



ETUDE - ACTION

La place des personnes en situation de handicap dans l'engagement bénévole

Ateliers du Bénévolat, 20 octobre 2016

Rapport de synthèse de l'étude-action menée par

Quentin LALLEMENT, stagiaire de l'Université LILLE 1,
sous la direction de Dominique THIERRY, Président d'Honneur de France Bénévolat,
à l'initiative de la Commission Inter-Associative de France Bénévolat
représentée par Hubert PENICAUD, Vice-Président National de France Bénévolat

Sommaire

INTRODUCTION A L'ÉTUDE-ACTION	4
1. Origines de l'Étude-Action	4
2. Objectifs poursuivis	5
3. Méthodologie utilisée	5
4. Parties prenantes mobilisées et membres du jury	6
QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?	7
1. Conception et définition du handicap	7
2. Quelques éléments chiffrés	8
SYNTHÈSE SUR LES ASSOCIATIONS CANDIDATES ET LES MISSIONS BÉNÉVOLES PROPOSÉES	9
1. Synthèse sur les associations candidates	9
2. Synthèse sur les missions bénévoles proposées	9
POURQUOI FAVORISER L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?	11
1. Le constat de départ des associations candidates	11
2. L'intérêt de l'engagement bénévole pour les personnes en situation de handicap	11
3. L'intérêt de l'engagement bénévole pour les associations	13
COMMENT FAVORISER L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?	16
1. Le travail en amont de l'engagement	16
2. L'accessibilité et l'adaptation de l'environnement	18
3. L'accompagnement et le suivi par des personnes « valides »	21
4. La valorisation de l'engagement bénévole	23
5. Les actions de formation	24
6. Les actions de communication	24
7. La question de la mixité sociale	25
8. Le rôle des associations intermédiaires	25
CONCLUSION DE L'ÉTUDE-ACTION	27
<hr/>	
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIONNÉE	29
1. Références citées	29
2. Pour aller plus loin	29
ANNEXE 1 : LISTE DES ASSOCIATIONS CANDIDATES	30
ANNEXE 2 : EXTRAITS DU DOSSIER DE CANDIDATURE	34
<hr/>	
PARTENAIRES FINANCIERS, OPÉRATIONNELS ET ASSOCIATIFS	36
<hr/>	

Introduction à l'étude-action

1. ORIGINES DE L'ÉTUDE-ACTION

Les origines de cette étude-action sont multiples et ce projet s'est construit dans la durée :

- **en 2013**, dans le cadre de la CIA¹ de France Bénévolat, une étude-action est lancée sur la place des « bénéficiaires » dans les Projets Associatifs². L'objectif était de déterminer dans quelle mesure et à quelles conditions ces « bénéficiaires » pouvaient être davantage « parties prenantes ». Cette étude-action a été restituée en 2014 et interpelle l'ensemble des associations : on y trouve à la fois une référence à « l'Éducation Populaire » et une réflexion sur les risques de dérives « consuméristes ». Elle constitue également le point de départ d'un travail toujours en cours sur la « pédagogie de l'engagement » ;
- **en 2014**, un important travail de synthèse a été réalisé : « *L'engagement bénévole en perspective !* ». On insiste particulièrement sur les finalités inclusives et éducatives du bénévolat (qui n'est pas qu'une ressource indispensable au développement associatif). A ce titre, la CIA décide de rédiger « une Tribune », signée par 50 grands réseaux associatifs, qui constitue une parole collective du « Monde Associatif » ;
- **en 2015**, le Réseau des Associations Régionales des ESAT³, sous l'impulsion de l'ARESAT Bretagne, organise un congrès sur la retraite dans les ESAT. Dominique THIERRY, Président d'Honneur de France Bénévolat, est invité pour intervenir sur les conditions de la transition travail/retraite. Des Actes intitulés « *Un avenir après le travail* » sont rédigés et diffusés⁴ et soulignent l'extrême difficulté, pour les personnes en situation de handicap, de trouver des missions bénévoles (ce qui illustre « la triple peine » : quitter son travail, quitter son foyer et ne pas « avoir le droit d'être utile à la Société ! ») ;
- **toujours en 2015**, est adopté le nouveau plan stratégique de France Bénévolat : « Ambitions 2020 ». Parmi les 12 champs d'actions proposés, de nouveaux programmes sociétaux et solidaires voient le jour. Sous ce terme (et à l'instar de Solidâges21®), France Bénévolat souhaite mobiliser des bénévoles et des collectifs inter associatifs sur de grandes thématiques sociétales prioritaires. La question des personnes en situation de handicap dans le bénévolat s'impose alors comme une évidence.

¹ CIA : Commission Inter Associative.

La CIA est une commission permanente, composée d'une trentaine de grandes associations nationales membres de France Bénévolat. Elle se réunit environ tous les deux mois et constitue un lieu privilégié d'échanges de pratiques entre ces associations et un lieu de réflexion et de recommandations sur l'engagement bénévole associatif.

² Etude-action disponible sur www.francebenevolat.org

³ ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail.

⁴ Actes disponibles sur www.differentetcompetent.org

2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Cette étude-action a pour objectifs de :

- **recenser les pratiques associatives en matière d'accueil et de participation** des personnes en situation de handicap dans des activités bénévoles ;
- **susciter l'intérêt** du monde associatif sur la place des personnes en situation de handicap dans des activités bénévoles ;
- **« donner à voir » par de l'enrichissement** réciproque entre l'association et des bénévoles en situation de handicap ;
- **valoriser, encourager et essaimer** ces pratiques d'accueil et de participation dans la France entière.

Il s'agit de mobiliser les associations (dans leur diversité) sur leur envie et leur capacité à accueillir et à assurer la participation des personnes en situation de handicap qui souhaitent devenir bénévoles (dans la diversité des modes d'engagement et des missions possibles). Dans ce sens, cette étude-action interroge toutes les associations, et les réponses apportées par les unes ou les autres peuvent intéresser toutes les structures. Plus globalement, l'enjeu est d'aller dans le sens du « bénévolat pour tous ! » et d'œuvrer, d'une manière utile et originale, à l'application de la loi de 2005¹ « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Au total, 71 « bonnes pratiques » ont été identifiées² et sont utilisées dans ce rapport de synthèse pour l'analyse empirique.

3. MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Du 1^{er} mars au 30 juin 2016, cette étude-action a pris la forme d'un « Appel à Initiatives » au cours duquel les associations pouvaient candidater à partir d'un dossier formalisé *ad hoc*³. L'objectif était d'identifier toute action volontariste, structurée et réelle, même modeste, ou des intentions a minima formalisées dans des documents internes/externes des associations portant notamment sur les champs suivants :

- **une réflexion politique** au sein de l'association sur les types de missions et/ou de projets individuels/collectifs prenant en compte des situations de handicap (travaux explicites et formalisés du Conseil d'Administration ou de l'Assemblée Générale Ordinaire) ;
- **des supports de communication** sur le projet associatif accessibles aux personnes en situation de handicap : des missions bénévoles, des projets spécifiques, etc. (vidéos, affiches, messages réseaux sociaux, expositions, etc.) ;
- **des pratiques d'accueil, d'accompagnement, de tutorat et/ou de parrainage** dans l'association prenant en compte le handicap ;

¹LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (source : <https://www.legifrance.gouv.fr>).

²Confère Annexe 1 : Liste des associations candidates.

³Confère Annexe 2 : Extraits du dossier de candidature.

- **des projets** confiés à des personnes en situation de handicap ;
- **la participation** de personnes en situation de handicap **aux instances de gouvernance et de décision de l'association** ;
- **des dispositifs de reconnaissance de l'engagement** des personnes en situation de handicap dans l'association (valorisation individuelle et collective, en particulier au travers de la mise en œuvre du Passeport Bénévole® de France Bénévolat¹).

« L'initiative » présentée devait alors répondre aux critères de validité suivants :

- être celle **d'une association** et concerner **des bénévoles en situation de handicap** ;
- être **déjà réalisée, en cours de réalisation ou seulement à l'étape de projet** (a minima formalisée dans des documents internes/externes) ;
- cibler **l'accueil et la participation** de personnes en situation de handicap et viser leur engagement bénévole dans l'association candidate.

4. Parties prenantes mobilisées et membres du jury

Dans le cadre de cette étude-action, **les partenaires financiers et opérationnels** sont :

- La Mutuelle CHORUM² ;
- La Fondation SNCF³ ;
- La Mutuelle Malakoff Médéric⁴ ;
- Harmonie Mutuelle⁵.

Des **partenaires associatifs** ont également été mobilisés dans le cadre de cette étude-action :

- L'Association des Paralysés de France⁶ (APF) ;
- L'Association Régionale des Etablissements et Service d'Aide par le Travail de Bretagne⁷ (ARESAT Bretagne) ;
- Les Papillons blancs de Paris⁸ ;
- L'Union Nationale des Aveugles et des Déficients Visuels⁹ (UNADEV).

Pour plus d'informations :

¹www.passeport-benevole.org, ²www.chorum.fr, ³www.fondation-sncf.org, ⁴www.malakoffmederic.com,
⁵www.harmonie-mutuelle.fr, ⁶www.apf.asso.fr, ⁷www.differentetcompetent.org, ⁸www.apei75.fr, ⁹www.unadev.com.

Qu'est-ce que le handicap ?

1. CONCEPTION ET DÉFINITION DU HANDICAP

Pour comprendre le « handicap », nous avons choisi la **définition proposée par l'article L.114¹ du CASF², modifié par la loi de 2005**, pour en retenir les éléments essentiels :

- le handicap engendre une « limitation » et une « restriction » ;
- il dépend du contexte environnemental dans lequel évolue l'individu ;
- il est d'une ampleur et d'une durée variables et plus ou moins importantes ;
- il peut être de nature physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique ;
- il peut être singulier (handicap) ou pluriel (polyhandicap).

A l'origine de cette définition se trouve des travaux académiques canadiens (Fougeyrollas, 2010), repris par l'OMS³ qui a créé en 2001 l'actuelle conception internationale du handicap : la CIF⁴. Initialement considéré comme une situation individuelle vécue indépendamment de tout environnement (physique et social), le handicap est dorénavant **un concept contextuel et dynamique** :

- **contextuel**, car il ne faut plus parler de « personnes handicapées » mais de « personnes en situation de handicap » : le handicap résulte d'un environnement inhospitalier au sein duquel agit l'individu. Un ensemble de caractéristiques et de facteurs (de la personne elle-même, et de son environnement) peuvent alors limiter, voire empêcher son action et sa participation sociale et sociétale ;
- **dynamique**, car pour parler de « situation de handicap », sont pris en considération les problèmes de santé de l'individu, ses caractéristiques personnelles et celles environnementales à un « instant T ». L'ensemble de ces éléments évoluent dans le temps et dans l'espace, en conséquence de quoi un individu peut être en « situation de handicap » à un moment et dans un lieu précis, sans l'être pour autant plus tard et à un autre endroit.

