
BONNES PRATIQUES POUR L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PAR LE VOLONTARIAT

Le 02 et le 05 juin 2026

Résultats d'entretiens et d'enquête

Chloé Croes

DEUX PHASES COMPLÉMENTAIRES



Phase 1: Recherche

Entretiens semi-directifs : 37 entretiens auprès de professionnels et de personnes en situation de handicap

Questionnaire en ligne : 99 réponses



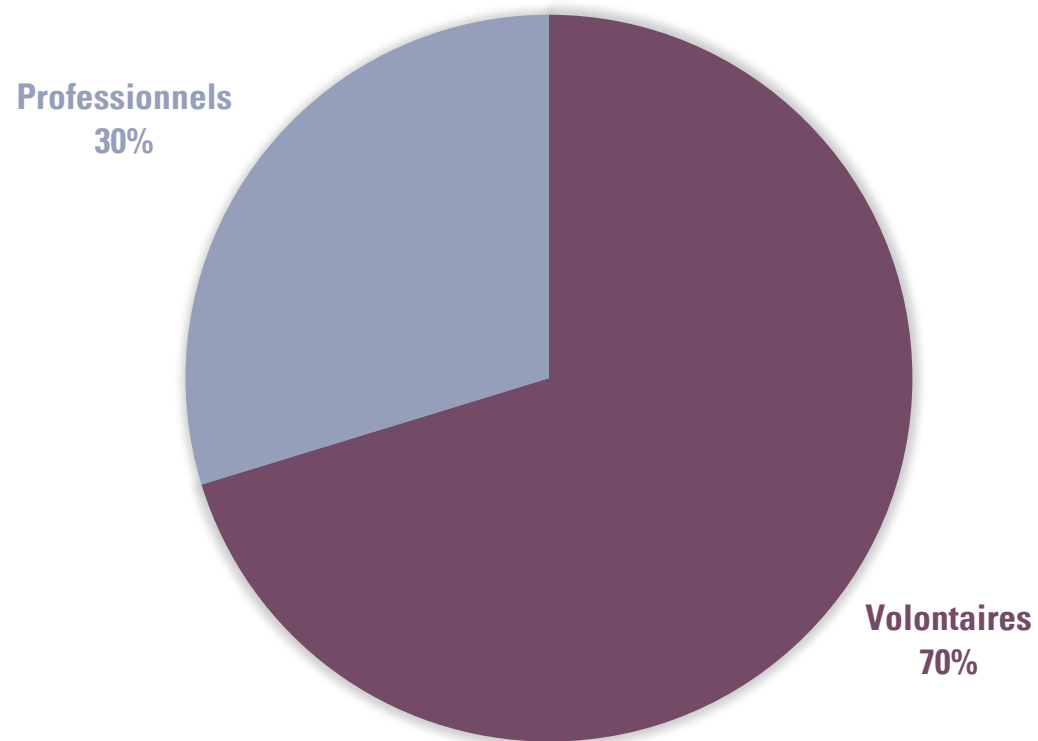
Phase 2 : Formation

Développer des modules de formation basés sur l'analyse des besoins (phase de recherche)



PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES - ENTRETIENS

PROFIL DES RÉPONDANTS



LES MISSIONS ET RÔLES DES PERSONNES INTERROGÉES

Missions des Volontaires (PSH)

- **Logistique & Social** : distribution de colis, tri de vêtements, collecte de dons
- **Administratif** : classement, archivage, numérisation, traduction
- **Environnement** : horticulture, entretien d'espaces verts, nettoyage de sites, soins aux animaux
- **Événementiel & Culture** : accueil, animation, adaptation en braille
- **Militantisme** : droits des personnes en situation de handicap, écologie

Rôles des Professionnels (PRO)

- **Accompagnement** : projet personnalisé, présence terrain, gestion des crises
- **Ingénierie** : prospection de lieux, séquençage des tâches, valorisation des compétences
- **Formation** : droits, gestes de secours, sensibilisation des équipes
- **Administratif** : conventions, assurances, déplacements, défraiements
- **Communication** : newsletters, gazettes, réseaux sociaux

LES MOTIVATIONS EXPRIMÉES

Ce que recherche le Volontaire (PSH)

- **Se sentir utile** — Contribuer concrètement : distribuer des colis, préparer des événements sportifs.
- **Briser l'isolement** — Sortir de sa chambre, vaincre l'anxiété sociale, trouver une bande de copains.
- **Structurer son temps** — Avoir une raison de se lever avec des horaires définis.
- **Se prouver sa capacité** — Je le fais parce que j'en suis capable.

Ce que vise le Travailleur Social (PRO)

- **Sortir des murs** — Offrir une vie au-delà de l'institution et du foyer de vie.
- **Révéler l'invisible** — Mettre en pratique et valoriser des compétences souvent ignorées en milieu fermé.
- **Changer les mentalités** — Prouver aux autres salariés et bénévoles que l'inclusion est possible et efficace.



