

RESTITUTION RENCONTRES DE LA VIE ASSOCIATIVE

25 mars 2025 | Hôtel de Ville de Versailles

CONTEXTE DE L'ÉVÉNEMENT

En 2022, la Ville de Versailles a organisé sur son territoire un [Observatoire Local de la Vie Associative](#), avec le soutien du RNMA - Réseau National des Maisons des Associations. Cette grande enquête a permis de mettre au jour un panorama complet de la vie associative versaillaise : composition des associations, état financier, bénévolat... Ces différents constats nous ont aidés à faire émerger des problématiques communes et à affiner notre offre d'accompagnement en fonction. La restitution de ce travail de recherche s'est concrétisée par l'organisation de la première édition des Rencontres de la Vie Associative, avec, en 2023, un focus sur les relations entre les associations et les pouvoirs publics. L'année d'après, la Ville invitait de nouveau les associations à se réunir et proposait une réflexion sur la place des jeunes dans les gouvernances associatives.

En 2025, l'inclusion a été mise au centre des débats. Le choix de ces thématiques est lié aux réalités terrains des acteurs associatifs de Versailles : nous constatons notamment que les gouvernances associatives sont trop souvent stéréotypées (le Président est un homme à 60 %, de plus de 60 ans à 50 %) et que les bénéficiaires sont très peu inclus dans les processus décisionnels. L'adoption d'une posture réflexive et un travail d'amélioration de nos pratiques sont ainsi indispensables pour permettre une vie associative plus inclusive. Enfin, il s'agit, pour les associations, comme pour les entreprises ou les particuliers, d'avoir connaissance et de respecter la loi :

"Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée."
article 225-1 du Code Pénal.

Parce qu'il est essentiel que chaque association puisse être un lieu d'accueil, d'échange et de solidarité, accessible à tous, sans exception, la Ville de Versailles remercie l'ensemble des bénévoles pour leur présence lors de cette troisième édition des Rencontres de la Vie Associative, et pour leur engagement au quotidien sur le territoire versaillais.

CONTENU DE L'ÉVÉNEMENT

Conférence

L'INCLUSION ET LES ENSEIGNEMENTS À EN TIRER DANS LE MILIEU ASSOCIATIF

Coanimée par Philippe EYNAUD du Haut Conseil à la Vie Associative, Cécile AFANYAN POULHAZAN du Mouvement Associatif Île-de-France et Manuel GARCIA de Benenova

Les enjeux de la diversité dans le monde associatif sont aujourd'hui plus que jamais au cœur des préoccupations. À l'image de la société, les associations font état d'inégalités marquantes, notamment dans leur gouvernance. Malgré une forte présence féminine parmi les salariés, les postes de direction bénévole restent dominés par des hommes, âgés et issus de catégories socio-professionnelles supérieures. L'évolution du bénévolat, plus court, plus épisodique, fait partie des causes de ce manque de diversité dans la gouvernance associative, car l'engagement dans des tâches concrètes est privilégié par rapport à la gestion administrative des associations, jugée trop éloignée de la cause. Cette évolution impacte les trajectoires d'engagement et limite la diversité dans les instances décisionnelles.

Face à ces constats, il devient primordial de repenser les pratiques au sein des associations pour accueillir la diversité et assurer l'inclusion de toutes les parties prenantes. En ce sens, le partage d'expériences et l'intelligence collective sont des leviers essentiels pour qu'une remise en question ait lieu et que la co-construction de solutions adaptées aux réalités terrains des associations se fasse. Dans une logique de fédération d'un monde associatif solidaire, le Mouvement Associatif fédère plus de 700 000 associations en France et œuvre au développement d'une politique de vie associative à la hauteur des enjeux qu'elle représente, pour tendre vers une société plus juste, plus durable et plus humaine. Présent dans les instances de décision à l'échelle nationale, il est un interlocuteur reconnu des pouvoirs publics et agit pour encourager les dynamiques associatives, en coconstruisant des temps d'échanges, d'information, de travail, pour avancer collectivement sur les enjeux communs aux associations. Le Mouvement Associatif vient notamment en aide à ses membres pour les outiller concrètement, avec, par exemple, la mise au point d'un indicateur : l'Inclusiscore (*voir le contenu de l'atelier thématique dédié, page 7*). En tant qu'association, prendre part à des réseaux tels que celui-ci est un premier pas vers une vie associative plus inclusive.