Par conséquent, parler de « situation de handicap », c'est parler du **contexte évolutif** où se trouve l'individu ; et vouloir agir sur cette situation (c'est-à-dire rendre possible son action et sa participation sociale), c'est avant tout **adapter l'environnement** (physique et social), l'objectif étant de rendre autonome, d'assurer l'épanouissement et la pleine et entière citoyenneté des personnes en situation de handicap, en prenant en considération leurs souhaits et leurs désirs.

¹Article L.114 du Code de l'Action sociale et des Familles : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (source : www.legifrance.gouv.fr).

²CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles.

³OMS : Organisation Mondiale de la Santé.

⁴CIF : Classification Internationale du Fonctionnement de la santé et du handicap.

2. QUELQUES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

En termes de chiffres, et au niveau de **la France**, l'enquête HID¹ (1998-1999, traitée par Mormiche, 2000) précise qu'entre 2,3 et 5 millions de français sont en situation de handicap. Pour l'INSEE (2010), si « seulement » 2,9 % de la population est reconnue² en situation de handicap, c'est au total 16 % de la population française qui est concernée. En ce qui concerne leur intégration socio-professionnelle, d'après la DARES³ (2008 ; 2009), le taux d'activité et d'emploi sont deux fois moins importants, et le taux de chômage deux fois plus élevé pour les personnes reconnues comme « handicapées » par rapport aux « valides »⁴. Enfin, les personnes en situation de handicap sont peu, voire pas diplômées, exercent des professions de CSP⁵ inférieures, et ont un niveau de vie davantage précaire, ce qui rend difficile l'accès aux soins, au logement, ou encore à la consommation. Mis au banc de la Société, les personnes en situation de handicap sont également victimes de nombreuses discriminations (Bouvier & Niel, 2010).

Au niveau de l'Union Européenne, une personne sur six est en situation de handicap, et ce sont environ 80 millions de personnes qui sont limitées dans leur participation sociale, sociétale et économique (Commission Européenne, 2010). Connaissant des difficultés d'accès à l'emploi, le taux de pauvreté des personnes en situation de handicap est de 70 % supérieur à la moyenne.

Au niveau mondial, 200 millions de personnes ont un handicap « lourd » (et connaissent de très grandes difficultés fonctionnelles) et plus d'un milliard sont en situation de handicap (OMS, 2011). L'OMS note également que ces personnes connaissent plus de difficultés pour accéder à la santé, à l'éducation, à l'emploi, au transport et à l'information que les personnes « valides », ce qui participe à l'exclusion sociale.

¹HID : Handicaps – Incapacités – Dépendance.

²Pour l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), « une personne au handicap reconnu a déclaré une ou des reconnaissances administratives telles que des allocations pour handicapés, pensions d'invalidité, rentes d'incapacité ou une reconnaissance de la part de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) » (INSEE, 2010, p.2).

³DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques.

⁴Par souci de simplicité, le terme « valide » sera utilisé tout le long de ce rapport de synthèse pour désigner les « personnes non-handicapées » ou « ordinaires ». ⁵CSP : Catégories Socio-Professionnelles.

Synthèse sur les associations candidates et les missions bénévoles proposées

1. SYNTHÈSE SUR LES ASSOCIATIONS CANDIDATES

Au regard des dossiers reçus dans le cadre de l' « Appel à Initiatives » de France Bénévolat, nous pouvons identifier deux catégories d'associations candidates¹ :

- **les associations « spécialisées »** dans le champ du handicap (celles qui l'inscrivent dans leurs statuts, leurs valeurs et leurs principes... et dont les « bénéficiaires » sont des personnes en situation de handicap), majoritaires dans le cadre de cette étude-action. Elles sont « spécialisées » soit dans un type de handicap (par exemple dans le handicap sensoriel, voire dans la « sous-catégorie » des malvoyants et des non-voyants), soit ouvertes sur toutes ses formes (et proposent une « mixité sociale des handicaps »);
- **les associations « non-spécialisées »** dans le champ du handicap, minoritaires, et qui « s'ouvrent » alors au handicap.

En ce qui concerne plus spécifiquement **les associations « spécialisées »** dans le champ du handicap, nous constatons un « flou » dans les rôles et les statuts attribués aux personnes en situation de handicap : tantôt bénéficiaires, elles peuvent également être adhérentes et/ou bénévoles (l'un des statuts n'excluant aucun des autres). Pour certaines associations, il y a même une évolution dans les statuts : d'abord bénéficiaires de l'action associative, elles peuvent ensuite adhérer et/ou devenir bénévoles.

C'est l'une des plus grandes différences entre les deux catégories d'associations : alors que certaines disposent des « ressources humaines bénévoles » potentielles en interne (les « spécialisées »), les autres doivent « redoubler d'efforts » pour mettre en place des pratiques et une politique d'intégration à destination des personnes en situation de handicap (« les non-spécialisées »).

2. SYNTHÈSE SUR LES MISSIONS BÉNÉVOLES PROPOSÉES

A l'instar de la synthèse précédente, et sans présenter d'une manière exhaustive les différentes missions bénévoles proposées aux bénévoles en situation de handicap, nous pouvons identifier plusieurs catégories :

- **participation aux instances de gouvernance de l'association** (Conseil d'Administration, Bureau, Commissions, Comités, etc.), **aux décisions** qui concernent la structure et les parties prenantes (bénévoles, bénéficiaires, ... « valides » ou en situation de handicap), **aux actions entreprises et aux stratégies menées** ;
- **participation à la gestion et au fonctionnement** de l'association et de ses entités (locaux associatifs, magasins, etc.) ;

¹Confère Annexe 1 : Liste des associations candidates.

- **participation à des groupes de travail et/ou de réflexion** avec des membres de leur famille, des personnes « valides » et/ou des professionnels du handicap ;
- **gestion, organisation et animation d'ateliers** (ateliers braille ou LSF¹, ateliers artistiques et culturels, etc.) **et de projets** (adaptation des outils de communication, traduction en FALC², recherche de fonds et de financements, organisation de sorties culturelles ou de séjours, etc.) ;
- **encadrement et accompagnement** de personnes en situation de handicap et/ou « valides » (vers l'emploi, vers l'autonomie, ... pour rompre l'isolement et créer du lien social, assurer l'insertion socio-professionnelle, etc.) ;
- **représentation et défense des intérêts** de l'association et des personnes en situation de handicap à destination des parties prenantes (associations, administrations publiques, etc.) et sur des grands thèmes de société en lien avec le handicap (accessibilité universelle, travail et emploi, politiques et actions publiques, vie affective et sexuelle, etc.) ;
- **organisation et animation d'évènements de sensibilisation au handicap** à destination des parties prenantes (établissements scolaires, entreprises privées, administrations publiques, etc.) ;
- **organisation et animation d'évènements sur des thèmes sociétaux** à destination des parties prenantes (environnement, rapport et égalité homme-femme, etc.) ;
- **élaboration et animation d'actions de formations** à destination de personnes en situation de handicap et/ou « valides » (formations à l'autonomie, à la recherche d'emploi, à la pratique artistique, culturelle et sportive, etc.).

Ainsi, nous ne pouvons que constater l'hétérogénéité des activités proposées : il y a co-construction, co-réflexion et co-participation sur des missions aussi bien de terrain qu'à responsabilités (avec ou sans mandat), internes ou externes à l'association (celles qui mobilisent les parties prenantes de la structure), qui concernent les personnes en situation de handicap (et plus largement le handicap) et/ou celles « valides ». Les missions proposées, ainsi que les niveaux d'intervention, sont loin d'être simples : les bénévoles en situation de handicap sont capables d'agir sur des activités et dans des structures associatives variées.

¹LSF : Langue des Signes Française.

²FALC : Facile A Lire et à Comprendre.

Pourquoi favoriser l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap ?

1. LE CONSTAT DE DÉPART DES ASSOCIATIONS CANDIDATES

Les pratiques et les politiques d'intégration de personnes en situation de handicap dans des activités bénévoles illustrent la volonté collective de la part des associations et de leurs membres d'agir, de changer les représentations, les mentalités et des situations considérées comme scandaleuses :

- **le manque d'accessibilité et d'adaptation de la société** (lieux publics, entreprises, etc.), qui donne à voir un environnement inadapté, voire inhospitalier ;
- **les difficultés d'intégration, l'exclusion et l'isolement social** ;
- **la non-mixité sociale** entre les personnes en situation de handicap et celles « valides » ;
- **les difficultés d'intégration et l'exclusion de la sphère socio-professionnelle**, et particulièrement du « marché du travail ordinaire » et des formations professionnelles ;
- **les préjugés, les comportements discriminatoires et stigmatisants** qui participent aux difficultés et à l'exclusion ;
- **la méconnaissance du handicap, des facultés** des personnes en situation de handicap, **des adaptations et des moyens** de compensation existants ;
- **le manque de places** au sein des institutions spécialisées et du « marché du travail protégé ».

2. L'INTÉRÊT DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les associations candidates ont identifié certains « bienfaits » (ou « vertus ») de l'engagement bénévole. Certains concernent davantage les personnes en situation de handicap, d'autres peuvent concerner également les bénévoles « valides » :

- acquérir **un sentiment d'utilité et un sens à sa vie** ;
- (re)créer **du lien social** au travers des rencontres, des échanges et du partage ;
- avoir **une activité citoyenne**, autour d'un investissement personnel pour une structure et un projet d'utilité sociale ;
- améliorer **la confiance et l'estime de soi** ;
- développer **la motricité** (coordination des mouvements, des postures, etc.) ;

- améliorer la **communication interpersonnelle** (intégration et échanges avec d'autres personnes, « valides » et en situation de handicap, aussi bien enfants, adolescents ou adultes) ;
- **responsabiliser**, améliorer l'**autonomie et la prise d'initiatives** ;
- acquérir **des comportements professionnels valorisables au sein du « monde du travail »**, principalement celui qualifié « d'ordinaire », mais également celui « protégé » (horaires, respect des consignes, ponctualité, travail en équipe, assiduité, etc.) ;
- reprendre **une vie sociale en dehors des institutions spécialisées** dans le champ du handicap (hôpital, foyer, ESAT, etc.) ;
- diminuer le **taux de fréquentation d'institutions spécialisées et le nombre de journées d'hospitalisation en raison** d'un sentiment de « mieux-être » (principalement dans le cas du handicap psychique).