LES REPERCUSSIONS

LES OBSTACLES RENCONTRÉS

Pour les Volontaires (PSH) – Freins vécus

- **Infantilisation** — traités comme des enfants, compétences remises en cause
- **Fatigabilité accrue** — épuisement rapide, pauses et horaires adaptés nécessaires
- **Anxiété et gestion de l'environnement** — bruit, foule, imprévus provoquent blocages
- **Obstacles logistiques** — transports coûteux, absence de défraiement
- **Gestion des émotions** — conflits d'équipe

Pour les professionnels (PRO) - Défis organisationnels

- **Réticence des partenaires** — associations peu disposées à inclure des PSH
- **Vigilance constante** — prévention des crises, surtout en forte affluence
- **Charge mentale** — logistique complexe, « penser pour six »
- **Pression administrative** — assurances, conventions, justification des subventions
- **Médiation permanente** — équilibre aide/autonomie, regards du public

CONSTRUIRE UN PROJET DE BÉNÉVOLAT

Pour les volontaires (PSH) – Entre impulsion et expérimentation

- **Origine** : entourage, initiative personnelle ou service d'accompagnement
- **Recherche** : essais-erreurs pour trouver l'environnement adapté
- **Organisation** : agenda, applications, outils personnels

Pour les professionnels (PRO) – Une ingénierie de l'inclusion

- **Recrutement** : annonces ciblées, entretien de motivation, évaluation des intérêts
- **Adaptation** : pictogrammes, FALC, séquençage des tâches
- **Formation** : Au delà des aspects techniques, apprentissage des habiletés sociales et des consignes de sécurité
- **Tutorat** : figure de référence rassurante sur le terrain

SYNTHÈSE DU PROCESSUS

Etape	Coté PSH	Coté PRO
Initialisation	Expression d'une envie	Prospection et projet personnalisé
Sélection	Test d'activités	Entretien et ciblage des compétences
Mise en place	Apprentissage sur le tas	Aménagementqs et formation
Pérennisation	Outils d'organisation	Suivi régulier et feedbacks

LE RÔLE CRUCIAL DU MILIEU D'ACCUEIL



L'inclusion échoue quand la structure d'accueil n'est pas préparée.
L'environnement doit être adapté, pas seulement la personne.

Attitude des bénévoles

Tendance à l'infantilisation, tutoiement immédiat, ou s'adresser au travailleur social plutôt qu'à la PSH.

Incompréhension des limites

Pression sur la productivité ou mauvaise interprétation des temps de pause nécessaires.

Solution stratégique

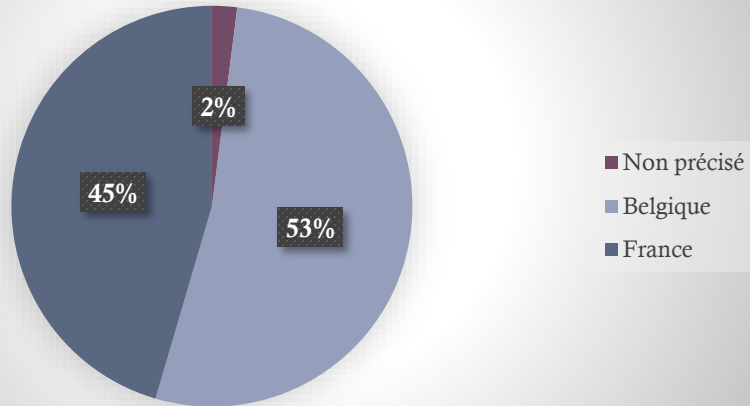
Le travailleur social doit agir comme un **traducteur initial**, sensibilisant l'équipe d'accueil en amont pour garantir une intégration basée sur le respect.

LA POSTURE DE L'ACCOMPAGNANT

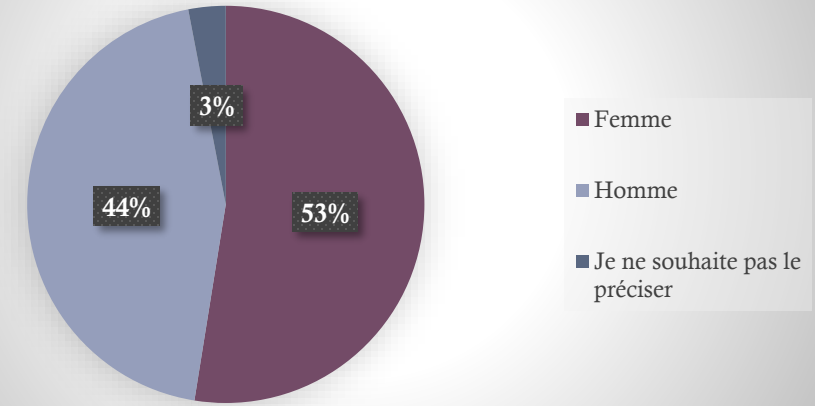
Capacité d'adaptation	Empathie et recalibrage
Accepter l'imprévu. Comprendre que la préparation théorique ne survit pas toujours à la réalité du terrain.	Repérer les signaux faibles de surcharge et avancer au rythme de la personne, même s'il est lent.
Lâcher-prise	Gestion de crise
Laisser le bénévole expérimenter, agir en autonomie et faire des erreurs sans intervenir prématurément.	Désamorcer sans aggraver. Si une difficulté survient, extraire la personne au calme et utiliser ses centres d'intérêt pour la rassurer.

PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES - QUESTIONNAIRE

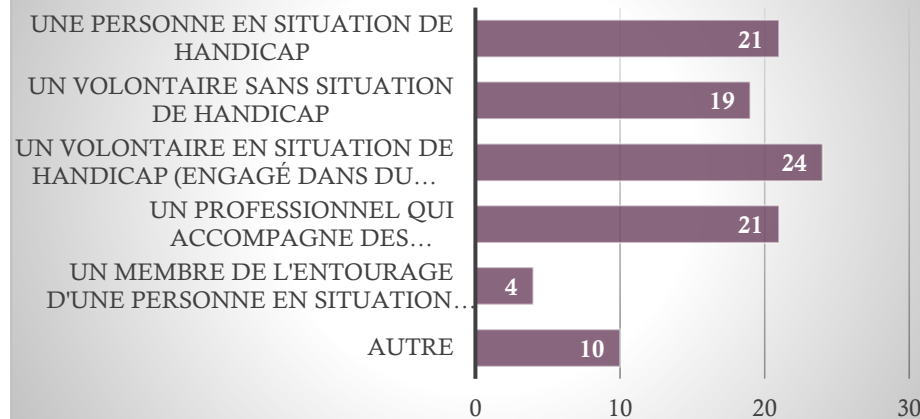
Pays d'origine



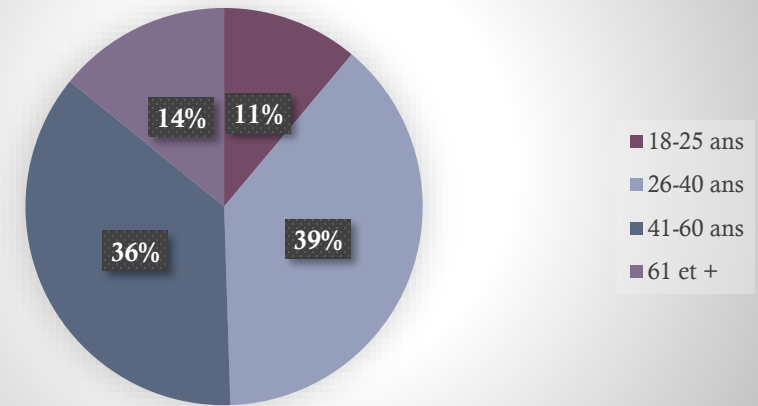
Genre des répondants



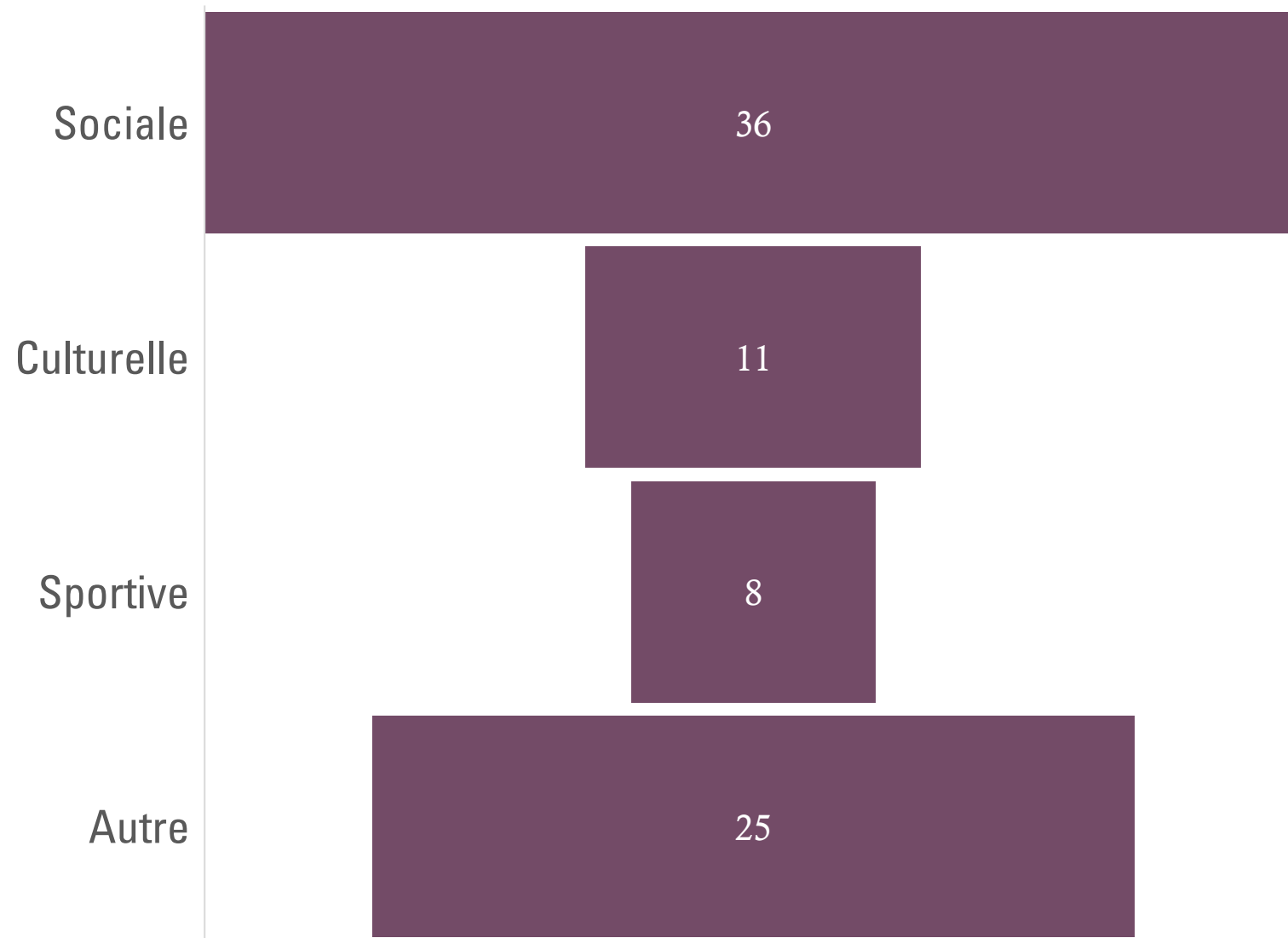
Profil des répondants



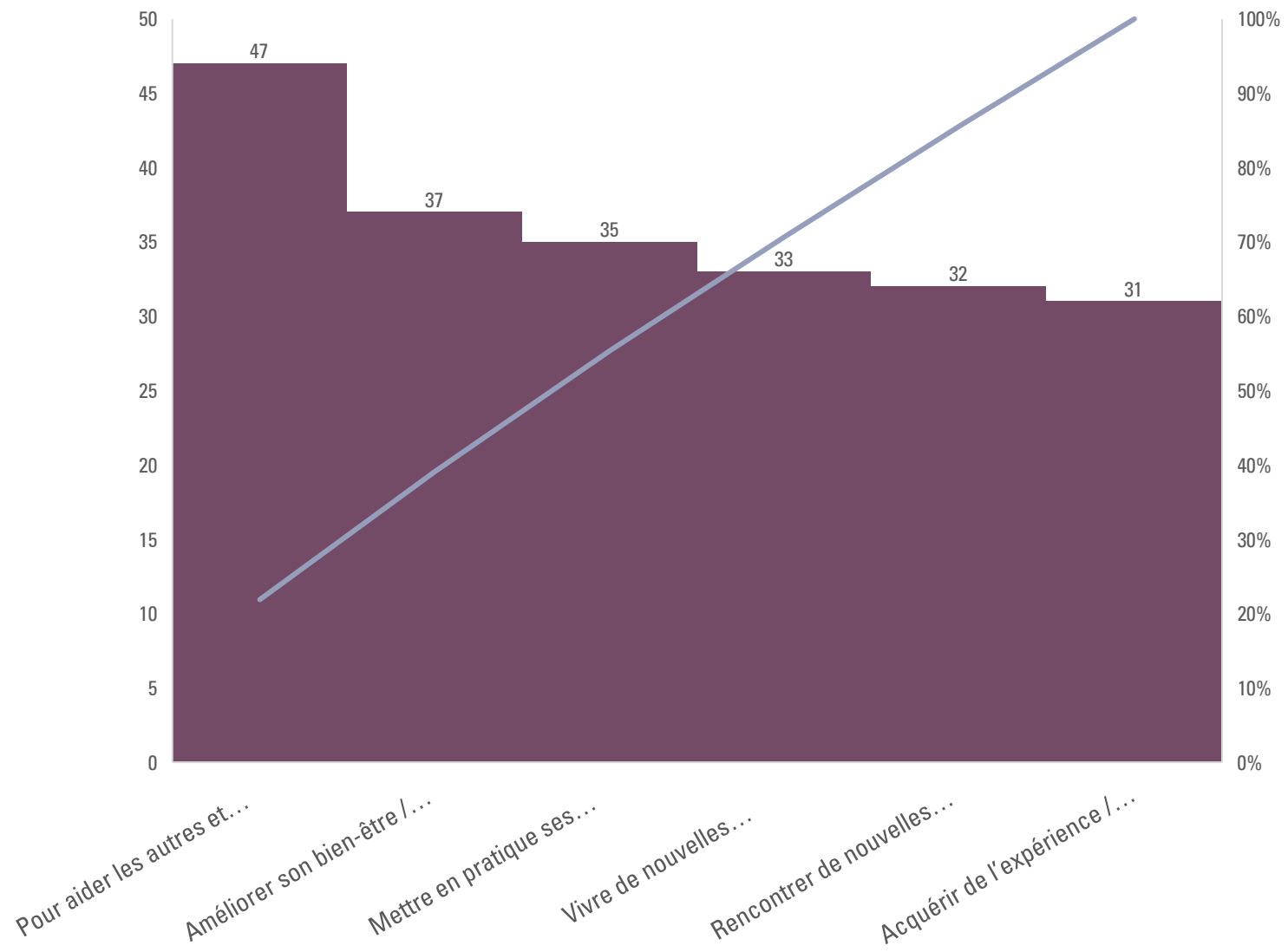
Age des répondants



TYPES D'ASSOCIATIONS

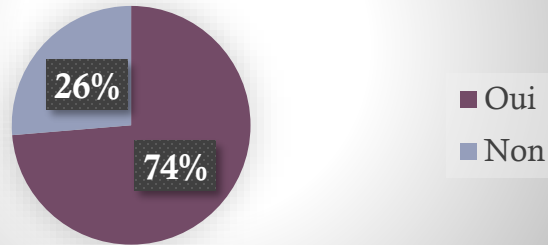


LES RAISONS DE L'ENGAGEMENT

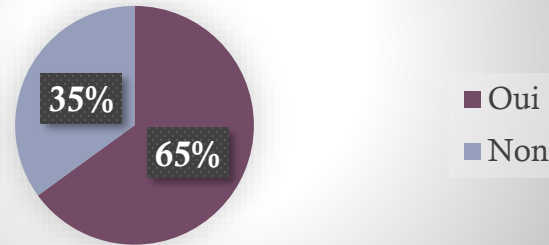


