



# L'APPROCHE INCLUSIVE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE TRAVAIL ASSOCIATIF





## Fiche pratique

# L'approche inclusive des personnes en situation de handicap dans le travail associatif

### • Mode d'emploi

Cette fiche pratique est divisée en deux parties:

#### **Partie 1 :** comprendre le handicap

Sous forme d'une F.A.Q , cette première partie va vous donner les informations de base et les définitions pour comprendre ce qu'est un handicap et ce qu'est l'approche inclusive.

#### **Partie 2 :** l'inclusion en pratique

Dans cette deuxième partie, il vous sera présenté les différentes étapes pour intégrer l'approche inclusive dans vos pratiques, avec pour chaque étape, un ensemble d'actions que vous pouvez réaliser.

Les actions peuvent être ponctuelles, donc à programmer; ou durable, donc à intégrer.

# Partie 1 :

## Comprendre le handicap et l'approche inclusive

### ● Le handicap, c'est quoi ?

Par **personnes en situation de handicap (PSH)** on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.(UNCRPD<sup>1</sup>)

Cette définition s'appuie sur le modèle du handicap basé sur les droits humains.

Lorsqu'on considère le handicap comme une maladie, on est dans le modèle médical.

Lorsqu'on considère le handicap comme une fatalité, une tragédie, on est dans le modèle caritatif.



<sup>1</sup>Convention des nations unies relative aux droits des personnes handicapées



## ● Quels sont les différents types de handicap qui existent ?

On peut les répertorier en six catégories<sup>2</sup> :

- **Le handicap moteur** : diminution ou perte de motricité des membres inférieurs ou supérieurs, lombalgies, troubles musculo-squelettiques, sclérose en plaques, etc.
- **Le handicap auditif** : diminution ou perte de l'audition pouvant induire des difficultés à parler.
- **Le handicap mental/cognitif** : difficultés de compréhension, limitation sur le plan de l'apprentissage, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration (déficience légère, moyenne, sévère ou profonde).
- **Le handicap visuel** : diminution ou perte de la vue (vue restreinte, floue, parcellaire, déficience de la perception des couleurs, etc.).
- **Le handicap psychique** : dysfonctionnement de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale : dépression, névrose, psychose, etc.
- **Les maladies invalidantes** : toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses ou chroniques (diabète, hémophilie, cancer, sida), maladies orphelines, etc.

---

<sup>2</sup>"Inclure le handicap dans les micro-projets", fiche de capitalisation d'expérience N°16 - La Guilde, décembre 2018

## ● Handicapé ou en situation de handicap ?

On remarquera dans cette définition, qu'on parle de "personne en situation de handicap" (PSH). Cette expression a été adoptée par les organisations qui prennent en charge la question du handicap pour appuyer cette notion.

Ce n'est pas la personne qui est handicapée, c'est l'environnement qui n'est pas adapté à son incapacité, ce qui provoque : une situation de handicap. Grâce à cette définition et en utilisant cette expression, on change déjà de regard sur les PSH et on pointe du doigt le vrai problème : l'inadéquation de l'environnement.





## ● Qu'est-ce que le processus de production du handicap ? (PPH)

Le concept PPH nous permet de mieux comprendre comment se crée une situation de handicap.

Prenons un exemple simplifié pour comprendre cette notion :

Imene est une jeune femme de 24 ans qui a toutes ses capacités mentales et sensorielles, mais elle se déplace sur un fauteuil roulant à cause d'une incapacité physique.

Imene peut tout faire : étudier, lire, parler, gérer un projet...Etc.

Malheureusement, Imene ne peut pas rejoindre l'association de son quartier parce que le siège de l'association est situé au 4ème étage d'un immeuble sans ascenseur.

Si il y avait une rampe d'accès à l'entrée de l'immeuble et un ascenseur à l'intérieur, Imene pourrait se déplacer librement depuis chez elle vers l'association et faire exactement les mêmes activités que pourrait faire n'importe quel autre adhérent ou adhérente.

Imene n'est pas handicapée, elle est en situation de handicap.

L'absence d'un ascenseur et de toute autre alternative permettant à Imene d'être présente physiquement aux activités de l'association est le processus par lequel se crée la situation de handicap.

## ● Notre organisation fait beaucoup d'activités pour les PSH, c'est suffisant non ?

Faire des activités POUR les PSH est une approche caritative de l'handicap. Pour être dans une approche inclusive, il faut faire en sorte que ces personnes puissent rejoindre votre organisation et participer à ses activités comme toute autre personne.