En outre, dans la gestion associative, plusieurs axes de travail peuvent être identifiés :

1. Représentation et représentativité : il est clair que les instances de gouvernance doivent être capables de représenter la diversité des parties prenantes des associations (diversité générationnelle, de genre, culturelle, sociale, etc.), mais il ne suffit pas d'avoir une présence dans les débats pour ce faire ; il faut assurer une réelle participation, notamment pour les personnes en situation d'exclusion.
2. Outillage de la gouvernance : l'usage d'outils collaboratifs comme l'organisation horizontale, la sociocratie, et les ateliers participatifs peut faciliter une gouvernance plus inclusive. Les outils numériques doivent être utilisés avec précaution, en tenant compte de la fracture numérique qui peut exclure certaines populations.

3. Partage du pouvoir : le partage du pouvoir est fondamental pour assurer la diversité, notamment en limitant la durée des mandats pour encourager les jeunes à prendre des responsabilités. L'adaptation des statuts d'une association, pour y inclure des principes de parité, de limitation des mandats, et de clarification des processus décisionnels, permet de favoriser une gouvernance plus équitable. Les modèles de gouvernance collégiale et de co-présidence sont vus comme une solution pour mieux partager les responsabilités et rendre l'organisation plus démocratique.
4. Accompagnement des trajectoires d'engagement : l'accompagnement des bénévoles à travers des processus d'accueil, d'information, de formation, et de validation des acquis, de mentorat pour une montée en responsabilité progressive, est un levier d'inclusion indispensable. L'aspect convivial de l'engagement est également primordial : on devient bénévole pour aider et défendre une cause, mais on reste engagé pour les liens sociaux créés avec d'autres bénévoles.

Plus spécifiquement sur ce dernier point, le tissu associatif français comprend de vrais moteurs pour une transition vers une vie associative inclusive, tels que Benenova, qui facilite l'engagement citoyen en coordonnant des missions de bénévolat ponctuel et accessible à tous (sans distinction liée aux compétences, basé sur des actions courtes et collectives). Cette association met en place des programmes de bénévolat inclusif pour des personnes en situation de précarité, d'exil, de handicap, via un accompagnement sur mesure, et incite au changement de regard sur le rapport traditionnel aidant-aidé : le bénévolat ne doit pas être un privilège mais un droit accessible à tous. Pour ce faire, l'association propose une méthodologie en 5 points :

1. S'informer, se former, sensibiliser : donner la parole aux personnes concernées, en faisant appel à des personnels, aux proches-aidants, pour comprendre les envies, les difficultés, lever les présomptions d'incompétence et casser les biais cognitifs qui empêchent d'instaurer la confiance, le dialogue et l'écoute.
2. Accueillir : faire en sorte que toute personne volontaire se sente reçue avec chaleur et bienveillance, pour donner envie de s'engager et fidéliser les bénévoles.
3. S'adapter : renverser la balance de l'adaptation, qui penche classiquement du côté des personnes dites vulnérables et forcées de prendre sur elles, pour faire preuve de compassion et expérimenter de nouveaux formats en adéquation avec les difficultés et les besoins de ces personnes.
4. Ajuster : l'inclusion n'est pas un sprint mais une course d'endurance, il est nécessaire d'accepter que la démarche prenne du temps et n'est pas simple.
5. Valoriser : remercier l'engagement et la volonté d'agir des personnes, un marqueur essentiel pour que le bénévolat soit une relation à double sens.

