

YOUTH
FIT
FOR

YFF55



MODULE 4

Empowering All Voices - (DEI) Diversité, égalité et inclusion dans la transition verte

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.

Youth Fit for 55 Blueprint © 2022-2025 by YFF55 Consortium is licensed under CC BY-SA 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

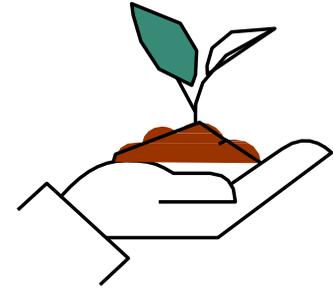


Co-funded by
the European Union

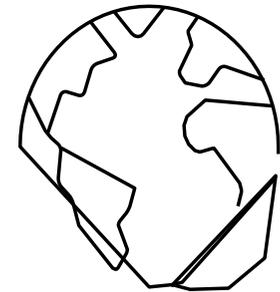
Objectif du module 4

Empowering All Voices - (DEI) Diversité, égalité et inclusion dans la transition verte

Pour avoir un impact à long terme, il est essentiel de veiller à ce que les efforts en matière de durabilité et de transition écologique soient inclusifs et équitables. L'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans le travail de jeunesse et les initiatives de transition écologique renforce les pratiques commerciales durables et garantit que les organisations de jeunesse engagent diverses communautés dans l'action environnementale.



Le module 4 du plan d'action "Jeunesse en forme pour 55 ans" est consacré au renforcement de l'IED en tant que priorité de leadership et pilier fondamental de la durabilité. Ce module dote les organisations au service de la jeunesse de stratégies et d'outils pour impliquer diverses communautés dans les efforts de durabilité, en veillant à ce que toutes les voix soient entendues et renforcées dans la transition vers un avenir plus vert.



L'inclusion consiste à faire en sorte que chacun se sente valorisé et ait la possibilité participer. Il s'agit de créer des environnements où des personnes de tous horizons peuvent se réunir, partager des idées et travailler à la réalisation d'objectifs communs. Lorsque des perspectives et des expériences différentes sont prises en compte, les résultats sont souvent plus innovants, plus percutants et plus équitables.



Objectifs d'apprentissage

Contexte européen : Transition écologique et IED pour les organisations à but non

Comprendre le Green Deal européen, le cadre Fit for 55 et son rôle dans la transition écologique des organisations à but non lucratif. Reconnaître l'importance pour les organisations à but non lucratif d'intégrer l'IED dans les efforts de transition écologique afin qu'ils s'alignent sur les objectifs environnementaux et sociaux européens.

IED et durabilité environnementale pour les organisations à but non

Explorer comment les principes de l'IED peuvent améliorer les initiatives de développement durable dans les organisations à but non lucratif. Comprendre

les synergies entre la durabilité environnementale et sociale. **Lever les**

obstacles à l'IED dans le cadre de la transition écologique

Identifier les défis auxquels les organisations à but non lucratif sont confrontées dans le cadre de l'IED et de la transition écologique. Apprendre des stratégies pour surmonter ces obstacles et promouvoir l'inclusion.

Un engagement et une sensibilisation

Apprenez les meilleures pratiques pour impliquer diverses communautés et parties prenantes dans le développement durable. Établir des liens solides avec les communautés, en favorisant la collaboration et les avantages mutuels.

Mesurer et soutenir l'IED dans la transition

Explorer les méthodes d'évaluation et de suivi des résultats de l'IED dans les projets de développement durable. Apprendre des outils pour soutenir les efforts d'inclusion en cours dans les initiatives de transition écologique.



Table des matières

- Contexte européen** : Importance de l'écologie
-
- 01** Transition et IED pour les organisations à but non lucratif
-
- 02** L'intersection de l'IED et de la durabilité environnementale pour les organisations à but non lucratif
-
- 03** **Briser les barrières** : Les défis de l'IED
L'inclusion dans la transition verte
-
- 04** **Construire des liens solides** : Efficace
Engagement et sensibilisation
-
- 05** Mesurer et soutenir la diversité et l'innovation
Inclusion dans la transition verte
-
- 06** Application pratique et conclusion

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



CC5F



01

Contexte européen : Importance de la transition écologique et de l'IED pour les organisations à but non lucratif

L'importance de l'IED dans la transition écologique

L'inclusion consiste à faire en sorte que chacun se sente valorisé et ait la possibilité de participer. Il s'agit de créer des environnements où des personnes de tous horizons peuvent se réunir, partager des idées et travailler à la réalisation d'objectifs communs. Lorsque des perspectives et des expériences différentes sont prises en compte, les résultats sont souvent plus créatifs, plus efficaces et plus justes.

La diversité, l'équité et l'inclusion vont au-delà de la reconnaissance des différences, il s'agit de les célébrer. En accueillant un mélange de cultures, d'origines et de capacités, les organisations et les communautés peuvent créer des équipes plus fortes et plus résilientes, mieux préparées à relever les défis d'aujourd'hui et de demain. C'est particulièrement important à l'heure où nous nous dirigeons vers un avenir plus durable.

Transition écologique : La transition vers un monde plus vert doit impliquer tout le monde pour être véritablement réussie. L'inclusion des voix des communautés sous-représentées ou marginalisées garantit que personne n'est laissé pour compte et que les solutions sont équitables et durables. Les initiatives européennes "Green Deal" et "Fit for 55" nous rappellent que la durabilité est certes une question d'objectifs environnementaux, mais aussi d'équité et d'inclusion sociale. En faisant de l'inclusion une priorité, nous pouvons créer un avenir où chacun aura la possibilité de contribuer et de bénéficier.

L'importance de l'IED dans la transition écologique



Il est essentiel de comprendre l'intersection de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion (DEI) et de la durabilité environnementale.

La transition verte doit être inclusive et équitable, en s'attaquant les défis environnementaux tout en garantissant l'inclusion sociale de toutes les communautés, en particulier celles qui sont historiquement exclues des efforts de durabilité. Cette approche favorise :

- ❖ L'égalité d'accès aux emplois et aux possibilités de formation.
- ❖ Perspectives diverses dans la prise de décision environnementale
- ❖ Des solutions holistiques de durabilité qui prennent en compte le bien-être social, économique et environnemental.

L'IED renforcera votre organisation à but non lucratif



Une organisation qui renforce et accroît l'IED est en mesure de s'améliorer :

- ✓ Alignement entre l'objectif, les services et une véritable représentation de la communauté.
- ✓ La culture culture, l'esprit d'équipe, et une meilleure fidélisation du personnel.
- ✓ Innovation dans les programmes et les services.
- ✓ Le financement, car les bailleurs de fonds considèrent de plus en plus les mesures et l'impact de la DEIB comme des considérations clés en matière de financement.
- ✓ Mobilité économique et amélioration du bien-être des clients.
- ✓ Plus la DEIB est présente au sein de votre organisation, plus l'alignement est fort entre vos programmes, vos services et vos résultats.

Accroître la DEIB est également une bonne chose à faire. Une représentation diversifiée au sein de vos équipes, de vos conseils d'administration et de vos clients garantit que votre objectif est de contribuer à l'amélioration du bien-être global de la communauté.

Le pouvoir de l'IED dans le domaine du développement durable et de la transition écologique

La diversité, l'équité et l'inclusion vont au-delà de la simple reconnaissance des différences - elles les célèbrent.
elles célèbrent.

En accueillant un mélange de cultures, de récits et de compétences, les organisations peuvent constituer des équipes plus fortes et plus résistantes, capables de relever les défis environnementaux et sociaux d'aujourd'hui et de demain.

Une étude de McKinsey & Company a montré que les entreprises qui se situent dans le quartile supérieur en termes de diversité ethnique et culturelle sont 35 % plus susceptibles d'obtenir des résultats financiers supérieurs à ceux de leurs homologues, ce qui démontre le pouvoir de la diversité des points de vue dans la prise de décision et l'innovation. ([McKinsey, 2020](#))

Le rôle des organisations de jeunesse dans le paquet "Fit for 55" (en forme pour 55)

Pour les organisations à but non lucratif et les organisations de services, l'accent mis sur l'inclusion sociale offre des possibilités de s'engager activement dans la transition écologique. Ces organisations peuvent jouer un rôle central dans :

- ❖ **Plaidoyer :** Défendre les besoins des communautés marginalisées pour s'assurer que les politiques sont inclusives et équitables.
- ❖ **Éducation et sensibilisation :** Sensibiliser les diverses populations aux pratiques durables et à l'importance de la transition écologique.
- ❖ **Mise en œuvre de programmes de soutien :** Utiliser des fonds tels que le Fonds social pour le climat afin d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes qui aident les groupes vulnérables à s'adapter aux nouvelles politiques environnementales.

En intégrant les principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans leurs opérations, les organisations à but non lucratif peuvent s'assurer que la transition verte est non seulement efficace sur le plan environnemental, mais également équitable sur le plan social. L'adoption de l'IED peut conduire à des solutions plus innovantes et à une approche plus résiliente des défis de la durabilité.

En résumé, bien que le paquet "Fit for 55" soit principalement axé sur des objectifs environnementaux, il reconnaît l'importance cruciale de l'inclusion sociale. Les organisations à but non lucratif et de services ont un rôle important à jouer pour garantir que la transition vers un avenir durable soit juste et inclusive pour tous les membres de la société.



5555

02

Comprendre l'intersection de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion (DEI) avec la durabilité environnementale

Le lien entre la durabilité et l'IED (diversité, équité et inclusion)

Les concepts de **durabilité et d'IED** peuvent ne pas sembler liés, mais ils entretiennent une relation très étroite dans un monde durable. Le champ d'application de la durabilité s'est élargi au-delà de l'empreinte environnementale pour chevaucher l'IED. Par exemple, il inclut désormais des facteurs tels que les **droits de l'homme** et la **responsabilité sociale**. Pour comprendre comment ces deux éléments doivent fonctionner ensemble, il faut d'abord comprendre ce que chacun d'entre eux signifie.



