

TIPS

**Guide des bonnes pratiques
pour une meilleure inclusion**

dans les associations de jeunes et étudiantes

BRISE



SOMMAIRE

3 Pourquoi ce guide ?

4 Le projet RISE

5 Les partenaires du projet

6 Nos constats

7 Le projet RISE

9 Engagement associatif et inclusion : de quoi parle-t-on ?

9 Définition de l'engagement associative

10 Définition de l'inclusion

11 Définition d'une discrimination

12 Inclusion dans les associations, où en est-on ?

13 Inégalités et disparités dans le milieu associatif

16 Engagement des jeunes : clivages et inégalités d'accès

22 Chapitre 1 : Vers un espace associatif plus inclusif

22 Faire le point sur ses pratiques

25 Créer un cadre soutenant et prohibant toutes formes de violences

32 Chapitre 2 : Les associations comme levier de mixité sociale

33 Communiquer en étant ouvert et accessible

36 Sortir de la dualité "aidant-e-aidé-e"

40 Chapitre 3 : Les disparités économiques entre les jeunes

41 Réduire les disparités économiques entre les jeunes

45 Rendre les questions financières légitimes pour ne pas culpabiliser les jeunes

48 Chapitre 4 : L'inclusion de tou-te-s, quel que soit le genre ou l'orientation sexuelle

50 Proposer un cadre inclusif et sans discrimination de genre

53 Former et sensibiliser les bénévoles aux violences sexistes et sexuelles

58 Chapitre 5 : Ouvrir les associations aux jeunes de toutes nationalités et lutter contre le racisme

60 Favoriser une ouverture interculturelle et inter-linguistique de son association

64 Sensibiliser aux discriminations

66 Chapitre 6 : Plaidoyer en faveur de l'inclusion

68 Accompagner l'ensemble des jeunes et des étudiant-e-s vers l'engagement

70 Favoriser le développement d'associations inclusives

73 Solliciter des espaces supplémentaires et des ressources financières

75 Conclusion

RISE

Pourquoi ce guide ?

Préambule : dans ce guide nous avons fait le choix d'utiliser l'écriture inclusive ainsi que du point median afin d'intégrer les personnes assignées femmes plutôt que l'écriture habituelle qui favorise le masculin sur le féminin..

Ce guide rassemble les idées de jeunes issue·e·s d'associations étudiantes et de jeunes agissant dans différents domaines ayant participé au projet "RISE" : "Renforcer l'Inclusion et Soutenir l'Engagement". RISE est un cycle de rencontres mené entre septembre 2021 et septembre 2022 entre des jeunes membres des réseaux des partenaires du projet à savoir AnimaFac, ESN France et E&D. Ces rencontres ont eu pour objectif de questionner l'inclusivité au sein de nos associations, de recenser des bonnes pratiques et co-construire des propositions en faveur d'une meilleure inclusion.

Ce projet s'est déroulé en plusieurs étapes

3 laboratoires thématiques

organisés par nos trois associations afin d'identifier les grands constats concernant l'inclusion au sein des associations de jeunes et étudiantes. **courant 2021**

1 jury citoyen national

ayant permis de co-construire des propositions pour les pouvoirs publics et d'identifier des bonnes pratiques pour renforcer l'inclusion dans les associations. **décembre 2021**

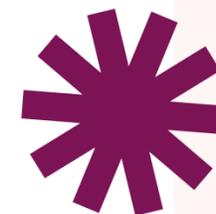
6 événements de sensibilisation et de formation

pour amener et former les associations à se questionner sur leurs pratiques et l'inclusion dans leur asso. **entre mars et septembre 2022**

les

BONNES**PRATIQUES**

Ce guide rassemble les bonnes pratiques pour **améliorer l'inclusion des jeunes dans les associations issues des différentes étapes du projet. Ce guide n'est pas exhaustif et il complète** Le kit des bonnes pratiques associatives pour s'engager contre les discriminations* **réalisé par Animafac. De plus, il ne s'attarde pas sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui fera l'objet d'un autre guide qui paraîtra courant 2024. Enfin, vous trouverez à la fin de ce guide une série de propositions à porter auprès des décideur·se·s locaux·ales afin de rendre son association plus inclusive.**



* <https://lequartier.animafac.net/kits-de-campagne/sengager-contre-les-discriminations/>

les partenaires du projet



Animafac, est un réseau national d'associations étudiantes qui accompagne les étudiant·e·s dans la réalisation de leurs projets associatifs, promeut l'engagement et permet la rencontre entre de nombreux·ses acteurs et actrices du changement. En connectant les associations entre elles, le fonctionnement en réseau permet une mutualisation des savoirs, contribue à une amélioration des actions de chacune et de chacun tout en favorisant l'essor de nouveaux projets.



ESN France, représente un réseau de 35 associations de jeunes en France et a trois missions principales : développer des projets communs au niveau national, accompagner et soutenir les associations locales dans leurs actions et porter une voix collective des jeunes du réseau. Avec ses associations et via ses programmes, ESN France s'engage à sensibiliser à la mobilité internationale et à améliorer l'accueil des étudiant·e·s internationaux·ales. L'association fait également partie du réseau ESN International qui représente plus de 530 associations étudiantes en Europe dans 42 pays.



Engagé·e·s et Déterminé·e·s (E&D), accompagne des associations étudiantes et des groupes de jeunes porteur·se·s de projets dans la construction et la réalisation de leurs actions de solidarité internationale et de leurs initiatives de sensibilisation en France (appelé Éducation à la Citoyenneté et à la Solidarité Internationale - ECSI). Tout au long de l'année, les associations d'E&D sont accueillies pour se rencontrer, se former, construire une parole commune et se voir offrir de nombreuses opportunités de valorisation. De nombreux outils et fiches pratiques sont accessibles aussi aux jeunes engagé·e·s pour s'emparer et décliner la sensibilisation à différentes échelles.

RISE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

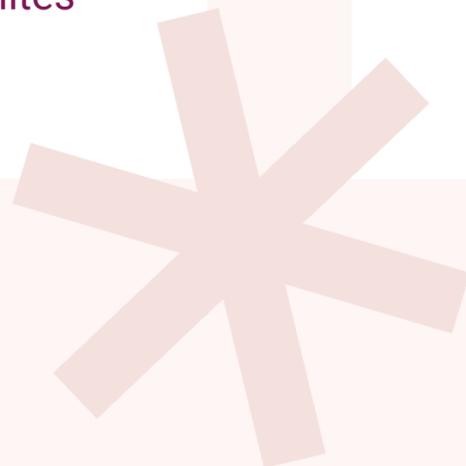
*Le projet a reçu le soutien du programme Erasmus+

Nos constats

Les organisations de jeunes sont des espaces de participation citoyenne, de socialisation mais également d'acquisition de compétences sociales et professionnelles très utiles dans les parcours de chaque citoyen·ne·s. Pourtant, certain·e·s jeunes ne parviennent pas à s'engager dans ces organisations que ce soit en tant que bénévoles ou volontaires en Service civique car il·elle·s peuvent rencontrer un ou **plusieurs obstacles**.

Parmi eux, nous pouvons citer : les obstacles d'ordre socio-économiques, liés aux genres, aux handicaps, aux origines socio-culturelles, aux langues et aux différences culturelles. Certains de ces obstacles sont également peu pris en compte par les organisations de jeunes et de jeunesse dans leur gouvernance. Ainsi, les leviers de changement et la prise de responsabilités s'avèrent parfois difficiles.

Les outils proposés visent à rééquilibrer cette balance. En plus de ces obstacles systémiques liés aux diverses discriminations qui peuvent intervenir lors de leur engagement, on observe également des phénomènes d'auto-censure de certains groupes alors même que la diversité des profils dans les organisations de jeunes serait une richesse pour ces dernières. On pense par exemple à l'inégalité de genre aux postes à responsabilités, et le fait que les hommes sont plus souvent présidents que les femmes, qui, se sentent souvent moins légitimes à assumer certaines responsabilités.



RISE

Le projet

agir sur 2 leviers

1

les pratiques des associations

En proposant un guide de bonnes pratiques afin de servir de support dans la gestion et le fonctionnement des associations de jeunes et de jeunesse en matière d'inclusion.

2

une série de propositions

À destination des décideur·se·s public·que·s en faveur de l'inclusivité des organisations de jeunes et de jeunesse.

Afin de répondre à ces constats et de rendre plus inclusives les organisations de jeunes.

Le projet

SES OBJECTIFS

EN RÉSUMÉ

Améliorer l'inclusivité des organisations de jeunes et étudiantes

Le projet et ce guide de pratiques s'adressent ainsi

à deux publics différents

1

**aux jeunes
et aux étudiant·e·s engagé·e·s
et futur·e·s engagé·e·s**

Afin de sensibiliser, former et outiller sur la question de l'inclusion. Aussi, tout au long du projet les partenaires ont veillé à faciliter l'échange de bonnes pratiques, l'acquisition et le développement de compétences. Et enfin, indirectement le projet vise à renforcer la participation citoyenne et faire entendre la voix des jeunes auprès des décideur·se·s.

2

**aux élu·e·s
et responsables de structures
institutionnelles locales**

Pour favoriser l'émergence, la dissémination et la mise en œuvre de politiques publiques co-construites par des jeunes et des décideur·se·s. Ce guide et l'expérience acquise ici peuvent être utilisés pour faciliter le dialogue entre les jeunes et décideur·se·s et améliorer la prise en compte des obstacles à l'engagement dans les politiques publiques de jeunesse.

ENGAGEMENT ASSOCIATIF ET INCLUSION

de quoi parle-t-on ?

Lors de nos laboratoires thématiques, nous nous sommes collectivement mis d'accord sur plusieurs définitions afin de donner un cadre clair à notre projet. La plupart s'appuient sur les définitions légales.

engagement associatif n. m.

S'investir, donner du temps et agir pour contribuer à faire évoluer la société, dans une idée d'altruisme, de partage et d'apport mutuel. L'engagement peut prendre différentes formes, individuelles ou collectives (participation démocratique, consommation, actions du quotidien, s'engager dans la construction d'un projet...). La loi définit l'engagement associatif ainsi : **il s'agit de s'impliquer au sein d'un collectif (à partir de 2 personnes impliquées) formé en association pour agir pour un objectif commun ou une cause commune.**



ENGAGEMENT ASSOCIATIF ET INCLUSION

de quoi parle-t-on ?

Lors de nos laboratoires thématiques, nous nous sommes collectivement mis d'accord sur plusieurs définitions afin de donner un cadre clair à notre projet. La plupart s'appuient sur les définitions légales.

inclusion n. f.

Être ouvert·e à toutes et tous sans aucune discrimination ni aucune exclusion.

Concernant l'engagement associatif, il s'agit de donner l'opportunité à toutes et tous de participer aux activités ou à la vie associative de manière équitable, en permettant aux profils qui ont des difficultés pour s'engager et accéder à la vie associative à se sentir concerné·e·s et de s'investir indépendamment de leur statut, culture, religion, orientation...

ENGAGEMENT ASSOCIATIF ET INCLUSION

de quoi parle-t-on ?

Lors de nos laboratoires thématiques, nous nous sommes collectivement mis d'accord sur plusieurs définitions afin de donner un cadre clair à notre projet. La plupart s'appuient sur les définitions légales.



Faire subir une discrimination à autrui est interdit par la loi française et par les conventions internationales auxquelles la France adhère. Un·e auteur·trice de discrimination risque une peine jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

discrimination n. f.

On trouve dans la loi la définition d'une discrimination.

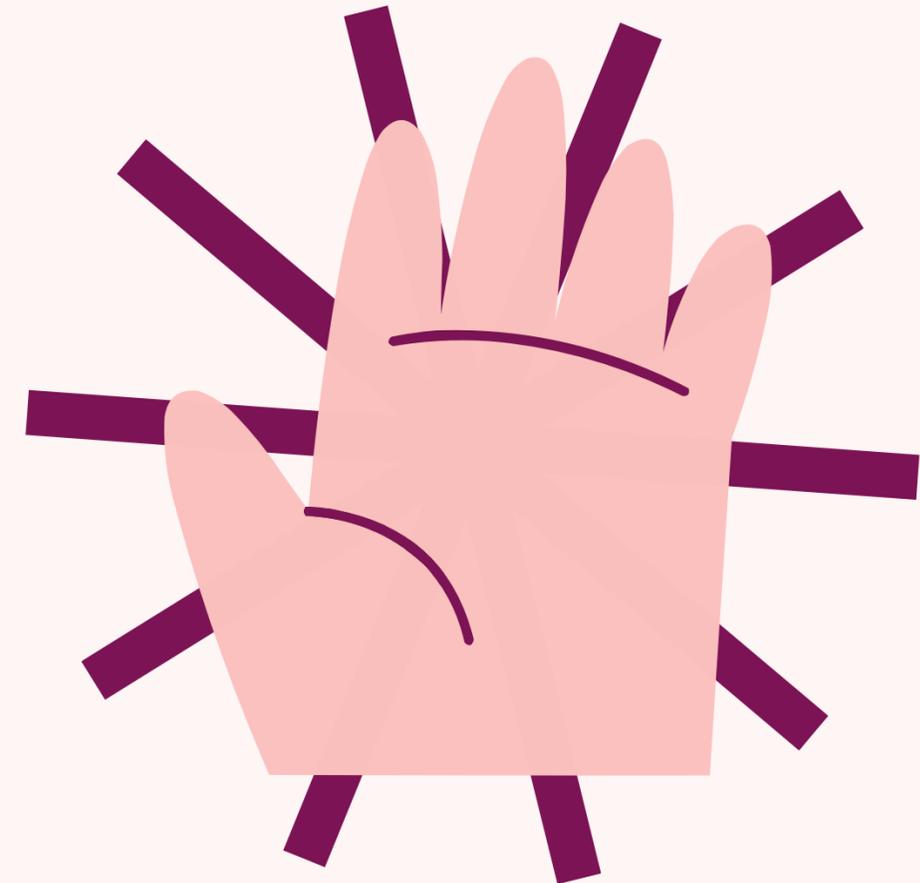
Elle est définie comme un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :

- être fondé sur un critère défini par la loi (il existe 25 critères à retrouver [sur le site du Défenseur des droits](#))
- relevé d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

INCLUSION DANS LES ASSOCIATIONS

où en est-on ?

Il existe peu de chiffres disponibles précisément sur la diversité et l'inclusion dans les associations étudiantes et jeunes. Cependant, certains chiffres sont disponibles concernant les inégalités dans le milieu associatif et sur les profils des jeunes engagé·e·s ce qui peut nous donner une idée de ce qu'il en est de l'inclusion et de la diversité dans le milieu associatif étudiant.