LES DIFFICULTÉS ÉVOQUÉES PAR LES PROFESSIONNELS

Difficulté à trouver des lieux d'accueil



Absence de financement pour l'accompagnement



Manque de temps pour accompagner sur les lieux d'accueil



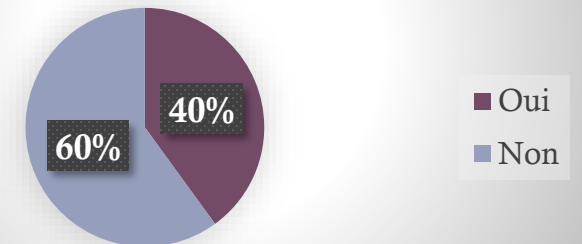
Manque de reconnaissance de l'accompagnement au...



Difficulté à motiver les personnes à s'engager dans le volontariat



Manque ou absence de formation



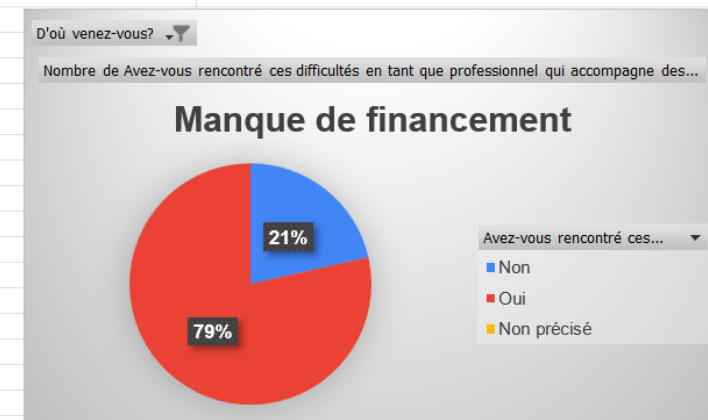
DIFFÉRENCES INTER-PAYS



D'où venez-vous?	Belgique
Étiquettes de lignes	Nombre de Avez-vous rencontré ces difficultés en tant que professionnel qui accom
Non	
Oui	
Non précisé	
Total général	



D'où venez-vous?	Belgique
Étiquettes de lignes	Nombre de Avez-vous rencontré ces difficultés en tant que pro
Non	
Oui	
Non précisé	
Total général	



D'où venez-vous?	France
Étiquettes de lignes	Nombre de Avez-vous rencontré ces difficultés en tant que professionnel qui accom
Non	
Oui	
Non précisé	
Total général	