Durabilité (ne concerne pas seulement l'environnement)

En termes simples, la durabilité consiste à comprendre que la façon dont nous vivons aujourd'hui affecte la capacité de toutes les générations futures à mener une bonne vie. Il s'agit de l'effet d'une entreprise sur l'environnement, l'économie et la société. La stratégie de développement durable d'une organisation vise généralement à avoir un impact positif sur ces domaines, contribuant ainsi à résoudre certains des problèmes les plus urgents d'aujourd'hui, tels que.. :

Changement climatique	Inégalité des revenus
Épuisement des ressources naturelles	Pollution
Inégalité entre les hommes et les femmes	Des conditions de travail équitables
Injustice raciale	Questions relatives aux droits de l'homme

Le lien entre la durabilité et l'IED (diversité, équité et inclusion) Diversité, égalité et inclusion

La diversité est la présence d'un large éventail de personnes et la reconnaissance et la valorisation de leurs différences, y compris le sexe, l'identité de genre, l'âge, la race, la nationalité, la religion, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, les aptitudes physiques ou même la perspective politique. Il ne s'agit pas d'atteindre des quotas, mais de comprendre qu'un large éventail de perspectives renforce les organisations et permet d'obtenir de meilleurs résultats.

L'équité est le processus de justice. La diversité nous montre à quel point les gens sont différents, et l'équité consiste à comprendre que les différents groupes sont confrontés à des défis différents. Il s'agit donc de créer des conditions équitables pour que chacun ait un accès, des opportunités et une progression équitables.

L'inclusion est un résultat visant à garantir que chacun se sente soutenu et accueilli, indépendamment de ses antécédents ou de sa situation. Elle a le sentiment d'appartenir à un groupe et de pouvoir y contribuer pleinement. L'inclusion consiste à supprimer les obstacles qui empêchent la participation et à impliquer activement les personnes dans la prise de décision. Il s'agit de créer une culture et un environnement adéquats pour que chacun ait le sentiment d'appartenir à l'organisation.



Qu'est-ce qu'une grande culture d'entreprise ?

"Un endroit où il fait bon travailler est un endroit où l'on fait confiance aux personnes pour lesquelles on travaille, où l'on est fier de ce que l'on fait et où l'on aime les gens avec lesquels on travaille."

Selon Ireland's Best Workplaces, une grande culture peut être définie, du point de vue des employés, comme une organisation où.. :

Vous avez le sentiment : De pouvoir faire confiance à ceux qui vous entourent, **Vous avez le sentiment :** D'être traité

équitablement, indépendamment de qui vous êtes,

Vous entendez : que vos suggestions et vos idées sont les bienvenues,

Vous entendez : Que votre travail est apprécié.



Source : [Great Place to Work](#)

Reconnaître l'intersection contribue à la durabilité de l'organisation

La durabilité environnementale et l'IED sont de plus en plus reconnues comme des aspects interdépendants au sein des organisations prospères. La durabilité englobe une approche globale des défis environnementaux, économiques et sociétaux. Parallèlement, l'IED se concentre sur la promotion d'un environnement inclusif qui valorise la diversité des points de vue et favorise l'équité en matière d'opportunités et d'avancement.

L'interconnexion entre la durabilité environnementale et l'IED devient évidente dans divers aspects du fonctionnement organisationnel.

Par exemple, dans le monde des affaires, les organisations présentant des niveaux de diversité plus élevés déclarent une proportion plus importante de revenus provenant de l'innovation, les entreprises présentant une diversité supérieure à la moyenne générant **45 %** de revenus provenant d'initiatives innovantes, contre **26 %** pour les entreprises présentant une diversité inférieure à la moyenne. En outre, entreprises les plus diversifiées sur le plan ethnique **sont 27 %** plus susceptibles de surpasser leurs homologues en termes de rentabilité. Cette synergie entre l'IED et le développement durable stimule les performances financières, mais contribue également à un modèle d'exploitation plus robuste et plus durable.

Source : AIM [AIM](#)

Comment aborder l'intersectionnalité : Créer un lieu de travail inclusif

En reconnaissant et en prenant en compte l'intersectionnalité, les organisations peuvent développer des stratégies plus inclusives et plus efficaces qui favorisent la durabilité environnementale et l'équité sociale pour tous les individus, indépendamment de leur origine ou de leur identité.

Les organisations doivent créer un sentiment d'appartenance pour tous afin que chacun puisse s'épanouir ! Les individus vivent les questions environnementales différemment en fonction de facteurs croisés tels que la race, le sexe et le statut socio-économique. Une approche intersectionnelle, qui tient compte de la manière dont les diverses formes de discrimination et de privilège façonnent les expériences au sein de l'organisation et de la communauté au sens large. La création d'une culture inclusive est fondamentale pour aborder à la fois la durabilité environnementale et l'IED. Les environnements inclusifs encouragent la diversité des points de vue et des voix, ce qui favorise l'innovation et la résolution créative des problèmes, essentielles pour relever les défis environnementaux complexes.

Source : AIM [AIM](#)



Par exemple, la création d'une équipe chargée des initiatives de développement durable peut permettre à diverses voix de contribuer aux objectifs environnementaux et d'avoir un impact positif.

L'interconnexion de l'IED, du développement durable et de la transition écologique



Le leadership inclusif est le moteur d'un changement durable : Les dirigeants dotés d'une intelligence culturelle peuvent renforcer les efforts de durabilité en engageant efficacement diverses communautés et parties prenantes. Ils peuvent s'engager efficacement avec différents milieux et à différents niveaux, tant en interne qu'en externe, en améliorant la culture, la durabilité et l'empreinte environnementale de l'organisation de jeunesse.



L'IED améliore les politiques et les stratégies : Une équipe diversifiée permet de mieux comprendre les impacts environnementaux, ce qui conduit à des stratégies de développement durable plus efficaces et plus équitables. Une équipe composée de personnes d'origines démographiques, de communautés et de lieux différents aide les organisations à mieux comprendre leur impact négatif et positif (par exemple, l'impact opérationnel) sur leur environnement. Ces informations clés permettent d'élaborer de meilleures stratégies pour soutenir la société et l'environnement.



L'égalité et l'inclusion renforcent l'engagement : Les processus inclusifs garantissent la contribution de toutes les parties prenantes, renforçant ainsi les initiatives en matière de développement durable et évitant les contrôles. Il est essentiel d'inclure toutes les parties prenantes et de mettre en place des processus qui permettent à chaque individu de se sentir écouté et soutenu et d'intégrer avec succès la durabilité et la responsabilité environnementale dans une stratégie.

Source : Bradfield Group MENA [Bradfield Group MENA](#)



La diversité, moteur de l'innovation

Dans le contexte des objectifs "Une jeunesse en forme pour 55", les organisations de jeunesse diversifiées sont mieux équipées pour développer des solutions audacieuses et créatives aux défis environnementaux. Un large éventail d'expériences et de perspectives permet de remettre en question les systèmes dépassés et de susciter de nouvelles approches qui soutiennent une transition verte juste et efficace.



L'équité encourage la

Lorsque les membres de l'équipe et les communautés se sentent valorisés, ils sont plus enclins à s'engager activement dans le travail de développement durable. L'équité garantit que chacun, en particulier les jeunes issus de milieux sous-représentés, a accès aux opportunités, à la formation et aux rôles de direction dans transition vers un avenir plus vert. Ce sentiment de responsabilité partagée renforce l'action collective.



L'inclusion permet de prendre de meilleures

Les jeunes animateurs inclusifs réfléchissent à leurs propres hypothèses et créent activement un espace pour que les autres puissent contribuer. Il en résulte une prise de décision plus équilibrée et plus réfléchie, qui tient compte des besoins des différentes communautés.

L'inclusion favorise un environnement plus durable, plus juste et plus efficace.



L'IED aide les organisations à atteindre un public plus large. Le fait d'avoir des personnes de L'analyse des différents milieux permet à l'organisation de jeunesse d'avoir une idée des domaines inexploités dans lesquels un soutien est nécessaire. Cela permet également d'identifier et de réduire la discrimination (comme les politiques ou pratiques racistes ou sexistes), ce qui fait de l'organisation une marque de confiance pour ses supporters et son équipe.



L'IED favorise la transparence, l'empathie et la bonne gouvernance : Les environnements inclusifs favorisent la responsabilité, le leadership éthique et une gouvernance efficace en matière de durabilité. Lorsque les chances sont égales et qu'il existe un espace sûr pour tous, une communication plus transparente conduit à une bonne gouvernance. Combinée à un leadership fort, inclusif et empathique, elle donne naissance à des équipes mieux équipées pour faire face aux confrontations, aux conflits d'intérêts et aux problèmes éthiques.



Des équipes diverses renforcent la confiance : Les organisations qui donnent la priorité aux efforts de développement durable avec l'IED et la transition écologique renforcent leur crédibilité et créent une image publique digne de confiance. Les organisations inclusives ont des dirigeants plus ouverts à la compréhension des différentes parties prenantes, des membres de l'équipe, des employés et des utilisateurs finaux.¹⁹



La diversité stimule la créativité, l'efficacité et la viabilité financière : Un large éventail de points de vue permet de trouver des solutions durables innovantes et créatives, améliorant ainsi l'efficacité et la stabilité financière. La diversité accroît la créativité et la rentabilité. Les différents processus de réflexion et les idées des membres de l'équipe issus de milieux diversifiés améliorent l'innovation tout en réduisant les risques, alors qu'un groupe homogène pourrait s'appuyer sur un ensemble plus restreint d'expériences et de compétences.



En bref : Dans le cadre de la responsabilité d'entreprise, les organisations de jeunesse doivent se tourner vers l'extérieur pour comprendre ce qu'elles apportent à la société et comment elles affectent l'environnement et les communautés qu'elles servent. Elles doivent également se pencher sur leur objectif, leurs valeurs et leurs pratiques. Une forte concentration sur l'IED peut être la clé de la réussite de tous les efforts en matière de durabilité et de transition écologique. Cela profitera à l'organisation, à l'humanité et à l'environnement dans son ensemble.



Être ouvert, être transparent



Pour les organisations de jeunesse, l'IED doit être intégré à tout ce que vous faites, et non pas être traité comme un élément supplémentaire.