Ainsi, ces « bienfaits » peuvent être « **personnels** » (sentiment d'utilité, confiance en soi, etc.), « **sociaux** » (lien social, activité citoyenne, etc.), voire « **thérapeutiques** » (motricité, fréquentation des institutions spécialisées, etc.), et certaines associations candidates invoquent également une dimension « **professionnelle** » (comportements professionnels, prise d'initiatives, etc.). En effet, l'engagement bénévole apparaît comme **un moyen d'exercer, d'acquérir et/ou de développer des compétences**, visant ainsi à maintenir et/ou à développer « l'employabilité » des personnes en situation de handicap (certaines structures utilisent d'ailleurs le Passeport Bénévole®). Par conséquent, agir bénévolement c'est se maintenir dans l'emploi et/ou accéder au « monde du travail ordinaire », facilitant l'intégration sociale. Le bénévolat doit être considéré comme un « tremplin vers l'emploi » permettant aux personnes de stabiliser leur situation, de se (re) construire, de s'insérer socialement et de sortir de l'isolement. Cette « intégration par le travail » est facilitée lorsque l'association crée des partenariats avec des entreprises privées susceptibles de recruter par la suite les bénévoles en situation de handicap (les missions bénévoles doivent alors être en lien avec les métiers exercés au sein de l'entreprise).

Enfin, favoriser l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap permet de sortir des registres « classiques » d'intervention des associations : **on passe alors d'un registre « compassionnel »** (faire à leur place) **et « institutionnel »** (où seuls les professionnels du handicap peuvent faire à leur place) **à un registre davantage basé sur l'action, et plus particulièrement sur « l'autodétermination »** (elles font d'elles-mêmes, et pour elles-mêmes). Ce changement de registre influence également le rôle et le statut des personnes en situation de handicap au sein de ces structures associatives : **on passe du rôle et du statut de « bénéficiaire/usager » (celui qui reçoit) à ceux « d'acteur/bénévole » (celui qui donne)**, ou pour le dire autrement, du « faire pour » au « faire avec », voire au « faire faire ».

Ainsi, en partant du constat que le travail (en milieu « protégé » ou « ordinaire ») et de nombreuses activités restent inaccessibles pour les personnes en situation de handicap, l'engagement bénévole apparaît comme l'une des rares activités structurées participant à l'intégration sociale de tous.

3. L'INTÉRÊT DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE POUR LES ASSOCIATIONS

A partir des dossiers de candidature, nous pouvons identifier certains « avantages » liés à l'intégration de bénévoles en situation de handicap **pour toutes les associations** (qu'elles soient « spécialisées » ou « non-spécialisées » dans le champ du handicap) :

- **bénéficiaire des compétences des bénévoles en situation de handicap**, car à l'instar de ceux « valides », ils doivent être considérés comme des ressources humaines associatives en capacité d'agir et d'assurer la pérennité de la structure ;
- **bénéficiaire de leurs connaissances du handicap**, car même si les personnes en situation de handicap ne connaissent pas toutes les formes de handicap, elles sont « expertes » sur le handicap qui les concerne (connaissances des difficultés et des limites liées à leur handicap, des moyens de compensation, etc.), ce qui peut faciliter l'intervention et l'action sur ce handicap (lorsque l'association souhaite agir pour les personnes en situation de handicap, qu'elles soient bénéficiaires ou bénévoles) ;
- **bénéficiaire de leurs capacités à agir sur le handicap**, car en vertu de leurs connaissances, elles peuvent proposer des actions adaptées et accessibles (des actions de traduction, d'adaptation et d'accessibilité, etc.) ;
- **assurer l'efficacité des actions entreprises et atteindre les objectifs fixés**, car les bénévoles en situation de handicap, en vertu de leurs compétences, sont des ressources humaines qui participent aux actions et au fonctionnement de la structure.

En ce qui concerne **les associations « spécialisées »** dans le champ du handicap, d'autres avantages peuvent être identifiés :

- **respecter leurs valeurs, leurs principes et leurs textes fondateurs**, qui prévoient des actions visant l'intégration sociale et/ou socio-professionnelle et l'autonomie des personnes en situation de handicap (statuts, charte, etc.) ;
- **légitimer leur existence et les actions qu'elles entreprennent**, en lien avec leurs valeurs, leurs principes et leurs textes fondateurs (la structure devient exemplaire, et il y a adéquation entre les discours et les actions réelles et concrètes).

En ce qui concerne **les associations « non-spécialisées »** dans le champ du handicap, qui peuvent être davantage « réticentes » à l'intégration de bénévoles en situation de handicap, nous pouvons identifier d'autres avantages :

- **apporter de l'innovation et du changement**, qu'ils soient en lien avec le handicap (connaissance du handicap, des difficultés, des moyens de compensation, des particularités, etc.) ou non (une manière d'agir, de penser et de concevoir le monde « différent ») ;
- **s'ouvrir à de nouvelles parties prenantes**, aussi bien des personnes physiques (famille, amis, assistants de vie, etc.) que morales (MDPH¹, ESAT, administrations publiques, etc.) qui peuvent devenir des partenaires associatifs (« spécialisées » ou non dans le champ du handicap), privés (entreprises) et/ou institutionnels (administrations publiques) ;
- **bénéficier d'un vivier de ressources humaines bénévoles**, au travers de ces nouveaux partenariats (car si l'association souhaite intégrer des bénévoles en situation de handicap, elle devra se rapprocher de certaines structures, principalement celles « spécialisées » dans le champ du handicap, qui sont souvent favorables à l'engagement bénévole de leurs bénéficiaires en situation de handicap) ;
- **bénéficier de nouvelles ressources** (financières, matérielles et humaines) au travers de ces nouveaux partenariats (subventions publiques, mécénat de compétences, mise à disposition de matériels et d'outils de compensation et d'adaptation, facturation de prestations, etc.) ;
- **bénéficier d'une visibilité accrue**, au travers des nouveaux partenariats (qui peuvent servir de relais d'information) et d'une communication autour des pratiques et des politiques d'intégration. Il existe également des événements dédiés au handicap (Salon Autonomic, Mois Extra-Ordinaire, etc.) qui permettent de faire connaître l'association au grand public, mais aussi directement aux bénévoles potentiels en situation de handicap ;
- **participer aux réflexions et aux actions collectives**, au travers d'évènements qui sont des moments de partages et d'échanges entre parties prenantes sur le thème du handicap : ils permettent alors de s'informer et de se former, tout en facilitant les rencontres avec de nouveaux partenaires potentiels.

Ces partenariats sont souvent considérés comme indispensables (principalement pour les associations « non-spécialisées » dans le champ du handicap) pour plusieurs raisons :

- **connaître le handicap et s'y adapter**, car c'est à l'association de s'adapter aux bénévoles en situation de handicap, et non l'inverse ;
- **encourager et valoriser les activités bénévoles dans un esprit bienveillant**, en évitant toute mise en danger ou mise en échec (qui risquent non seulement de faire fuir le bénévole, mais pour certains types de handicap, par exemple psychique, détériorer l'état de santé) ;

¹MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

- **démultiplier les effets des actions entreprises et aller au-delà des frontières de l'association** (favoriser les synergies) car ils permettent d'envisager des actions communes, une mutualisation des moyens, une réflexion collective autour de problématiques similaires (un partenariat avec une entreprise privée permet à des bénévoles en situation de handicap de s'intégrer plus facilement au sein du « marché du travail ordinaire » ; un partenariat avec des administrations publiques permet de réfléchir à l'accessibilité dans la Cité, etc.). Dans le but de pérenniser ces partenariats et de créer des relations durables avec ces acteurs, certaines associations leur permettent de siéger au sein de leurs instances de gouvernance.

Les parties prenantes « du handicap »

- **les institutions spécialisées** (ESAT, foyers d'accueil, MDPH, etc.) ;
- **les professionnels** (interprètes, transpositeurs, instructeurs en locomotion, ergothérapeutes, assistants de vie, éducateurs spécialisés, auxiliaires de vie, etc.) ;
- **les familles et les amis** des bénévoles en situation de handicap ;
- **les institutions de recherche** (les Centres Hospitaliers Universitaires, qui procèdent à une veille sur les handicaps et leur traitement ; les Centres de Recherche qui procèdent à une veille sur les avancées technologiques, sur les moyens de compensation) ;
- **les Universités et les Laboratoires de Recherche**, qui peuvent participer aux réflexions collectives sur le handicap et la place qu'on lui accorde dans la société.

Les parties prenantes « classiques »

- **les entreprises privées** ;
- **l'Etat et ses administrations publiques** (Mairies, Collectivités Territoriales, Conseils Régionaux, etc.) ;
- **les bénéficiaires/les usagers.**

Comment favoriser l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap ?

1. LE TRAVAIL EN AMONT DE L'ENGAGEMENT

Pour favoriser l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap, l'association doit prendre en considération certains éléments en amont de ses pratiques et de ses politiques intégratives : ceux qui concernent tous les bénévoles, et ceux davantage spécifiques aux bénévoles en situation de handicap. Ainsi, pour favoriser **l'engagement de tous les bénévoles** (« valides » et en situation de handicap), l'association doit prendre en considération :

- **leurs compétences.** En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, elles peuvent détenir des compétences aussi bien techniques, en lien ou pas avec leur handicap (lecture et écriture en braille, comptabilité, informatique, etc.), « qu'humaines » (en rapport avec leur expérience personnelle du handicap) ;
- **leurs désirs et leurs motivations,** qui doivent être pris en considération pour proposer une mission bénévole qui convienne aux personnes, et qui peuvent fluctuer en fonction de certaines caractéristiques (l'âge, l'ancienneté dans la structure, etc.) ;
- **leurs disponibilités,** en termes d'emploi du temps afin de répartir le temps de travail, de loisir et de bénévolat. Pour les bénévoles en situation de handicap, c'est tout l'intérêt de se rapprocher des structures de « travail protégé » (comme les ESAT) ;
- **leur plaisir et leur épanouissement,** car ces éléments doivent nécessairement être pris en considération pour proposer des missions qui conviennent et ne pas engendrer de mécontentement et d'insatisfaction (au risque de faire fuir le bénévole).

16

Pour favoriser **l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap**, d'autres éléments doivent être pris en considération (ceux qui permettent de ne pas générer de stress, ressentir le handicap, rendre incompetent ou inutile, etc.) :

- **leurs capacités,** c'est-à-dire les limitations associées au handicap (physiques, psychiques, mentales, etc.) ;
- **leurs besoins,** aussi bien en termes d'accessibilité et d'adaptation (des locaux, des missions proposées, etc.) que d'accompagnement et de suivi par exemple ;
- **leurs rythmes,** aussi bien de vie que de travail, qui influencent fortement le déroulement de l'action bénévole (temps de compréhension, temps de repos, temps d'action, etc.) et qui nécessitent des temps flexibles (temps d'activités bénévoles, d'ouverture des locaux, etc.) ;
- **leurs déplacements et leurs zones géographiques de mobilité,** élément essentiel lorsque le handicap rend difficile les déplacements (handicap physique, cognitif, etc.) ;
- **les avis et/ou la participation des parties prenantes du handicap,** qui peuvent donner des conseils quant à l'engagement bénévole et l'accompagnement proposé (ESAT, hôpital, foyer, etc.) et informer sur les points de vigilance concernant le handicap (contre-indication, traitement médical, etc.). Leur intervention et leur participation peuvent être nécessaires pour certaines formes de handicap (ceux considérés comme « lourds ») ;

- **l'autorisation et/ou la participation des représentants légaux**, indispensables pour certaines formes de handicap (principalement psychique ou mental, avec une possible mise sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle des bénévoles) et certaines missions de bénévolat (participer aux instances de gouvernances et aux prises de décisions par exemple).