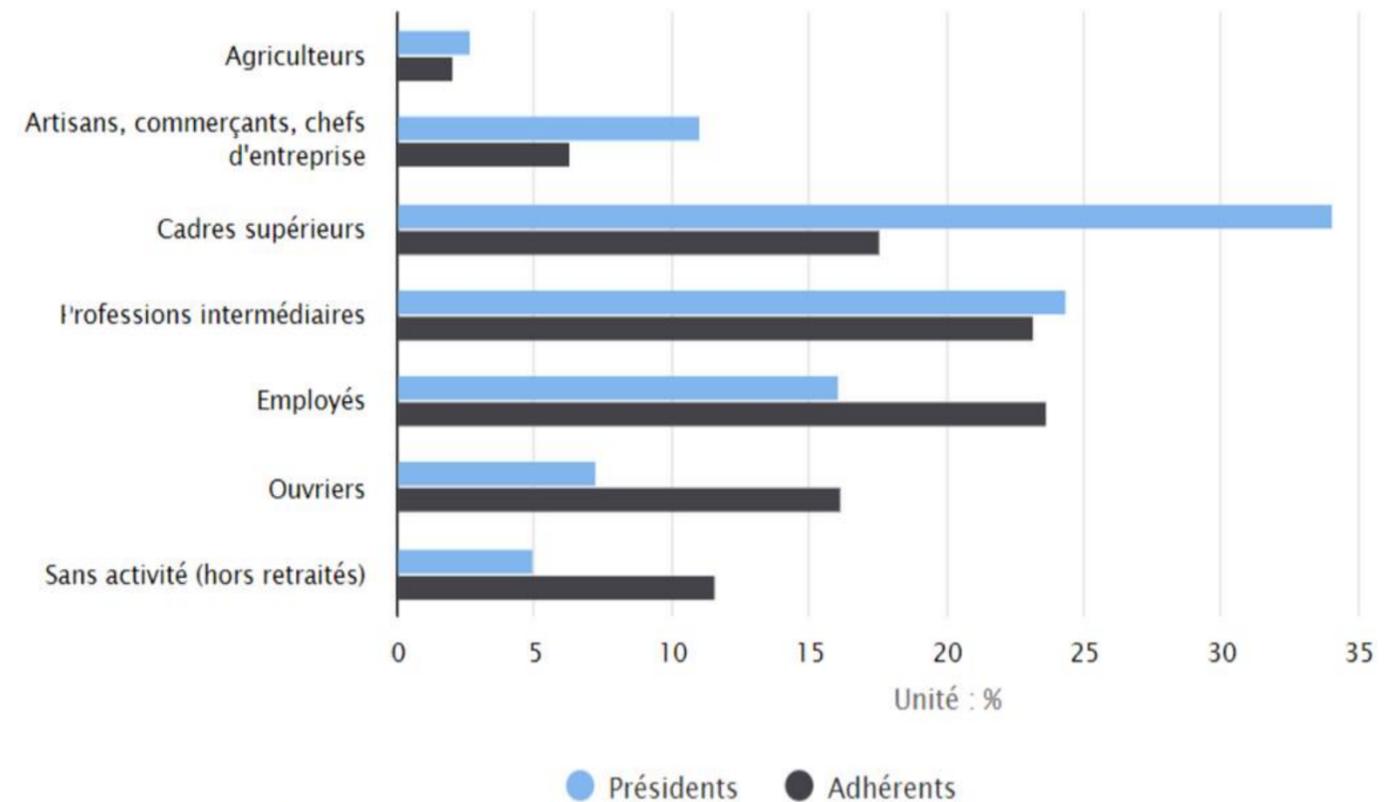


INÉGALITÉS ET DISPARITÉS

dans le milieu associatif

Dans une étude de 2021, l'Observatoire des inégalités titrait : Les associations sont de plus en plus élitistes. Les auteur·ice·s mettent en lumière qu'il y a un nombre presque égal d'adhérent·e·s aux associations entre ouvrier·ère·s et cadres mais qu'en revanche les présidences étaient majoritairement masculines et cadres sup*.

catégorie sociale des adhérents et des présidents d'association



Les retraités sont inclus dans les catégories sociales en fonction de la dernière profession exercée. Lecture : les cadres supérieurs représentent 17,5 % des adhérents d'association et 34 % de leurs présidents.
Source : enquête CRA-CSA – Données 2017 – Observatoire des inégalités

*Le sondage ici présent, genre la fonction de présidence au masculin, ce sur quoi nous tentons de faire évoluer le vocabulaire en parlant de "présidence" de manière identique selon le genre de la personne occupant le poste. Cette nuance s'applique également aux données suivantes.

INÉGALITÉ ET DISPARITÉ

dans le milieu associatif

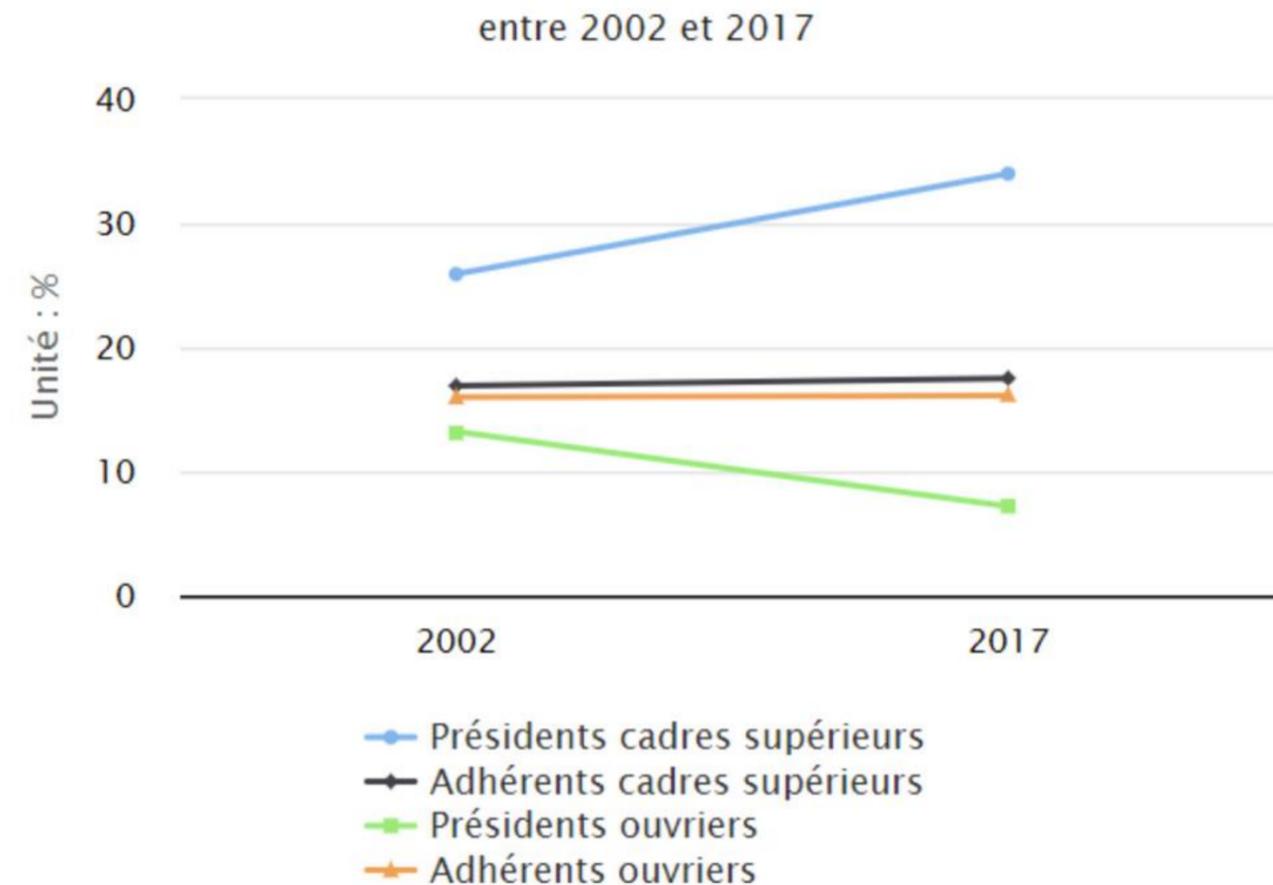
En revanche, les postes de présidence sont davantage occupés par les cadres et cette tendance est en nette augmentation depuis 2002. Nous pouvons en déduire que l'accès aux différents postes au sein d'une association diffère en fonction du statut socio-économique des individus.

évolution de la part d'adhérents et de présidents d'association ouvriers et cadres supérieurs

Évolution de la part d'adhérents et de présidents d'association ouvriers et cadres supérieurs

entre 2002 et 2017

entre 2002 et 2017



Source : enquêtes Insee 2002 et CRA-CSA 2017 – Observatoire des inégalités

INÉGALITÉ ET DISPARITÉ

dans le milieu associatif

De plus, les inégalités liées au genre sont également présentes dans l'associatif, en 2013, dans son article *Les salariés de l'associatif sont-ils des salariés comme les autres ?* Paul Lodewick affirme que les postes de responsabilités sont très peu confiés aux femmes. Au sein des directions, les femmes ne représentent que 31 % parmi les présidences d'associations, 42 % parmi les trésoreries et 57 % parmi les secrétaires. Si nous observons des modes de fonctionnement peut être plus horizontaux dans les associations étudiantes, ce type de reproduction genrée n'est pas absente et ces mêmes logiques se reproduisent.

LODEWICK Paul, « Les travailleurs de l'associatif sont-ils des salariés comme les autres ? », Les Politiques Sociales, 2013/2 (n° 3-4), p. 71-81. DOI : 10.3917/lps.133.0071.
URL : <https://www.cairn.info/revue-les-politiques-sociales-2013-2-page-71.htm>

Il est également à noter qu'en France l'élaboration de statistiques ethniques est strictement encadrée d'un point de vue juridique, ainsi aucune information chiffrée disponible concernant l'inclusion des personnes en raison de leur origine ethnique réelle ou supposée dans la représentation associative. En effet, "le Conseil constitutionnel interdit la mise en œuvre de traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité".

De même l'INSEE précise

L'élaboration de statistiques ethniques est strictement encadrée d'un point de vue juridique [...] De ce fait sont proscrits :

- **la réalisation de traitements de données à caractère personnel faisant apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques des personnes.**
- **l'introduction de variables de race ou de religion dans les fichiers administratifs. Cela vaut pour le répertoire d'identification des personnes physiques.**

ENGAGEMENT DES JEUNES

clivages et inégalités d'accès

L'engagement associatif des jeunes continue de croître, confirmant la tendance observée depuis la mise en place du baromètre du bénévolat en 2010 par France Bénévolat. En 2022, 45 % des jeunes déclarent avoir fait partie ou participer aux activités d'une association (sportive, culturelle, de loisirs, de jeunes, humanitaire, politique) soit une augmentation de 2 points par rapport à 2021.

Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire :
https://injep.fr/wp-content/uploads/2022/09/rapport-2022-14-Baro-jeunes_2022_tome1.pdf

Seulement des inégalités se font ressentir dans la composition des membres des associations. En effet, d'après le rapport de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP), les profils des associatif·ve·s jeunes varient en fonction du niveau d'autonomie (résidentielle, financière), de leur origine sociale, de leur niveau de diplôme et de leur genre.

INJEP, juillet 2021. La participation associative des jeunes.
Dans Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.
https://injep.fr/wp-content/uploads/2021/07/FR57_participation_asso.pdf

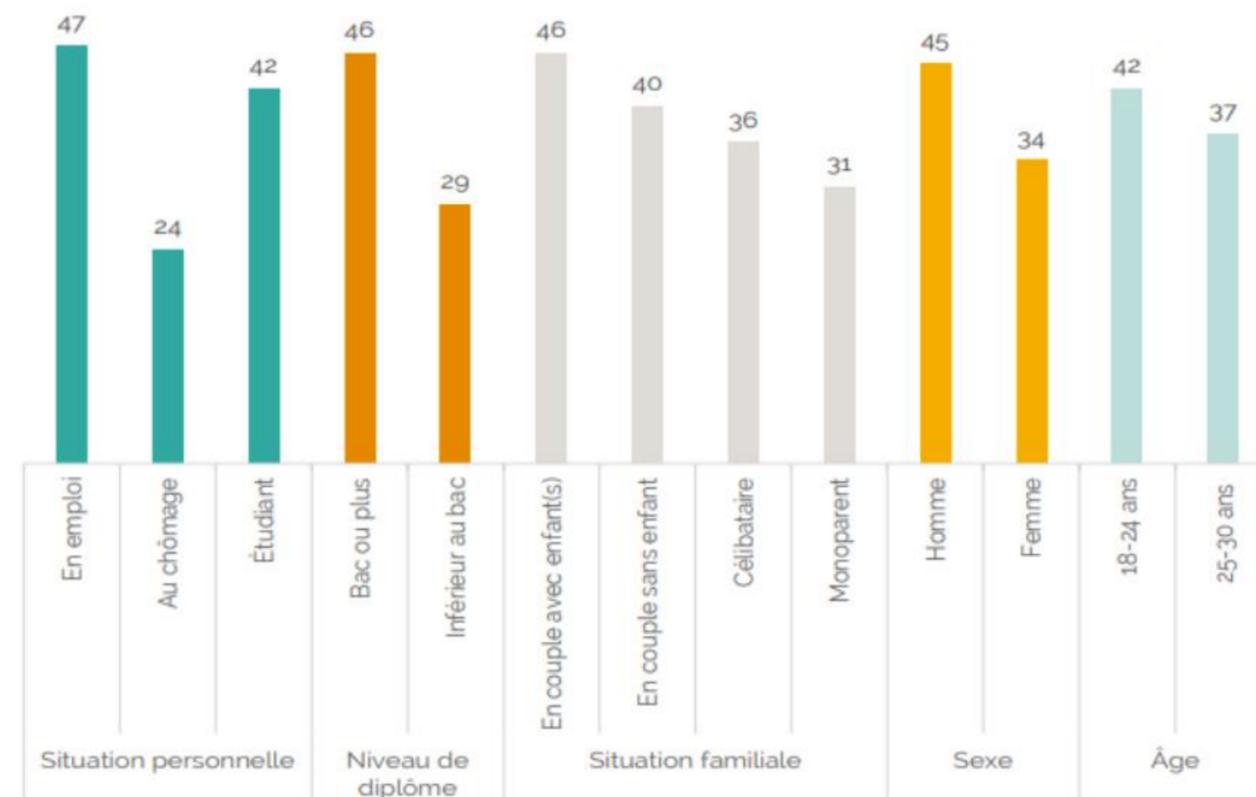
ENGAGEMENT DES JEUNES

clivages et inégalités d'accès

En revanche, les postes de présidence sont davantage occupés par les cadres et cette tendance est en nette augmentation depuis 2002. Nous pouvons en déduire que l'accès aux différents postes au sein d'une association diffère en fonction du statut socio-économique des individus.