En conclusion, l'inclusion dans le monde associatif n'est pas un objectif lointain, c'est une posture, un choix qu'il est primordial de faire pour permettre à chacun de trouver sa place en créant les conditions pour.

Atelier thématique

L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE ET LE VOLONTARIAT, VECTEURS D'INCLUSION

Coanimé par Véronique DUSSAIX de France Bénévolat et Solène REAL de Unis-Cité

Dans le monde associatif, lui-même reflet de la société, il existe une multitude de facteurs d'exclusion (handicap, origines ethniques, orientation sexuelle, statut socioéconomique...), à prendre en compte pour engager une démarche d'amélioration collective des pratiques, en faveur d'un fonctionnement davantage inclusif.

Davantage inclusif, c'est-à-dire qui permette à tout un chacun d'être considéré, sans discrimination, et au regard des difficultés traversées. L'inclusion devient ainsi un chemin vers l'intégration. Ce chemin est certes parsemé d'épreuves – pour inclure chacun dans sa spécificité, il faut commencer par lever les freins à son accueil – mais les solutions sont nombreuses.

Les projets associatifs en eux-mêmes peuvent être le point de départ de l'inclusion : ils sont la matérialisation écrite de l'esprit d'une association, ses valeurs, son engagement... En tant que type d'organisation solidaire par essence, puisque fondée sur la base d'une mise en commun de compétences au service d'une cause non lucrative, et d'une gestion désintéressée, l'association loi 1901 peut et doit ainsi être pensée comme un espace inclusif.

D'abord, au travers de son modèle économique reposant en priorité sur le bénévolat. L'engagement bénévole peut servir de tremplin vers l'inclusion :

- Pour des personnes en marge de la société ayant besoin d'exercer une activité sans contrepartie, simplement pour opérer un retour progressif vers le collectif ;
- Pour des personnes aux profils atypiques ayant des compétences sous-estimées à mettre à profit pour construire une relation gagnant-gagnant-gagnant, pour l'association, pour le bénévole, pour les bénéficiaires ;
- Pour des personnes stigmatisées ayant besoin de rejoindre un mouvement qui les accepte telles qu'elles sont afin de développer leur confiance en elles.

Les dirigeants associatifs ont tout intérêt à se saisir de l'opportunité que représente l'engagement bénévole pour transitionner vers un fonctionnement interne inclusif, notamment car le bénévolat est façonnable. L'adaptation aux profils des bénévoles demande certes de faire preuve de créativité, mais le retour sur investissement est non négligeable. Plusieurs actions peuvent être mises en place pour ce faire :

- Proposer des missions ponctuelles et/ou de courte durée : de nombreuses personnes témoignent d'une volonté de s'engager mais d'une incapacité à le faire sur le long terme, ou bien d'un besoin d'aménagement temporel pour répondre à des besoins physiologiques spécifiques (difficulté à se tenir debout, problématiques cognitives...). En repensant les exigences envers les bénévoles, les dirigeants associatifs peuvent augmenter leurs chances de recruter et réduire les risques d'insatisfaction de celles et ceux qui s'engagent auprès d'eux.

- Faire preuve de souplesse et changer de perspective lors de la définition des missions et/ou lors du choix des candidats : les bénévoles doivent être perçus comme des ressources et non comme des moyens ; aussi, leur recrutement est à effectuer dans une logique valorisante, sans perdre de vue que leur objectif premier, en tant que volontaires, est le « plaisir de donner ».

Atelier thématique

CONNAISSANCE DES PROBLEMATIQUES D'EXCLUSION ET CROISEMENT DES SAVOIRS : ALLER VERS POUR MIEUX INCLURE

Coanimé par Bernard ALIBERT de ATD Quart-monde et Jacques-Yves BECQUART des Voisins Solidaires de Versailles

Bien qu'il y ait encore beaucoup à faire pour arriver à un monde associatif profondément inclusif, les associations agissent d'ores et déjà pour mieux inclure, au travers de différents processus, mécanismes, bonnes pratiques, qu'il est intéressant d'analyser pour s'en inspirer.