Pour certaines associations candidates, il semble important de prendre en considération la différence entre **le handicap inné et celui acquis**. En effet, l'expérience du handicap n'étant pas la même, les caractéristiques de la personne (ses compétences, ses besoins, ses capacités, ses désirs, etc.) peuvent fortement fluctuer. Par exemple, une personne nouvellement sourde peut ne pas connaître la LSF, au même titre que cette même personne peut posséder des compétences autres que celles associées à son handicap (en informatique, en musique, etc.) valorisables pour son engagement bénévole. Les missions bénévoles proposées doivent par conséquent être en lien avec ces expériences antérieures (démarche qui pourra être appréciée par le bénévole, qui retrouvera sa situation « d'avant son handicap »).

Cependant, si ces éléments doivent être pris en compte par les associations pour mener leurs pratiques et leurs politiques d'intégration, d'autres concernent **exclusivement les bénévoles en situation de handicap eux-mêmes** et peuvent constituer des freins à leur engagement :

- **avoir confiance en soi et en ses facultés**, car de nombreuses personnes en situation de handicap se sentent inutiles et incapables de s'engager bénévolement et d'agir dans une association et pour la Cité. Cette situation nécessite un travail spécifique afin de lutter contre ces représentations sociales négatives et favoriser la prise de conscience du potentiel de ces personnes, de leurs facultés et de ce qu'elles peuvent apporter au monde associatif et à la société. Ce travail sera facilité si les personnes « valides » ont également confiance, et si elles mettent tout en œuvre pour encourager cette confiance (telles que des actions de sensibilisation et de formation au handicap au sein de l'association accueillante) ;
- **connaître et parler de son handicap**, car l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap suppose qu'elles l'acceptent et connaissent ses effets (en termes de capacités, de limites, de difficultés, de besoins, etc.). Cette étape est également indispensable pour déterminer les missions qui peuvent leur être proposées, ainsi que leur temps de présence (ponctuel, régulier, etc.) et leur type d'engagement possible (occupationnel, avec comme objectif l'insertion socio-professionnelle, etc.). Les membres de l'association devront alors être attentifs quant à l'expression personnelle du handicap du bénévole, afin d'apporter les modifications nécessaires pour un engagement réussi (en termes de comportements, d'environnement, de missions, etc.) ;
- **connaître ses droits et les moyens de compensation existants** (aides humaines, financières, matérielles, etc.), afin d'assurer sa vie quotidienne et faciliter l'engagement bénévole, surtout lorsque le handicap est « lourd » (permettre les déplacements, les prises de notes, etc.). Un interlocuteur est alors à privilégier : les MDPH ;
- **vouloir s'intégrer à une association et à une équipe de personnes « valides »**, ce qui illustre une volonté personnelle de sortir de son isolement, de s'intégrer socialement et de participer au décroisement du « monde du handicap ». Cette volonté est d'autant plus importante lorsque l'accompagnement et le suivi sont assurés par une personne « valide ».

2. L'ACCESSIBILITÉ ET L'ADAPTATION DE L'ENVIRONNEMENT

Favoriser l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap nécessite un travail autour de l'accessibilité et de l'adaptation¹ :

- **des locaux** ;
- **des missions bénévoles proposées** (appelées aussi « postes de bénévolat », ce qui pose la question de l'ergonomie) ;
- **de l'information** sur l'association accueillante et les missions proposées.

En ce qui concerne l'**accessibilité et l'adaptation des locaux**, il apparaît nécessaire de bénéficier d'un bâtiment qui n'entrave pas les mouvements du bénévole, au risque de rendre son environnement inadapté, voire inhospitalier, et de faire peser davantage sur lui le poids de son handicap. Il est préférable (mais possible qu'en de rares occasions) d'installer son local associatif au sein d'un bâtiment déjà accessible (certaines associations « spécialisées » dans le champ du handicap, ou des Mairies peuvent en disposer).

Si ça n'est pas le cas, les associations doivent adapter l'environnement (toilette pour personnes à mobilité réduite, chemin d'accès avec bande podotactile et plan du bâtiment en braille et en relief pour les personnes malvoyantes ou non-voyantes, etc.) et certaines peuvent faire intervenir des architectes afin qu'ils prennent en considération les déplacements et les besoins spécifiques. Travailler sur l'accessibilité des locaux suppose également de prendre en compte **les bâtiments extérieurs à l'association**, mais au sein desquels le bénévole en situation de handicap devra intervenir. Par exemple, dans le cas de déplacements (lors d'un séjour ou d'une réunion dans une autre ville), il faut se poser la question de l'accessibilité des locaux où se tiendra l'événement, mais également du lieu d'hébergement et des moyens de transports pour s'y rendre et se déplacer.

Poser la question **des déplacements et de l'accessibilité des moyens de transports** (en commun, personnels, etc.), aussi bien en zone urbaine que rurale, c'est prendre connaissance des moyens mis à disposition pour desservir les lieux de l'action bénévole. Des associations peuvent alors prévoir un accompagnement et un système de co-voiturage assurés par d'autres personnes « valides » (salarisées et/ou bénévoles), une démarche possible mais rendue difficile pour certains handicaps « lourds » (qui nécessitent une adaptation des véhicules de transport).

Que cela concerne les locaux (intérieurs et extérieurs à l'association) ou les moyens de transports, il peut être nécessaire de demander à certains membres « valides » de faire un « repérage des lieux » et un « balisage » des trajets avant de faire intervenir les bénévoles en situation de handicap.

¹Dans cette partie, nous présentons les principaux éléments à prendre en considération pour adapter et rendre accessible l'engagement bénévole (locaux, missions bénévoles, information). Cependant, l'ensemble de ce rapport de synthèse démontre que ce travail sur l'accessibilité et l'adaptation s'applique à toutes les étapes de l'engagement, et nécessite un accompagnement humain spécifique et lui aussi adapté.

En ce qui concerne **l'accessibilité et l'adaptation des missions bénévoles**, elles semblent très complexes pour certaines formes de handicap (par exemple les malvoyants et les non-voyants, qui peuvent avoir besoin d'un logiciel grossisseur d'écran, d'une vidéoloupe de poche, d'un Smartphone à commande vocale, d'une vocalisation des ordinateurs et des documents, etc.). Dans les faits, la possibilité de devenir bénévole est souvent restreinte du fait de l'impossibilité de financement de « postes de bénévolat » nécessitant une adaptation au handicap présent, pourtant indispensable à l'intégration de personnes en situation de handicap. Cette adaptation est d'autant plus complexe qu'elle devra être faite au cas par cas, en fonction du handicap, du poste en question et des caractéristiques de la personne (autonomie, capacités, limites, besoins, etc.).

Pour faciliter cette adaptation, les missions peuvent être conçues, validées, mises en place et évaluées par les bénévoles en situation de handicap eux-mêmes, qui sauront si elles leur conviennent. L'association peut également se rapprocher des parties prenantes du handicap, principalement celles qui connaissent le handicap en question (par exemple, les associations de personnes non-voyantes lorsque le bénévole accueilli est dans la même situation), afin de connaître les moyens de compensation existants. Enfin, les responsables associatifs doivent rester à l'écoute des retours des bénévoles en situation de handicap, qui peuvent formuler des demandes de modifications à apporter aux missions proposées.

Rendre accessible les missions bénévoles supposent également de travailler sur **l'accessibilité financière**. En effet, en raison de l'exclusion du « monde du travail ordinaire » des personnes en situation de handicap, il faut que l'association prenne en considération leur bas niveau de revenu, en proposant de préférence des actions gratuites (formations, déplacements, etc.) ainsi que des biens et des services (produits par l'association) qu'ils peuvent acquérir et/ou utiliser à moindre coût. Dans le cas de biens et/ou de prestations payants, l'association peut prévoir un paiement échelonné (ce qui aura une influence sur sa comptabilité).

En ce qui concerne **l'accessibilité et l'adaptation de l'information**, elle apparaît essentielle car avant d'agir, mieux vaut comprendre pour être autonome et efficace. Ce travail, qui consiste à traduire **les documents internes** (essentiellement ceux à destination des bénévoles) ainsi que **le site Internet de l'association** (et des vidéos que l'on peut y trouver), sera fonction du handicap présent :

- pour le handicap mental et les personnes qui connaissent des difficultés de lecture et de compréhension, il existe par exemple la transcription en FALC ou les approches visuelles des messages (avec toutefois un risque « d'infantilisation ») ;
- pour le handicap sensoriel (principalement les personnes malvoyantes ou non-voyantes), les informations pourront par exemple être disponibles en braille ou en gros caractères avec des pictogrammes adaptés, et les vidéos pourront disposer de textes audio ;
- pour tous les types de handicap, il semble nécessaire de prendre en compte le fait que certaines personnes n'ont pas accès à Internet, ou ne peuvent pas lire les informations transmises (mails, newsletters, etc.). Une des solutions proposées est de demander au bénévole, au début de son engagement, quels sont les moyens dont il dispose pour accéder à l'information, ainsi que les moyens existants pour compenser le handicap (un travail qui pourra être mené de concert avec les parties prenantes du handicap).

A l'instar du travail sur l'accessibilité des documents et du site Internet, **les réunions organisées** (au sein des instances de gouvernance, des groupes de travail ou de réflexion, etc.) devront également être rendues accessibles en fonction du handicap présent : par exemple, pour le handicap sensoriel (principalement les personnes malentendantes ou sourdes), il existe la traduction en LSF ou la transcription des échanges en vélotypie.

Là encore, un travail collaboratif avec des parties prenantes du handicap peut être nécessaire, principalement parce qu'elles possèdent les compétences nécessaires (traducteurs, interprètes, etc.), mais également parce qu'elles disposent du matériel adéquat (imprimante braille par exemple). Si l'association est désireuse d'acquérir ces équipements et ces moyens d'adaptation, en raison de leurs coûts élevés, il semble indispensable de procéder à une étude de faisabilité ou de diversifier ses modes de financement (financement participatif, dons, subventions des parties prenantes du handicap, etc.).

L'objectif poursuivi par ce travail d'adaptation et d'accessibilité est de proposer un environnement qui permette à la personne en situation de handicap de s'engager bénévolement et de réaliser sa mission :

- **un environnement matériel** basé sur des moyens de compensation adaptés ;
- **un environnement humain** basé sur les compétences des parties prenantes du handicap, et appuyé par les membres de l'association qui devront adopter une démarche bienveillante, attentive et compréhensive (être à l'écoute et prendre en considération les avis et les propositions, adopter une posture d'empathie pour s'adapter au handicap, etc.) ;
- **un environnement visant l'intégration sociale et/ou professionnelle**, qui devra être « similaire » à celui proposé aux bénévoles « valides ». En effet, si l'objectif est de maintenir et/ou de développer « l'employabilité » des bénévoles en situation de handicap, l'association devra reproduire un environnement proche de celui que l'on trouve dans une situation de « travail ordinaire », tout en mettant en place les agencements nécessaires, afin que les compétences restent valables aux yeux des employeurs. La mission bénévole pourra alors prendre l'apparence de « mises en situations professionnelles » avec un accompagnement adapté (avec un conseiller en insertion socio-professionnelle par exemple).