Toutes les organisations de jeunesse sont concernées par la question du handicap car une PSH a le droit d'intégrer et d'activer dans une organisation, quelque soit sa thématique.

Un.e jeune PSH a le droit de faire de la peinture ou du théâtre dans une association culturelle, comme contribuer à collecter des dons pour un collectif bénévole.

La meilleure façon d'aider les PSH n'est pas de leur faire des activités, mais de les inclure dans la vie quotidienne, sans discrimination.

## ● L'approche inclusive, qu'est-ce que ça veut dire ?

Voyons voir quelques notions pour mieux comprendre ce qu'est l'approche inclusive :

### **L'exclusion**

Si aucun effort n'est fait pour qu'une PSH puisse participer activement et en toute liberté aux mêmes activités que ses pairs, cette PSH est exclue.

### **Exemple :**

Si une personne malentendante ou non-entendante rejoint une association et que personne n'utilise le langage des signes, cette personne sera exclue de toutes les discussions.



## **La ségrégation**

On peut donc décider de faire en sorte que les PSH puissent participer. On leur développe alors des programmes et activités spécifiques à elles, adaptés à leurs incapacités et où elles sont exclusivement entre elles. Ceci est appelé “ségrégation”. Les PSH sont regroupés ensemble ou par catégories et ne se mélangent pas avec les personnes ne souffrant pas d’incapacité.

### **Exemple :**

Dans certaines écoles, il existe des “classes spéciales” où sont réunis tous les enfants en situation de handicap avec un.e éducateur.e spécialisé.e

### **Exemple :**

Certaines associations organisent des sorties pour des enfants défavorisé.es. Si parmi eux il existe des enfants en situation de handicap, on leur propose des activités alternatives sur place en attendant que le groupe revienne.

## **L’intégration**

L’intégration consiste à être ouvert, accueillant et à faire les efforts nécessaires pour éliminer toute forme d’exclusion ou de ségrégation. Dans un processus d’intégration, on reconnaît quand-même les particularités de PSH, mais on leur demande à eux de s’adapter à l’environnement.

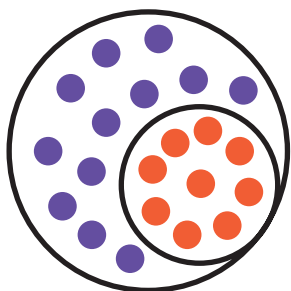
## **L’inclusion**

L’inclusion, c’est une étape supplémentaire et l’idéal à atteindre. C’est de se départir de toute considération de différences entre les individus. Un espace “inclusif” est un espace où chaque personne, qu’elle ait

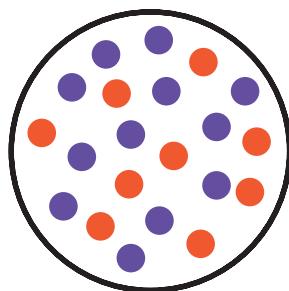


un handicap ou pas, puisse être elle-même et interagir avec son environnement sans le moindre obstacle.  
L'inclusion, c'est d'abord un état d'esprit, une mentalité, au-delà des pratiques ou des mesures qu'on va prendre.

3



**INTÉGRATION**



**INCLUSION**

**Exemple :**

En 2019, l'organisation non gouvernementale internationale "Handicap International" a changé son nom pour devenir "Humanité et inclusion". Ce changement est une façon d'affirmer la volonté politique de l'organisation de ne plus considérer le handicap comme une caractéristique qui définit les individus.

Le message est simple et fort : nous sommes tous des êtres humains, tout le monde est inclus.

<sup>3</sup>Source Image : <https://www.bloghoptoys.fr/inclusion>



## L'accessibilité

Un espace accessible est un espace (physique ou virtuel) où ont été apportées des modifications (où qui était initialement conçu comme tel) qui permettent aux personnes en situation de handicap d'y accéder et de l'utiliser de manière adaptée à leurs incapacités.

L'accessibilité est souvent la première marche vers l'intégration, puis l'inclusion<sup>4</sup>

### Exemple :

La présence d'une personne maîtrisant le langage des signes dans une réunion, rend cette réunion accessible aux personnes malentendantes/non-entendantes.

### ● Comment savoir si mon organisation est inclusive ou pas ?

L'approche inclusive n'est pas enseignée dans les écoles et on y parle très peu dans les médias. Il est donc tout à fait naturel d'être, sans s'en rendre compte, dans une démarche exclusive ou ségrégative.