Le cas d'ATD Quart-monde peut servir d'exemple : cette association, créée en 1957 pour l'Aide à Toute Détresse, aujourd'hui Agir Tous pour la Pauvreté, vise à rassembler celles et ceux qui veulent s'engager pour mettre fin à la précarité, pour une société plus juste, qui respecte les droits fondamentaux et l'égalité de dignité de toutes et tous. Au-delà de son projet associatif solidaire et se voulant inclusif, ATD Quart-monde a mis en place des modes d'action pour vaincre la crainte de la différence et permettre d'inclure de façon très concrète, d'abord en connaissant l'autre.

1. Agir sur le terrain AVEC des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion : c'est le mode d'action principal de l'association, qui consiste en l'écoute des personnes accompagnées. Cette écoute se fait via des groupes de parole notamment, des enquêtes (la dernière ayant eu lieu entre 2017 et 2019) ; mais aussi le croisement des savoirs, c'est-à-dire la mise en commun de travaux de chercheurs avec des témoignages de personnes pauvres. ATD Quart-monde met aussi en place des groupes de pairs, pour permettre aux personnes accompagnées, qui sont dans une souffrance certaine, de sortir de l'isolement. L'écrit, au travers de « notes mensuelles 'de l'écriture à la connaissance' » est enfin un mode de transmission de la connaissance utilisé par les personnes accompagnées au sein de l'association, qui sont par ailleurs incluses dans des formations pour se faire connaître des bénévoles et créer du lien avec eux.
2. Agir auprès de l'opinion publique pour transformer le regard porté sur les pauvres et appeler la société à s'engager dans le combat contre la misère.
3. Agir auprès des institutions et des politiques pour faire changer les lois et faire évoluer les pratiques, en partant de l'expérience des personnes précaires.

Le cas des Voisins Solidaires de Versailles peut également servir d'exemple : il s'agit d'une association créée en 2018 pour « accueillir et aider à l'intégration des personnes en difficultés, en particulier les migrants », dont l'activité est concentrée sur 4 axes.

1. L'inclusion par le sport, au travers de la création de l'équipe de football Le Phénix, qui s'entraîne tous les dimanches matin et comprend une trentaine de jeunes.
2. L'inclusion par les sorties culturelles, organisées 2 fois par mois à destination d'une quinzaine de personnes, dans des musées, monuments...
3. L'inclusion par l'apprentissage de la langue française, via des cours de FLE, 1h par semaine.
4. L'inclusion par l'hébergement d'urgence, plus que nécessaire dans des situations de précarité extrême, avec une priorité donnée aux femmes avec ou sans enfants et avec ou sans conjoint, organisé de suite en familles à Versailles et alentours ou dans des hôtels, pour éviter aux personnes accueillies de finir à la rue.

Dans la même veine qu'ATD Quart-monde, les Voisins Solidaires de Versailles ont un objectif clef : le logement est un droit et les hommes, femmes et enfants migrants doivent être respectés et conserver leur dignité. De cet objectif découlent des modes d'action similaires, d'abord celui de l'action sur le terrain, avec une dimension très pratico-pratique puisque cette association apporte des solutions matérielles aux personnes accompagnées, qui sont certes temporaires mais servent de tremplin pour rebondir dans des situations de détresse sociale.

Les cas de ces deux associations montrent que l'action bénévole est un moyen très précieux pour lutter contre l'exclusion des personnes. L'interconnexion entre associations peut par ailleurs être un moyen de faire naître des initiatives inclusives : il pourrait être intéressant d'imaginer une collaboration entre ATD Quart-monde et les Voisins Solidaires de Versailles, par la création d'une seconde équipe de football commune, par exemple.