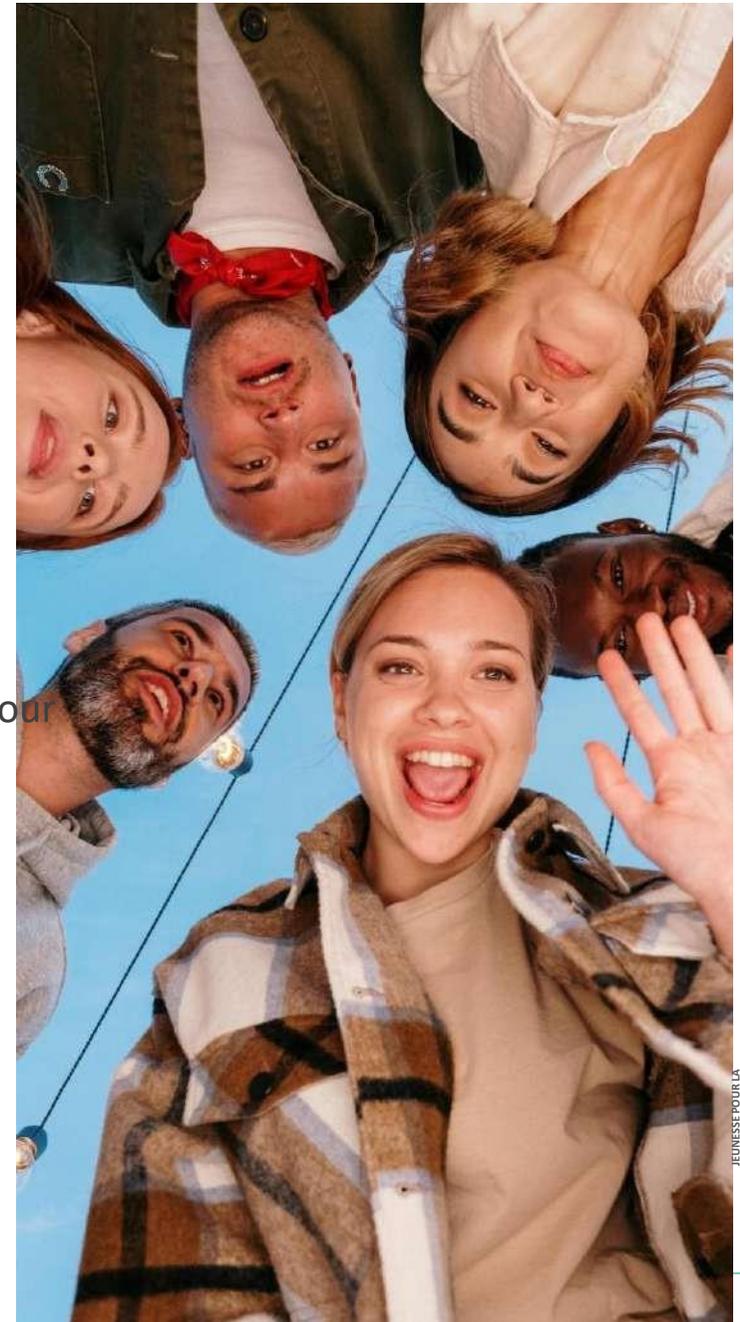
Cela signifie qu'il faut fixer des objectifs clairs, planifier la manière de mesurer les progrès et s'assurer que votre équipe dispose temps et des outils nécessaires pour parvenir.

Le fait d'être honnête et ouvert sur votre travail d'IED - ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas - permet d'instaurer la confiance avec les jeunes, les partenaires, les bailleurs de fonds et l'ensemble de la communauté.

Adopter une approche claire et engagée permet de s'attaquer aux systèmes injustes et de créer un changement à long terme dans la manière dont votre organisation inclut et soutient toutes les voix dans la transition verte.

Exemples de stratégies d'IED

- ❑ Fournir **une formation** sur l'IED au personnel, aux cadres supérieurs et au conseil d'administration.
- ❑ Précisez que l'IED est l'**objectif de** votre organisation et qu'il se reflète dans votre **déclaration de mission** et vos activités.
- ❑ **Aborder les questions liées à l'IED, par exemple** l'iniquité raciale, les préjugés systémiques. Comprendre l'impact.
- ❑ **Mesurer et suivre l'évolution de** la diversité organisationnelle (par ex. composition, chiffre d'affaires, etc.)
- ❑ Travailler avec la **communauté et les partenaires** sur les questions d'exclusion, par exemple le chômage et la discrimination.
- ❑ Élaborer de **nouvelles stratégies de recrutement et de sensibilisation** pour accroître la diversité de l'équipe (personnel et bénévoles)
- ❑ Rechercher l'**équité dans la compensation financière** (par exemple, analyse de l'équité salariale, parité pour des personnes occupant des fonctions similaires).
- ❑ Créer **une équipe DEI** où des personnes de l'ensemble de l'organisation se rencontrent pour soutenir et aider à gérer l'inclusion.



Inspirez-vous de

Corps européen de solidarité

<https://youth.europa.eu/solidarity/projects>

Projets verts pour les jeunes

- **Go Green II à Craiova, Roumanie** : ce projet engage des volontaires dans des activités écologiques. des ateliers, des campagnes de sensibilisation et des initiatives vertes dans et autour de l'Europe. Craiova. [Instagram](#)
- **BEYOND Horizons - Team One 2025** : Un volontariat de deux mois
Projet à Craiova offrant des opportunités aux jeunes participants pour la découverte de soi et la gestion de l'environnement. [Portail européen de la jeunesse](#)



Inspirez-vous de



Promoting Youth Participation in Just Transition

Initiative #EUTeens4Green

L'initiative **#EUTeens4Green** donne aux jeunes de toute l'Europe les moyens de participer activement à la transition juste et inclusive vers la neutralité climatique. En 2024, plus de 250 jeunes ont mis en œuvre 70 projets dans 41 régions à travers 19 États membres de l'UE.

Ces projets ont permis de relever différents défis, tels que le renforcement de la sensibilisation à l'environnement dans la vie quotidienne, la lutte contre la "fuite des cerveaux" par la création d'opportunités locales pour les jeunes professionnels et la mise en place d'espaces inclusifs pour l'engagement de la communauté.

[Commission européenne+1Wikipedia+1](#)

Pourquoi c'est important pour YF55 :

Cette initiative montre comment des projets menés par des jeunes peuvent promouvoir l'inclusion et la durabilité, veiller à ce que les diverses communautés participent activement à la transition écologique.

Quelques résultats européens clés

L'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) à la durabilité et à la responsabilité environnementale offre des avantages significatifs aux organisations à but non lucratif et aux organisations de jeunesse. Voici quelques statistiques et résultats clés :

Le rapport "Blocking the Backlash : The Positive Impact of DEI in Nonprofit Organizations" a analysé les données de plus de 3 000 dirigeants et membres du personnel d'organisations à but non lucratif. Les résultats suggèrent que les initiatives d'IED sont en corrélation avec l'amélioration des attitudes sur le lieu de travail et des résultats organisationnels. ([Source](#))

Depuis 2014 le **Fonds européen pour la jeunesse (FEJ)** encourage les organisations de jeunesse à adopter des pratiques durables sur le plan environnemental dans le cadre de leurs projets. Le FEJ fournit des lignes directrices et une liste de contrôle de la durabilité couvrant des domaines tels que le travail d'équipe, l'hébergement, la nourriture, le transport et l'éducation, afin d'aider les organisations à minimiser leur impact sur l'environnement. ([Source](#))

L'Orchestre des jeunes de l'Union européenne (EUYO) a mis en œuvre une politique en matière d'égalité des chances et d'égalité entre les hommes et les femmes, guidée par des principes visant à promouvoir un avenir plus diversifié, plus juste et plus équitable. Cette politique souligne l'engagement de l'organisation à favoriser un environnement inclusif, qui fait partie intégrante de ses efforts en matière de durabilité. ([Source](#))

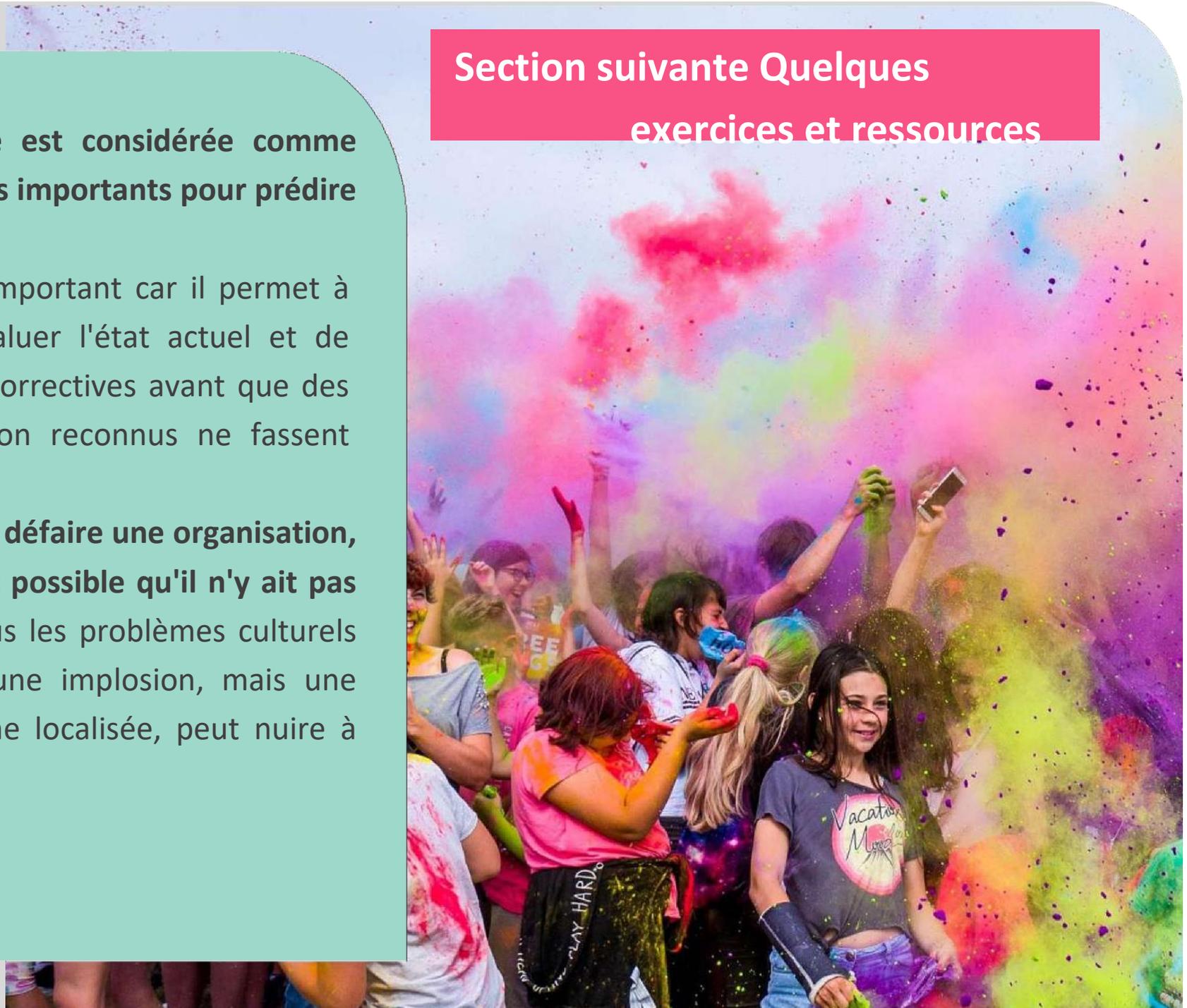
Section suivante Quelques exercices et ressources