3. L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI PAR DES PERSONNES « VALIDES »

De nombreuses associations candidates soulignent l'importance de l'accompagnement des bénévoles en situation de handicap par des personnes « valides » (salariés et/ou bénévoles, membres de la famille, professionnels du handicap, etc.), quand bien même certains accompagnements peuvent être assurés par d'autres bénévoles en situation de handicap (selon le principe de la « pairémulation »). En effet, et même si les associations défendent le principe de « l'autodétermination » (qui consiste à donner aux personnes en situation de handicap le pouvoir de décider et d'agir par et pour elles-mêmes), elles soulignent également l'importance d'assurer un accompagnement pour leur permettre d'accéder à une pleine et entière citoyenneté (une démarche qui peut ne pas être obligatoire, et qui peut nécessiter l'autorisation du bénévole).

Pour certaines associations « non-spécialisées » dans le champ du handicap, des bénévoles « valides », professionnels du handicap (infirmier en psychiatrie, éducateur spécialisé, psychologue, etc.) et travaillant au sein d'institutions spécialisées (foyer occupationnel, ESAT, centre hospitalier spécialisé, etc.), assurent non seulement ce suivi et cet accompagnement, mais sont **également à l'origine des pratiques et des politiques d'intégration**. C'est en permettant à ces membres d'accéder à des postes à responsabilité que des « ponts » peuvent se créer entre les structures (associations-institutions spécialisées), facilitant ainsi l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap.

Cet accompagnement peut prendre différentes formes :

- **un accompagnement physique**, aussi bien pour des actes quotidiens (manger par exemple) que pour des déplacements (transports en commun, véhicules personnels, etc.) ;
- **un accompagnement humain**, basé sur les échanges et les explications concernant l'association et la mission proposée, ainsi qu'un soutien bienveillant lors de sa réalisation ;
- **un accompagnement médical**, assuré par les parties prenantes du handicap qui prennent en considération ses caractéristiques (besoins, capacités, limites, etc.) ;
- **un accompagnement autour de l'accueil et de l'intégration de nouveaux bénévoles**, qui doit être, comme pour tous bénévoles, basé sur une présentation de l'association et de son fonctionnement. Dans notre cas, il doit prendre en considération le handicap (comme les moyens mis en œuvre afin d'assurer l'accessibilité et l'adaptation, les compétences et les capacités demandées pour les missions, etc.). A ce titre, certaines associations proposent une « intégration en douceur », prenant la forme d'une « période d'essai », qui consiste à présenter l'association, la mission et à laisser le nouveau bénévole observer les autres membres, pour voir si ce qui est proposé lui convient ;

- **un accompagnement autour de la coordination et du suivi**, qui permet non seulement de répartir les activités entre les membres de l'association (« valides » et en situation de handicap), mais également de rester attentif aux demandes de modifications formulées par les bénévoles, et à celles considérées comme nécessaires face au handicap (lorsqu'il y a une inadéquation apparente entre la mission, le local ... et le handicap).

Pour être efficace, cet accompagnement doit :

- **être basé sur des relations stables**, surtout lorsqu'il y a un binôme personne en situation de handicap / « valide » qui suppose une relation de confiance inscrite dans la durée, où chacun connaît les compétences, les capacités et les limites de l'autre, facilitant les complémentarités et les synergies ;
- **être assuré (de préférence) par des professionnels**, spécialisés dans le handicap (en fonction du type de handicap présent, la mobilisation de professionnels peut être indispensable, car ils disposent des compétences et de l'équipement nécessaires) et/ou spécialisés dans un domaine en lien avec l'objectif final poursuivi (si c'est un retour vers l'emploi, l'accompagnement peut être assuré par un conseiller en insertion socio-professionnelle) ;
- **être élaboré en fonction du handicap et de l'expérience bénévole**, ce qui suppose une connaissance du handicap, un accompagnement adapté en fonction des besoins, et qui diminuera progressivement d'intensité dès lors que le bénévole en situation de handicap sera autonome dans la réalisation de sa mission et qu'il en fera la demande. On pourra alors passer d'un bénévolat de terrain avec un accompagnement important, à un bénévolat à responsabilités avec une diminution progressive du suivi (processus qui participera à la responsabilisation et à l'autonomie des bénévoles en situation de handicap).

En sus de l'accompagnement, **le suivi** est donc très important : il favorise un accueil et une intégration de qualité (délicat lorsque les membres de l'association sont « valides » et ne connaissent pas nécessairement le champ du handicap). Il s'agira alors de prévoir des temps d'échanges entre les responsables associatifs (voire les responsables de la GRH¹ bénévole) et la personne en situation de handicap afin d'analyser avec elle les éventuels problèmes survenus (peurs, appréhensions, relations avec les « valides », etc.) et d'identifier les solutions à apporter. Lorsque l'association comporte des membres en situation de handicap et « valides », des incompréhensions (dues à la stigmatisation de leur « différence » mutuelle) peuvent survenir et gêner l'accueil et l'intégration : c'est tout l'intérêt de dispenser des formations internes sur le handicap, et éventuellement de faire intervenir un professionnel du handicap afin qu'il l'explique.

¹GRH : Gestion des Ressources Humaines.

Les responsables associatifs peuvent également rappeler leurs valeurs et leurs principes en rapport, de près ou de loin, avec le handicap (la solidarité, la lutte contre l'exclusion, le non-jugement, la tolérance, etc.). Cependant, et même si ces mesures améliorent la situation, il est important de rester vigilant et d'être à l'écoute des bénévoles, « valides » et en situation de handicap, afin de déceler un « malaise » qui pourrait survenir. Enfin, ce suivi devra être régulier, car certaines caractéristiques évoluent, pour l'ensemble des bénévoles (compétences, motivations, désirs, etc.), mais aussi et surtout pour ceux en situation de handicap (par exemple, en raison de l'évolution de leurs pathologies qui influencera leurs capacités, leurs besoins, leurs rythmes, etc.).

4. LA VALORISATION DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Favoriser l'engagement bénévole, c'est également le valoriser (sur la base d'un traitement « similaire » entre les bénévoles « valides » et ceux en situation de handicap), ce qui consiste à :

- **reconnaître les compétences utilisées, acquises et/ou développées** à l'aide du Passeport Bénévole®, indispensable lorsque l'objectif poursuivi est l'intégration socio-professionnelle ;
- **responsabiliser et permettre l'évolution interne**, c'est-à-dire permettre aux bénévoles en situation de handicap de passer des activités de terrain à celles à responsabilités, par exemple au sein des instances de gouvernance de l'association (en leur permettant de participer à l'élaboration et à l'amélioration du fonctionnement de la structure et de ses actions). De plus, cette valorisation par la « promotion interne » encourage l'engagement : en reconnaissant la participation bénévole, les personnes en situation de handicap auront davantage envie de s'investir, parfois dans des postes à responsabilités ;
- **mettre en valeur les activités bénévoles** à l'aide des documents de communication de l'association (newsletters, rapport d'activité, bilans, etc.) qui pourront prévoir une rubrique dédiée aux bénévoles en situation de handicap et à leurs actions.

Dans certains cas, l'évolution interne suppose **la participation aux instances de gouvernance** (principe de la « démocratie participative »). Elle permet alors aux personnes en situation de handicap de devenir actrices de leur vie (principe de « l'autodétermination »), de participer aux décisions qui les concernent (principe de « l'auto-représentation ») et d'être consultées pour toutes les décisions qui les concernent (principe du « rien sur nous sans nous »). Cette participation peut alors prendre deux formes :

- **soit les bénévoles « valides » et ceux en situation de handicap ont le même poids dans les décisions**, ce qui respecte le principe de la « démocratie participative » ;
- **soit les bénévoles en situation de handicap ont un poids plus élevé dans les décisions**, ce qui peut être intéressant lorsque la question les concerne directement ou concerne le handicap, et qui permet de prendre en considération leurs besoins et leurs désirs.

5. LES ACTIONS DE FORMATION

Les associations candidates notent également l'importance des formations, qui devront être accessibles et adaptées, aussi bien sur le fond que sur la forme, aux handicaps présents (en termes de durée, de complexité, de supports, etc.). Nous pouvons identifier plusieurs catégories de formations qui peuvent être mises en place :

- **la formation au(x) handicap(s)** apparaît comme le principal levier permettant de sensibiliser et de transmettre les informations et les connaissances nécessaires sur le handicap, aussi bien à destination des bénévoles « valides » (essentiellement les accompagnants, mais également l'ensemble des membres de l'association) qu'à ceux en situation de handicap (car ils ne connaissent pas nécessairement toutes les formes de handicap, et si l'action de l'association concerne plusieurs handicaps, il semble indispensable de les présenter). Cette formation peut par exemple consister à présenter les différentes formes de handicap, les moyens de compensation existants, ou encore les manières d'accueillir et d'interagir avec des personnes en situation de handicap. Une technique souvent utilisée est celle des « mises en situation », qui consiste à (re)créer une situation de handicap, à l'aide d'un matériel adapté, pour qu'une personne « valide » se rende compte de ce qu'est le handicap (cette activité nécessite cependant un matériel spécifique) ;
- **la formation à l'accompagnement**, destinée aux personnes « valides », qui vise à transmettre les connaissances et les compétences nécessaires au travail « d'accompagnateur » ;
- **la formation à la mission bénévole proposée**, qui consiste à transmettre, comme pour tous les bénévoles, les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir la mission, être autonome et efficace.

6. LES ACTIONS DE COMMUNICATION

Pour certaines associations, la communication est également indispensable et consiste à :

- **formaliser la volonté et/ou les pratiques d'intégration**, au sein des documents internes de l'association (statuts, charte d'engagement, rapport d'activités, etc.) distribués à ses parties prenantes (à chaque bénévole lors de son intégration, aux partenaires financiers, etc.) ;
- **faciliter le recrutement de bénévoles en situation de handicap**, en donnant à voir la politique d'intégration, ainsi que les missions proposées et les adaptations mises en place (locaux, « postes de bénévolat », etc.). Cette étape est essentielle pour « attirer » les personnes en situation de handicap vivant à domicile et/ou en dehors de toutes structures spécialisées (cette communication peut se faire au travers d'un site Internet, de la presse locale, etc.) ;
- **associer les parties prenantes**, d'abord celles « non-spécialisées » dans le champ du handicap pour leur annoncer que certaines missions sont remplies par des bénévoles en situation de handicap (par exemple, lorsque ces bénévoles sont en contact avec des enfants, prévenir les parents ; ou encore lorsque l'association mutualise ses moyens pour mener une action avec une autre association qui ne dispose pas de bénévoles en situation de handicap). Ensuite, prévenir les parties prenantes « spécialisées » dans le champ du handicap afin de favoriser les partenariats avec elles et donner une « bonne image » de sa structure.