Dans la deuxième partie, vous trouverez un outil qui vous permet de diagnostiquer vos pratiques inclusives.

Mais dans l'immédiat, posez-vous juste cette question : est-ce que les PSH subissent le même traitement que les non PSH dans votre organisation ? Que ce soit à l'intérieur de l'organisation ou dans vos activités et projets, est-ce qu'ils sont présents et peuvent participer activement ?

---

<sup>4</sup>Si une PSH ne peut même pas communiquer avec votre groupe ou venir vous rencontrer, comment pourrait-elle intégrer l'organisation ou bénéficier/participer à ses activités ?

# Partie 2 :

## L'inclusion, en pratique

Nous allons maintenant voir ensemble quelques outils et actions que vous pouvez mettre en place pour adopter une approche inclusive.

### Recommandation

L'une des meilleures choses à faire dans un premier temps, serait de contacter une organisation que vous connaissez et qui travaille déjà dans le domaine du handicap, avec une approche inclusive. Cette organisation pourrait vous accompagner et vous conseiller.<sup>5</sup>

### 1- Faire un diagnostic

La première étape est de prendre conscience de la place qui est occupée par les PSH dans votre organisation.

Pour cela, nous vous proposons deux outils :

#### 1) Le questionnaire:

Ceci est un tableau très simple à utiliser. Chaque ligne correspond à une affirmation à laquelle votre organisation devra répondre en cochant la colonne correspondante :

O+ = Oui, car on y a pensé

O = Oui, mais c'est par pure hasard

N = Non

? = Pas clair, pas sûre, ambigu

---

<sup>5</sup>En Algérie, des sites comme [www.pcpalgerie.org](http://www.pcpalgerie.org) ou Humanité et Inclusion Algérie fournissent un répertoire d'associations spécialisées sur le sujet



Domaine	Situation	O+	O	N	?
Charte et valeurs	Notre règlement intérieur contient au moins un paragraphe sur l'inclusion				
	Notre règlement intérieur permet d'éviter toute situation d'exclusion				
	L'inclusion fait partie de nos valeurs, qu'elle soit affichée en tant que telle ou implicite (équité, intégration...)				
Membership	Une PSH peut être membre de notre organisation (adhérer)				
	Nous avons déjà des PSH parmi les adhérents / bénévoles				
	Les PSH peuvent assister et contribuer aux réunions et séances de travail				
	Les PSH peuvent participer aux activités sur le terrain				
Responsabilités	Rien n'empêche une PSH d'être coordinateur.e d'activité ou chef.fe de projet				
	Rien n'empêche une PSH d'intégrer un poste de responsabilité (président, secrétaire général...)				

Accessibilité	Les personnes à mobilité réduite peuvent facilement avoir accès à nos espaces de rencontre et de travail				
	Nous avons des dispositions pour accommoder la participation de personnes ayant des handicaps auditifs ou visuels (audiodescription, langage des signes...)				
	Lors des choix des lieux de nos activités (rencontre, formation, séminaire...) nous privilégions le choix d'un lieu accessible				
	Lorsque nous élaborons des formulaires d'inscription, nous intégrons systématiquement une question sur les incapacités				
Traitement	Nos activités peuvent cibler les PSH et les non PSH sans discrimination				
	Un effort est fait de notre part pour faire en sorte que nos activités soient inclusives et accessibles				
	Si un membre utilise une terminologie offensante <sup>6</sup> il est systématiquement corrigé. Tout comportement abusif est sanctionné				
	Aucune forme de discrimination envers des PSH n'est tolérée				

<sup>6</sup>Est considéré comme "offensant" toute expression décrivant une PSH de manière qui soit dévalorisante pour la personne. Par exemple, dire "fou" au lieu de "personne à déficience mentale" ou alors "mongol" au lieu de "trisomique 31"

Ce diagnostic n'est pas exhaustif, c'est juste un point de départ<sup>7</sup> qui vous permet d'avoir une "vue globale" sur la situation de l'inclusion dans votre organisation.