La culture d'entreprise est considérée comme l'un des facteurs les plus importants pour prédire l'avenir de l'entreprise.

Un audit culturel est important car il permet à une organisation d'évaluer l'état actuel et de prendre des mesures correctives avant que des problèmes culturels non reconnus ne fassent dérailler sa réussite.

La culture peut faire ou défaire une organisation, et si elle se brise, il est possible qu'il n'y ait pas de retour possible. Tous les problèmes culturels ne conduisent pas à une implosion, mais une mauvaise culture, même localisée, peut nuire à une organisation.

Source [audit](#)



EXERCICE : Définissez la culture et les valeurs de votre organisation de jeunesse

La définition d'une culture d'intégration implique la formulation d'une vision et la création de principes applicables qui reflètent les valeurs et les objectifs de l'organisation. Vous trouverez ci-dessous des exemples et des définitions pour guider les organisations dans l'élaboration de leur culture d'intégration :

"Notre culture inclusive permet à chaque individu de se sentir valorisé, respecté et soutenu. Nous célébrons la diversité et encourageons le sentiment d'appartenance, en garantissant à chacun des possibilités équitables de s'épanouir et de contribuer."

Principes (exemples)

- ❖ **Le respect** : Créer un environnement où toutes les voix sont entendues et valorisées.
- ❖ **L'équité** : Fournir un accès égal aux opportunités et aux ressources adaptées aux besoins individuels.
- ❖ **Transparence** : Maintenir des canaux de communication ouverts pour le retour d'information et la responsabilisation.
- ❖ **Collaboration** : Constituer des équipes aux perspectives diverses pour favoriser l'innovation et la prise de décision.

EXERCICE : Évaluez si vous êtes une organisation inclusive

Voici quelques moyens d'évaluer l'inclusivité dans des domaines essentiels. Les réponses vous indiqueront si vous êtes inclusif ou s'il reste du travail à faire.

Représentation diversifiée des employés.

- Disposez-vous de données démographiques à tous les niveaux, y compris aux postes de direction ? Existe-t-il des obstacles à la diversité dans la progression au sein de l'organisation ?

L'équité dans les politiques et les rémunérations.

- Examinez les politiques pour vous assurer qu'elles sont inclusives et non discriminatoires. Existe-t-il des disparités salariales ? Les modalités de travail ou de bénévolat sont-elles adaptées à la diversité des besoins ?

Sécurité psychologique.

- Les membres de l'équipe se sentent-ils en sécurité lorsqu'ils font part de leurs commentaires et de leurs préoccupations ? Les cadres sont-ils formés aux comportements inclusifs et à l'écoute active ? Existe-t-il un niveau élevé de désengagement ou de rotation de l'équipe ?

Leadership et prise de décision inclusifs.

- Vos dirigeants reçoivent-ils une formation à l'IED ? Comprennent-ils comment intégrer des perspectives diverses dans la prise de décision ? Les membres de l'équipe expriment-ils ou se plaignent-ils du leadership et du manque d'inclusivité ?

L'autonomisation et l'appartenance des employés.

- Créez-vous des espaces permettant aux membres de l'équipe d'apporter des contributions uniques, de collaborer ou d'apprendre ? Quel est le taux de satisfaction de l'engagement de votre équipe ? Quel est le taux de rotation de l'équipe ? L'équipe est-elle heureuse ? Les membres de l'équipe sont-ils impatients de participer et d'apporter leur contribution ?

EXERCICE DE RÉFLEXION : Atelier de clarté sur l'inclusion

Objectif : Déterminer dans quelle mesure vos employés pensent que votre organisation de jeunesse est inclusive.

Participants : Rassemblez un échantillon de votre équipe à tous les niveaux, en encourageant une représentation diversifiée. Notez toutes les réponses sur un tableau blanc ou un outil numérique collaboratif.

Réunissez votre équipe et discutez de ces questions :

- Qu'est-ce que l'inclusion signifie pour nous en tant que jeunes ?
l'organisation ? Pouvons-nous faire mieux ? Comment ?
- Comment garantissons-nous la justice et l'équité dans la prise de décision ? Ou pouvons-nous les améliorer ?
- Quels sont les actes ou les comportements qui vous font actuellement sentir soutenus, inclus et valorisés ? Est-ce suffisant ?
- Comment pouvons-nous promouvoir explicitement le respect et l'inclusion dans votre travail ? Rêvez grand !
- Vous sentez-vous en sécurité et respecté ? Il s'agit d'une sécurité à la fois psychologique et physique. Comment pouvons-nous nous améliorer ?
- Où sont nos faiblesses et où sont nos forces ? Pouvons-nous apporter des solutions ou des opportunités ?



Ressources et articles

- ❑ **Forbes** [11 façons efficaces de créer une organisation à but non lucratif inclusive](#) ; comment mener une évaluation de la culture interne, intégrer l'inclusion dans la fondation et comment s'engager avec les communautés.
- ❑ **Rapport Bonterra & McKinsey** [Diversity and Inclusion for Nonprofit Organizations](#) : how it vous rendra plus fort, en comprenant les réalités, en veillant à ce que les conversations sur l'IED aient lieu
- ❑ **PNC** [Ideas for Improving Diversity, Equity, & Inclusion for Nonprofits](#) [Idées de pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion pour les organisations à but non lucratif\(PNC\)](#)).
les pratiques, la gestion du racisme systémique, les préjugés inconscients, le niveau de leadership... et bien plus encore.
- ❑ **The National Council of Nonprofits** [Why Diversity, Equity, and Inclusion Matter for Nonprofits](#) ; questions à poser lorsque vous vous engagez dans cette voie, bibliothèque ou ressources, glossaires, boîtes à outils, outil d'évaluation.
- ❑ [Alliance internationale de la jeunesse](#) - Organisation de jeunesse à but non lucratif dont la priorité est de soutenir et d'encourager la culture, l'éducation, l'écologie, la science, le sport et le tourisme. L'alliance met en œuvre des projets qui mettent l'accent sur l'inclusion et la diversité.
- ❑ [SALTO-YOUTH Inclusion & Diversity Resource](#) fournit des ressources et un soutien aux organisations de jeunesse afin d'améliorer l'inclusion et la diversité au sein des programmes de jeunesse de l'UE. Elle propose des outils pratiques, des formations et des conseils pour aider les organisations à développer et à mettre en œuvre des stratégies d'inclusion efficaces, en veillant à ce que les jeunes ayant moins d'opportunités puissent participer pleinement à la société.



Briser les barrières : Les défis de l'intégration de l'IED dans la transition écologique pour les organisations à but non lucratif

Briser les barrières : Les défis de l'intégration de l'IED dans l'économie verte

Transition pour les organisations à but non lucratif

L'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans les initiatives de durabilité est cruciale pour permettre une transition verte complète et efficace. Cependant, de nombreuses organisations de jeunesse sont confrontées à des défis importants qui entravent cette intégration. Pour créer une organisation inclusive, il faut surmonter divers obstacles qui peuvent empêcher certains groupes de participer pleinement ou de se sentir valorisés.

Il est essentiel de reconnaître et d'éliminer ces obstacles pour garantir que les efforts de durabilité sont accessibles, inclusifs et efficaces pour toutes les communautés. Les obstacles les plus courants sont les ressources limitées, les préjugés inconscients, l'inaccessibilité physique, les différences culturelles et linguistiques et l'absence de représentation diversifiée dans la prise de décision.

Identifiez les défis, afin de mettre en œuvre des stratégies ciblées, d'exploiter les ressources pertinentes et de vous engager dans des exercices pratiques pour favoriser une plus grande inclusivité. Une planification réfléchie et des mesures proactives peuvent contribuer à créer un mouvement en faveur de la durabilité qui permette réellement à chacun de s'émanciper et de s'intégrer.



Créer des environnements inclusifs

La création d'un environnement inclusif commence par de petites actions réfléchies qui permettent à chacun de se sentir bienvenu et valorisé. Ces actions visent à garantir que tous les individus peuvent participer pleinement, quels que soient leurs besoins ou leurs antécédents.

Communiquer de manière claire et respectueuse est une première étape essentielle. Évitez d'utiliser un langage qui pourrait exclure ou aliéner des personnes, et fournissez des documents dans des formats multiples, tels que les gros caractères, le braille ou les enregistrements audio, afin de vous assurer que tout le monde peut accéder à l'information.

Les espaces physiques doivent être conçus pour accueillir des personnes ayant des besoins différents. Il peut s'agir d'ajouter des rampes d'accès, des toilettes accessibles ou de modifier l'agencement des lieux pour faciliter la navigation des utilisateurs de fauteuils roulants ou des personnes ayant des difficultés à se déplacer.