proportion de jeunes déclarant participer aux activités d'une association selon le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le statut d'emploi, la situation familiale (en %)

Proportion de jeunes déclarant participer aux activités d'une association selon le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le statut d'emploi, la situation familiale (en %)



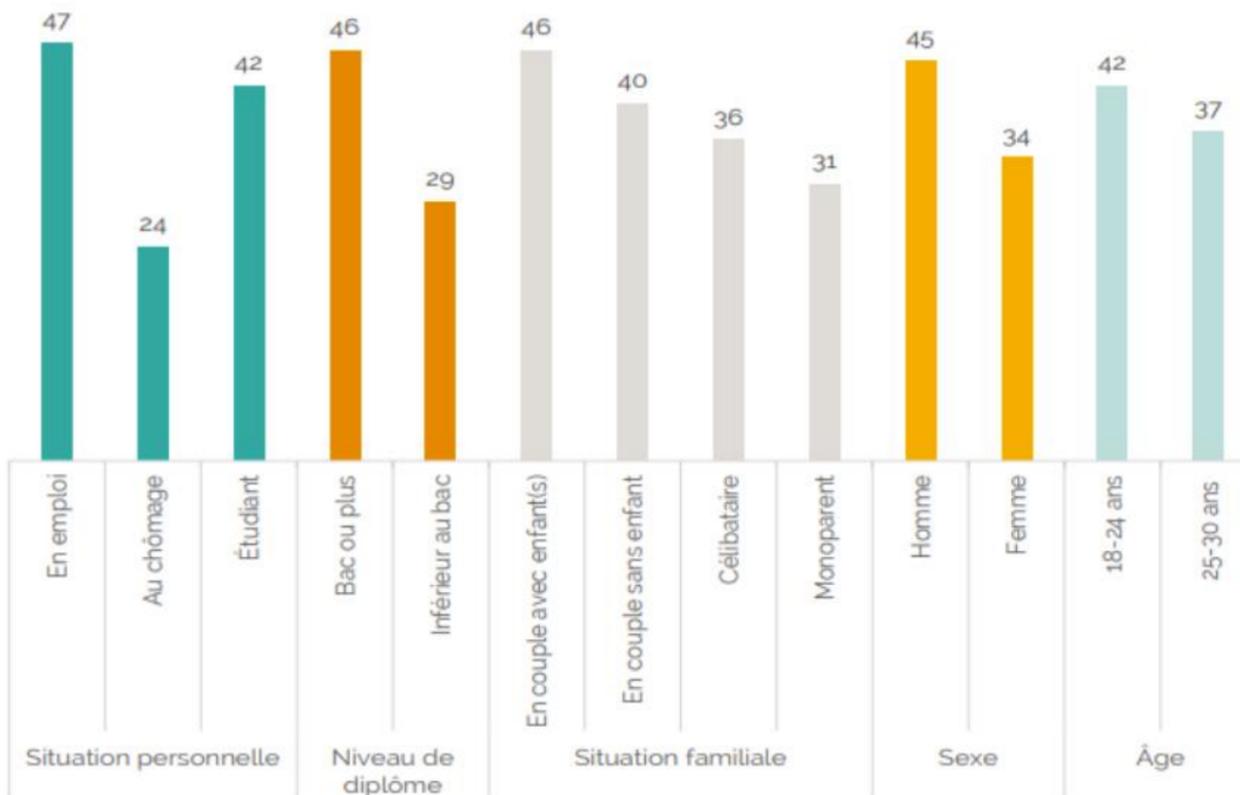
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2020.

Champ : ensemble des jeunes âgés de 18 à 30 ans

Lecture : 40 % des jeunes de 18-30 ans en emploi déclarent participer bénévolement aux activités d'une association.

proportion de jeunes déclarant participer aux activités d'une association selon le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le statut d'emploi, la situation familiale (en %)

Proportion de jeunes déclarant participer aux activités d'une association selon le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le statut d'emploi, la situation familiale (en %)



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2020.

Champ : ensemble des jeunes âgés de 18 à 30 ans

Lecture : 40 % des jeunes de 18-30 ans en emploi déclarent participer bénévolement aux activités d'une association.

Nous pouvons notamment voir dans ce graphique que les jeunes hommes sont 45 % à déclarer participer aux activités d'une ou plusieurs association(s) contre 34 % des jeunes femmes. Les personnes peu diplômées, au chômage ou inactives sont également moins engagées. En effet, le capital financier et le bagage culturel des jeunes favorisent aussi l'engagement bénévole. Qu'il s'agisse de leur situation vis-à-vis de l'emploi, de leur niveau de diplôme, de leur origine sociale ou de leur niveau de vie, on observe des taux de participation bénévoles plus forts chez les jeunes les plus favorisés : les étudiant·e·s (42 %) et les jeunes en emploi (47 %), les diplômé·e·s du supérieur (46 %), les hauts revenus (46 %), les cadres (40 %) et les enfants de cadres (46 %) sont plus souvent que les autres engagé·e·s dans des activités bénévoles chaque semaine. Ce constat se retrouve également au sein du dispositif du Service Civique. En effet, bien que ce dernier ne nécessite aucune qualification, les plus engagé·e·s sont les jeunes les plus diplômé·e·s.

INJEP, 2016, L'engagement des jeunes: une majorité impliquée, une minorité en retrait

INJEP, Mars 2020 Les volontaires en Service Civique : des parcours de formation et d'insertion variés :

ENGAGEMENT DES JEUNES

clivages et inégalités d'accès

EN RÉSUMÉ

Nous constatons, en tant que réseaux de jeunes et étudiant·e·s engagé·e·s, que de nombreux·ses bénévoles ressentent dans leurs engagements des facteurs d'exclusion dans leurs associations :

- De nombreux clichés subsistent concernant les questions de genre, notamment liés aux types de postes occupés par les hommes et les femmes dans les associations.
- Certaines associations peuvent parfois être perçues comme élitistes, dues à des fonctionnements basés sur les compétences des bénévoles et parfois la technicité des sujets, et, peuvent donc paraître peu accessibles à des jeunes qui doutent de leurs compétences.
- De nombreux jeunes, notamment internationaux·ales, ne se reconnaissent pas dans la culture de certaines associations, qui, en créant une identité forte, peuvent parfois exclure des personnes éloignées de cette culture.
- L'associatif est souvent perçu comme un investissement destiné aux jeunes en situation socio-économique aisée, pouvant ainsi éloigner de fait des jeunes en situation précaire de l'idée même de s'engager.

ENVIE DE VOUS LANCER

mais le sujet paraît complexe ?

Les associations ne sont pas inclusives par nature, mais elles peuvent le devenir !

Voici tout l'objet de ce guide des pratiques.

D'abord, bravo et merci de vous intéresser à ce sujet ! Une belle aventure vous attend.

Ne vous mettez pas trop la pression dès le départ en pensant devenir inclusif·ve·s pour tou·te·s, tout de suite ! Agir pour l'inclusion au sein de son association est un processus d'amélioration continu, où l'on change collectivement les choses au fur et à mesure.

Alors armez-vous de patience pour avancer petit à petit sur ce chantier ! Ne vous découragez pas si votre association n'a pas abordé tous les sujets au bout d'un an et, même si c'est le cas, vous aurez toujours matière à améliorer vos actions en faveur de l'inclusion. C'est un travail sans fin qui demande de la vigilance au quotidien sur des problématiques dont on découvre encore l'existence ou la complexité. Ainsi, le meilleur moyen d'être inclusif·ve·s c'est aussi de mentionner son engagement et sa volonté de l'être et de recueillir systématiquement dans les formulaires d'inscription les besoins en termes d'adaptations pour les participant·e·s.

INCLUSION

c'est parti !

Avant toute chose, il est essentiel que la volonté d'agir pour devenir plus inclusif·ve dans son association soit partagée et donc impulsée par les instances dirigeantes (Bureau, Conseil d'Administration) qui doivent être convaincues du bien-fondé des évolutions proposées et engagées dans leur mise en œuvre.

Il existe de multiples manières de mener une démarche d'inclusion au sein de votre association. Vous trouverez dans ce guide des pratiques, des ressources et des inspirations pour mener à bien cette aventure. Puisse-t-il nourrir vos réflexions et vous aider dans la mise en œuvre !

Sans volonté politique, la démarche va être difficile à mettre en place (mais ce n'est pas impossible). D'autre part, il est important que la réflexion et le travail que vous allez engager impliquent le maximum de personnes en interne de votre association. La première chose à faire est de créer un déclic en amenant l'équipe bénévole de l'association à prendre conscience des forces et faiblesses de l'association en matière d'inclusion et des points sur lesquels il est pour vous prioritaires de renforcer l'inclusion.

Il est important de s'appuyer sur d'autres acteur·rice·s pour avancer sur la question de l'inclusion dans son association, que ce soit d'autres associations, des institutions ou simplement des personnes concernées par des situations d'exclusion sans pour autant leur faire porter le poids des questionnements. Il est pour cela intéressant de se rapprocher de structures spécialisées sur ces sujets. Le travail avec les parties prenantes externes (et expertes sur le sujet !) se fera selon la pertinence et les possibilités d'échanges avec elles. Plus vous ferez appel aux différentes parties prenantes, plus lent mais plus sûr sera votre chemin ; tandis que moins vous le ferez, plus rapide mais incertain il sera. À vous de trouver le curseur qui conviendra le mieux à votre association.

chapitre 1

VERS UN ESPACE ASSOCIATIF PLUS INCLUSIF

La première étape pour rendre son association plus inclusive, c'est déjà de se demander si l'association est accessible à toutes et tous, et de questionner ses pratiques.

Ce chapitre vous propose de faire le point sur vos pratiques et de créer un cadre de confiance et prohibant la violence pour être le plus inclusif possible. La communication joue aussi un rôle essentiel, on vous propose de retrouver en détails des bonnes pratiques aux points #3 et #6.

#1

FAIRE LE POINT SUR SES PRATIQUES

Si les associations ont envie d'être plus inclusives, il est important de commencer par un état des lieux au sein de votre association. Relever les pratiques qui participent déjà à une démarche d'inclusion, les lister, pour enfin évaluer ce qui pourrait être amélioré.

Rassurez-vous : Votre association n'aura pas d'actions qui touchent tous les publics et il est, de toute façon, impossible d'agir sur tout directement. Mais il est intéressant d'avoir cette vision d'ensemble holistique dans vos prochaines réflexions et il s'agit de toute façon d'un bon point de départ pour vous aider dans votre démarche !

Bonne Pratique 1

EVALUER SES PRATIQUES MOUVEMENT ASSOCIATIF

Il existe différentes manières d'évaluer ses pratiques : mener une enquête, questionner des membres ou des bénévoles, remplir un outil d'auto-diagnostic..

EXEMPLE DE RESSOURCES UTILES

Inclusiscore

Le Mouvement Associatif : C'est pour encourager la réflexion de chaque association sur les questions liées à l'inclusion, que Le Mouvement associatif a élaboré cet outil de questionnement : Cet inclusiscore va vous permettre d'évaluer votre projet associatif, votre ouverture, votre gouvernance, sous l'angle des questions liées à l'inclusion.

C'est un outil pédagogique destiné à engager une démarche de questionnement interne, il vous donnera une photo à l'instant T de la manière dont se situe votre association par rapport à ces questions, mais il vous permettra aussi d'avoir accès à un certain nombre de ressources pour échanger, débattre, et aller plus loin.

3 quizz Animafac

Les quizz d'approfondissement et d'autoévaluation d'Animafac : En partenariat avec la Région Île-de-France et la DILCRAH, Animafac a créé des quizz afin de questionner l'inclusivité de vos associations.

Il existe 3 quizz :

- Lutte contre les discriminations : Autodiagnostic
- Racismes et discriminations liées à l'appartenance religieuse
- Discriminations LGBTQIA+

Bonne Pratique 2

SENSIBILISER LES BÉNÉVOLES À L'INCLUSION ET LES AMENER À SE QUESTIONNER

Afin de réunir une équipe autour d'une volonté commune de changement, la première chose à faire est de s'assurer que tout le monde comprenne le sujet de l'inclusion et pourquoi il est important d'aller en ce sens.

Il existe différentes manières d'aborder ce sujet avec les bénévoles pour les sensibiliser à cette question lors d'ateliers, de discussions, voici plusieurs exemples :

Atelier pour co-construire une définition de l'inclusion

Chacun·e partage des mots clés qui définissent l'inclusion, une personne partage une définition "officielle" en complément, et le groupe construit collectivement sa définition. Cette dernière mérite ensuite d'être inscrite dans vos documents associatifs afin de préciser le cap que vous vous donnez sur ce sujet.

Atelier pour identifier les marges de progression de l'association

Il peut s'agir d'un atelier où les bénévoles réfléchissent en groupe aux pratiques de l'association et se questionnent sur leur caractère inclusif ou excluant, les groupes peuvent être centrés sur différents aspects de l'association ou sur des situations spécifiques de jeunes, et mettent ensuite en commun leurs idées et réflexions.

Il est important d'aborder

> les différentes situations et sujets facteurs d'exclusion : précarité, situation de handicap, personnes racisées, jeunes internationaux, questions de genre etc.

> les différents aspects de l'association à analyser : activités, communication, fonctionnement de l'équipe bénévole, gouvernance.

#2

CRÉER UN CADRE DE CONFIANCE, PROHIBANT TOUTES FORMES DE VIOLENCES

Les “cadres de confiance” sont des espaces qui se veulent sécurisants et libérés d’oppressions et de jugements entre les participant·e·s (membres, adhérent·e·s ou bénévoles) à un événement.

A l’origine, le terme “safe place” désigne littéralement un abri dans lequel les personnes victimes de discriminations peuvent se réfugier et trouver une oreille attentive. Ces lieux datent des années 60, où ils ont d’abord été fréquentés par les personnes de la communauté LGBTQIA+ puis des mouvements féministes dans les années 1960 et 1970, avant de s’étendre aux espaces dédiés à l’enseignement académique et à certains espaces virtuels sur internet.

dans le cadre associatif

Nous aurons plutôt tendance à utiliser le terme de confiance plutôt que sa traduction littéral de “safe” : “sûre” notamment parce que malgré la mise en œuvre de nombreuses mesures vous ne pouvez garantir à l’ensemble des personnes présentes à vos évènements, un cadre totalement “sûr”..

