

Construire des ponts d'intégration grâce au volontariat/bénévolat inclusif

Un guide qui facilite le volontariat/bénévolat inclusif

Un manuel de formation sur l'inclusion et la diversité présente et encouragée dans le volontariat/bénévolat

Index:

Introduction	2
Objectif du manuel et objectif du module de formation	3
Objectifs d'apprentissage	4
Résultats d'apprentissage	4
Programme de la session de formation et ressources d'apprentissage	5
Annexe 1: Évaluation	6



Introduction

Le volontariat/bénévolat fait considérablement partie de la vie communautaire, avec des volontaires/bénévoles à travers l'Europe entière qui ont pris la décision de consacrer leur temps et leur énergie à faire la différence dans leur communauté. Le Centre Européen du Volontariat (CEV) et France Bénévolat estiment que le volontariat/bénévolat devrait être pour tous et qu'il existe un rôle disponible pour toute personne qui souhaiterait s'impliquer et soutenir sa communauté ou ses organisations locales. Le volontariat/bénévolat inclusif vise à garantir à ce que chacun puisse contribuer au volontariat/bénévolat dans un environnement favorable et démocratique basé sur l'égalité des chances.

Faire du volontariat/bénévolat quelque chose de véritablement inclusif nécessite de chercher au-delà de la simple diversification de nos équipes de volontaires/bénévoles ; nous devons également nous assurer qu'ils représentent les communautés au sein desquelles ils s'engagent. Il ne suffit pas d'affirmer que nous sommes inclusifs ou que nous nous engageons à adapter nos pratiques pour répondre au cas par cas aux besoins spécifiques liés à l'inclusion. Au lieu de cela, de nombreux cas nécessitent une restructuration complète de nos programmes, nos stratégies et nos structures au sein de l'organisation. Cela nous permettrait de nous assurer, de manière proactive, que nous adoptons pleinement une véritable diversité et inclusivité dans nos organisations.

Le volontariat/bénévolat possède un grand potentiel pour promouvoir l'inclusion de personnes de tous horizons et de toutes situations, y compris les groupes les plus marginalisés et les plus vulnérables de la société. Souvent, les organisations faisant appel à des bénévoles/volontaires hésitent à coopérer avec des bénévoles/volontaires issus de groupes ou de milieux marginalisés, comme les personnes handicapées ou des nouveaux arrivants. En effet, ils ne savent pas toujours s'ils pourraient les coordonner suffisamment bien pour s'assurer qu'ils atteignent leur plein potentiel d'impact social positif, car ils doutent souvent de leur capacité. Dans certains cas, les membres de ces groupes marginalisés ne savent même pas qu'ils pourraient s'engager en tant que bénévoles/volontaires.

Dans toute l'Europe, l'une des inégalités les plus frappantes se situe peut-être entre les revendications d'inclusivité des organisations et la réalité sur le terrain. Il semble que dans la pratique de la gestion quotidienne des bénévoles/volontaires, peu d'organisations soient en mesure d'engager activement des bénévoles/volontaires de divers horizons et/ou de groupes défavorisés.



Ce module de formation est conçu pour être utilisé comme un outil de renforcement des capacités pour aider les gestionnaires de bénévoles/volontaires et les coordonnateurs de bénévoles/volontaires à développer des opportunités de bénévolat/volontariat ouvertes et accessibles. L'objectif de ce module est de faciliter le développement de compétences et de connaissances pour comprendre le bénévolat/volontariat inclusif (perception), se sentir habilité à suivre les problèmes mentionnés (motivation) et peut contribuer à une meilleure inclusion dans les organisations où les individus travaillent et/ou font du bénévolat/volontariat (compétences).

Objectif du manuel et objectif du module de formation

Dans le cadre du projet Citizens Engagement for Resilience - Volunteer Solidarity (CERVIS), cofinancé par l'Union européenne, ce manuel soutiendra et renforcera les organisations de volontariat/bénévolat et les initiatives de volontariat/bénévolat, par la connaissance et la compréhension du volontariat/bénévolat inclusif. Cela favorise l'action et développe un environnement plus diversifié, équitable et inclusif où le volontariat/bénévolat fleurit.

L'objectif est d'encourager tous les gestionnaires et/ou coordonnateurs de bénévoles/volontaires à saisir l'opportunité en développant des approches inclusives du talent de divers groupes en tant que bénévoles/volontaires, en offrant un environnement accueillant et inclusif au sein de vos organisations et initiatives à but non lucratif.

Ce manuel fournit des éléments de réflexion et des outils pour aider les organisations à créer un espace d'apprentissage et de discussion sur le thème du volontariat/bénévolat inclusif. Chaque activité reste ouverte et flexible pour permettre à chaque organisation/initiative de s'adapter à son propre contexte et à ses besoins.