L'accessibilité numérique est tout aussi importante.





Surmonter les limitations de ressources

Comme nous l'avons vu dans le module 1, les ressources limitées constituent l'un des défis les plus importants auxquels sont confrontées les organisations à but non lucratif. Pour les organisations de jeunesse axées sur l'inclusion sociale et la durabilité, cette limitation peut apparaître comme un obstacle insurmontable.

Qu'il s'agisse d'assurer le financement ou de gérer les ressources humaines, ces contraintes peuvent rendre difficile la mise en place de programmes inclusifs qui traitent de la durabilité environnementale. Toutefois, grâce à des approches créatives et des partenariats stratégiques, il est possible de relever ces défis et de faire en sorte que l'IED et la durabilité restent au cœur du travail de ces organisations.

Solutions pour surmonter les ressources limitées

- ❑ Explorer les partenariats et les collaborations
- ❑ Recherche de financements externes et de subventions
- ❑ Tirer parti d'outils numériques peu coûteux
- ❑ Engager les bénévoles et les animateurs de jeunesse
- ❑ Utiliser les ressources communautaires

Solution	Exemple de ce qui pourrait être fait
 <p>Ressources limitées</p> <p>La collaboration avec d'autres organisations à but non lucratif, des collectivités locales ou des entreprises privées peut contribuer à la mise en commun des ressources et au partage des coûts. En joignant leurs forces, les partenaires peuvent accéder à des subventions ou à des possibilités de financement consacrées à la durabilité ou à l'inclusion sociale.</p>	<p>Établir des collaborations</p> <p>Explorer les partenariats et les collaborations avec des groupes environnementaux locaux, des organisations de soutien et des experts afin d'organiser conjointement des ateliers ou des formations, tout en partageant les frais de location de locaux, de matériel ou d'animateurs.</p> <p>Remarque : les entreprises locales, les écoles et les organisations communautaires disposent souvent de ressources qu'elles sont prêtes à partager pour soutenir les programmes destinés aux jeunes. Il peut s'agir de locaux, de matériel ou même d'expertise.</p>

Solution	Exemple de ce qui pourrait être fait
 <p>Recherche de financements externes</p> <p>Il existe de nombreuses possibilités de financement consacrées à l'IED et à la durabilité. Les organisations de jeunesse peuvent demander des subventions dans le cadre de programmes de l'Union européenne tels qu'<i>Erasmus+ Jeunesse</i>, qui soutiennent des projets liés à l'inclusion sociale et à la transition verte.</p>	<p>Demande de financement</p> <p>Demandez un financement de l'UE ou un financement local tel que ERASMUS+ Youth qui soutient des projets sur la transition verte, la durabilité et l'innovation. Les programmes axés sur la jeunesse peuvent bénéficier d'un financement pour l'éducation à l'environnement, l'efficacité énergétique et les projets environnementaux menés par des jeunes.</p> <p>Contactez également les entreprises locales soucieuses de l'environnement pour obtenir un parrainage ou des dons en nature (par exemple, du matériel, des bénévoles, des conférenciers experts ou des locaux) afin de soutenir les projets de développement durable axés sur l'IED.</p>

Solution	Exemple de ce qui pourrait être fait
<p>Tirer parti d'outils numériques peu coûteux</p> <p>De nombreux outils numériques gratuits ou peu coûteux peuvent contribuer à la mise en œuvre des programmes, à l'engagement communautaire et à la formation à l'IED. Des outils tels que Zoom pour les réunions virtuelles, Canva pour la création de contenus inclusifs et visuellement accessibles, et Mural pour le partage d'idées en collaboration permettent de minimiser les coûts tout en augmentant la capacité organisationnelle.</p>	<p>Créer des documents multilingues</p> <p>Utilisez des plateformes comme Canva pour créer des documents multilingues ou des documents inclusifs.</p> <p>des infographies qui attirent un plus grand nombre de participants. Des plateformes virtuelles telles que Zoom ou Google Meet peuvent accueillir des ateliers en ligne, ce qui permet d'élargir la participation sans avoir à investir dans des lieux ou des déplacements coûteux.</p>
<p>Engager des bénévoles et des jeunes leaders Les bénévoles et les jeunes leaders peuvent être une ressource précieuse pour stimuler les efforts d'IED et de transition écologique. L'implication des jeunes dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes favorise un sentiment d'appropriation et d'autonomisation.</p>	<p>Créer des programmes de mentorat inclusifs pour la transition écologique. Créez des programmes de mentorat dans le cadre desquels des jeunes leaders issus de milieux divers aident à organiser des activités de transition écologique et guident leurs pairs tout au long du processus. Cela réduit la demande de personnel rémunéré et garantit que les jeunes contribuent directement au programme de développement durable.</p>

Surmonter les préjugés conscients et non conscients

Les préjugés conscients et inconscients sont des obstacles courants auxquels les organisations de jeunesse à but non lucratif sont confrontées lorsqu'elles tentent de créer des programmes inclusifs et équitables, en particulier dans le contexte de la transition écologique. Ces préjugés peuvent avoir un impact négatif sur la prise de décision, la conception des programmes et la manière dont les jeunes issus de milieux divers s'engagent dans les efforts de durabilité. Pour les organisations qui souhaitent s'engager dans une transition verte inclusive, il est essentiel de s'attaquer aux préjugés conscients et inconscients afin de s'assurer que tout le monde, quel que soit son milieu, puisse participer, contribuer et bénéficier de ces initiatives.

Impact et lutte contre les préjugés dans l'aide à la jeunesse

Les préjugés, qu'ils soient conscients ou inconscients, sont des préférences ou des jugements enracinés qui peuvent influencer la façon dont nous interagissons avec les autres. Dans les organisations de soutien à la jeunesse, les préjugés peuvent affecter le recrutement, la participation aux programmes et le développement du leadership. S'ils ne sont pas pris en compte, ils peuvent perpétuer l'exclusion et l'inégalité, ce qui est particulièrement préoccupant dans le contexte de la transition verte, où l'objectif est d'impliquer toutes les communautés dans la création d'un avenir durable.

Solution	Exemple de ce qui pourrait être fait
<p>Dispenser une formation de sensibilisation aux préjugés Proposez régulièrement au personnel et aux bénévoles des ateliers sur l'identification et le dépassement des préjugés conscients et inconscients. Cela peut contribuer à une prise de conscience et vous permettre d'élaborer des stratégies pour les atténuer.</p>	<p>Mettre en œuvre des programmes de formation sur les préjugés à l'intention des jeunes animateurs, du personnel et des bénévoles, en mettant l'accent sur la reconnaissance des comportements préjudiciables et sur la prise de décisions plus inclusives en matière de recrutement et d'opportunités de leadership.</p>
<p>Utiliser des processus de recrutement structurés qui réduisent les préjugés. Organiser des processus de recrutement ou de sélection qui minimisent l'influence des préjugés, tels que les candidatures à l'aveugle où le sexe et d'autres caractéristiques d'identification sont omis.</p>	<p>Utilisez des formulaires de candidature anonymes pour les postes de direction ou les stages. Cela permet de s'assurer que les décisions sont fondées sur le mérite plutôt que sur des hypothèses liées au nom, à l'origine ou au sexe des candidats.</p>
<p>Intégrer l'IED dans la culture organisationnelle Développer des valeurs et des pratiques organisationnelles claires qui donnent la priorité à l'IED et combattent activement les préjugés dans tous les aspects du travail, de la planification d'événements à la création de stratégies de communication inclusives.</p>	<p>Établissez un cadre d'IED et créez des actions spécifiques que l'organisation prendra pour lutter contre les préjugés. Par exemple, veiller à ce que le matériel d'éducation à l'environnement soit accessible à tous dans différentes langues.</p>

Lutte contre l'inaccessibilité physique

L'inaccessibilité physique fait référence aux environnements qui ne sont pas conçus pour répondre aux besoins des personnes ayant des besoins supplémentaires. Il peut s'agir d'espaces physiques tels que des bâtiments dépourvus de rampes d'accès ou de toilettes accessibles, ou encore de plateformes numériques qui ne sont pas optimisées pour les lecteurs d'écran ou d'autres technologies d'assistance. Dans un contexte de organisations de jeunesse à but non lucratif qui travaillent sur des projets de développement durable, il est essentiel de veiller à ce que tous les jeunes, y compris ceux qui sont handicapés, puissent participer à des programmes éducatifs, des ateliers ou des événements visant à la transition écologique.

Solutions pour remédier à l'inaccessibilité physique

- ❖ **Choisir des lieux accessibles** : Lorsque vous organisez des événements, des ateliers ou des programmes pour les jeunes, veillez à ce que les lieux soient accessibles aux fauteuils roulants. Cela inclut des rampes d'accès, des portes larges et des toilettes accessibles.
- ❖ **Adapter le matériel pour le rendre accessible** : Fournir des documents dans des formats multiples pour répondre aux besoins des personnes ayant des besoins différents. Il peut s'agir de versions en gros caractères, en braille ou de versions faciles à lire des documents, afin que chacun puisse accéder à l'information.