7. LA QUESTION DE LA MIXITÉ SOCIALE

Des associations candidates valorisent la mixité sociale, soit avec des personnes « valides », certaines pouvant être également stigmatisées (motards, personnes en difficultés sociales, etc.), soit avec des personnes qui connaissent une autre forme de handicap (psychique, physique, sensoriel, cognitif, etc.), que ces personnes soient bénévoles ou bénéficiaires. Pour faciliter cette mixité sociale, l'association doit mettre en place des temps d'échanges et de partage, ainsi que des formations, afin de :

- **sensibiliser au handicap et faire évoluer les comportements et les représentations** (accepter la « différence », faire confiance, croire aux capacités et aux compétences de chacun, etc.) afin de prévenir les « malaises » et le turn-over des bénévoles, qu'ils soient « valides » (avec des durées d'engagement parfois écourtées lorsqu'ils ne connaissent pas le handicap) ou en situation de handicap ;
- **créer des synergies** entre les bénévoles (et ne pas diviser la structure entre les membres « valides » et ceux en situation de handicap), permettant **de transmettre des connaissances et des compétences, et ainsi améliorer les pratiques** ;
- **décloisonner le « monde du handicap » et les « communautés »** de personnes en situation de handicap. Ce découlement s'effectue non seulement avec les personnes « valides », mais également avec tous les handicaps (et permet d'éviter le fonctionnement « clanique » en fonction des handicaps présents).

8. LE RÔLE DES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES

Si les éléments présentés précédemment concernent les associations candidates qui mettent en place des pratiques intégratives, d'autres structures quant à elles peuvent davantage être qualifiées « d'intermédiaires ». Ainsi, elles mettent en relation les personnes qui souhaitent s'engager bénévolement et les associations qui peuvent les accueillir (elles n'ont donc pas de bénévoles en situation de handicap). Leur méthode de travail consiste à :

- **identifier les associations** susceptibles d'accueillir des bénévoles en situation de handicap, les rencontrer et présenter l'intérêt de cette démarche d'intégration (possibilité de les répertorier sur le site Internet de l'association intermédiaire, avec par exemple l'utilisation de pictogrammes pour représenter l'adaptation mise en place selon le type de handicap) ;
- **recueillir les besoins, les objectifs et les missions bénévoles proposées** par les associations accueillantes ;
- **identifier des bénévoles potentiels** auprès des parties prenantes du handicap (qui disposent d'un « vivier » de bénévoles potentiels en situation de handicap) ;

- **recueillir les souhaits** des personnes en situation de handicap ;
- **faire coïncider** des missions avec des bénévoles potentiels en situation de handicap ;
- **Identifier une « personne ressource » qui pourra assurer l'accompagnement et le suivi** du bénévole en situation de handicap au sein de la structure accueillante ;
- **visiter les lieux de l'activité bénévole et rencontrer l'équipe associative** avec les personnes en situation de handicap ;
- **assurer le suivi de l'activité bénévole** de concert avec l'association accueillante ;
- **concrétiser un partenariat** avec l'association accueillante ;
- **diminuer puis supprimer le suivi**, et laisser l'association accueillante assurer l'accompagnement et le suivi de ses bénévoles en situation de handicap.

Pour mémoire, l'essentiel de ces actions relèvent des Missions de base de France Bénévolat, mais les mettre en place pour des personnes en situation de handicap nécessite des réflexions, des formations et des échanges au sein des équipes territoriales de France Bénévolat.

Conclusion de l'étude-action

Loin d'être évident et « d'aller de soi », l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap nécessite un travail de fond et de forme sur toute l'association, aussi bien ses pratiques que sa politique. Nous pouvons synthétiser ici les éléments essentiels à retenir afin de favoriser l'engagement bénévole et d'en faire un levier de réussite pour la structure :

- **disposer de ressources humaines internes nécessaires et motivées**, car pour favoriser l'engagement bénévole des personnes en situation de handicap, les personnes « valides » doivent nécessairement souhaiter l'intégration, s'investir personnellement et être disponibles (elles deviennent alors des « personnes ressources »). De plus, la gouvernance a un rôle primordial à jouer : elle doit également s'investir afin de mener des actions structurelles s'inscrivant dans la durée (son aval est d'autant plus important pour les associations « non-spécialisées » dans le champ du handicap afin de commencer un travail d'intégration) ;
- **trouver l'équilibre entre les objectifs poursuivis par l'association et l'intégration de bénévoles en situation de handicap**, c'est-à-dire entre les actions à entreprendre pour assurer le fonctionnement et la pérennité de la structure, et les investissements à faire pour favoriser l'engagement (adaptation, formation, communication, etc.) en lien avec les caractéristiques des bénévoles (motivations, besoins, capacités, etc.) ;
- **se rapprocher des parties prenantes du handicap, créer des partenariats et mutualiser ses moyens** au regard des ressources limitées des associations et de celles nécessaires pour mettre en place des mesures d'intégration, qu'elles soient financières (pour l'accompagnement, les formations, etc.), matérielles (pour l'accessibilité, l'adaptation, etc.) et/ou humaines (pour l'accompagnement, le suivi, la connaissance du handicap, etc.) ;
- **inscrire les pratiques et la politique d'intégration dans la durée**, c'est-à-dire prendre en considération les rythmes des bénévoles en situation de handicap, le temps nécessaire pour l'acceptation et le changement de comportement et de mentalité des personnes « valides », le temps nécessaire pour réorganiser l'association et ses missions, etc. Plus ces actions associatives s'inscriront dans la durée, et plus les membres « valides », formés et sensibilisés au handicap, l'accepteront et sauront agir avec (il y aura alors moins de préjugés et de stéréotypes, ce qui facilitera par la suite l'intégration de nouveaux bénévoles en situation de handicap).

Cependant, des associations déjà impliquées dans ces démarches mettent en garde contre **certaines dérives** :

- **rechercher « à tout prix » des bénévoles en situation de handicap et proposer des missions « au rabais »**, largement en deçà de leur potentiel réel (capacités, compétences, etc.) et très loin de ce qu'ils recherchent (plaisir, épanouissement, « employabilité », etc.) ;
- **faire du handicap le principal critère**, soit pour sélectionner les bénévoles, soit pour leur proposer des missions (démarche discriminatoire au sens du Code Pénal¹). Le handicap doit davantage être considéré comme une caractéristique nécessitant une démarche adaptée (accessibilité, accompagnement, suivi, etc.) ;
- **mettre en place un traitement différencié et inégalitaire**, par exemple lorsqu'il y a un binôme bénévole « valide » / en situation de handicap, il doit y avoir une répartition équitable des tâches pour qu'aucun des deux ne soit « l'assistant » ou le « faire-valoir » de l'autre. Ainsi, aucun « traitement de faveur » n'est à privilégier, mais plutôt une prise en considération du handicap, de ses caractéristiques et de ses effets sur la participation bénévole.

¹Article 225-1 du Code Pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison 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 handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales » (source : www.legifrance.gouv.fr).

Bibliographie sélectionnée

1. RÉFÉRENCES CITÉES

BOUVIER, G. & NIEL, X. (2010)

« Les discriminations liées au handicap et à la santé », Division Enquêtes et études démographiques, Insee, n° 1308, pp.1-4.

COMMISSION EUROPEENNE (2010)

« Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées : un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves », Communication de la commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions, Bruxelles, le 15/11/2010, pp.1-13.

DARES (2009)

« Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées – édition 2009 », pp.1-94.

DARES (2008)

« L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007 », Premières Synthèses Informations, n°47, pp.1-10.

FOUGEYROLLAS, P. (2010)

« La funambule, le fil et la toile », Québec, Presses de l'Université Laval.

INSEE (2010)

« Le handicap à travers ses multiples approches », Insee Nord-Pas-de-Calais, n°73, Pages de Profils, pp.1-6.

MORMICHE, P. (2000)

« Le handicap se conjugue au pluriel », division des Enquêtes et études démographiques, Insee et le Groupe de Projet HID, n° 742, pp.1-4.

OMS (2011)

« Rapport mondial sur le handicap – Résumé », pp.1-28.

2. POUR ALLER PLUS LOIN

BLANC, A. (2015)

« Sociologie du handicap », Editions Armand Colin, 2^e Edition, Paris.

GARDOU, C. (2012)

« La société inclusive, parlons-en ! Il n'y a pas de vie minuscule », éditions Érès, collection « Connaissances de la diversité ».

HAMONET, C. (2016)

« Les personnes en situation de handicap », Que sais-je ?, Presse Universitaire de France, 8^e édition.

RESEAU INTERNATIONAL SUR LE PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP (RIPPH)

site Internet : <http://www.ripph.qc.ca>.

STIKER, H-J. (2013)

« Corps infirmes et sociétés », Editions Dunod, 3^e édition, Paris.

Annexe 1

Liste des associations candidates

- A CŒUR ET A CRINS, 22 chemin de Villeneuve, 33480 SAINTE HELENE, Site Internet : www.acoeuretacrins.com
- ASSOCIATION ACCESSIJEUX, 8 rue Changarnier, 75012, PARIS, Site Internet : www.accessijeux.com
- ESPACE ASSOCIATIF QUIMPER CORNOUAILLE, SERVICE « ACCUEILLIR LA DIFFERENCE », 53 impasse de l'Odet, 29000 QUIMPER, Site Internet : www.espace29.asso.fr/pages/60
- ACT'S, 43 Avenue de la Gloire, 31500 TOULOUSE, Site Internet : www.acts31.fr
- ADAPEI DE LOIRE ATLANTIQUE, 19 rue Joseph Caillé, BP 30804, 44008 NANTES, Site Internet : www.adapei44.fr
- ADAPEI DU MORBIHAN – LES PAPILLONS BLANCS, 2 Allée de Tréhornec, BP 116, 56003 VANNES CEDEX, Site Internet : www.adapei56.com
- ADAPEI DE LA GIRONDE, Bureaux du lac II, Bât. R, 39 rue Robert Caumont, 33049 BORDEAUX CEDEX, Site Internet : www.adapei33.com
- L'ADAPT, « RESEAU DES REUSSITES », 14 rue Scandicci, 93500 PANTIN, Site Internet : www.ladapt.net
- L'ADAPT, Antenne de Lyon, 7 rue de Gerland, 69007 LYON, Site Internet : www.ladapt.net
- AKTION CLUB, 6 rue Jugan, 98800 NOUMEA, NOUVELLE CALEDONIE, Site Internet : www.lescagous.wix.com/aktion-club
- AMICALE LAÏQUE DE L'ARSENAL, SECTION « MONREGARD », 6 avenue centrale, 42300 ROANNE, Site Internet : www.monregardala.e-monsite.com
- ASSOCIATION NATIONALE POUR LES PERSONNES SOURDAVEUGLES, 153 Boulevard Brune, 75014 PARIS, Site Internet : www.anpsa.fr
- APEI DE LENS ET ENVIRONS, 22 rue Souvraz, 62300 LENS, Site Internet : www.apei-lens.org
- ASSOCIATION DES PARALYSES DE France, 17 Boulevard Auguste Blanqui, 75013 PARIS, Site Internet : www.apf.asso.fr
- ASSOCIATION DES PARALYSES DE France, Délégation de la Drôme, 17 rue Verdi, 26000 VALENCE, Site Internet : <http://dd26.blogs.apf.asso.fr>
- ASSOCIATION DES PARALYSES DE France, Délégation du Rhône-Ain, 73 ter rue Francis de Pressensé, 69100 VILLEURBANNE, Site Internet : www.apfrhone.fr
- ASSOCIATION DES PARALYSES DE France, Délégation départementale du Val-de-Marne, 34 rue de Brie, 94000 CRETEIL, Site Internet : <http://apf94.blogs.apf.asso.fr>
- ARGOS, Maison des associations, 28 rue Gambon, 18000 BOURGES, Site Internet : www.argos.asso.fr