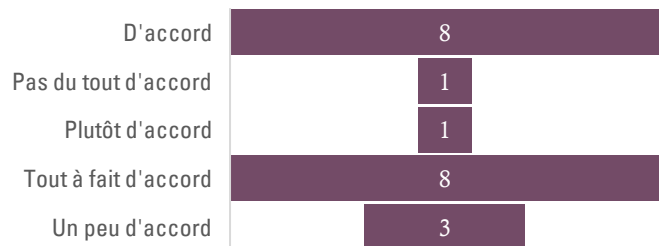


D'où venez-vous?	France
Étiquettes de lignes	Nombre de Avez-vous rencontré ces difficultés en tant que pro
Non	
Oui	
Non précisé	
Total général	

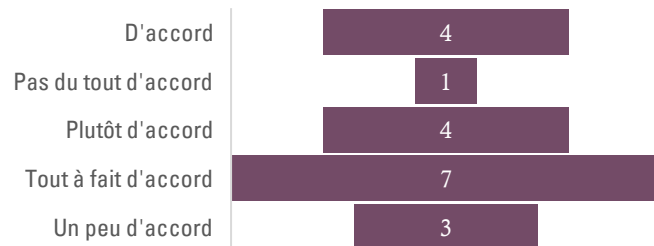


LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES VOLONTAIRES, SELON LES PROFESSIONNELS

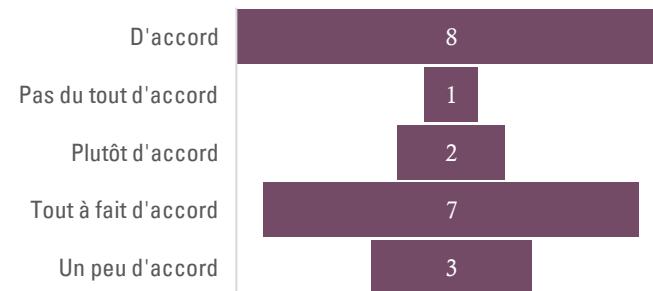
Stéréotypes ou craintes concernant le handicap



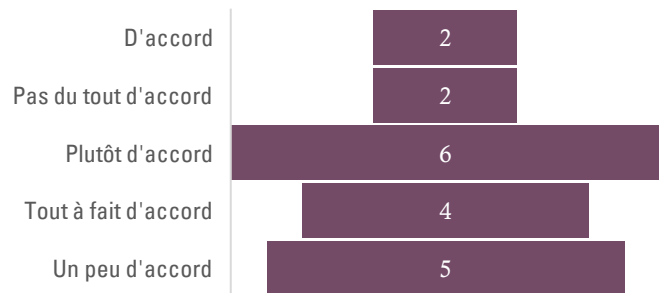
Difficulté à gérer les imprévus ou le stress



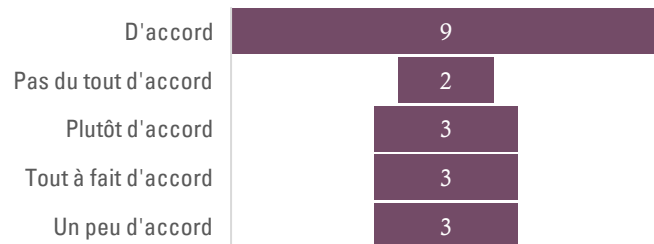
Manque de connaissance du handicap



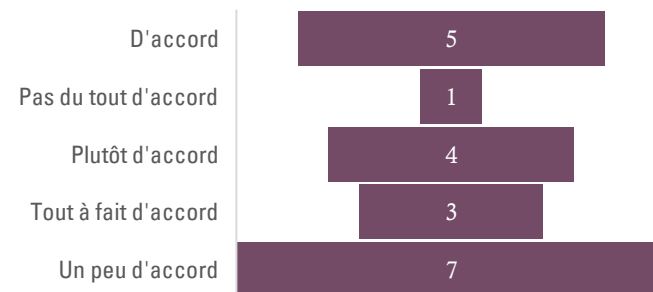
Méconnaissance du bénévolat



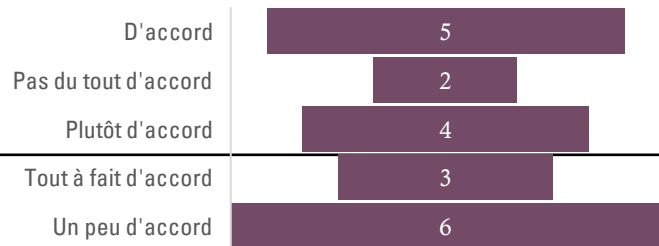
Fatigue/problèmes de santé/variabilité du rythme