La création d'opportunités de volontariat/bénévolat inclusif nécessite un engagement à tous les niveaux de l'organisation envers les efforts de développement durable. Nous espérons donc que vous encouragez les membres du conseil d'administration, les cadres, les coordonnateurs des bénévoles/volontaires et de la direction, les employés et les bénévoles/volontaires à lire ce manuel et à participer activement à la création et au maintien d'un environnement de bénévolat/volontariat inclusif.

Grâce à ce processus, vous pourrez explorer votre rôle dans la transformation des modèles de bénévolat/volontariat existants, l'élargissement de la gamme d'opportunités de bénévolat/volontariat que vous offrez et le renforcement des capacités pour transformer l'ensemble de la main-d'œuvre personnelle, professionnelle et institutionnelle. Ce processus couvre les aspects généraux du volontariat/bénévolat inclusif et propose des défis utiles pour vous aider à réfléchir au contexte actuel de votre organisation.



Ceci est en outre soutenu par des conseils qui vous encouragent à réfléchir à la cohérence entre la mission et les valeurs de votre organisation et le type d'opportunité de volontariat/bénévolat que vous offrez ou envisagez d'offrir.

Ce manuel comprend 7 modules thématiques (égalité des sexes, nouveaux arrivants/migrants, LGBTQIA+, minorités, handicap, âge et isolement). Vous n'êtes pas obligé d'aborder les 7 domaines thématiques, mais vous pouvez choisir de vous concentrer sur certains d'entre eux, en fonction de l'étendue des activités de votre organisation et de votre contexte sociétal.

1. Objectifs d'apprentissage

1. **Une introduction à l'inclusivité** et ses implications pour le contexte de l'UE, pour les États membres individuels et pour des secteurs spécifiques et les secteurs du volontariat/bénévolat.
2. **Découverte du bénévolat/volontariat inclusif** et comment les gestionnaires et les coordonnateurs de bénévoles/volontaires peuvent ajouter cette perspective à leurs activités, en mettant davantage l'accent sur la démocratie, l'égalité et l'inclusion.
3. **Sensibilisation** aux concepts, techniques et méthodes du volontariat/bénévolat inclusif

2. Résultats d'apprentissage

1. Les participants seront en mesure **d'identifier** les éléments et processus clés qui contribuent au volontariat/bénévolat inclusif .
2. Les participants seront en mesure de **démontrer** une connaissance et une compréhension plus approfondies du volontariat/bénévolat inclusif et de son lien avec les valeurs de l'UE.
3. Les participants **acquerront** des compétences dans l'identification des obstacles à l'inclusion et démontreront des compétences dans la création d'opportunités de bénévolat/volontariat inclusives pour des groupes identifiés spécifiques.
4. Les participants **comprendront** pourquoi ces compétences leur seront utiles et **démontreront un engagement** à suivre et à partager leurs nouvelles connaissances sur le volontariat/bénévolat inclusif dans les organisations et les initiatives auxquelles ils participent.



3. Programme de la session de formation et ressources d'apprentissage

14:00– 14:05	<p>Bienvenue, introduction et contexte</p> <p><i>Les formateurs se présenteront et expliqueront pourquoi ils dispensent cette session et dans quel contexte, c'est-à-dire le projet CEV CERVIS cofinancé par le programme CERV. Le formateur décrira l'espace de formation physique ou en ligne et expliquera les fonctionnalités clés.</i></p>
14:05– 14:35	<p>Apprendre à se connaître - Construire un groupe/Exercice brise-glace</p> <p>Technique NFE pour apprendre à se connaître, par ex. exercice de peinture de portrait.</p>
14:35 - 15:00	<p>Motivations et espérances</p> <p>Exercice pour explorer vos motivations à participer à la session de formation et vos attentes en matière de résultats. Par exemple. exercice de corde à linge pour vêtements de sport.</p>
15:00-15:15	<p>Pause café</p>
15:15– 15:20	<p>Présenter le programme et les objectifs de la formation</p> <p>Souligne clairement les attentes qui ne seront pas satisfaites à ce moment-là, ou ajustez le cours et le programme si possible pour inclure certaines des attentes exprimées.</p>
15:20 - 15:30	<p>Convenez et établissez des règles de groupe - Créez un espace de discussion sans jugement.</p>
15:30 - 16:15	<p>Introduction au volontariat/bénévolat inclusif</p> <p>Contenu théorique pour mettre tout le monde au même niveau - de quoi parle-t-on ? Inclure des définitions et des concepts clés adaptés aux contextes nationaux, en tenant compte des bases culturelles et juridiques du volontariat./bénévolat</p> <p>Retrouvez les slides ici.</p>
16:15 - 17:15	<p>Volontariat/bénévolat inclusif - aller plus loin</p> <p>Introspection, apprentissage expérientiel, jeux de rôle, etc. et d'autres méthodes d'ENF pour se concentrer sur un ou plusieurs modules thématiques en fonction de la priorité et des intérêts du groupe. Retrouvez les slides ici.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Module I : Inclusivité et égalité des genres ● Module II : Inclusivité et nouveaux arrivants/migrants ● Module III : Inclusivité et communautés LGBTQIA+ ● Module IV : Inclusivité et minorités