- ART' PARADOX, 44 bis Avenue Roger Cohe, 33600 PESSAC,
Site Internet : www.artparadoxasso.wix.com/asso
- ASSOCIATION D'ACCOMPAGNEMENT EN SOINS PALLIATIFS, CHRU Dupuytren,
2 Avenue Luther King, 87042 LIMOGES CEDEX, Site Internet : www.asp87-clownsdoux.org
- ASSOCIATION DES ASPERGERS DU NORD PAS DE CALAIS,
1 boulevard du professeur Jules Leclercq, 59000 LILLE, Site Internet : www.assdesas.fr
- ASSOCIATION SPORTIVE ET SOCIALE DES HANDICAPES ET ADHERENTS VALIDES,
45 place des Templiers, 86000 POITIERS, Site Internet : www.asshav.com
- INPACTS ADOM, 9 rue de Longchamp, 31100 TOULOUSE, Site Internet : www.inpacts.fr
- ASSOCIATION POURQUOI PAS MOI, 7 bis rue Saint Vincent BP 20170,
09104 PAMIERES CEDEX, Site Internet : www.appm09.asso-web.com
- ASSOCIATION VALENTIN HAÛY, Comité de Loire-Atlantique, 2 boulevard Boulay Paty,
44100 NANTES, Site Internet : www.avh.asso.fr
- BETE À BON DIEU PRODUCTION, Maison des Associations du 14ème / BAL 35,
22 rue Deparcieux, 75014 PARIS, Site Internet : <http://babdp.webconf.tv/index.html>
- ASSOCIATION CECILE SALA, 14 Avenue du Général de Gaulle, 92150 SURESNES,
Site Internet : www.cecilesala.asso.fr
- CLUB DE L'EL'HAN, 7 place Mazarin, 53500 ERNEE,
Site Internet : www.club.sportspourtous.org/club-de-lelhan-53
- COVER, 1 rue Raspail, 76600 LE HAVRE, Site Internet : www.coverdressing.com
- CREATIVE HANDICAP, 11 Place des Victoires, 92600 ASNIERES-SUR-SEINE,
Site Internet : www.creativehandicap.org
- CROIX ROUGE FRANÇAISE, Unité Locale de NICE, 12 et 14 rue Parmentier, 06100 NICE,
Site Internet : www.croix-rouge.fr
- DIFFERENTS MAIS PAS INDIFFERENTS, 5 la côte chaude, Jailleux, 01120 MONTLUEL,
Site Internet : www.differents-mais-pas-indifferents.com
- ESPACE HANDICAP, 6 rue Léon Bourgeois, 74100 VILLE-LA-GRAND,
Site Internet : www.espacehandicap.org
- FRANCE BENEVOLAT, Maison des Associations, 74 rue Royale, 59000 LILLE,
Site Internet : www.francebenevolat.org
- FEMMES POUR LE DIRE, FEMMES POUR AGIR, 16 rue Emile Duclaux, 75015 PARIS,
Site Internet : www.fdfa.fr
- FÉDÉÉH, 6 avenue Paul Appell, 75014 PARIS, Site Internet : www.fedeeh.org
- LE FIL D'ARIANE, 2 rue Saint-Nicolas, 60200 COMPIEGNE,
Site Internet : www.fil-dariane.org
- FNATH GRAND SUD, 10 rue du Château d'Eau, 31140 AUCAMVILLE,
Site Internet : www.fnath-grand-sud.org

- GROUPEMENT DES INTELLECTUELS AVEUGLES OU AMBLYOPES, 5 Avenue Daniel Lesueur, 75007 PARIS, Site Internet : www.giaa.org
- HAND TO HAND, 7 Avenue Albert 1er, 33700 MERIGNAC, Site Internet: www.handtohand33.fr
- HANDI CAP EVASION, 32 Chemin de la Creuzette, 69270 FONTAINES SUR SAONE, Site Internet : www.hce.asso.fr
- HANDICAPABLE, 6 rue Conan Meriadec, 44200 NANTES, Site Internet : www.handicapable-asso.fr
- HANDICAPS MOTARDS SOLIDARITE, 11 Avenue du Maréchal Foch, 91440 BURES SUR YVETTE, Site Internet : www.handicaps-motards-solidarite.com
- ASSOCIATION HANDISPORT CORNOUAILLE QUIMPER, Maison Départementale des Sports, 4 rue Anne Robert Turgot, 29000 QUIMPER, Site Internet : www.handisport-quimper.fr
- KIWANISPORT, 7 Rue Sully, Résidence Sully, 78110 LE VESINET, Site Internet : www.kiwanisport.asso.fr
- LA COMPAGNIE LES TOUPIES, 16 rue Edouard Robert, 75012 PARIS, Site Internet : www.compagnielestoupies.org
- LA VAGUE A L'AME, 54 rue Lamartine, 75009 PARIS, Site Internet : www.lavagalam.com
- LIGUE CALEDONIENNE DE SPORT ADAPTE ET HANDISPORT, 2 rue Herzog, Stade de Magenta, 98800 NOUMEA, NOUVELLE CALEDONIE, Courriel : liguehandisport@gmail.com
- LE CHEMIN DES REVES, Espace Associations, 12 Ter Place Garibaldi, 06300 NICE, Site Internet : www.lechemindesreves.net
- LES INVITES AU FESTIN, La Maison des Sources, 10 rue de la Cassotte, 25000 BESANÇON, Site Internet : www.lesinvitesaufestin.fr
- LES PAPILLONS BLANCS DE PARIS, 85 rue La Fayette, 75009 PARIS, Site Internet : www.papillonsblancsdeparis.fr
- ASSOCIATION LISY, Centre socio culturel, 57400 SARREBOURG, Site Internet : www.lisy.fr
- LUDIVERSITE, 30 rue Professeur Joseph Nicolas, 69008 LYON, Site Internet : www.ludiversite.blog4ever.com
- MAISON DES INITIATIVES DE L'ENGAGEMENT DU TROC ET DE L'ECHANGE, 92 rue des Charmettes, 69006 LYON, Site Internet : www.lamiete.com
- MODE ET HANDICAP C'EST POSSIBLE, 14 rue Van Loo, Résidence 8, 75016 PARIS, Site Internet : www.facebook.com/modeethandicap
- OVALIE ESPOIR, 6 rue des marinières, 82600 VERDUN-SUR-GARONNE, Site Internet : www.ovalie-espoir.com
- OXYGENE, GROUPE D'ENTRAIDE MUTUELLE, 5 rue Guy Pabois, 35600 REDON, Courriel : gemderedon@confluence.asso.fr

- PIMPREN'AILES, 11 Résidence Plein Air, 59820 GRAVELINES,
Site Internet : www.assopimprenailles.canalblog.com
- LE RENDEZ-VOUS DU GEM, 48 rue du Pressoir, 49400 SAUMUR,
Site Internet : <http://gem-saumur.wix.com/groupe-entraide>
- RENCONTRES JEUNES ET HANDICAPS, 40 avenue du Général de Gaulle,
94160 SAINT-MANDE, Site Internet : www.rencjeuhandi.fr
- RETOUR D'IMAGE, 17 rue Lacharrière, 75011 PARIS, Site Internet : www.retourdimage.eu
- SOLIDARITE AFRIQUE, 13 bis rue Girié, 69003 LYON,
Site Internet : www.solidarite-afrique.com
- SOURCE, Le Ligourès Place Romée Ville Neuve, 13090 AIX-EN-PROVENCE,
Site Internet : www.festihandivalide.fr
- SPECIAL OLYMPICS FRANCE, 2/4 rue du Port aux Vins, 92156 SURESNES CEDEX,
Site Internet : www.specialolympics.asso.fr
- STARTING-BLOCK, 32 rue Delizy, 93500 PANTIN, Site Internet : www.starting-block.org
- STRATA'GEM, 38 rue Notre Dame, 35500 VITRE,
Site Internet : www.alisa35.fr/groupe-entraide-mutuelle-stratagem
- UNION NATIONALE DES ACTEURS DE PARRAINAGE DE PROXIMITE,
118 rue du Château des Rentiers, 75013 PARIS, Site Internet : www.unapp.net
- VENDOME ASSOCIATIONS – RESEAU ASSOCIATIF 41, 7 Avenue Georges Clemenceau,
41100 VENDOME, Site Internet : www.vendome-associations.fr
- WATERTREK IMAGES & INITIATIVES, 30 Passage du Génie, 75012 PARIS,
Site Internet : www.watertrek.org

Annexe 2

Extraits du dossier de candidature

PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION CANDIDATE

- Nom de l'association candidate
- Description du projet associatif (finalités, missions, publics concernés, etc.) (*environ 20 lignes*)
- Représentativité des bénévoles en situation de handicap dans l'association

	Nombre total de bénévoles	Nombre de bénévoles en situation de handicap
Conseil d'Administration		
Responsables sans mandat		
Bénévoles terrain		

- Fonctions occupées par les bénévoles en situation de handicap (maximum 20 lignes)
- Politique de l'association en faveur des bénévoles en situation de handicap (actions prioritaires menées ou en cours) (maximum 20 lignes)
- Projets à venir concernant l'accueil et la participation de personnes en situation de handicap dans des activités bénévoles (maximum 20 lignes)

PRÉSENTATION D'UNE INITIATIVE

- Intitulé de l'initiative (le plus court possible)
- Date du début de l'initiative
- Description détaillée de l'initiative (vous pouvez vous inspirer des 7 champs proposés dans le document de présentation de « l'Appel à Initiatives », pp.3-4) (décrire précisément les étapes)
- Contexte dans lequel l'initiative a vu le jour (constats de départ)
- Objectifs de l'initiative menée
- Moyens alloués à l'initiative (financiers, matériels, humains, etc.)
- Pilotage de l'initiative (gouvernance, chef de projet bénévole ou salarié, modalités de suivi, etc.)
- Actions complémentaires mises en place et visant à soutenir l'initiative (actions d'information, de sensibilisation, d'accompagnement, de formation, etc.).