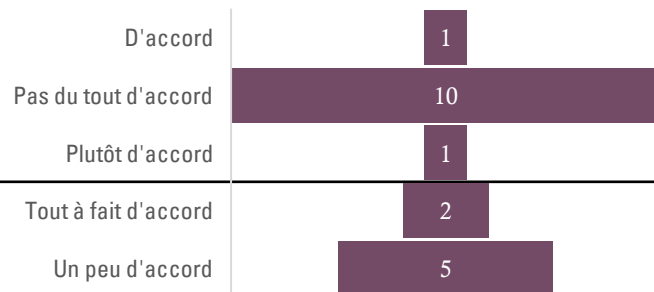
Problèmes de communication



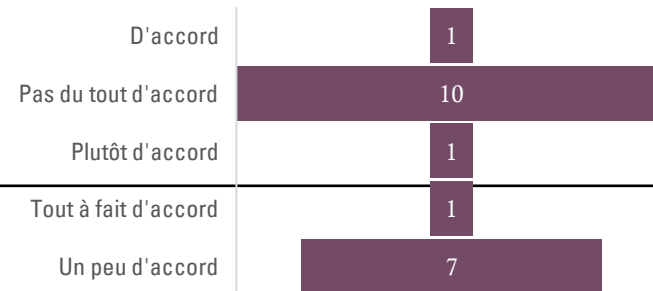
Difficulté à comprendre les attentes ou consignes



Manque de motivation à s'engager



Peur de perdre leurs droits sociaux

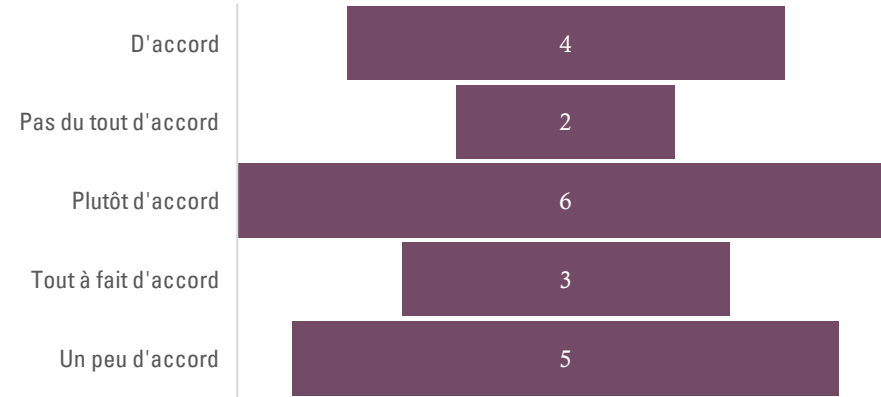


LES DIFFICULTÉS POUR LES ORGANISATIONS, SELON LES PROFESSIONNELS

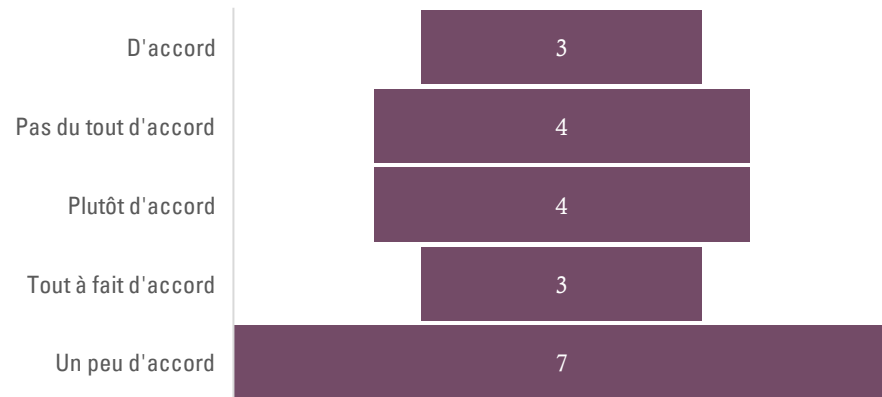
Stéréotypes ou craintes concernant le handicap



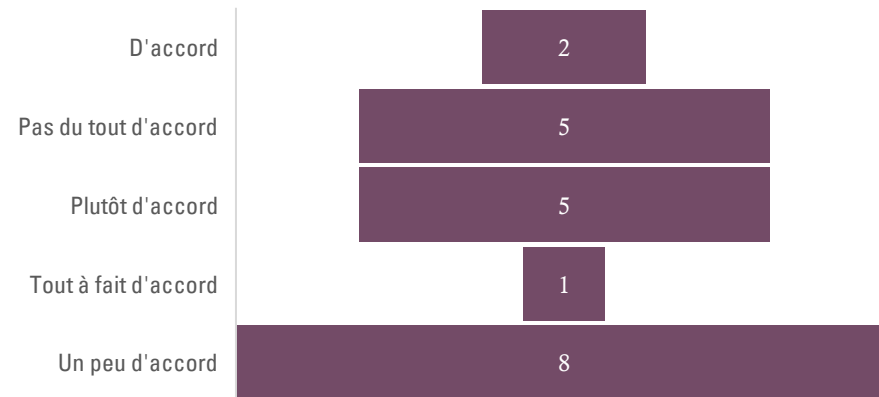
Disponibilité limitée des personnes pour encadrer le bénévolat