Atelier thématique

DE BÉNÉFICIAIRE À MEMBRE ACTIF : L'INCLUSION DANS LE FONCTIONNEMENT INTERNE ASSOCIATIF

Co-animé par Philippe DOMERGUE de AMD Yvelines et Marie-Antoinette THOMASSET de Relais Étoiles de Vie

Au-delà de l'inclusion par la mise en œuvre d'actions spécifiques destinées aux personnes accompagnées, les associations peuvent être le moteur d'une inclusion par la responsabilisation de ces personnes accompagnées, en leur permettant de devenir elles-mêmes bénévoles. En tant que bénéficiaires, les personnes accompagnées sont bien souvent stigmatisées : leurs profils fragilisés sont a priori perçus comme incapables d'un passage au statut de bénévole. Par ailleurs, les bénéficiaires peuvent eux-mêmes se contraindre en n'osant pas exprimer leur envie d'agir et de prendre pleinement part à l'action associative. La situation de certaines personnes accompagnées est parfois tellement complexe que l'idée d'un engagement peut faire peur ; et certains cas peuvent aussi faire état d'un conflit d'intérêt, si le bénéficiaire touche une aide alimentaire par exemple, celui-ci ne peut pas devenir également membre actif.

Toutefois, il n'est pas impossible de tendre la main vers une personne accompagnée pour qu'elle devienne bénévole.

D'abord, en considérant que si tous les profils ne sont pas compatibles avec toutes les missions, ces missions peuvent être pensées autrement, pour trouver des tâches adaptées aux spécificités de chacun, et permettre une action collective inclusive par ce biais. Ensuite, en donnant la parole aux bénéficiaires pour connaître leurs envies, identifier leurs compétences et faire en sorte qu'elles se sentent considérées de façon égalitaire ou équitable. De là, les associations peuvent expérimenter divers mécanismes pour permettre le passage du statut de bénéficiaire à membre actif, dans une logique inclusive :

- En ouvrant la possibilité d'adhésion associative aux bénéficiaires, à hauteur de leurs moyens ;
- En proposant une rétribution aux bénéficiaires qui s'engagent activement dans l'association (proposer des moments de convivialité, par exemple) ;
- En formant les bénéficiaires qui souhaitent agir au sein de l'association (via des parcours adaptés, avec des partenaires) ;
- En accordant une importance au vocabulaire et en inscrivant cet esprit inclusif dans les statuts associatifs (par exemple, chez ATD Quart-monde, les bénéficiaires sont appelés les « militants » et les accompagnants sont appelés les « alliés ») ;
- En mettant en place un cadre et des règles compréhensibles de tous (règlement intérieur, charte de vivre ensemble...).

Atelier thématique

DÉBAT MOUVANT AUTOUR DE L'OUTIL INCLUSISCORE

Animé par Mehdi AL BOUFARISSI du Mouvement Associatif

L'outil Inclusiscore a vu le jour à la suite de constats faits par la commission « Engagement » du Mouvement Associatif. Cette commission est partie du principe que les associations ne sont pas inclusives par nature : elles présentent les mêmes cas d'inégalités et de discriminations que dans le reste de la société, et ce de façon encore plus creusée au niveau de leur gouvernance. Il est donc nécessaire de se questionner :

- Comment mobiliser, en tant que bénévoles associatifs, les personnes éloignées de l'engagement ?
- Quelles pratiques mettre en place pour lutter contre les discriminations au sein des associations ?
- Comment faciliter la prise de responsabilités ?

Un groupe de travail a été créé pour mettre au point l'Inclusiscore, dont l'objectif est de permettre un autodiagnostic associatif, afin d'évaluer ses propres pratiques autour de 3 axes : le projet associatif, l'ouverture à toutes et tous, la gouvernance. En utilisant l'outil, les associations répondent à 8 questions par axe et se notent progressivement, pour obtenir un score total sur 132 points, qui les situe par rapport aux autres associations répondantes. Aujourd'hui, l'outil a été utilisé par 2000 associations, et la moyenne est de 84/132 points. Pour utiliser l'Inclusiscore, [cliquez ici](#).