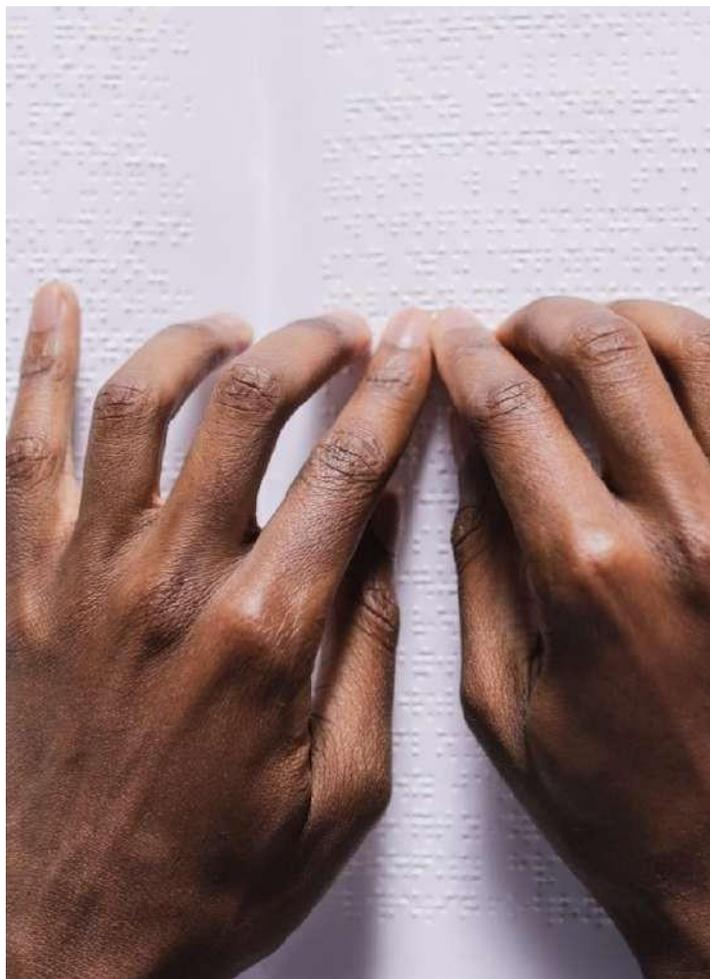
Lutte contre l'inaccessibilité

physique

Solutions pour remédier à l'inaccessibilité physique

- ❖ **S'assurer que les espaces numériques sont accessibles :** Assurez-vous que les plateformes numériques de votre organisation, y compris les sites web et les applications, sont accessibles aux personnes handicapées. Il s'agit notamment d'optimiser ces plateformes pour les lecteurs d'écran, d'ajouter des sous-titres aux vidéos et de veiller à ce que la navigation soit facile et intuitive.
- ❖ **Fournir une assistance et un soutien personnels :** Offrir une assistance personnelle ou un soutien aux personnes qui pourraient avoir besoin d'aide pour s'orienter dans l'espace de l'événement ou pour comprendre le matériel.

Selon l'**Organisation mondiale de la santé (OMS)**, *"plus d'un milliard de personnes, soit 15 % de la population mondiale, souffrent d'une forme ou d'une autre de handicap"*. Cela souligne l'importance de créer des espaces et du matériel accessibles pour s'assurer que personne n'est exclu de la participation à d'importantes initiatives sociétales, y compris la transition verte.



Surmonter les barrières culturelles et linguistiques

Les différences culturelles et linguistiques peuvent constituer des obstacles importants pour les organisations de jeunesse lorsqu'elles tentent d'impliquer diverses communautés dans la transition écologique. Pour les individus issus de milieux culturels différents, ou ceux qui parlent une langue autre que la langue dominante dans une région donnée, ces barrières peuvent limiter la participation aux initiatives de durabilité et aux programmes éducatifs. Il est essentiel de s'attaquer à ces obstacles pour créer une approche inclusive et équitable de la transition écologique, en veillant à ce que tous les jeunes aient la possibilité de contribuer aux efforts de durabilité et d'en bénéficier.

Les barrières peuvent se manifester de différentes manières, comme le manque de représentation de certaines communautés dans les discussions sur le développement durable, les obstacles linguistiques qui empêchent une communication efficace, ou les différences culturelles qui ont un impact sur la façon dont les individus perçoivent et s'engagent dans les pratiques de développement durable.

Les organisations de jeunesse qui travaillent sur des initiatives environnementales doivent s'efforcer de faire tomber ces barrières. Lorsque les différences culturelles et linguistiques sont prises en compte, les organisations peuvent engager plus efficacement des jeunes de milieux divers, en veillant à ce que chaque voix soit entendue et à ce que les jeunes puissent s'exprimer.



Solutions aux barrières culturelles et linguistiques



- ❖ **Fournir du matériel multilingue :** Si votre organisation organise un événement, le fait de fournir du matériel dans les langues parlées par votre communauté cible garantit à chacun un accès égal à l'information. Traduisez les dépliants, le matériel pédagogique et le contenu numérique dans les langues parlées par votre public. Pensez à proposer plusieurs langues en fonction de la démographie de la communauté locale.
- ❖ **Embauchez du personnel et des bénévoles bilingues ou multilingues :** Recrutez des bénévoles ou du personnel qui parlent couramment les langues parlées par votre communauté cible. Cela peut améliorer l'engagement en veillant à ce que les participants se sentent compris et respectés et, en fin de compte, faciliter une meilleure communication.
- ❖ **Sensibilité culturelle et formation à l'inclusion :** Pour créer un environnement accueillant, les organisations de jeunesse doivent investir dans une formation à la sensibilité culturelle afin d'aider le personnel et les bénévoles à comprendre et à respecter les diverses origines culturelles de leurs participants. Proposez des formations régulières pour vous assurer qu'ils sont conscients des coutumes, des pratiques et des sensibilités culturelles qui peuvent affecter la façon dont les jeunes s'engagent dans le développement durable.

Solutions aux barrières culturelles et linguistiques



Créer des espaces sûrs pour un dialogue ouvert : Encourager un dialogue ouvert sur les différences culturelles dans les pratiques de durabilité peut aider à faire tomber les barrières et permettre un échange d'idées plus inclusif et plus respectueux. Organisez des forums ou des groupes de discussion où des participants issus de milieux culturels différents peuvent partager leurs points de vue sur le développement durable. Ce dialogue peut aider à découvrir des valeurs communes et créer des opportunités de collaboration.

L'importance de lever cet obstacle ;

Un **rapport des Nations unies** sur les migrations et le changement climatique indique que *"les défis environnementaux, tels que le changement climatique et la dégradation de l'environnement, affectent de manière disproportionnée les migrants, les jeunes et les communautés marginalisées, qui sont souvent confrontés à de multiples obstacles à la participation et au leadership dans le domaine de l'environnement"*.

les efforts en matière de durabilité".

Cela renforce le besoin d'inclusion et l'importance d'aborder les barrières culturelles et linguistiques dans les initiatives de transition écologique afin de garantir une approche véritablement équitable.

Obstacle : Absence de représentation diversifiée

Le manque de diversité au niveau de la direction, de la prise de décision ou des secteurs opérationnels clés d'une organisation entraîne des lacunes au niveau des perspectives, des idées et de l'innovation.

Ces lacunes peuvent avoir un impact négatif sur la prise de décision, la satisfaction des employés et la capacité de l'organisation à répondre aux besoins de sa clientèle diversifiée ou de sa communauté. La représentation est essentielle pour s'assurer qu'une variété de voix est entendue et que les politiques et les pratiques s'alignent sur les divers besoins des personnes que l'organisation sert. Les principaux obstacles sont les suivants ;

- ❖ Accès limité aux fonctions de direction
- ❖ Absence de pratiques diversifiées en matière de recrutement et de volontariat
- ❖ Obstacles culturels ou liés à des préjugés
- ❖ Environnement de travail inaccessible

Lorsque les dirigeants et les secteurs clés manquent de diversité, cela limite les perspectives, l'innovation et la prise de décisions équitables.

La représentation garantit que toutes les voix sont entendues et que les politiques s'alignent sur les besoins des diverses communautés.



EXERCICE DE RÉFLEXION : Identifier les obstacles culturels

Objectif : Identifier les obstacles au sein de votre organisation avec des membres d'équipes diverses

Participants : Réunissez un groupe diversifié de membres du personnel, de bénévoles et de parties prenantes dans le cadre d'un atelier et demandez-leur de noter les obstacles existants. Demandez-leur de penser à des domaines tels que la représentation.

Exemples de questions de réflexion :

- Certains groupes sont-ils sous-représentés au sein de l'Union européenne ? les rôles de direction ?
- Y a-t-il un manque de diversité dans les processus de décision ?
- Existe-t-il des obstacles physiques ou culturels au sein de l'organisation ?

Partage en groupe : Après 5 minutes d'écriture, demandez aux participants de partager leurs obstacles et de les coller sur un tableau blanc ou un tableau à feuilles mobiles. Regroupez les obstacles similaires (par exemple, "manque de mentorat", "préjugés inconscients").

Divisez les participants en petits groupes et demandez à chacun d'entre eux de faire un remue-méninges.



Établir des liens solides : Engagement et sensibilisation efficaces des parties prenantes

04



Établir des liens solides : Engagement et sensibilisation efficaces des parties prenantes



Un engagement communautaire réussi pour les organisations de jeunesse à but non lucratif nécessite une compréhension profonde des communautés que vous servez, une ouverture à la collaboration et un engagement apporter des changements durables et inclusifs.

En veillant à ce que les groupes locaux soient entendus, en travaillant à des avantages partagés et en maintenant une communication continue, les organisations de jeunesse peuvent favoriser des partenariats durables qui renforcent l'autonomie de diverses communautés et conduisent à des changements significatifs et durables.

01

Engagement et sensibilisation

L'engagement et la sensibilisation consistent à établir des relations significatives avec les communautés et les groupes que vous souhaitez inclure.

L'engagement et la sensibilisation commencent par l'identification des groupes locaux appropriés qui représentent divers segments de la communauté. Il peut s'agir d'associations culturelles, de groupes de jeunes, d'organisations de personnes handicapées ou d'initiatives communautaires. En vous adressant à ces groupes, vous pouvez vous assurer que les besoins et les priorités des différentes communautés sont pris en compte dans vos projets. L'engagement implique de comprendre leurs besoins, d'écouter leurs idées et de travailler ensemble pour créer des opportunités qui reflètent leurs priorités. Il doit s'agir d'un processus à long terme visant à instaurer la confiance, à renforcer la collaboration en obtenant un retour d'information et à comprendre les besoins afin d'établir des relations durables.

Le succès de la sensibilisation et l'engagement garantissent que les gens se sentent écoutés et valorisés. Cela renforce la confiance, construit des relations durables, et aide des projets véritablement inclusifs.