Il est important que l’ensemble de l’association soit un espace de confiance, et il est également important de prévoir des espaces spécifiques d’échanges, de dialogue tout au long de l’année. Lors de leurs événements, de nombreuses associations mettent en place des coins refuge avec par exemple des référent·e·s sécurité et prévention. Cela peut prendre différentes formes. Vous pouvez échanger sur le sujet en interne pour voir ce que vous pourriez/voudriez mettre en place, mais pensez aussi à en parler avec d’autres associations que vous connaissez ! Le sujet est universel et elles y ont sans doute déjà réfléchi, comme vous.

Bonne Pratique 1

METTRE EN PLACE DES ÉQUIPES DE CONFIANCE

(référent·e·s bien-être et sécurité)

La Safe Team ou équipe de confiance est une équipe responsable de la protection et de l'amélioration du bien-être et de la sécurité des bénévoles et des participant·e·s aux événements de l'association.

En plus de s'occuper du mécanisme de plainte à l'échelle du réseau, elle est aussi chargée de la sensibilisation au harcèlement et elle travaille sur toutes les mesures concernant le bien-être général au sein du réseau. Les membres de la safe team sont recruté·e·s sur la base du volontariat par le bureau de l'association. Le profil, la motivation et les raisons de l'engagement sont pris en compte lors du vote. Ils et elles sont désigné·e·s pour un an.

Le réseau international du Parlement Européen des Jeunes

Fournit un guide pour les équipes de confiance, qui définit leurs rôles, donne des conseils, etc. Il propose également des formations et une mise en réseau.

Pour mettre en place une équipe de confiance sur vos événements vous pouvez aussi vous baser sur la fiche pratique "Organiser des événements inclusifs" créée dans le cadre du projet VSS contre VSS*.

[*https://www.engagees-determinees.org/medias/Fiche4LesevenementsVSScVSS1.pdf](https://www.engagees-determinees.org/medias/Fiche4LesevenementsVSScVSS1.pdf)

Animafac, E&D, ESN, et les Jeunes Européens ont porté le projet VSS (Vigilance, Sensibilisation & Soutien contre les violences sexistes et sexuelles) contre VSS en 2022

Bonne Pratique 2

EN PARLER DANS UN DISCOURS D'OUVERTURE D'ÉVÉNEMENT

Lors d'un discours d'ouverture dans un événement, on prend la parole pour accueillir les participant·e·s, expliquer l'événement, faire un point sur son association, parler de son positionnement politique, etc. Cela peut être aussi l'occasion de définir son cadre de confiance et non-violent.

Exemples d'éléments pour un discours d'ouverture :

“Avant de lancer l'événement, nous voulons rappeler des règles de bienveillance et de vivre ensemble. Que ce soit dans notre gouvernance, nos projets, mais aussi nos évènements [nom de l'asso], on se veut de garantir un espace de confiance et de sécurité pour chacun·ne·s d'entre nous quelque soit notre genre, âge notre orientation sexuelle, notre origine ethnique, notre origine sociale, notre corps et nos tenues.

[nom de l'asso] promeut la rencontre, la solidarité, et s'engage contre toute forme de rejet de l'autre alors mettons ces valeurs en application. Intransigeance sur le respect de chacun.e (racisme, sexisme, toutes les -phobies qui existent)

Pour prévenir toute agression sexuelle, nous vous rappelons que ne pas agresser quelqu'un·e, c'est s'assurer que tous les actes entrepris sont consentis, c'est-à-dire que vous avez l'accord clair et précis de votre partenaire. Pour rappel une agression sexuelle, c'est tout acte commis avec violence, contrainte, menace ou surprise y compris un geste déplacé et un baiser imposé.

De l'alcool sera proposé ce soir, évidemment la consommation doit être responsable et n'excuse aucun comportement au contraire.

Pour garantir votre sécurité nous avons désigné 2 personnes référentes : qui portent un signe distinctif et vers lesquelles vous pouvez vous tourner si vous êtes victimes de discrimination (propos, ou actions) ou d'agression sexuelle. Si vous avez un doute sur vos propres gestes ou paroles à l'égard d'autres personnes vous pouvez aussi venir discuter avec elles Si vous êtes aussi témoin dans un esprit de solidarité et de bienveillance nous vous invitons à aborder la question avec la·les personnes concerné·e·s, et à le signaler au référent·e·s qui sauront aussi comment l'aborder.

Bonne Pratique 3

POSER DES BASES BIENVEILLANTES DANS UNE CHARTE OU UNE DESCRIPTION DE SON ASSOCIATION

La définition que vous donnez de votre association peut montrer que vous proposez un cadre de confiance et épanouissant pour vos membres, comme par exemple chez Act'ICI:

Act'ICI

c'est :

- **Des personnes créatives** qui collaborent pour répondre à des besoins identifiés
- **Un espace propice** au développement personnel et l'apprentissage collaboratif
- **Une communauté bienveillante** et diversifiée où toutes les voix sont entendues
- **Un cadre où chaque membre a les moyens d'être un moteur et de s'engager**

La mission

- **Inspirer, Connecter, Impacter** la société à travers des initiatives s'inscrivant dans les objectifs de développement durable.
- Nous avons pour vocation de proposer des projets à formats et temporalités variés à destination d'un large public afin de **susciter la discussion et une prise de conscience collective de différents enjeux sociétaux**

Bonne Pratique 3

POSER DES BASES BIENVEILLANTES DANS UNE CHARTE OU UNE DESCRIPTION DE SON ASSOCIATION

**Si vous souhaitez aller plus loin
et mettre en place une charte,
elle pourrait par exemple :**

- proposer votre définition commune de la bienveillance et de l'inclusion

- décrire et définir clairement les comportements qui ne sont tolérés sous aucune forme : par exemple le harcèlement, les discriminations, etc. Il peut y avoir des exemples précis, comme "les blagues qui remettent en question ou dénigrent l'identité d'un groupe".

Cela permet d'illustrer ce dont on parle. Il est aussi important de préciser que ces mêmes comportements sont sanctionnés par la loi.

- établir le processus à suivre si de tels incidents se produisent (ce processus peut-être très détaillé et il peut être différent selon la personne à qui l'incident est signalé)

- énumérer les sanctions potentielles pouvant être prises en cas de comportement préjudiciable grave

- établir les obligations des bénévoles membres du Conseil d'Administration ou tout autre organe de votre association

- préciser où s'applique la charte : dans votre association, son réseau, dans tous ses événements, activités et contextes.

Là aussi, vous pouvez être précis·e·s et mentionner de façon détaillée vos événements et activités (rassemblements de membres, événements de formation, réunion du conseil d'administration, etc.).

Bonne Pratique 4

UTILISER LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

définition n. f.

Il s'agit d'un ensemble de concepts et d'outils destinés à aider les gens à établir des relations bienveillantes en eux-mêmes et avec les autres dans leur façon de communiquer.

Pour en savoir plus
sur la Communication
Non Violente :

<https://metadechoc.fr/podcast/cnv-une-communication-sans-violence>

Elle est constituée de 4 étapes

- 1. Observation des faits, de façon neutre** : la CNV recommande de parler de faits concrets pour décrire les événements plutôt que de juger ou d'interpréter.
- 2. Identification et expression des sentiments** : la CNV invite à développer notre intelligence émotionnelle pour accueillir et exprimer des émotions (et attention, ça peut être dur à recevoir aussi !)
- 3. Reconnaissance des besoins (ils sont tous légitimes), révélés par les sentiments** : universels et vitaux, ils constituent un terrain sur lequel les êtres humains peuvent se comprendre.
- 4. Formulation d'une demande claire, concrète, positive et négociable** : une demande ouverte, sans exigence, permet de passer à l'action pour satisfaire tous les besoins en présence.

par exemple

caricatural

“Comment veux-tu qu'on travaille ? Tu es en retard et tu me prends pour un·e idiot·e”
devient : *“Il y a 20 min que je suis là et que j'attends. Ce retard a pour effet que je ne me sens pas respecté·e ni en tant que personne, ni dans mon travail. J'aimerais que la prochaine fois tu me préviennes, ou mieux, que ça ne se reproduise plus”.*

Bonne Pratique 5

TEMPS D'ÉCHANGES INDIVIDUELS OU COLLECTIFS POUR LIBÉRER LA PAROLE

permettant aux bénévoles de s'exprimer et d'améliorer la vie d'équipe

Pour libérer la parole, il est possible d'organiser des temps spécifiques dans l'équipe amenant les bénévoles à exprimer ce qui leur paraît positif mais également ce qui les freinent, les mettent mal à l'aise, ou les bloquent au sein de l'association.

Ces temps permettent aux bénévoles d'exprimer leur situation et ressentis spécifiques à leur situation, et d'identifier les potentiels facteurs d'exclusion ou de discrimination existants à faire évoluer.

Ces échanges peuvent être proposés en individuel, entre un·e bénévole et un·e bénévole responsable de l'association (membre du bureau ou chargé·e du suivi des bénévoles) en suivant une trame commune.

Cela permet d'aborder en détails les situations et ressentis sans pression du jugement d'un groupe.

Ces échanges peuvent être également abordés en grand groupe, il est cependant important de noter que certain·e·s membres sont moins à l'aise que d'autres et n'expriment pas l'entièreté de leurs ressentis.

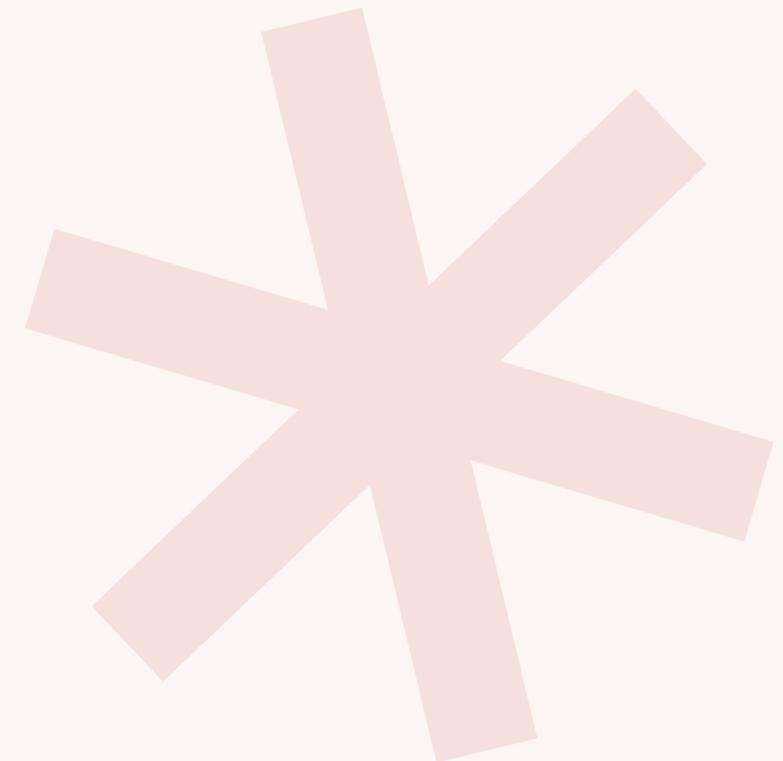
Il s'agit davantage de réfléchir au fonctionnement global de l'association et aux marges d'amélioration pour que chacun·e y trouve sa place.

Une démarche anonyme peut également être lancée, il faut cependant s'assurer que le respect de l'anonymat soit garanti par la ou les personnes qui seront en charge de récolter et de décrypter les réponses.

exemple

Nightline

Inspirée des lignes d'écoutes anglo-saxonnes, propose une ligne d'écoute par et pour les étudiant·e·s. Elle prône la pair-aidance et la santé communautaire. Néanmoins, les missions pouvant être pesantes pour les bénévoles, l'association a mis en place des moyens pour les soutenir notamment par la mise en place de psychologues. De plus, au sein de chaque permanence il y a un·e référent·e qui s'assure que tout se passe bien en s'entretenant avec chacun·e des bénévoles. Une fois par mois, il·elle·s débriefent et élaborent un compte-rendu ensemble. Ensuite un protocole est prévu s'il apparaît qu'un·e bénévole va mal.



chapitre 2

LES ASSOCIATIONS COMME LEVIER DE MIXITÉ SOCIALE

Nos associations sont des lieux de partage, qui permettent à des jeunes de tous horizons de se rencontrer : on retrouve souvent des étudiant·e·s de différentes filières, de différentes villes, ou pays, etc.

La dimension humaine est au cœur de l'associatif : les membres se regroupent dans une association car elles et ils partagent des valeurs communes et souhaitent agir en collectif. Une association est un espace de formation, d'animation, de communication, un groupe dans lequel on s'intègre. Elle contribue à un développement personnel et relationnel.

Si cette mixité de personnes s'opère plutôt naturellement lorsqu'il s'agit par exemple de mixer des filières, ce n'est pas toujours évident d'être ouvert·e·s (et de le montrer!) lorsqu'on parle de différences socio-économiques, de culture et de "background".

Faire des associations des espaces de mixité sociale entre des personnes de différents milieux, ça commence déjà par la communication que l'on peut travailler à être plus ouverte et accessible. Il peut aussi s'agir de réfléchir à la dualité "aidant·e-aidé·e" et la questionner.

#3

COMMUNIQUER EN ÉTANT OUVERT ET ACCESSIBLE

Ici nous vous proposons une première bonne pratique sur le langage inclusif et une seconde sur la communication inclusive avec le prisme du handicap.

Le classisme est un concept qui donne des clés de lecture et de compréhension des discriminations. Il peut être défini comme suit :

classisme n. m.

Le classisme désigne toutes les formes de discriminations fondées sur l'appartenance à une classe sociale. Ces discriminations peuvent se faire selon différents critères: les vêtements, les loisirs, l'éducation (les diplômes, les langues parlées, la culture générale...), les réseaux, le lieu de résidence, la facilité à accéder à différents services (la justice, la santé...) etc.

Il peut être inconscient. Un exemple simple : dans un commentaire Instagram, cela peut être le fait de juger une personne ou d'invalider l'ensemble de sa réflexion en se basant sur ses fautes d'orthographe. Ainsi, "le statut social qu'une personne projette impacte le comportement du reste de la société envers elle." (par femmesdedroit.be).