- Description des relations entre les bénévoles en situation de handicap et les autres acteurs de l'association dans le cadre de cette initiative (bénévoles, salariés, familles, etc.)
- Acteurs externes et partenaires mobilisés (avez-vous été amené à travailler avec d'autres acteurs : partenaires, adhérents, autres associations, professionnels du handicap du type ergonomes, etc. ? Lesquels ? Dans quelle mesure ?)
- Résultats obtenus (impact qualitatif, moyens d'évaluation, etc.)
Ou résultats attendus (dans le cas d'un projet au stade de la formalisation écrite)
- Difficultés rencontrées (points d'attention)
- Selon vous, quelles sont les conditions pour réussir la mise en œuvre d'une telle initiative ?
- En quoi cette initiative contribue à améliorer l'accueil et la participation des personnes en situation de handicap dans les associations ?
- Selon vous, que retire l'association de l'accueil et la participation de bénévoles en situation de handicap ?
- Quels sont vos besoins pour pérenniser l'initiative ? (financiers, matériels, humains, etc.)
- Témoignage d'un bénévole en situation de handicap directement concerné par l'initiative

Partenaires financiers, opérationnels et associatifs

Grâce à sa connaissance du tissu associatif et sa capacité à mobiliser pour créer des synergies territoriales, France Bénévolat initie des programmes portant sur des grandes thématiques prioritaires et répondant à un problème sociétal, comme celui du vivre ensemble dans la diversité.

Le droit au bénévolat pour tous est l'une des valeurs inscrites dans la charte de France Bénévolat. Mettons-le en oeuvre à l'égard des personnes en situation de handicap !

France Bénévolat reçoit le soutien de partenaires financiers, opérationnels et associatifs pour lancer le programme Handi CAP Engagement®.



MUTUELLE CHORUM

CHORUM est la seule mutuelle de protection sociale complémentaire exclusivement dédiée aux entreprises et aux salariés de l'économie sociale et solidaire. Elle apporte aux employeurs et salariés de ce secteur des garanties et services en prévoyance, santé, épargne-retraite et ingénierie sociale, adaptés à leurs besoins.

Créé par la mutuelle CHORUM, CIDES est un centre de ressources et d'action pour le développement de l'emploi de qualité dans l'ESS. Depuis de nombreuses années, CHORUM, par l'intermédiaire de CIDES, œuvre en faveur des personnes handicapées afin d'apporter sa contribution au changement de regard sur le handicap tout en favorisant l'accès à la citoyenneté des personnes handicapées. Les études et outils produits par CIDES répondent aux problématiques rencontrées par ces dernières tout au long de leur vie, et valorisent les bonnes pratiques des employeurs de l'ESS en matière d'accueil de collaborateurs handicapés.

La Mutuelle CHORUM est partenaire des « Trophées Initiatives France Bénévolat » destinés à valoriser les bonnes pratiques d'inclusion de personnes en situation de handicap dans des activités associatives bénévoles.

36



LA FONDATION SNCF

Faire ensemble pour mieux vivre ensemble, c'est la raison d'être de la Fondation SNCF qui s'investit dans trois domaines : l'éducation, la culture et la solidarité.

Elle soutient des associations et des projets qui font bouger les lignes dans les territoires en France et à l'international, mobilise les salariés du Groupe SNCF avec le Mécénat de compétences et favorise la co-construction pour agir plus efficacement.

Partenaire du programme Handi CAP Engagement®, la Fondation SNCF dans le cadre de l'axe solidarité soutient des initiatives qui incitent tous les citoyens à s'engager pour l'intérêt général.

En soutenant ce programme, la Fondation SNCF affirme que l'engagement pour l'intérêt général est un vecteur puissant d'inclusion citoyenne et sociale qui permet à chacun, quel que soit sa condition, de retrouver le sentiment d'utilité et d'appartenance à la société.

Le programme Handi CAP Engagement®.

L'Appel à initiatives, la diffusion de bonnes pratiques, l'étude, le colloque...ne sont qu'une première étape.

France Bénévolat et les partenaires financiers, opérationnels et associatifs du programme Handi CAP Engagement® souhaitent engager un mouvement collectif au sein du Monde Associatif, dans la durée, afin de passer d'un bénévolat « pour » à un bénévolat « avec et par ».



MALAKOFF MÉDÉRIC MUTUELLE

Malakoff Médéric est un acteur majeur de la protection sociale complémentaire qui exerce deux métiers : la gestion de la retraite complémentaire, menée pour le compte du GIE AGIRC-ARRCO, et l'assurance de personnes. Groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif, Malakoff Médéric a pour ambition de prendre soin de la santé, du bien-être et du bien-vieillir de chacun, à ce titre, il développe des actions d'information et de prévention santé.

L'action sociale de Malakoff Médéric Mutuelle a pour objet l'accompagnement de ses adhérents et de leur entourage, sous la forme de conseils, d'assistance pratique ou d'aide financière et ce tout au long de la vie.

Attentif à la situation des publics les plus fragilisés, son action sociale souhaite faire changer le regard et les comportements sur le handicap et à ce titre apporter son soutien au projet de recensement des bonnes pratiques dans et par les associations.



HARMONIE MUTUELLE

Harmonie Mutuelle, 1^{re} mutuelle santé de France, développe un système de prévoyance, d'entraide et de solidarité favorisant l'accès à des soins de qualité pour tous. L'intégration des questions relatives au handicap est un axe majeur de sa politique de responsabilité sociétale :

- La mutuelle apporte un accompagnement à la prise en charge du handicap (garanties d'assurance, établissements adaptés, service de prévention et aides pour préserver le meilleur état de santé possible).
- En tant qu'acteur majeur de l'économie sociale, portée par ses valeurs humanistes, elle a mis en place une mission dédiée à l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées pour mieux les accompagner avant, pendant et après l'intégration dans l'entreprise. Une mission « Egalité des chances et Diversité » dont l'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- Elle collabore et soutient également de nombreuses initiatives du tissu associatif local ou national...



ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE

L'Association des Paralysés de France (APF) a été créée en 1933 par quatre jeunes, atteints de poliomyélite, révoltés contre l'exclusion dont ils étaient victimes.

L'APF est un mouvement associatif national de défense des droits et de représentation des personnes atteintes de déficiences motrices ou polyhandicapées et de leur famille.

Au sein de ses 96 délégations départementales et de ses 550 établissements, L'APF mobilise environ 20 000 bénévoles et 13 500 salariés. Les bénévoles sont impliqués dans des missions d'accompagnement dans des activités de loisir, d'animation de groupes locaux, de collecte... de plus près de 3 000 bénévoles sont membres d'un conseil APF ou représentent l'APF dans des instances publiques.



ARESAT BRETAGNE

Entre 15 000 et 22 000 ouvriers en Esat (Etablissements et services d'aide par le travail) sont concernés par une arrivée en retraite dans les 5 années à venir. « Un Avenir après le travail » est un projet inter-régional et pluri-partenarial. Il est porté depuis 2013 par l'Aresat Bretagne. Ce projet mène deux objectifs simultanés : Un accompagnement efficient de la transition vers la retraite ou la fin d'activité professionnelle construit et organisé par les Esat et les services d'hébergement ou d'accompagnement social. Et une coopération avec les acteurs de droit commun du territoire pour faciliter l'inclusion, les réponses de proximité et la fluidité des parcours de vie. Ce projet développe des outils d'information accessible, des formations et des animations avec les acteurs de la vie locale, autour de quatre thématiques : les droits, le logement, la santé et la vie sociale. Le bénévolat associatif est une aspiration de nombreux futurs retraités. Il est parfois un prolongement de ce que le travail a permis de révéler et développer de nos compétences et de nos envies. Ce projet permet aux personnes intéressées, de découvrir ce qui existent près de chez elles et aux différents acteurs de la vie associative de co-construire avec elles les conditions d'une accessibilité réussie.



PAPILLONS BLANCS DE PARIS

L'engagement des Papillons blancs de Paris envers la personne handicapée mentale et sa famille se situe dans la continuité historique de son rôle depuis sa création en 1949.

L'Association développe des actions d'accompagnement et de solidarité en faveur des personnes handicapées mentales. Les Papillons blancs de Paris ont une expérience connue et reconnue de la diversité du handicap mental. Tous, parents, amis, bénévoles engagés avec la personne handicapée mentale et sa famille ! Bérangère Grisoni, travaille depuis 7 ans aux Papillons blancs de Paris. Elle est responsable des ressources humaines bénévoles.



UNADEV

Depuis 1929, l'Union Nationale des Aveugles et Déficiants Visuels agit en faveur des personnes déficientes visuelles pour améliorer leur quotidien. Forte de cette expérience, elle s'est développée sur le territoire national grâce à ses centres régionaux, son antenne mobile et à des associations locales partenaires. Elle propose un grand nombre de services et d'aides, sur place ou à distance, répondant ainsi aux besoins des personnes isolées.

L'UNADEV agit au quotidien auprès de ses bénéficiaires et propose de nombreux services pour favoriser leur autonomie, leur épanouissement personnel et l'accès à une pleine citoyenneté. Les centres régionaux sont des lieux d'écoute, d'échanges et de rencontres qui contribuent à créer du lien social. Ils s'inscrivent dans une dynamique d'accompagnement.

Nos actions visent à favoriser une réelle évolution de notre société pour permettre l'égalité des droits et des chances, et l'accès à l'emploi. Il est donc essentiel de sensibiliser le plus grand nombre : pouvoirs publics, citoyens jeunes ou moins jeunes et employeurs, etc. Elle met à disposition de tous ces publics une base documentaire en ligne et a lancé le premier magazine dédié à la déficience visuelle, LUMEN.

L'UNADEV s'engage dans la lutte contre les maladies cécitantes à travers des actions de prévention et le financement de la recherche médicale dans le domaine de la vision. Elle travaille avec l'AVIESAN, qui regroupe les plus grands organismes de recherche français.

FRANCE BENEVOLAT, UNE VOCATION, TROIS MISSIONS

**France Bénévolat a pour vocation
le développement de l'engagement bénévole
associatif pour une citoyenneté active.**

1.

Promouvoir le bénévolat associatif
au service de l'intérêt général

2.

Mettre en relation les personnes intéressées
et les associations mobilisant des bénévoles

3.

Accompagner les associations pour renforcer
la reconnaissance et la valorisation des bénévoles.

**Les associations constituent une force majeure de
notre Société.** L'ambition de France Bénévolat est
d'accompagner nos concitoyens dans le passage du
don de temps vers un engagement associatif au sein
d'espaces de liberté, d'innovation et de générosité.
Le tout, **au service des solidarités et du lien social.**

France Bénévolat est reconnue d'utilité publique.

FRANCE BÉNÉVOLAT

127 rue Falguière, Hall B1,
75015 Paris
01 40 61 01 61
contact@francebenevolat.org

www.francebenevolat.org