Présentez votre organisation :

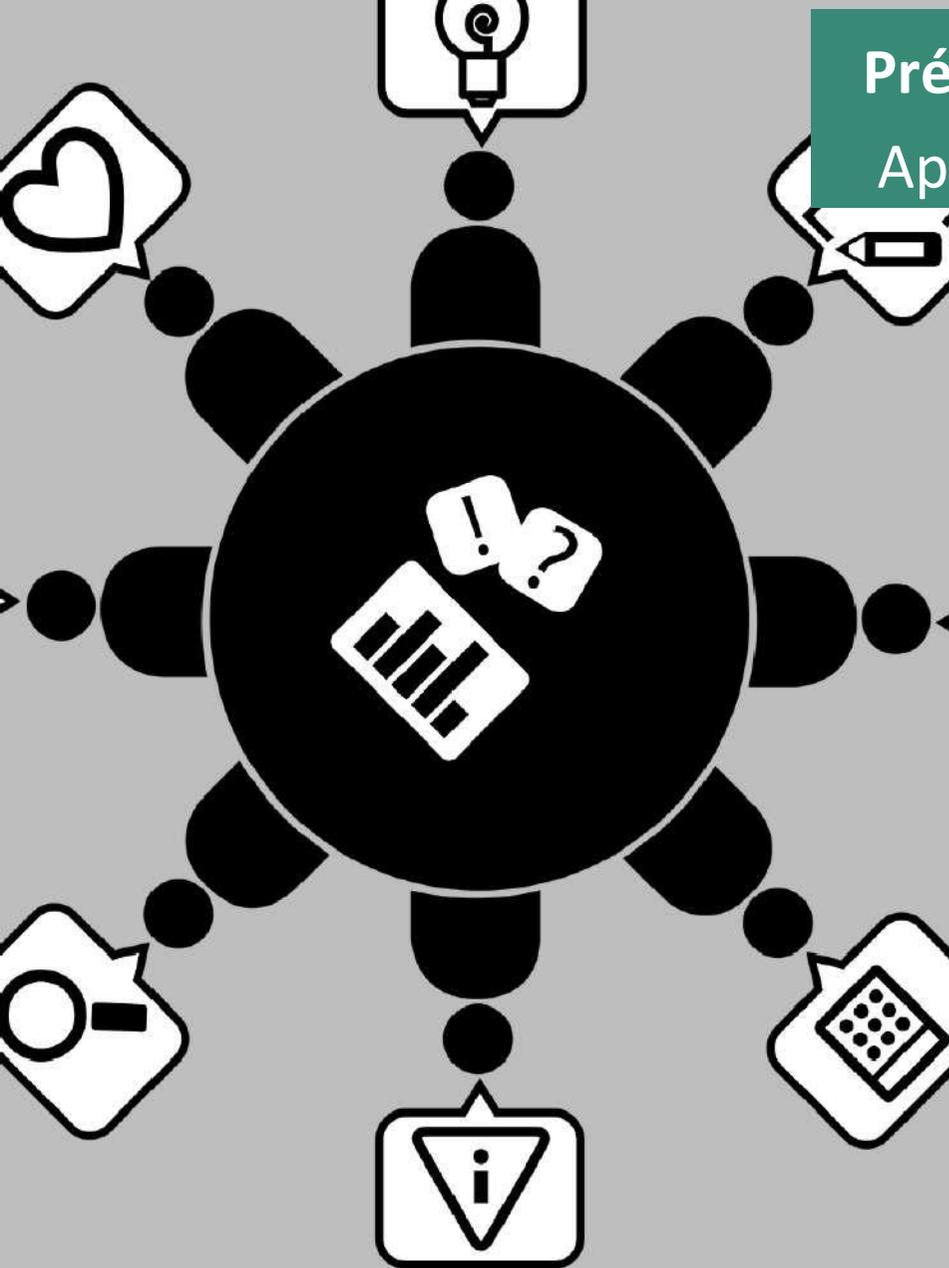
Approches pratiques



Accueillir des sessions de présentation : Présentez votre organisation aux groupes locaux, aux parties prenantes, aux communautés et aux entreprises. Expliquez vos initiatives d'IED et de transition écologique, votre mission et vos objectifs. Demandez-leur leur avis et si vous pouvez travailler ensemble.

Instaurer la confiance par une communication cohérente : Ne vous contentez pas de tendre la main une seule fois. Maintenez une communication continue, demandez un retour d'information et leur participation, fournissez des mises à jour sur les idées afin de créer une collaboration à long terme.

Poser des questions ouvertes : Au lieu de supposer ce dont les communautés ont besoin, posez-leur des questions directes. Par exemple : "Quels changements rendraient nos programmes plus accessibles à votre groupe ?" ou "Comment pouvons-nous soutenir au mieux les efforts de votre communauté en matière de développement durable ?" Ces questions favorisent le dialogue et encouragent un véritable partenariat.





02

Écouter et établir la confiance



Approches

L'écoute est l'un des aspects les plus importants d'un engagement efficace. Les gens sont plus enclins à participer, à donner leur avis et à accepter vos suggestions lorsqu'ils ont l'impression que leur voix est réellement entendue. L'écoute favorise la confiance, qui est essentielle pour les partenariats à long terme.

Pratiques d'écoute active : Veillez non seulement à entendre, mais aussi à comprendre la communication et le retour d'information. Utilisez des méthodes de contrôle régulières, telles que des enquêtes de suivi ou des forums communautaires, afin de confirmer leur contribution et de l'aligner sur votre projet.

Prise de décision transparente : Montrez que vous appréciez la contribution des autres en étant transparent sur la manière dont elle influencera votre travail. Partagez le retour d'information pour que tout le monde comprenne et se sente respecté.

Reconnaître ouvertement les difficultés : Soyez franc au sujet des difficultés qui se présentent et montrez clairement que vous vous engagez à les aborder et à trouver des solutions ensemble.



03

Collaboration pour des bénéfices partagés

Pratiques

La collaboration est d'autant plus efficace que toutes les personnes impliquées ont le sentiment de tirer profit du partenariat. Qu'il s'agisse de partager des ressources, des connaissances ou du soutien, le fait d'assurer un bénéfice mutuel permet d'établir des liens plus forts et plus durables. Dans les organisations de jeunesse, l'accent doit être mis sur la création de situations gagnant-gagnant où tous les partenaires - qu'il s'agisse de groupes ou d'individus - ont le sentiment que leur temps et leurs efforts en valent la peine.

Identifier des objectifs communs : Collaborez avec les groupes communautaires en alignant vos objectifs sur les leurs.

Par exemple, une organisation de jeunesse collabore avec une école locale et enseigne des compétences en matière de technologies vertes, tandis que l'école contribue en impliquant les élèves dans des projets communautaires pratiques tels que la création de jardins urbains ou des initiatives d'économie d'énergie.



Collaboration pour des bénéfices partagés

Pratiques

Célébrer les contributions : Reconnaissez publiquement les efforts de vos partenaires. Que ce soit par le biais des médias sociaux, d'événements de remerciement ou de la mise en valeur de leur travail dans vos documents, la reconnaissance contribue à renforcer les relations.

Faire preuve de souplesse : Comprenez que tous les partenaires n'ont pas les mêmes capacités. Certains peuvent fournir des ressources, tandis que d'autres peuvent offrir leur expertise ou leur temps. Adaptez votre approche pour qu'elle corresponde aux forces et aux besoins de chaque groupe.

"La collaboration ne consiste pas seulement à faire quelque chose ensemble ; il s'agit de réaliser ensemble quelque chose qu'aucune des parties ne pourrait faire seule."

Source : Collaborative Partnerships, Stanford Social Innovation Review (en anglais)



04

Rendre l'engagement durable

Approches pratiques

L'engagement nécessite une communication et une participation permanentes. Le maintien de l'engagement communautaire garantit que vos relations avec les groupes locaux restent solides longtemps après la phase initiale du projet et qu'elles évoluent. L'engagement à long terme empêche les communautés de se sentir abandonnées et garantit une amélioration continue.

Créer des boucles de retour d'information : Mettre en place des mécanismes de retour d'information réguliers, tels que des enquêtes, des forums ou des réunions de suivi, afin de recueillir en permanence les avis de la communauté.

Élaborer un plan à long terme : L'engagement ne doit pas s'arrêter à la fin d'un projet. Créez une stratégie pour que les membres de la communauté restent impliqués dans les initiatives futures.

Partagez des mises à jour régulières : Que ce soit par le biais de bulletins d'information, de messages sur les médias sociaux ou de réunions en personne, veillez à ce que la communauté reste informée des résultats et des plans futurs de votre projet, ce qui renforce la continuité de l'action.



05

Mesurer et soutenir la
diversité et l'inclusion
dans la transition
écologique

Mesurer et soutenir la diversité et l'inclusion dans la transition écologique



Dans la poursuite d'une transition verte durable et équitable, il est essentiel de mesurer et de soutenir l'inclusion au sein des organisations au service de la jeunesse afin de s'assurer que personne n'est laissé pour compte.

L'inclusion ne se limite pas à une simple présence ; elle implique la participation active de diverses voix, légalité d'accès et la création d'environnements où chacun, indépendamment de ses antécédents ou de son identité, peut apporter sa contribution et s'épanouir.

Soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans la transition verte conduit à des solutions plus innovantes, à des liens communautaires plus forts et à une transformation à long terme plus impactante. Lorsque l'inclusion est une priorité, les organisations puisent dans un vivier plus large de perspectives et d'idées, créant ainsi une durabilité plus résiliente et plus efficace.

mouvement.

Mesurer l'impact et la responsabilité

Pour progresser en matière de durabilité environnementale d'IED, les organisations doivent établir des paramètres clairs pour mesurer l'impact et garantir la responsabilité. Cela implique le suivi d'indicateurs de performance clés liés à la représentation de la diversité, à l'équité dans les pratiques d'embauche et de promotion, et à des mesures environnementales telles que la réduction des émissions de carbone et la conservation des ressources.

L'établissement de rapports réguliers et la transparence témoignent d'un engagement en faveur de l'amélioration continue et de l'implication des parties prenantes. En mesurant l'impact et en garantissant la responsabilité, les organisations peuvent suivre leurs progrès vers la réalisation des objectifs environnementaux et sociaux, identifier les domaines à améliorer et se tenir responsables de leurs engagements.