Bonne Pratique 1

NOTE D'HARMONISATION DU LANGAGE INCLUSIF

Le langage inclusif permet d'inclure et de mettre tout le monde sur un pied d'égalité avec les mots que l'on utilise, notamment sur l'égalité des genres. Écrire de manière inclusive, c'est prendre en compte un plus grand nombre de personnes.

Plusieurs associations se mobilisent en ce sens et écrivent de plus en plus en utilisant le point médian ou des mots épïcènes (qui a la même forme aux deux genres).

En revanche, peu d'associations ont formalisé et écrit ce qu'elles mettent en place.

réseau national d'associations de presse jeune

Jets d'Encre

exemple

A produit une note d'harmonisation pour uniformiser l'utilisation du langage inclusif au sein de son réseau.

Cette note définit notamment l'utilisation de l'écriture épïcène, du point médian, du slash et des tirets, la gestion des pluriels, des pronoms et déterminants et les contractions autorisées.

Bonne Pratique 2

COMMUNICATION AVEC LE PRISME DU HANDICAP

Un prochain guide sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les associations est en prévision dans le cadre du projet Access'asso.

En attendant, il y a toujours une possibilité d'agir : **vérifier l'accès PMR (Personne à Mobilité Réduite) de son local / ses événements, utiliser des polices inclusives facilitant la lecture, avoir des traducteurs et traductrices en langue des signes, etc.**

Afin d'être les plus accessibles possibles, l'équipe bénévole de CNVJ a mis en place plusieurs initiatives sur leur communication et visuels.

l'équipe bénévole du

Club Nous Vos Jeux

exemple

Afin d'être les plus accessibles possibles, l'équipe bénévole du Club Nous Vos Jeux a mis en place plusieurs initiatives sur leur communication et visuels :

La communication des événements précise toujours l'accessibilité PMR. Ces événements ont lieu au maximum dans des bâtiments publics, car ils sont la plupart du temps aux normes d'accessibilité PMR (universités, maison des associations, etc).

Les visuels des jeux et règles de jeux sont adaptés : couleurs et polices inclusives pour être lues par tous et toutes, mais aussi traduction en braille (en cours).

2 objectifs

- Éviter tout isolement social en favorisant la pratique des jeux de société
- Offrir un lieu d'échanges, de rencontres et de convivialité.

#4

SORTIR DE LA DUALITÉ "AIDANT·E AIDÉ·E"

La dualité, la binarité ou la vision binaire est une façon de voir le monde en termes divisés et opposés, comme le bien ou le mal, le vrai ou le faux, les hommes et les femmes, etc.

Cette vision divise le monde en catégories marquées et cela a pour inconvénient, qu'inévitablement, l'une des catégories a toujours l'ascendant sur l'autre (que ce soit en termes de majorité, de force, de popularité, etc).

Un autre inconvénient est qu'une vision binaire empêche de prendre en compte la complexité du réel.

L'histoire et l'actualité nous montrent une volonté de sortir de la logique binaire et à titre d'exemple cela amène des évolutions sémantiques fortes.

La conception du Nord - Sud

Cette ligne, construction historique de la fin du XXème siècle, instaure une vision binaire du monde (les pays riches sont au Nord et les pays pauvres au Sud). Elle est aujourd'hui complètement dépassée, car elle ne permet pas de comprendre les enjeux et la complexité du développement des pays.

Les courants féministes

Qu'il s'agisse de la binarité hommes - femmes ou hétérosexuelle - homosexuelle.

De plus en plus de collectifs LGBTQIA+, associations et médias s'engagent pour plus de représentativité des genres et des orientations sexuelles.

Dans le projet VSS contre VSS, vous pouvez trouver la fiche pratique 1 qui utilise la licorne du genre : <https://www.engagees-determinees.org/outils/VSScontreVSSFiche1-Lesbases>

#4

SORTIR DE LA DUALITÉ "AIDANT·E AIDÉ·E"

Nous parlons dans cette partie plus particulièrement de la dualité "aidant·e-aidé·e" (bénévole/public cible). Car si les associations sont des espaces de mixité sociale entre les bénévoles, elles le sont aussi entre les bénévoles et les publics cibles. Elles permettent des échanges et des rencontres, qui peuvent être plus difficiles dans une logique binaire, divisée. Il paraît alors adapté de percevoir ses bénévoles et ses publics cibles comme un tout, comme un collectif de membres !

les

BONNES

PRATIQUES

recensées ici mettent en lumière des associations qui encouragent les passerelles entre bénévoles et publics cibles (on considère comme public cible les personnes qui sont directement concernées par l'action menée par une association. Certaines structures utilisent des termes comme bénéficiaires, usager·ère·s, nous leur préférons le terme de public cible ou acteur·rice pour sortir de la relation aidant·e / aidé·e).

Bonne Pratique 1

ACCOMPAGNER SON PUBLIC CIBLE À S'ENGAGER DANS SON ASSOCIATION

**Vous pouvez réfléchir à comment,
dans votre association ou à votre échelle,
proposer à vos publics cibles de s'investir
en tant que bénévoles.**

Angers et Paris

Co'p1 – Solidarités Étudiantes

exemple

(qui porte assistance à tout·e étudiant·e dans le besoin et plus globalement à tou·te·s jeunes) se mobilise chaque semaine afin d'organiser des distributions gratuites d'invendus, de denrées alimentaires et produits de première nécessité (produits d'hygiène, fournitures Covid, protections périodiques, vêtements et fournitures scolaires).

Au-delà des distributions, le pôle "accompagnement et suivi personnalisé" est dédié à soutenir et orienter les jeunes vers des institutions et des organismes pouvant répondre au mieux à leurs besoins. Des permanences d'échanges sont mises en place et lorsque c'est pertinent (besoin de créer du lien, de se sentir utile, etc.) l'association propose un accompagnement pour devenir bénévole et s'engager dans l'association et ce, tout en restant concerné·e par l'action de l'association. En effet, l'association dans sa composition bénévole est surtout intégralement formée de pair·e·s et souvent d'ancien·ne·s jeunes ou étudiant·e·s ayant pu bénéficier de leurs actions.

Bonne Pratique 2

L'ENGAGEMENT ET LE PARTAGE COMME MONNAIE D'ÉCHANGE

Vous pouvez aussi réfléchir à ne pas utiliser l'argent comme monnaie d'échange (pour les adhésions, les inscriptions aux événements, etc).

Toulouse

Le Tri sera Top !

exemple

Le Tri sera Top ! est une ressourcerie à Toulouse qui propose des ateliers de réparation de matériel et notamment de vélo.

Les ateliers sont gratuits mais il est demandé en retour de s'impliquer quelques heures dans l'association :

"en contrepartie de nos efforts on vous demande 3h de bénévolat à l'association (on adapte en fonction de ce que vous voulez faire, il y a toujours des choses à faire !)

Si vous ne pouvez pas, pas de panique on s'arrangera".

D'autres idées ...

Au sein du réseau ESN, de nombreuses associations ne se contentent pas d'agir pour les étudiant·e·s internationaux·nales mais leur permettent de s'engager au sein de leur association afin d'expérimenter l'engagement associatif durant leur séjour.

Dans les ONG (Organisme Non-Gouvernemental), on parle des "concerné·e·s" plutôt que de "bénéficiaires" pour moins stigmatiser celles et ceux qui reçoivent. La sémantique a son importance !

On utilise le concept du renforcement du pouvoir d'agir (et/ou certain·ne·s d'empowerment) qui traduit le processus par lequel on passe pour accueillir et soutenir la capacité d'action des publics concernés (par exemples les jeunes, les personnes en situation de migrations, les femmes, etc)

chapitre 3

LES DISPARITÉS ÉCONOMIQUES ENTRE LES JEUNES

En 1987, un rapport rédigé au nom du Conseil Economique, Social et Environnemental définit la précarité comme : "l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives."

Pour comprendre les liens entre engagement associatif et difficultés économiques, il faut bien avoir en tête :

D'abord, que l'engagement associatif requiert du temps et de l'énergie, ce qui peut être parfois difficilement compatible avec un emploi, encore plus quand celui-ci est effectué en plus des études. La première contrainte c'est le temps.

Ensuite, l'engagement associatif est une activité bénévole, ce qui consiste à fournir un travail gratuit à une association, ce qui débouche souvent sur des rétributions autres que monétaires (cercle social, capital militant, satisfaction personnelle, accès à des activités...). Cependant, une personne n'ayant déjà pas suffisamment d'argent pour vivre décemment ne peut pas se permettre de travailler gratuitement pour ce type de rétributions.

Enfin, le coût de l'engagement est également une question importante, car des dynamiques classistes et discriminantes peuvent être implantées dans une association, même involontairement et inconsciemment (même coût de l'adhésion pour tout le monde, avance des frais régulière, socialisation dans des espaces nécessitant une dépense -comme les bars par exemple-, activités payantes et non prises en charges, etc)

chapitre 3

LES DISPARITÉS ÉCONOMIQUES ENTRE LES JEUNES

Il faut également savoir qu'en France métropolitaine, en 2019, 9,2 millions de personnes vivaient sous le seuil de pauvreté. Le taux de pauvreté est ainsi de 14,6 %. Cette situation touche particulièrement les jeunes adultes de moins de 25 ans, qui sont surreprésenté·e·s parmi les adultes pauvres (environ 40 % contre à peine 10 % des adultes en général).

L'engagement associatif passe en second plan par rapport aux besoins primaires. Les bonnes pratiques ci-dessous oeuvrent à réduire les disparités économiques entre les jeunes et valorisent une communication transparente sur les budgets.

#5

RÉDUIRE LES DISPARITÉS ÉCONOMIQUES ENTRE LES JEUNES

De nombreuses associations se mobilisent pour réduire le coût du bénévolat. Si elles essayent déjà de défrayer leurs bénévoles (sur les repas, les déplacements, etc) ou de rendre leurs événements gratuits, toutes les associations n'en n'ont pas forcément les moyens. Emergent alors de nouvelles formes de solidarité comme le prix libre ou la méthode café "suspendu".

Bonne Pratique 1

PRIX LIBRE ET SOLIDARITÉ "SUSPENDUE"

Le prix libre est un mode de fixation du prix par l'acheteur·euse d'un bien ou d'un service. Le prix libre a deux intérêts principaux. Premièrement, il permet à celui ou celle qui achète de réfléchir et prendre conscience du temps de travail fourni en amont et donc de payer un prix qu'il·elle estime juste. Deuxièmement, il permet de payer en fonction de ses moyens : on peut mettre plus pour afficher un soutien, on peut mettre moins si on ne peut/veut pas.

La méthode café "suspendu", que vous avez sûrement rencontré dans des restaurants ou bars ! Le principe est simple : le·la client·e paye deux fois le prix de sa consommation pour que quelqu'un·e qui n'en a pas les moyens profite gratuitement d'un café. Cette méthode est également applicable aux associations et pas seulement à celles qui vendent des cafés ! On peut imaginer des adhésions suspendues, des ateliers suspendus, ... Laissez libre cours à votre imagination !

Clermont-Ferrand

LieU'topie

exemple

LieU'topie est une association étudiante culturelle et solidaire et également un tiers-lieu, sous la forme d'une épicerie, d'un café, d'un bar, d'une salle d'exposition et un lieu de diffusion.

L'association propose ses adhésions et sa billetterie "à prix libre" ou "conseillé".

Le prix conseillé permet de donner un prix de revient, pour que celui ou celle qui achète puisse situer un tarif, avant de faire le choix d'acheter au prix qu'il·elle souhaite.

En dehors de sa programmation culturelle, LieU'topie propose également des paniers de fruits et légumes de saison, qu'il est possible d'acheter en "paniers suspendus".

Bonne Pratique 2

S'ENGAGER POUR L'ACCESSIBILITÉ À LA CULTURE

En tant que jeunes, les étudiant·e·s peuvent être en difficulté économique et moins s'accorder des sorties culturelles ou sportives.

Même si ce n'est pas l'objectif premier de votre association, vous pouvez toujours réfléchir à l'accès au sport à la culture de vos publics cibles.

Cop'1

exemple

Cop'1 développe un programme culturel en plus de ses distributions alimentaires. L'idée est de diversifier les activités luttant contre la précarité et l'isolement social. Les bénévoles ont alors choisi de développer une branche "culturelle et sportive" dans leur association, avec deux volets :

- un volet "événements" : avec des partenariats pour avoir des entrées gratuites ou à prix très réduits (avec le Louvre, le Stade de France, etc)
- un volet "activités" : en partenariat avec les Centres Paris Anim', des activités sont proposées gratuitement (cours de guitare, yoga, etc).

Cette initiative est toujours en développement : l'association vise d'avoir à la rentrée 5 activités dans la semaine et d'organiser un festival de musique en 2023 !

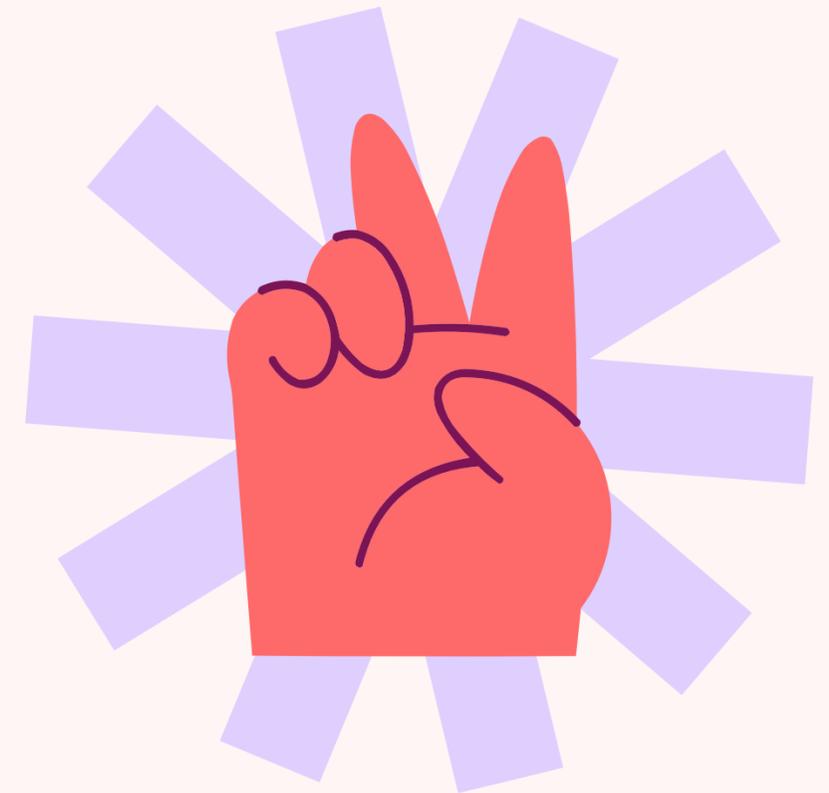
D'autres idées ...