A partir de ce diagnostic, il y'a trois types d'actions à prendre :

Catégorie	Action	Explication
La colonne "?"	Clarifier	Ce sont des points sur lesquels vous n'êtes peut-être pas d'accord, ou alors vous ne pouvez pas être affirmatifs à 100% Il est temps d'ouvrir un débat et de prendre des décisions. Des outils vous sont proposés dans la <b>section II "Renforcer les connaissances..."</b>
La colonne <b>OUI</b>	Institutionnaliser	Ce sont des bonnes pratiques que vous avez développées spontanément, ou suite à l'expérience, il faut maintenant les rendre pérennes → Voir la <b>section III : institutionnalisation de l'approche inclusive</b>
La colonne <b>NON</b>	Agir	Ce sont les points où votre organisation n'est pas encore inclusive. Grâce aux actions très simples de la <b>section IV "Passer à l'action"</b> , vous pouvez apporter des petites modifications qui vont augmenter votre potentiel d'inclusivité

## 2) L'enquête<sup>8</sup>

Parfois, il faut aller chercher l'information à la source : pour savoir si votre association est inclusive ou pas, il faut demander aux concernés

- Si vous disposez d'une page sur les réseaux sociaux, vous pouvez lancer un sondage ou un appel avec des questions comme :

-Qu'est-ce qui vous empêche d'adhérer à notre organisation ?

-Est-ce qu'il existe des PSH qui veulent intégrer notre groupe et qui ne peuvent pas ? Pourquoi ?

-Si vous avez déjà des membres PSH au sein de l'organisation ou que vous avez l'habitude d'avoir des PSH dans les activités (bénéficiaires ou bénévoles), invitez les à une rencontre, des entretiens individuels ou des focus group, pour creuser les questions suivantes :

-Quels sont les obstacles qui vous empêchent de participer pleinement à nos activités ?

-Que pensez-vous de la façon dont vous êtes traité.es par les membres de notre organisation ?

Les réponses sont souvent à portée de main, mais on n'y pense pas.



<sup>7</sup>Des ressources plus spécialisées existent et qui permettent de diagnostiquer son organisation de manière plus approfondie

<sup>8</sup>Attention ! On ne parle pas ici d'enquête dans le sens "scientifique" du mot. Il ne s'agit pas de faire une recherche académique, mais juste d'être curieux et de poser quelques questions pour avoir plus d'informations



2-

## Renforcer les connaissances de l'organisation et de ses membres

Quand on souhaite soutenir une catégorie sociale en situation d'exclusion, le fait de mieux la comprendre est parfois un grand premier pas. Mieux comprendre, c'est aider.

On procédera en deux étapes :

### Etape 1 : se former et s'informer

- Organiser ou participer à des ateliers de formation pour mieux comprendre le handicap, les PSH et l'approche inclusive

- **Option 1** : faire appel à un formateur bénévole et animer une session en interne (thématiques possibles : la CNURPH, le PPH, l'approche inclusive...)

- **Option 2** : se mettre en veille pour trouver des sessions de formation organisées par d'autres organisations<sup>9</sup> et y inscrire des participant.es

- Organiser en interne des projections-débat de quelques vidéos pédagogiques qui expliquent le handicap, les différents types de handicap et l'approche par les droits (voir la section ressources plus bas)

- Prendre contact avec une association locale qui peut vous orienter, vous accompagner et/ou mettre à votre disposition des ressources

- Intégrer des réseaux et des collectifs thématiques

---

<sup>9</sup>Des associations comme la Fédération Algérienne des Personnes Handicapées organise régulièrement des ateliers de formation



## Etape 2 : discuter

- Animer<sup>10</sup> des discussions en interne sur la question de l'inclusion
- **Outil** : vous pouvez utiliser le tableau de diagnostic présenté dans la section précédente comme outil d'animation. Vous pouvez planifier un atelier et le remplir en groupe. Le fait d'avoir des avis différents permettra de mettre en commun les connaissances et les compréhensions de chacun.e
- Animer des ateliers ou des focus group avec des PSH
- **Sujet 1** : qu'est-ce qui empêche les PSH de participer pleinement à la vie de l'organisation ?
- **Sujet 2** : brainstorming d'idées pour lever les obstacles et favoriser l'inclusion<sup>11</sup>

## 3- Institutionnaliser l'approche inclusive

Vous avez une connaissance plus approfondie de l'handicap, de la réalité des PSH et vous souhaitez que votre organisation soit inclusive ? Il est temps d'intégrer l'approche inclusive dans les pratiques.

### Etape 1 : réviser les textes

Voici les types de documents les plus répandus dans le milieu associatif :

- Statuts de l'association
- Règlement intérieur
- Charte des valeurs
- Guide d'organisation / organigramme

Tous ces documents peuvent maintenant être mis à jour pour garantir l'inclusion des PSH.

