pour les personnes à
mobilité réduite

> aménager les lieux d'accueil pour les rendre accessibles à tous et toutes



« RÉUSSIR SA DÉMARCHE DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Cet atelier a mis en lumière la réussite d'une démarche mécénat de compétences comme levier pour libérer l'engagement, en alignant les intérêts des entreprises, des associations bénéficiaires et des salariés volontaires. En effet, en favorisant le partage de valeurs, le développement des compétences et la satisfaction personnelle, cette pratique renforce l'impact social tout en enrichissant l'expérience professionnelle et humaine des individus qui s'engagent dans cette démarche.

Pour chaque partie prenante, les participant·es ont identifiés quels en étaient les facteurs de réussites et quelles en étaient les retombées positives :

POUR L'ENTREPRISE :

FACTEURS DE REUSSITES

- ✓ **Partage de valeurs entre l'association et l'entreprise** : l'alignement des valeurs permet à l'entreprise de renforcer son image de marque en tant qu'acteur engagé, favorisant ainsi la mobilisation des employés.
- ✓ **Favoriser l'adhésion du ou de la salariée à la mission** : impliquer les salariés dans la définition des projets accroît leur motivation et leur engagement, stimulant la satisfaction au travail

RETOMBÉES POSITIVES

- ✓ **Développement des compétences non utilisées** : utilisation des compétences non exploitées dans l'entreprise, enrichissant le potentiel des salariés.
- ✓ **Motivation et quête de sens** : remotivation des salariés par des missions porteuses de sens et d'utilité sociale, renforçant leur satisfaction et engagement.
- ✓ **Intégration locale et valorisation des compétences** : contribution positive au territoire et valorisation des nouvelles compétences acquises par les salariés dans un contexte différent.

POUR LE OU LA SALARIÉ·E :

FACTEURS DE REUSSITES

- ✓ **Réponse à une quête de sens** : participation à des projets vertueux répondant à une quête de sens personnelle.
- ✓ **Acquisition de nouvelles compétences** : développement de compétences nouvelles ou sous-utilisées, enrichissant le parcours professionnel du salarié.

RETOMBÉES POSITIVES

- ✓ **Exploration et partage de compétences** : Opportunité de partager ses compétences tout en explorant de nouveaux domaines et en découvrant d'autres réalités sociales.
- ✓ **Flexibilité et valorisation personnelle** : Possibilité d'aménager le temps de travail et le télétravail, offrant une expérience stimulante sans risques financiers
- ✓ **Diversification des expériences professionnelles** : Exploration de nouveaux métiers ou secteurs d'activité, préparation à la retraite ou à une reconversion éventuelle.



POUR L'ASSOCIATION :

FACTEURS DE REUSSITES

- ✓ **Diagnostic précis des besoins et des valeurs** : bien définir les besoins spécifiques et les valeurs de l'association pour une meilleure intégration du mécène de compétences.
- ✓ **Accueil, intégration et suivi** : Assurer un accueil chaleureux, une bonne intégration et un suivi régulier pour optimiser l'engagement et l'efficacité du salarié volontaire.

RETOMBÉES POSITIVES

- ✓ **Renforcement des capacités internes** : Acquisition de compétences spécifiques non disponibles en interne, renforçant ainsi les capacités opérationnelles de l'association.
- ✓ **Renforcement de l'impact social** : impact sur les activités de l'association grâce aux compétences et à l'engagement des salariés volontaires