Caisse Commune : La Sève est un collectif écoféministe qui organise un festival une fois par an. Pendant le festival, une caisse commune "un verre pour tout le monde" est remplie par le collectif et les membres à hauteur de leurs moyens de façon à ce que tout le monde puisse avoir une boisson. Cela permet de socialiser et de ne pas se sentir exclue !

Éviter les dépenses implicites (comme les sorties au bar par exemple) / varier le type de sortie pour éviter des espaces qui demandent de payer systématiquement : par exemple des activités de jeux en plein air, type pétanque ou mölkky avec pour boisson des gourdes écolos !

Effectuer des avances anticipés de notes de frais :

Plutôt que de rembourser les bénévoles sur présentation d'une facture après une dépense, il est également possible, si la personne connaît le montant dépensé (ex un billet de train) de lui faire une avance de frais de ce montant la personne remplit alors une attestation indiquant qu'elle s'engage à fournir les justificatifs relatifs à sa dépense dans les 2 semaines sans quoi elle est redevable de cette somme à l'association.



#6

RENDRE LES QUESTIONS FINANCIÈRES LÉGITIMES POUR NE PAS CULPABILISER LES JEUNES

Les questions financières ont tendance à être taboues dans les associations, comme dans la société. Il n'est pas naturel en France de parler d'argent, encore moins de son salaire, par exemple.

Pour lutter contre ce tabou autour des questions d'argent et de budget, un travail de communication et de transparence peut être mené. Cela permet d'expliquer comment et pourquoi les dépenses pour les bénévoles sont légitimes (ou non).

Aussi, dans le cas où vous pratiquez déjà le prix libre, partagez votre budget et en discutez a les avantages suivants :

- pour celles et ceux qui se perçoivent comme plus favorisé·e·s, cela évite de leur mettre une pression économique (payer plus pour les autres)
- pour celles et ceux qui se perçoivent comme plus défavorisé·e·s, cela évite de se sentir mal à l'aise et/ou redevable des autres bénévoles/adhérent·e·s.

Bonne Pratique 1

FAIRE DE LA PÉDAGOGIE SUR LE BUDGET

La Sève Festival

exemple

Ce collectif organise un festival chaque année et même à prix libre, il y a eu un excédent budgétaire, dont on peut parler sans tabou.

Le budget a été publié sur les réseaux sociaux et il décrit précisément comment a été utilisé ce surplus.

“Grâce aux dons, à la billetterie et à la buvette sur place, nous avons récolté 5531 euros, nous avons donc un surplus de 765 euros, ce qui nous a permis de payer une partie du premier week-end de résidence (qui sert à nous regrouper en tant que collectif et organiser la prochaine édition), les déplacements pour la visite du prochain lieu accueillant le festival, les dépenses liées au site internet et au fonctionnement comme l’assurance. Ça pourrait aussi nous permettre d’éviter les dépenses personnelles pour l’organisation de cette 2ème édition”.

D'autres idées ...

Expliquer que les dépenses pour les bénévoles sont légitimes,
puisqu'il·elle·s donnent de leur temps pour l'association

Valoriser l'engagement bénévole : tout comme les prestations en nature (prêt de matériel, de salle...)
il est recommandé de valoriser de manière comptable
l'engagement bénévole dans le budget de votre association pour
faciliter la prise de conscience des bénévoles qu'il·elle·s
constituent une valeur essentielle pour le modèle économique de
l'association.

Valorisation comptable du bénévolat :

<https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/benevolatvalorisation2021-2.pdf>



chapitre 4

L'INCLUSION DE TOUS·TES, QUEL QUE SOIT LE GENRE OU L'ORIENTATION SEXUELLE

Le sujet est dans l'air du temps. Après la vague #metoo, l'égalité des genres est devenu un sujet de société très présent dans les médias, dans les débats et sur les réseaux sociaux.

Cependant, il nous paraît intéressant de redéfinir de quoi on parle ici :

Identités de genre n. f.

Dérivent d'une distinction entre catégories de sexe et genre.

Nous nous concentrons sur la notion de genre qui renvoie à une construction subjective et sociale d'appartenance à une catégorie sociale, qui ne correspond pas toujours à la catégorie de sexe à laquelle on a été assigné·e·s à la naissance.

Le genre est un ensemble qui comprend plusieurs catégories : homme et femme cisgenres (dont le genre correspond à la catégorie de sexe assigné à la naissance), hommes et femmes trans (dont le genre ne correspond pas à la catégorie de sexe assignée à la naissance), personnes non-binaires (dont le genre ne s'inscrit pas dans la binarité homme/femme), agendre (personne ne s'identifiant à aucun genre), genderfluid (dont le genre et expression de genre peuvent varier au cours de la vie), genderqueer (dont le genre est avant tout vécu comme étant "queer" -bizarre en français-, c'est-à-dire en résistance avec les normes binaires).

Cette identification ne dit rien sur l'apparence, ni les pratiques sociales des individus, car beaucoup de personnes ne peuvent pas se permettre d'avoir l'expression de genre qu'elles souhaiteraient.

chapitre 4

L'INCLUSION DE TOU·TE·S, QUEL QUE SOIT LE GENRE OU L'ORIENTATION SEXUELLE

Le sujet est dans l'air du temps. Après la vague #metoo, l'égalité des genres est devenu un sujet de société très présent dans les médias, dans les débats et sur les réseaux sociaux.

Cependant, il nous paraît intéressant de redéfinir de quoi on parle ici :

orientation sexuelle n. f.

Dans nos cultures, il y a une hégémonie de l'hétéronormativité, qui pose l'hétérosexualité comme la norme par défaut.

Alors que les autres orientations ne manquent pas : homosexuel (du même genre), bisexuel (indifféremment du genre homme ou femme), pansexuel (indifféremment du genre), asexuel (pas de désir), ... et cette liste est loin d'être exhaustive !

Les phobies et les discriminations à l'égard des personnes non-hétéro peuvent prendre différentes formes : Cela peut aller de la non-consideration des personnes à des discriminations plus lourdes.

Les personnes qui ne se reconnaissent pas dans l'hétérosexualité ou qui font partie des minorités de genre rencontrent des difficultés dans certains domaines, comme celui de l'administration, du travail, des études, etc. La sphère associative est évidemment concernée.



Pour agir, nous avons recensé des bonnes pratiques pour proposer un cadre inclusif sans discrimination de genre et également des bonnes pratiques pour former et sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles.

#7

PROPOSER UN CADRE INCLUSIF ET SANS DISCRIMINATION DE GENRE

De façon globale, les chiffres montrent que les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilités. **Afin de proposer un cadre plus paritaire et inclusif, ce guide a déjà évoqué l'utilisation du langage inclusif (dans le chapitre 2, “#3 communiquer en étant ouvert et accessible”).** Ici nous vous proposons des pistes pour aller plus loin, en vous présentant l'utilisation des pronoms et la non-mixité choisie.

Bonne Pratique 1

UTILISATION DES PRONOMS

On peut mettre en place de nouveaux formulaires pour les adhésions et les participations aux événements.

Pharma Lyon Humanitaire

exemple

Comme l'a fait Pharma Lyon Humanitaire, avec deux nouveautés :

- Pour les "noms", "prénoms", ces cases restent présentes car il y a besoin d'avoir l'état civil des personnes (notamment pour les assurances et les déclarations statutaires). Mais une case propose de laisser son "prénom d'usage" le cas échéant.
- Plutôt que de demander le genre des participant·e·s, iels demandent aux personnes de mettre le pronom par lequel iels souhaitent être qualifié·e·s.

Il est aussi possible lors de présentations (tour de table) de demander aux personnes de se présenter en donnant leur prénom et leurs pronoms. En revanche, veillez bien à ce que tout le monde donne ses pronoms si vous optez pour ce choix.

Il est important en tout cas de rester bienveillant·e·s et d'être à l'écoute de ses bénévoles/adhérent·e·s et des personnes concernées !

Bonne Pratique 2

LA NON-MIXITÉ CHOISIE COMME ESPACE SAFE

La non-mixité choisie (sans hommes cisgenre ou sans personnes valides par exemple) s'est développée au sein de différents mouvements féministes, antiracistes ou LGBTQIA+. Cela consiste à organiser des rassemblements réservés aux personnes appartenant à un ou plusieurs groupes sociaux considérés comme opprimés ou discriminés.

C'est un moyen de lutter contre la confiscation de la parole et c'est l'enjeu d'une société plus inclusive et plus égalitaire, qui prendrait en compte les besoins de chaque individu. On y partage des expériences et des connaissances au sein d'un espace "safe" où l'on se sent libre.

Les Dévalideuses

exemple

« La non-mixité rend possible la dénonciation de nos oppresseurs sans que nous ayons à les craindre. »

Céline Extenso, fondatrice et porte-parole du collectif Les Dévalideuses
(collectif féministe qui démonte les idées reçues sur le handicap).

D'autres idées ...

Ateliers pour sensibiliser les bénévoles de son association aux questions de genre et d'orientation sexuelle
(en lien avec une association experte)

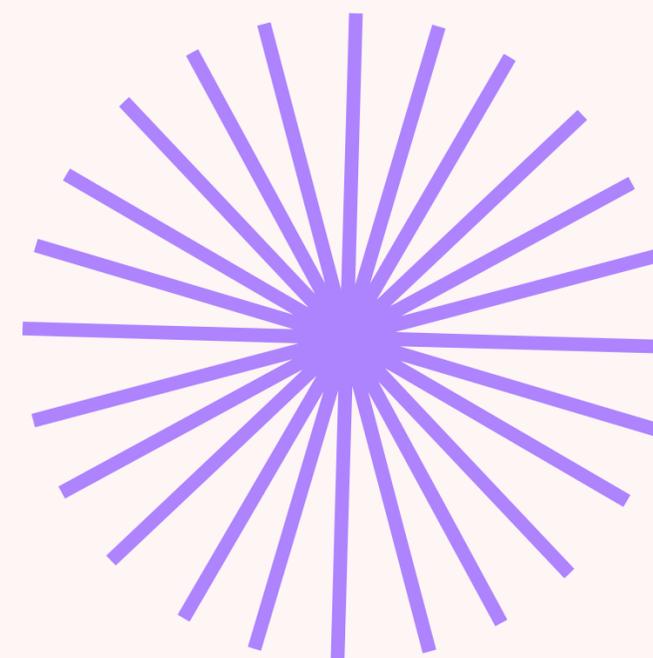
#8

FORMER ET SENSIBILISER LES BÉNÉVOLES AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La sensibilisation est un moyen de lutte efficace contre les violences sexistes et sexuelles.

Cette sensibilisation n'est pas toujours formalisée, même s'il y a de plus en plus un effort fourni par les associations pour lutter contre ces formes de violences.

Le sujet peut être difficile à aborder par son caractère intime et violent. C'est pour cela qu'il est important d'être accompagné·e dans la mise en place d'actions de prévention, de sensibilisation et de formation dans vos associations. Il existe des associations spécialisées et des ressources en ligne.



Bonne Pratique 1

SENSIBILISATION DES BÉNÉVOLES ET FORMATIONS AUX VSS

Il est possible de faire appel à des associations spécialisées pour vous former sur ces questions.

Feviosese

ESN Tours

exemple

La Fédération contre les Violences Sexistes et Sexuelles (Feviosese) regroupe les associations tourangelles, des bénévoles et des victimes des violences (verbales/physiques) sexistes et sexuelles. Leur but est de rassembler les étudiant·e·s.

Outre le soutien direct aux victimes, la Feviosese forme également les membres d'association.

C'est par exemple le cas d'ESN Tours, qui s'est formé sur ces questions, avant de mettre en place à son tour une sensibilisation auprès de ses membres. Il existe peut-être sur votre territoire des associations qui peuvent vous former !

Bonne Pratique 2

DES OUTILS EN LIGNE POUR S'AUTOFORMER

En ligne, des kits pour s'autoformer sont également disponibles !

Ici c'est cool

Consentis

exemple

Par exemple, Ici c'est cool et Consentis ont créé un [kit mobilisation](#) pour pouvoir former, sur un temps réduit (1h), vos bénévoles, salarié·e·s, prestataires sur la prévention des violences sexistes et sexuelles avant un événement.

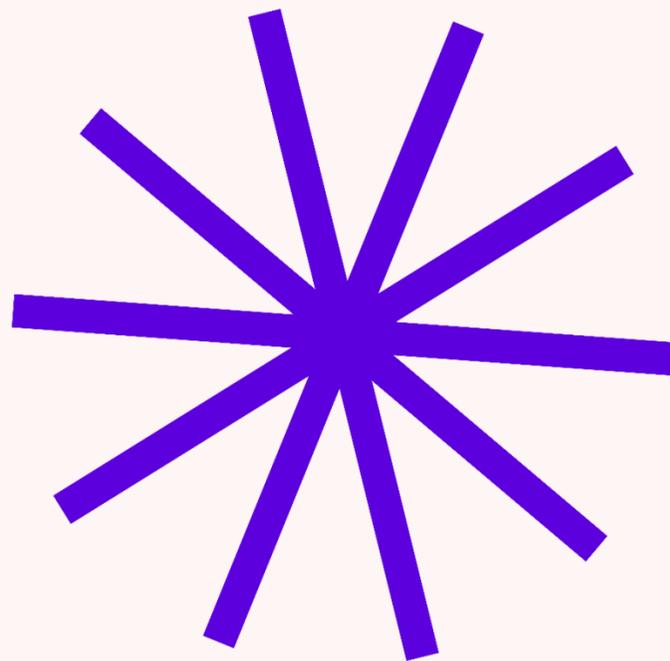
Ce kit se compose de :

- un flyer format A5 "Bienveillance en milieu festif"
- fiches pratiques comme "comment réagir en tant que témoin" "créer un espace "safe"" ou encore le "cocktail anti-relou"
- un support de formation « Scénario 1 » pour savoir comment soutenir une personne victime d'agressions sexuelles et connaître la procédure interne pour rapporter les faits
- un support de formation « Scénario 2 » pour identifier une situation problématique lors des maraudes et intervenir face à une situation détectée
- une vidéo sur le consentement

Bonne Pratique 3

UN GUIDE DU CONSENTEMENT ET DES SUPPORTS DE FORMATION

Côté associations étudiantes, ESN France travaille actuellement sur un guide du consentement.