---

<sup>10</sup>Avant de vous lancer dans l'organisation ou l'animation de n'importe quelle activité, soyez sûrs de désigner un.e animateur.e qui a les bonnes compétences et surtout une bonne compréhension du sujet. N'hésitez pas à faire appel à des personnes ressources pour vous aider à bien préparer ces ateliers

<sup>11</sup>Voir la fiche pratique N°4 : comment animer la concertation ?



Types de modifications qu'on peut apporter :

- Spécifier les PSH ou le handicap comme une forme possible de discrimination ou d'exclusion (les documents contiennent souvent des articles ou on parle de traiter de manière "égale" toutes les personnes quelques soit leurs origines, sexe...etc.)
- Ajouter un article qui garantit l'inclusion

**Exemple type d'article :** "Notre organisation s'engage, dans la limite de ses capacités, à mettre en place toutes les mesures nécessaires pour garantir aux personnes en situation de handicap de participer de manière pleine et effective à toutes les activités et aux dispositifs internes"

- Ajouter l'inclusion comme valeur

**Exemple de texte pour la valeur "inclusion" :** "Inclusion : nos activités, processus, dispositifs et instances sont accessibles de manière équitable, sans la moindre discrimination, à tous les individus"

## **Etape 2 : travailler sur une charte sur l'inclusion**

Ceci est une étape supplémentaire qui n'est pas obligatoire. Vous êtes les seuls à savoir si il est nécessaire ou non d'avoir un tel document<sup>12</sup>.

Ce document est important si vous êtes confrontés à l'approche inclusive sur le terrain auprès de vos bénéficiaires.

- Contenu : la charte de l'inclusion est un document d'une à deux pages qui contient :
- Engagement : un paragraphe qui explique pourquoi vous avez adopté cette charte
- Principes : quels sont les principes qui vous poussent à adopter cette

<sup>12</sup>Ceci dit, si vous le faite "juste pour le faire", alors il est déconseillé de le faire

charte (égalité, équité, lutte contre les discriminations,...)

- Pratiques : lister tout ce que vous faites (ou comptez mettre en place) pour garantir l'inclusion

- A quoi ça sert ? Une charte d'inclusion permet de garantir que l'inclusion soit constamment observée et appliquée par toutes les personnes impliquées dans l'organisation

### **Etape 3 : l'observation et le suivi**

Comment savoir si toutes ces règles et ces principes sont respectés ?  
Il faut mettre en place quelques garde-fous

- Pour les petits collectifs, les clubs ou les associations qui démarrent : désigner une personne comme "réfèrent.e inclusion". Le rôle de cette personne est d'observer au quotidien si les engagements de l'organisation sont respectés et d'ouvrir des discussions sur le sujet quand c'est nécessaire

- Pour les grandes organisations, notamment les associations où il y'a un grand nombre d'adhérent.es et des salarié.es, il est recommandé de mettre en place une "commission inclusion".

- Ajouter des points de bilan périodiques : dans la réunion du bureau par exemple.





#### 4- Agir

Maintenant, il faut passer à l'action.

Quelles sont les petits gestes qu'on peut faire au quotidien pour maintenir le caractère inclusif de votre organisation ?

Dans l'ensemble des actions proposées, il faudra toujours observer les deux règles suivantes :

- 1) Se renseigner au préalable auprès de spécialistes, afin de respecter les normes
- 2) Commencer par un minimum qui soit correct puis améliorer avec le temps<sup>13</sup>

- **Rendre les locaux accessibles** : identifier tout ce qui empêche les personnes à mobilité réduite de se déplacer librement vers et dans vos locaux et y remédier

- **Profiter des avancées technologiques pour intégrer des personnes à distance** : beaucoup de PSH peuvent contribuer à l'organisation depuis chez eux en prenant des tâches qui leurs conviennent (rédiger, faire du design, animer les réseaux sociaux...)

- **Assumer les coûts supplémentaires générés par la prise en charge de certains types de handicap**. Par exemple, certaines PSH ont constamment besoin d'avoir un.e accompagnateur.e ou un auxiliaire de vie. Si les frais de déplacement de cette deuxième personne ne sont pas pris en compte, la PSH est exclue.