	<ul style="list-style-type: none"> ● Module V : Inclusivité et handicaps ● Module VI: ages??? ● VII Geographically / socially isolated? ●
17:15 - 17:30	<p>Plans d'action personnels - peuvent inclure les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Préparation organisationnelle (attitudes, volonté, engagement) ● Rassembler/égaliser les connaissances ● Politiques et lignes directrices du programme ● Formulaires d'admission des bénévoles/volontaires ● Procédures de gestion des bénévoles/volontaires ● Délimitation des rôles et des responsabilités ● Besoins de formation et de soutien du personnel ● Ressources nécessaires <p>Consultez vos profils de bénévoles/volontaires tous les mois de juin et de décembre pour vous assurer que vos bénévoles/volontaires reflètent les caractéristiques démographiques de votre communauté.</p>
17:30– 18.00	<p>Évaluation de la session de formation (système UE) / Validation des apprentissages</p> <p>Résumé et conclusions</p>

Annexe 1: Évaluation

Pourquoi est-il important d'évaluer?

- Il est important d'évaluer le travail réalisé ensemble en abordant des aspects tels que :
- Groupe de travail
- Créer un environnement confortable qui permet l'ouverture et le partage
- Connaissances accumulées
- De nouvelles voies que l'organisation peut suivre et emprunter

Façons d'évaluer

Les évaluations peuvent être menées de différentes manières, des exercices physiques aux activités cérébrales. Voici quelques exercices/outils/activités qui peuvent être utiles pour l'auto-évaluation. Ces matériaux doivent coïncider avec la proactivité et les capacités des participants, afin que l'inclusion au sein de l'organisation soit garantie.

- Questionnaire d'auto-évaluation via Google Form ou d'autres outils en ligne.



#CERVIS

Project No. 101051597

(Revealing European Values In Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

-
- Utilisation des cartes Dixit : tous les participants choisissent une carte Dixit qui représente le mieux l'expérience qu'ils ont vécue. Puis, en s'appelant les uns après les autres, ils présentent les raisons pour lesquelles ils ont choisi cette carte en particulier.
 - Évaluation sur le Web : à l'aide d'une ficelle, les participants sont assis/debout en cercle. Un participant prend le rouleau de cordes et le passe autour de son poignet tout en disant comment l'expérience a été pour lui. Ils lancent ensuite le rouleau de cordes à un autre participant qui fait de même. Le processus se poursuit jusqu'à ce que tous les participants aient exprimé leurs ressentis et leurs idées. Le résultat est une « toile d'évaluation » qui représente le fait que l'expérience n'aurait pas été possible sans la contribution de tous les participants. En même temps, cela reflète la façon dont la société devrait fonctionner, montrant comment ils ont créé un environnement sûr pour partager et échanger des pensées ensemble.
 - Le graphique 4Ds : les participants sont tous debout sur une ligne. À gauche se trouve la fin de la réponse « positive » tandis qu'à droite, la réponse « négative ». Après chaque question d'évaluation des formateurs/modérateurs de discussion a été posée, les participants se déplacent vers la gauche ou vers la droite en fonction de leur réponse. Plus ils s'éloignent de la ligne centrale, meilleur ou pire est leur sentiment envers le sujet de la question. Chaque participant peut également partager les raisons de ce positionnement.

Questions

Les questions d'évaluation ne doivent pas seulement porter sur l'expérience de formation, mais doivent également permettre aux participants d'effectuer une analyse interne au sein de leur organisation et de son environnement (communauté, société, etc., niveau national).

Par exemple:

- L'analyse entreprise est-elle utile pour développer une compréhension de la manière dont nous pouvons améliorer notre travail sur l'inclusion ?
- Avons-nous pu réfléchir avec des approches ouvertes et inclusives ?
- Pour les aspects manquants ou les problèmes que nous pouvons identifier, pouvons-nous proposer une solution à court/moyen/long terme ?
- Est-ce que je me sens entendu et impliqué dans la discussion ?
- Quelles améliorations pouvons-nous apporter à notre organisation en termes d'inclusivité (abordant les sujets des modules que vous avez mentionnés) ?