De plus, quatre réseaux nationaux

Animafac

E&D

ESN

les Jeunes Européens

ont porté en 2022, le projet

VSS contre VSS

avec l'ambition de structurer une dynamique collective pour participer à l'endiguement des faits de violences sexistes et sexuelles et des discriminations au sein des collectifs et associations d'étudiant·e·s.

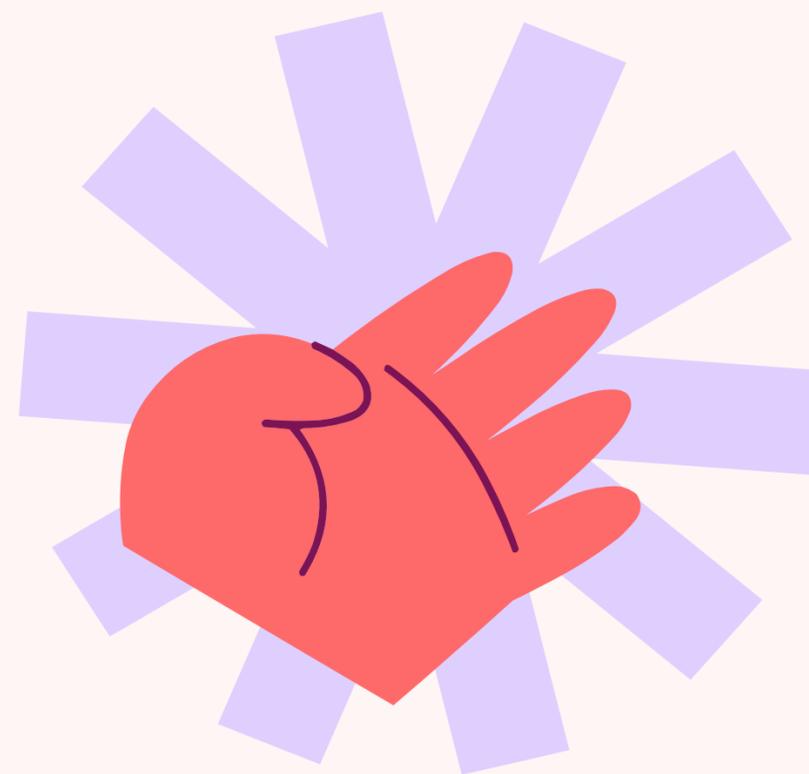
Ce projet avait également pour but de favoriser une prise de conscience plus globale sur les enjeux et l'ampleur des VSS. Pour ce faire, les organisations partenaires ont mis en place une démarche globale articulant formations par des expert·e·s, séminaire de réflexion, création d'outils de sensibilisation, création de formations) et construction de fiches pratiques à destination des responsables associatif·ve·s.

Toutes les ressources sont disponibles sur le site d'E&D :

<https://www.engagees-determinees.org/outils/Fiche2SensibilisationFormationVSScVSS>

D'autres idées ...

- Transmettre aux bénévoles des numéros d'appels et contact en cas de VSS et plus largement contre toutes formes de discriminations lors d'un événement. On peut rappeler que votre intervention doit respecter la parole et les choix de la victime. Et qu'en fonction du danger vous pouvez appeler le 17 (police, danger imminent) ou le 3919 (ligne VSS, pour conseils et accompagnements).
- Sur les événements, prévoir une personne référente (par exemple dans une équipe de confiance pour accueillir la parole de personnes ayant subi des violences sexistes ou sexuelles (cf Chapitre 1 : #2: créer un cadre de confiance et prohibant la violence)
- Le Centre National de la Musique propose « On en parle ! », un cycle de webinaires qui donnent la parole aux acteur·rice·s spécialisé·e·s dans la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la musique. Ces webinaires présentent des bonnes pratiques et pistes d'actions ciblées, et ils permettent d'échanger avec les professionnel·le·s spécialistes de ces thématiques lors d'un temps de questions/réponses. Ces webinaires sont gratuits, accessibles sur simple inscription (dans la limite de 200 personnes par webinaire).



chapitre 5

OUVRIR LES ASSOCIATIONS AUX JEUNES DE TOUTES NATIONALITÉS ET LUTTER CONTRE LE RACISME

Étudiant·e·s internationaux·ales : de plus en plus nombreux et nombreuses !

En 2021-2022, près de 303 000 étudiant·e·s en mobilité internationale ont été inscrit·e·s dans l'enseignement supérieur. Iels représentent 11 % de l'ensemble des étudiant·e·s de l'enseignement supérieur.

En 2021-2022, la moitié des étudiant·e·s étranger·ère·s en mobilité internationale sont originaires du continent africain, ce qui nous permet de relativiser le nombre de mobilités réalisées dans le cadre du programme Erasmus+.

Données du Ministère de l'Enseignement Supérieur :
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-effectifs-d-etudiants-dans-le-superieur-continuent-leur-progression-en-2021-2022-88609>

chapitre 5

OUVRIR LES ASSOCIATIONS AUX JEUNES DE TOUTES NATIONALITÉS ET LUTTER CONTRE LE RACISME

Lutte contre le racisme et contre la notion de “colorblind”

Lutter contre le racisme n’est pas toujours simple, surtout quand les questions raciales sont aussi taboues en France.

Par exemple, même dans l’étude de problèmes sociaux, il est impossible d’avoir des données ethniques ou raciales. C’est ce que l’on appelle être “colorblind” (aveuglement racial). Or cela nous prive d’informations primordiales sur les parcours de vie des personnes vivant en France.

Ainsi, nous ne pouvons avoir de chiffres clés sur le niveau d’engagement des personnes issues de l’immigration.

Néanmoins, on observe un engagement auprès de leurs homologues, les associations de diasporas qui ont notamment cette force à comprendre la réalité d’un·e étudiant·e extra-communautaire.

#9

FAVORISER UNE OUVERTURE INTERCULTURELLE ET INTER-LINGUISTIQUE DE SON ASSOCIATION

Lorsqu'il s'agit des questions interculturelles ou inter-linguistique, la première chose à faire est de rester bienveillant·e :

Par exemple, si les personnes sont impressionnées par le fait de parler devant beaucoup de personnes du fait d'une maîtrise complexe de la langue notamment, on privilégie les petits groupes. Si elles ont du mal à s'exprimer et cherchent leurs mots, on leur laisse le temps de parler à leur rythme.

De plus, il demeure important de sensibiliser les membres de son association à l'interculturalité et de la préparer à celle-ci. En effet, sensibiliser à ce sujet permet de dépasser les stéréotypes que l'on peut avoir sur autrui tout en permettant un enrichissement mutuel entre différentes cultures.

L'interculturalité permet de créer des liens en comprenant les modèles communs de comportements propres à nos parcours de vie et à notre position située, c'est-à-dire d'où on parle en termes d'expérience de vie.

Bonne Pratique 1

**ÉVÉNEMENTS
INTER-ASSOCIATIFS
PERMETTANT DE RÉUNIR
DES ÉTUDIANT·E·S
DE TOUTES NATIONALITÉS,
NOTAMMENT AVEC
LES ASSOCIATIONS
DITES "COMMUNAUTAIRES"**

Engagé·e·s & Déterminé·e·s

exemple

Depuis 2021, E&D organise **Les Rencontres des Associations de Diasporas et d'Aide aux exilé·e·s** (les RADAAE).

Ces rencontres ont pour ambition de permettre aux associations menant des projets à destination des exilé·e·s et associations de diaspora de se découvrir mutuellement.

À travers des méthodes d'éducation populaire, les participant·e·s sont invité·e·s à présenter leurs différents pays, leurs cultures, leurs projets, échanger autour de divers enjeux tels que les migrations et l'interculturalité.

Dans un esprit de mise en réseau qui est le cœur des activités d'E&D, ces RADAAE ont aussi vocation à générer des partenariats entre les associations sur des projets et/ou des réflexions communes.

Nous vous invitons au coeur des RADAAE via cet article :

<https://www.engagees-determinees.org/articles/radaee>

Bonne Pratique 2

PRÉPARER SES ATELIERS/ACTIVITÉS AVEC UN CONTEXTE INTERNATIONAL

Engagé-e-s & Déterminé-e-s

exemple

Des techniques d'animation autour du jeu et/ou du non-verbal peuvent permettre d'animer un atelier pour un public international. Pour vous aider dans la conception de ces ateliers, E&D a rédigé un guide "Technique d'Animation pour une Jeunesse Internationale Engagée" (le guide TAJINE), en collaboration avec ses partenaires marocains (le Carrefour associatif) et tunisiens (TFYE).

Le guide est un recueil de ressources pour animer un atelier et animer un groupe. Il prend en compte la communication et l'animation dans un contexte international !

Il est disponible en ligne :

<https://www.engagees-determinees.org/articles/radaee>

D'autres idées ...

- Au sein des événements du réseau ESN France, il y a souvent des anglophones. Comme l'ensemble des présentations et ateliers sont la plupart du temps en français, ESN préconise d'écrire les supports de présentations en anglais (même s'ils sont présentés en français). Des bénévoles traducteurs et traductrices peuvent aussi être désigné·e·s pour assister les anglophones !
- Lorsque vous avez l'information en amont qu'un·e participant·e ne parle pas votre langue, vous pouvez anticiper la présence de traducteur·rice·s. Mais ce n'est pas toujours le cas ! On se retrouve parfois sur le fait accompli. Dans ce cas un·e bénévole peut être attribué à la traduction, même si ce n'est pas de façon professionnelle. L'essentiel est de montrer que vous avez envie que la personne soit incluse dans votre événement.



#10

SENSIBILISER AUX DISCRIMINATIONS

Dans de nombreuses associations et réseaux d'associations, on part du principe qu'on sert l'intérêt général, que nos intentions sont bonnes et qu'on a pas envie de discriminer.

Mais même dans nos cercles altruistes et bienveillants, il peut quand même y avoir des propos, des "blagues" ou des actes qui peuvent heurter et qui n'ont pas leurs places dans nos espaces d'engagements.

Bonne Pratique 1

S'APPUYER SUR DES KITS EN LIGNE

exemple

Animafac

Depuis 2019, Animafac s'engage dans la lutte contre les discriminations. Plusieurs associations de notre réseau ont éprouvé le besoin d'agir sur ces questions c'est pourquoi au terme de plusieurs projets accompagnés de divers événements de sensibilisation et de formation nous avons pu élaborer des outils en ligne pour favoriser l'inclusion dans nos assos.

Nous vous proposons ainsi sur [le kit de campagne](#) qui regroupe [un auto-diag](#) sur les discriminations des quizz de connaissances des luttes contre [le racisme](#), [les LGBTphobies](#) ainsi que le vademecum sur les bonnes pratiques associatives contre les discriminations. Chacun de ces outils permettent de s'approprier les enjeux autour des discriminations dont celles liées à l'origine ethnique et à la race.

Bonne Pratique 2

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES LIÉS AUX RELIGIONS ET À LA SPIRITUALITÉ

En plus des discriminations mentionnées dans la **Bonne Pratique 1**, en France il existe aussi des préjugés liés aux croyances et aux pratiques religieuses.

Une enquête menée en 2020-2021 par Coexister a montré que plus de la moitié des 18-30 ans assument une identité convictionnelle (religieuse, philosophique ou spirituelle) forte, soit 20 % de plus que les générations précédentes. L'association Coexister propose des ateliers de sensibilisation visant à lutter contre les discours de haine antireligieux. Ceux-ci ont vocation à déconstruire les préjugés en informant et en luttant contre les idées fausses liées à la spiritualité. Ainsi, Coexister crée des espaces de confiance, de bienveillance et d'échange, où les différences sont considérées comme des richesses et des leviers d'engagement et où chacune et chacun est respecté dans toutes les facettes de son identité.

Enquête sur le site de Coexister :

<https://www.coexister.fr/wp-content/uploads/2023/05/2022-enquete-prejuges-coexister.pdf>

D'autres idées ...

- Le fait de mettre en place des équipes de confiance ainsi que des espaces en non-mixité favorisent l'inclusion des associations.
- Il est possible d'instaurer une "boîte à idées" sur différentes thématiques liée au bien-être et à la lutte contre les discriminations. Les personnes peuvent y partager leurs expériences vécues anonymement.
- Il est vite arrivé d'oublier les bénévoles qui ne boivent pas d'alcool lors de certaines activités (réunion entre bénévoles, soirées...) ou en raison d'une croyance. Il est ainsi important d'élargir les possibilités en parlant de "boire un verre" en évitant de faire de l'alcool une norme d'intégration dans son association.
- De la même manière, il est important de demander en amont des activités les régimes alimentaires des participant·e·s pour être sûr que personne ne se sente exclu du repas du fait de ses préférences, choix ou convictions !

chapitre 6

PLAIDOYER EN FAVEUR DE L'INCLUSION

En parallèle des actions menées en faveur d'une meilleure inclusion, nous vous encourageons vivement à vous engager dans un plaidoyer en cohérence avec celles-ci. **En tant qu'acteurs et actrices engagé·e·s, vous avez la capacité d'initier des dialogues constructifs avec les acteur·rice·s locaux·ales de votre ville, tels que les établissements d'enseignement supérieur, les CROUS ou encore les collectivités locales.**

Nous souhaitons partager avec vous une liste d'idées et de propositions qui ont été soigneusement élaborées lors des rencontres organisées dans le cadre du projet RISE. Ces propositions peuvent être présentées aux acteur·rice·s locaux·ales dans le but de les inciter à encourager l'engagement des jeunes et étudiant·e·s, malgré les obstacles auxquels il·elle·s peuvent faire face. **Il s'agira aussi de soutenir les associations dans leur démarche d'inclusivité.**

Avant de commencer, il est essentiel de comprendre ce qu'est le plaidoyer.

Le plaidoyer consiste à convaincre les autres de la pertinence de nos idées et à obtenir une action concrète de la part des pouvoirs publics.

Cela implique de formuler une demande claire. Le plaidoyer peut être mené à différentes échelles, il est donc crucial d'identifier avec précision le niveau d'intervention approprié.

une courte méthode

pour construire

et porter un plaidoyer

En premier lieu, il s'agit de définir la ou les proposition(s) que vous souhaitez défendre à travers ce qu'on appelle un argumentaire. Dans cette partie du guide, nous vous accompagnons dans cette démarche en vous présentant des propositions toutes faites.

En second lieu, il s'agit d'identifier vos allié·e·s qui peuvent soutenir votre argumentaire. Il s'agit souvent d'autres associations qui œuvrent dans le même but.