<sup>13</sup>Rappelez-vous que dans une société où l'inclusion n'est pas la norme, tout geste, même minime, est déjà un pas en avant

**-Activer les options d'accessibilité** dans le matériel informatique, afin que n'importe quelle personne puisse l'utiliser à la demande, quelque soit son incapacité

**-Prospecter et intégrer dans l'organisation des personnes facilitatrices qui peuvent encourager l'adhésion de PSH** : des personnes qui maîtrisent le langage des signes, des orthophonistes, des étudiant.es en psychiatrie...etc. Toute compétence ajoutée à l'organisation est une nouvelle porte qui s'ouvre pour une catégorie de PSH

**-Animer des activités de socialisation qui soient inclusives**, comme des team building ou des activités récréatives. Le plus important dans ces activités est que tout le monde soit traité exactement de la même manière

**-Adapter les postes, les tâches et les responsabilités** aux incapacités des PSH.





## Conclusion :

# Pour des organisations inclusives

La finalité de tout ce travail, est d'arriver vers une société où on n'a plus besoin d'utiliser l'expression "PSH" ni de parler d'inclusion. Si l'environnement devient inclusif, les PSH pourront vivre pleinement leur citoyenneté comme les autres individus.

En tant qu'acteurs de la société civile, nous avons un rôle à jouer : donner l'exemple et créer des modèles. Créer des organisations inclusive est donc un tremplin pour diffuser davantage cette culture au sein de la société et influencer d'autres organisations.

### Les ressources

Sur la plateforme "Sharek", vous trouverez une page annexe de cette fiche avec des liens vers différentes ressources : [www.sharek-algerie.com/ressources/annexe](http://www.sharek-algerie.com/ressources/annexe)

# Page annexe

(ceci est le contenu de la page annexe de la fiche et dont seul lien figure sur la fiche)

Vidéos

Français :

Types de handicap (Fr) : <https://youtu.be/jPaiTKIRtTM>

Dans ton corps - Handicap mental (Fr) : <https://youtu.be/-3HfivfjXeE>

Arabe :

Le handicap expliqué selon une approche par les droits (Ar) <https://youtu.be/byDgxE2rwa4>

Types de handicap (Ar) <https://youtu.be/Fx2kU0FkMPM>

La série "Tou.te.s les mêmes" : <https://www.france.tv/slash/tou-te-s-les-memes/>

Articles

Texte intégral de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées : <https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/la-convention-en-bref-2/texte-integral-de-la-convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees-13.html>

La page wikipedia sur le handicap :

<https://fr.wikipedia.org/wiki/Handicap>

Comment se comporter avec une personne ayant des besoins spécifiques ? (en arabe) : <http://shorturl.at/filCE>

Guides

Bonnes pratiques des organisations de personnes handicapées en matière d'accessibilité au maghreb (inclu trois expériences algériennes) : <http://shorturl.at/jvHR2>

Cette fiche pratique a été élaborée dans le cadre du programme d'appui aux organisations de jeunesse SHAREK, porté par l'association SIDRA avec l'appui de l'Union européenne. Elle a été rédigée par Sami Loucif, expert consultant auprès de l'association SIDRA, en étroite concertation avec les organisations de jeunesse bénéficiaires du programme. Cette fiche pratique transversale est un numéro spécial qui fait suite à une série de dix fiches thématiques sur la gestion associative, formulées avec une approche ludique, dans un format synthétique sur la base des besoins exprimés par les organisations de jeunesse. Toutes les fiches pratiques sont disponibles en format électronique sur la plateforme [www.sharek-algerie.com](http://www.sharek-algerie.com)

**Fiche 1:** Les différentes formes d'engagement citoyen

**Fiche 2:** Les étapes de création d'une association

**Fiche 3:** Comment animer une équipe ?

**Fiche 4:** Animer une concertation

**Fiche 5:** Comment valoriser le bénévolat ?

**Fiche 6:** Les TIC au service de l'organisation interne

**Fiche 7:** Comment répondre à des appels à projets ou déposer des demandes de financement ?

**Fiche 8:** Comment élaborer un budget ?

**Fiche 9:** Comment réussir le démarrage d'un projet ?

**Fiche 10:** Comment augmenter la visibilité d'une activités ?

**Fiche pratique numéro spécial :** L'approche genre dans le travail associatif

**Fiche pratique numéro spécial:** l'approche inclusive des PSH dans le travail associatif

## ASSOCIATION SIDRA

Tel : 0560 726 586

Email: [sidra.algerie@gmail.com](mailto:sidra.algerie@gmail.com)

Site web: [www.sidra.dz](http://www.sidra.dz)

Copyright Association SIDRA 2020 © Tous droits réservés