Missions trop exigeantes, pas assez exigeantes ou peu claires

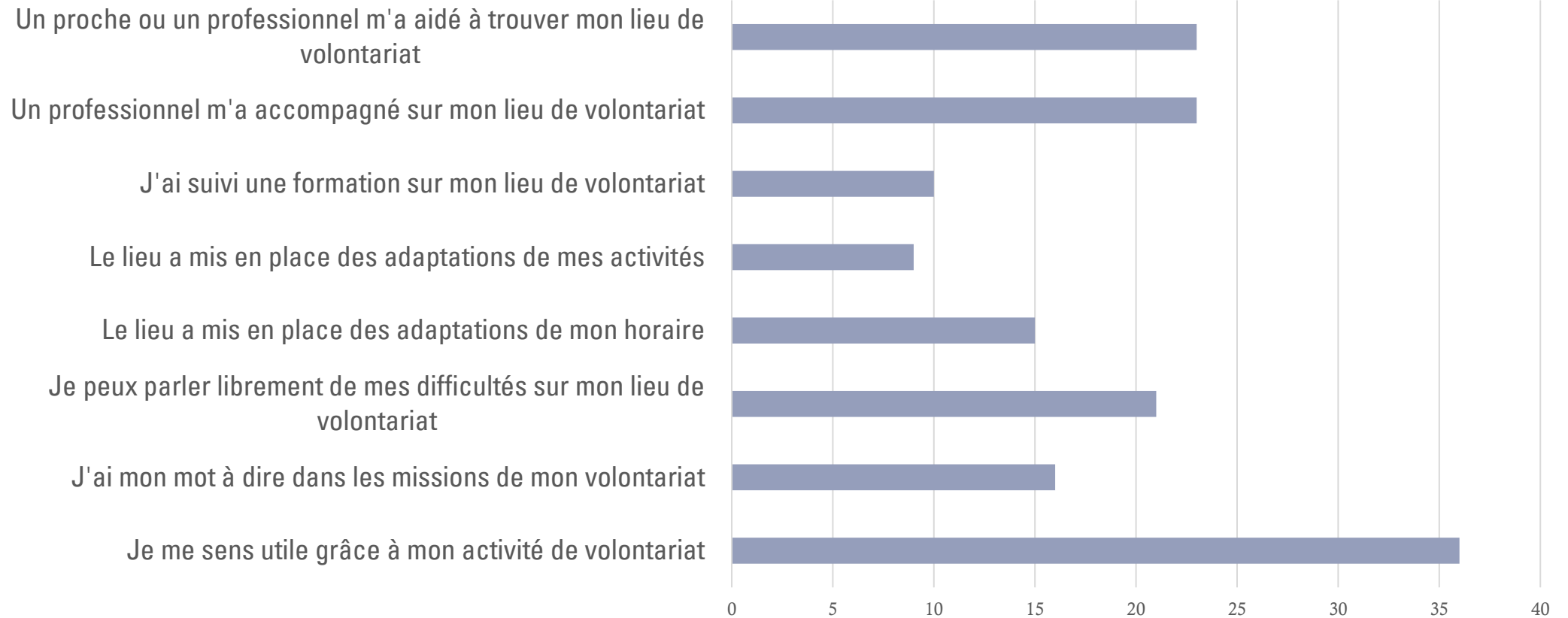


Difficulté à collaborer avec les volontaires en situation de handicap



L'EXPÉRIENCE DE BÉNÉVOLAT SELON LES VOLONTAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

Le soutien reçu en tant que bénévole en situation de handicap



LA FORMATION : UN LEVIER STRATÉGIQUE ENCORE SOUS-EXPLOITÉ



Pour les volontaires (PSH)

La formation doit aller au-delà des aspects techniques : intégrer l'apprentissage des **habiletés sociales** et des **consignes de sécurité** pour favoriser une autonomie réelle sur le terrain.



Pour les équipes d'accueil

Un besoin crucial de **sensibilisation au handicap** pour déconstruire stéréotypes et craintes, éviter l'infantilisation et mieux comprendre les limites spécifiques (fatigabilité, gestion du stress).



Pour les professionnels et accompagnants

Des besoins variés : **droit, gestes de secours** et **ingénierie de l'inclusion** — séquençage des tâches, adaptation des outils pédagogiques et organisationnels.

Objectif central de la phase 2 : Développer des modules de formation spécifiques, fondés sur l'analyse des besoins réels du terrain, pour transformer durablement l'environnement d'accueil.

MERCI POUR
VOTRE
ATTENTION !

Avez-vous des
questions?