Enfin, il s'agit d'identifier les acteur·rice·s locaux·ales qui peuvent mettre en œuvre les propositions que vous demandez et ensuite de les contacter.

- Pour faire agir votre établissement d'enseignement supérieur, il peut être intéressant de contacter le bureau de la vie étudiante ainsi que les vice-président·e·s étudiant·e·s ou en charge des thématiques "Vie étudiante".
- Pour contacter votre CROUS, vous pouvez là aussi contacter les élu·e·s étudiant·e·s, les services culturels, voir les directrices et directeurs de ces établissements.
- Du côté des collectivités territoriales, il peut être intéressant de contacter votre mairie ou les acteurs et actrices métropolitain·e·s. Pour cela, vous pouvez notamment écrire aux élu·e·s en charge des questions de jeunesse et/ou de citoyenneté.

1

ACCOMPAGNER L'ENSEMBLE DES JEUNES ET DES ÉTUDIANT·E·S VERS L'ENGAGEMENT

Promouvoir une meilleure connaissance du rôle des étudiant·e·s auprès des lycéen·ne·s en encourageant l'engagement des jeunes inspiré par des acteur·rice·s engagé·e·s.

LES CONSTATS

Selon la thèse de Claire Thoury, 26% des étudiant·e·s sont bénévoles en France. Cependant, de nombreux jeunes, notamment les lycéen·ne·s qui envisagent l'université comme un lieu exclusivement dédié aux études, sont peu informé·e·s sur l'engagement étudiant. Pourtant, s'impliquer dans des activités étudiantes est essentiel pour s'épanouir, tisser des liens sociaux et développer ses compétences. Les jeunes manquent de modèles inspirants et ne sont souvent pas conscient·e·s de la valeur du monde associatif, qui peut pourtant ouvrir des perspectives professionnelles. Dans le milieu scolaire, l'engagement est souvent sous-estimé alors qu'il peut avoir un impact citoyen significatif.

ARGUMENTAIRE

Faire connaître l'importance et l'impact de l'engagement collectif et ce dès le plus jeune âge permet aux jeunes de se projeter plus facilement dans l'engagement. Cet engagement, leur permet de prendre part à des actions citoyennes : les jeunes même mineur·e·s peuvent s'engager que ce soit par le biais de dispositifs ou démarches ([Juniors Associations](#), [Service Civique](#)) ou en [étant bénévole](#). Il est possible de renforcer cet accompagnement en s'appuyant sur les dispositifs existant au sein du cursus scolaire général : les cours d'Éducation Morale et Civique et les semaines de l'engagement (dans l'enseignement général), ou l'éducation socioculturelle (dans l'enseignement agricole).

Afin de mieux faire connaître l'engagement étudiant, il peut être intéressant de vous rapprocher de structures de jeunesse locales pour organiser des conférences, des ateliers et des groupes de discussion à destination des jeunes lycéen·ne·s et collégien·ne·s. Pensez dans ces cas-là à proposer à des jeunes engagé·e·s de genre différents, d'horizons et de cursus différents.

1

ACCOMPAGNER L'ENSEMBLE DES JEUNES ET DES ÉTUDIANT·E·S VERS L'ENGAGEMENT

Assurer la promotion des dispositifs de reconnaissance de l'engagement et de valorisation des compétences

LES CONSTATS

Le manque de temps constitue un obstacle majeur pour les étudiant·e·s qui souhaitent s'engager dans des activités associatives, car les études exigent souvent une charge de travail considérable, laissant peu de temps libre pour d'autres engagements. Ainsi, certain·e·s étudiant·e·s donnent la priorité à leurs études et souvent à un job alimentaire. Il·elle·s privilégient régulièrement leur investissement dans leurs études plutôt que de s'engager dans des activités extra-académiques tel que l'engagement étudiant. Depuis la loi égalité et citoyenneté de 2017, les établissements d'enseignement supérieur ont pour obligation de valoriser l'engagement étudiant. Si de nombreuses d'entre elles le mettent en œuvre, ce n'est pas le cas de toutes et parfois de manière inégale.

ARGUMENTAIRE

Faire reconnaître cette obligation permet d'accompagner l'engagement des étudiant·e·s et ainsi aménager les emplois du temps afin qu'ils soient davantage compatibles avec la poursuite des études. Il permet aussi de reconnaître les compétences acquises favorisant ainsi la validation éventuelle d'ECTS, les savoir-faire et savoir-être attendus dans les cursus universitaires suivis par les étudiant·e·s engagé·e·s. En intégrant les actions bénévoles au sein même des l'ensemble des cursus via la mise en place d'une unité d'enseignement portant sur l'engagement, en développant des statuts de responsables associatif·ve·s étudiant·e·s, ou encore en mettant en place des Diplômes Universitaires, les établissements peuvent mettre en oeuvre une politique interventionniste pour favoriser l'engagement des étudiant·e·s quel que soit le parcours d'études ou le profil des étudiant·e·s.

2

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT D'ASSOCIATIONS INCLUSIVES

Favoriser l'accès des associations à des formations sur le thème de l'inclusion

LES CONSTATS

Au sein des associations il existe un fort besoin en formation sur les questions d'inclusion. Ce besoin concerne tou-te-s les responsables des associations ainsi que leurs bénévoles actif-ve-s. Le monde associatif étudiant rencontre les mêmes enjeux d'inclusion que ceux qui traversent la société. En effet, on constate qu'il n'est pas toujours accessible à tous les profils de jeunes et étudiant-e-s, on pense par exemple aux jeunes en situation de handicap, les étudiant-e-s internationaux-ales mais aussi les femmes ou les personnes LGBTQI+. Or, les associations ont vocation à agir pour et par ces différents profils de personnes et grâce à leur synergie font avancer le monde associatif. Malgré cela peu d'étudiant-e-s sont encore formé-e-s et la constitution même des asso.

ARGUMENTAIRE

À l'échelle nationale, il existe par exemple un plan ministériel contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des établissements d'enseignements supérieurs et de recherche s'inscrivant dans le cadre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, il vise à valoriser les actions mises en place contre les VSS notamment au sein des associations étudiantes. Il est nécessaire que les mesures portées dans ce plan soient mises en oeuvre dans l'ensemble des établissements et qu'elles ne soient pas seulement ancrées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi sur la lutte contre toutes les formes de discriminations. Les établissements ont un rôle à jouer dans la recherche de structurations associatives inclusives et en considérant les associations comme des partenaires et soutenues dans ce sens.

Vous pouvez ainsi demander à votre établissement de soutenir et développer les cycles de formations pour former des personnes à l'animation d'ateliers (inter-associatif) et ainsi obtenir un groupe de formateur-ric-e-s qui pourra sensibiliser sur les questions d'inclusion au sein de leurs associations. Différents sujets peuvent être abordés tels que le : consentement, genre, parité, handicaps, régimes alimentaires, différences culturelles et/ou religieuses ou encore le bien-être.

2

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT D'ASSOCIATIONS INCLUSIVES

**Inciter les établissements
d'enseignement supérieur
à visibiliser les associations
inclusives**

LES CONSTATS

Les associations étudiantes sont des actrices importantes de la vie étudiante d'un campus, pour autant, les étudiant·e·s n'ont souvent pas connaissance des actions de celles-ci pourtant nombreuses.

Actuellement, il n'existe que très peu de dispositifs de valorisation de la part des établissements d'enseignement supérieur et encore moins de dispositifs spécifiques pour les associations étudiantes inclusives.

ARGUMENTAIRE

En favorisant la visibilité des associations étudiantes inclusives, auprès de l'ensemble des étudiant·e·s, les établissements d'enseignement supérieur participeraient à l'accès des étudiant·e·s les plus éloigné·e·s de l'engagement, aux associations de leurs campus, et pousseraient ainsi les associations à chercher à être les plus inclusives possible dans leur gestion, leurs pratiques et leur visibilité externe.

Il peut ainsi être intéressant de demander aux établissements d'enseignement supérieur de davantage promouvoir les actions des associations étudiantes qui agissent et animent les campus. De plus, vous pouvez leur proposer de mettre un accent particulier sur les associations qui agissent en faveur d'une meilleure inclusion de tous·tes et d'ainsi valoriser leurs actions.

2

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT D'ASSOCIATIONS INCLUSIVES

Accompagner les associations à avoir une communication plus inclusive

LES CONSTATS

Les campagnes de communication des associations étudiantes ne sont pas toujours inclusives et excluent parfois certains publics qui peuvent avoir des difficultés à accéder à l'information. On pense notamment aux personnes malvoyantes ou aveugles qui ne peuvent lire les supports écrits que par synthèse vocale. On pense également aux personnes sourdes et malentendantes lorsqu'il s'agit de supports audiovisuels pour lesquels il faut veiller à proposer des sous-titres de qualité.

Dans certains cas, ces campagnes de communication peuvent parfois aussi se révéler discriminantes envers certaines personnes ou communautés. Les communicant·e·s des associations ne pensent souvent pas à mal mais manque d'outils ou de formations pour penser leurs communications de manière inclusive.

ARGUMENTAIRE

Pour toucher un plus large public dans vos communications vous pouvez demander à votre établissement de vous accompagner et vous soutenir en vous accordant des subventions spécifiques afin d'améliorer l'accessibilité de vos supports de communication (impression en braille, formation spécifique au design pour personnes daltoniennes, formation au français facile à lire et à écrire etc...)

N'hésitez pas à vous rapprocher d'acteurs et actrices concerné·e·s et ou expert·e·s pour réfléchir aux éléments d'accompagnement dont vous et sûrement d'autres associations de votre campus auraient besoin.

3

SOLLICITER DES ESPACES SUPPLÉMENTAIRES ET DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Développer des financements spécifiques pour favoriser le développement d'activités associatives inclusives

LES CONSTATS

Après la question des locaux, la question financière se pose souvent aux associations. Pour rappel, selon l'INJEP le budget moyen annuel d'une association est de 11 700 € pour les associations sans salarié·e·s. Ainsi les associations sont souvent en manque de financements et ont des difficultés à mener leurs actions sans budget. Or, l'argent est parfois indispensable pour rendre son association plus inclusive, car cela entraîne souvent des coûts supplémentaires. On pense par exemple à la traduction LSF, en braille, la vélotypie, le sous-titrage ou encore pour financer des locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. D'autre part, certains aménagements sont coûteux tels que la traduction LSF, la traduction en braille, etc.

ARGUMENTAIRE

Afin de diminuer la charge financière individuelle pour les jeunes, telle que les frais d'adhésion, les frais de déplacement ou les frais liés à la participation aux événements, vous pouvez envisager de solliciter votre établissement d'enseignement supérieur pour obtenir des financements plus importants. Cela permettrait d'encourager un plus grand nombre de personnes à s'engager dans votre association, rendant ainsi celle-ci plus inclusive, quelle que soit sa taille.

Il peut ainsi être intéressant pour vous de vous rapprocher des acteur·rice·s locaux·ales et les établissements d'enseignement supérieur afin qu'il·elle·s vous accompagnent dans votre démarche pour rendre vos activités plus inclusives.

3

SOLLICITER DES ESPACES SUPPLÉMENTAIRES ET DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Dynamiser le tissu associatif jeune et étudiant en finançant des lieux de rencontre accessibles aux associations à travers tout le territoire

LES CONSTATS

L'une des grandes préoccupations des associations jeunes et étudiantes est l'accès à des locaux. Lorsqu'une association se constitue, elle élabore souvent un programme d'activités et souvent d'événements. Que ce soit pour préparer et organiser ces événements (en permettant aux membres de se réunir) ou pour permettre d'accueillir un public extérieur, les associations doivent pouvoir avoir accès à des locaux. Or, en fonction de la taille des associations, toutes n'ont pas accès à des locaux et encore moins à des locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR) par exemple, ce qui exclut des personnes potentiellement intéressées par leurs activités.

ARGUMENTAIRE

En facilitant la mise à disposition d'espaces accessibles PMR, bien indiqué aux associations, les acteur·rice·s locaux·ales et les établissements d'enseignement supérieur favorisent l'accessibilité des publics les plus éloignés des actions associatives afin qu'elles aient les mêmes droits et puissent exercer leurs activités et ainsi favoriser l'inclusion de toutes et tous.

Il peut ainsi être intéressant pour vous de vous rapprocher des acteur·rice·s locaux·ales et les établissements d'enseignement supérieur afin de leur demander la mise à disposition de locaux accessibles à tous·tes et ce quelle que soit la taille de l'association.

Ces propositions suggèrent à des degrés différents de contribuer à transformer l'écosystème associatif, de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

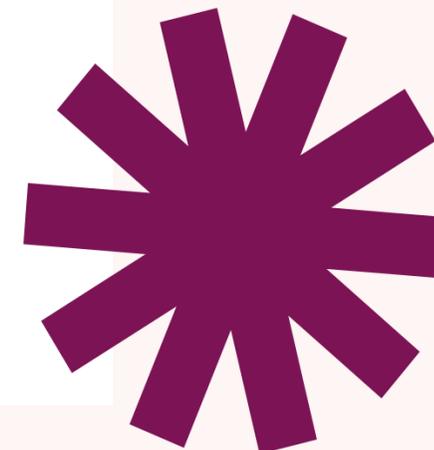
Agir dans ces espaces clés de la vie des jeunes et travailler à ce que tout le monde y soit le·la bienvenu·e et puisse être acteur·rice de citoyenneté est une vision idéale que co-porte nos associations et nos membres engagé·e·s dans ce projet.

CONCLUSION

Ce guide, bien que non exhaustif, vous propose des pistes à explorer afin de rendre vos associations les plus inclusives possibles. Nous avons abordé les questions de mixité sociale, d'inégalités socio-économiques et de discriminations en tout genre.

Changer ses pratiques et ses modes de fonctionnement prend du temps surtout quand ces agissements sont ancrés et inconscients. Ne vous sentez pas frustré·e·s de ne pas faire assez ou pas assez vite, la conscientisation d'un besoin d'évolution et de changement est déjà une étape majeure. L'important est de se rendre compte de ses failles pour pouvoir travailler dessus, progresser et inspirer les autres.

Vous pouvez nous contacter ou bien les assos dont on vous a parlé dans ce guide peuvent être des acteur·rice·s ressources, ou plus largement n'hésitez pas à vous appuyer sur d'autres associations expertes.



RISE

1ere édition
2022-2023

Rédaction
Sarah Bilot
Louise Chancelier
Claire de Sousa Reis

Relecture
Maria Ly
Florian Sapey-Triomphe

Texte sous licence cc-by-
sa

Édition numérique