Mesurer l'impact et la responsabilité

Il est évident que l'équilibre entre l'équité et la durabilité environnementale n'est pas seulement bénéfique, mais fondamental pour le succès à long terme de toute organisation.

La synergie entre l'IED et les stratégies de développement durable renforce la résilience, son d'une organisation attire pour les employés potentiels et sa compétitivité globale sur le marché

Fortes de cette compréhension, les organisations sont encouragées à faire évoluer leurs pratiques, en marquant leur engagement en faveur de l'équité et de la durabilité comme autant d'empreintes de leur identité d'entreprise. Le chemin vers l'intégration peut être complexe, mais les bénéfices potentiels pour la main-d'œuvre et la société sont vastes, ce qui incite les organisations à relever ces défis avec stratégie.

STUDY

Requested by the FEMM committee



The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package



[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU\(2022\)736899_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU(2022)736899_EN.pdf)

Mesurer et soutenir la diversité et l'inclusion



Créer une organisation inclusive signifie évaluer régulièrement vos efforts pour vous assurer qu'ils répondent aux besoins de votre communauté, en particulier les personnes marginalisées et sous-représentées dans la transition verte. Ils doivent en permanence être activement impliqués dans la prise de décision et les mécanismes de retour d'information afin que les organisations de jeunesse puissent répondre à des besoins divers et aboutir à des résultats équitables. Pour ce faire, il faut

- ❑ **Recueillir des informations :** Utilisez des enquêtes, des discussions et des conversations informelles pour comprendre ce que les gens pensent de l'inclusivité de votre organisation et pour identifier les domaines à améliorer.
- ❑ **Suivi de la participation :** Examinez qui participe à vos activités et si la diversité de votre organisation est représentée. Si certains groupes sont sous-représentés, adaptez votre approche pour les inclure.
- ❑ **Révision des politiques :** Mettez régulièrement à jour vos politiques et pratiques pour tenir compte de l'évolution de la situation.

EXERCICE : Planification et prise de décision à l'échelon communautaire

Objectif : S'engager auprès de la communauté, des parties prenantes et des partenaires.

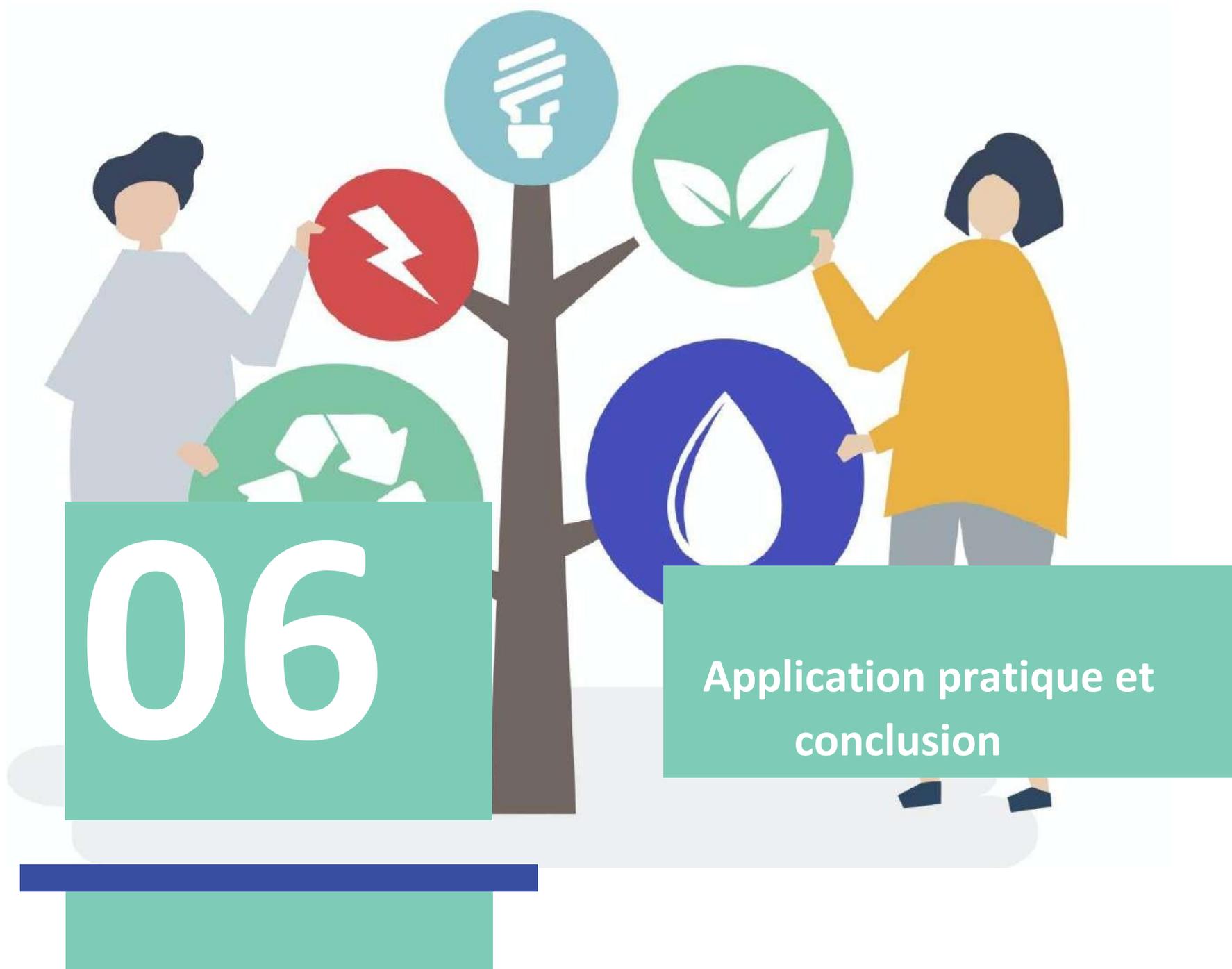
Organiser un groupe de discussion : La planification communautaire implique la consultation de groupes locaux et de parties prenantes afin de co-créeer des solutions culturellement pertinentes et de relever des défis locaux spécifiques.

Établir des partenariats avec des organisations locales qui représentent des groupes marginalisés (comme d'autres organisations de jeunes, des groupes de femmes ou des communautés indigènes) afin de s'assurer que leurs points de vue sont pris en compte dans les projets de développement durable.

Organiser des groupes de discussion et consulter les jeunes, les dirigeants locaux et les organisations communautaires afin d'identifier les questions prioritaires liées à la durabilité environnementale.

Organiser des ateliers collaboratifs comprenant des séances de remue-méninges, où les idées de chacun sont accueillies et valorisées.





06

Application pratique et
conclusion

Application pratique : Intégrer les principes de l'IED

Création d'une organisation inclusive ne nécessite pas de grands changements. Des petites actions réfléchies peuvent faire une différence significative.

Intégrer l'IED dans votre stratégie actuelle : Pour les organisations de jeunesse à but non lucratif, l'IED ne doit pas être une initiative distincte, mais un élément fondamental de la mission et de la planification stratégique de l'organisation. L'intégration des principes de l'IED dans le cadre de la transition écologique garantit que les efforts de durabilité atteignent et renforcent toutes les sections de la société, en particulier les groupes marginalisés et sous-représentés. Quelques mesures à prendre :

- ❑ **Inclure les objectifs de l'IED dans les déclarations de mission et les plans d'action des organisations** en ce qui concerne la durabilité environnementale.
- ❑ **Évaluez vos pratiques actuelles** : Examinez vos événements, vos réunions, vos activités et votre matériel. Existe-t-il des obstacles qui empêchent certains groupes de participer ? Identifiez ce qui peut être amélioré.
- ❑ **Utiliser des données pour suivre et évaluer la** participation de divers groupes aux initiatives écologiques, en veillant à ce que personne ne soit exclu de ces opportunités.
- ❑ **Fixez des objectifs clairs et réalisables** : Concentrez-vous sur un ou deux changements pour commencer. Il peut s'agir d'améliorer l'accessibilité aux événements, de fournir des documents dans plusieurs formats ou d'atteindre un public plus large.

Application pratique : Intégrer les principes de l'IED à l'échelle de l'entreprise

En créant des espaces où chacun se sent bienvenu et valorisé, nous pouvons débloquent de nouvelles idées, renforcer nos communautés et veiller à ce que notre travail reflète les besoins de tous.

Collaborer avec des partenaires : Travaillez avec des groupes communautaires ou d'autres organisations pour partager vos connaissances, vos ressources et votre soutien. Les partenariats peuvent vous aider à élargir votre impact et votre portée.

Les mesures visant à améliorer l'inclusion n'ont pas besoin d'être écrasantes. De petites actions, comme l'examen de l'accessibilité, l'engagement des groupes sous-représentés ou la mise à jour des politiques, peuvent faire une différence significative. Grâce aux outils et aux conseils fournis, votre organisation est équipée pour prendre ces mesures et construire un avenir plus inclusif.

L'inclusion est une question de progrès, pas de perfection. Chaque effort que vous faites contribue à une communauté meilleure, plus connectée et durable. T

Le voyage commence par une simple question : **Que ferez-vous aujourd'hui pour rendre votre organisation plus inclusive ?**

Conclusion

- ❖ **L'IED est essentielle au changement durable :** L'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans les efforts de transition écologique garantit qu'ils sont efficaces, équitables et soutenus par diverses communautés, ce qui conduit à des solutions créatives et holistiques.
- ❖ **L'écoute et l'inclusion renforcent les communautés :** En agissant en fonction des besoins et des contributions des groupes marginalisés, la confiance et la collaboration s'installent, ce qui favorise des résultats inclusifs et durables.
- ❖ **La flexibilité et l'adaptabilité sont cruciales :** L'engagement de diverses communautés nécessite des approches personnalisées pour répondre à des besoins uniques et garantir une participation significative.
- ❖ **La collaboration favorise l'innovation et l'équité :** L'implication de diverses parties prenantes dans la prise de décision crée des opportunités d'apprentissage partagé, d'innovation et de solutions équitables pour les transitions vertes.
- ❖ **L'engagement à long terme en faveur de l'inclusion est essentiel :** Le dialogue permanent, le retour d'information et les stratégies d'adaptation garantissent les voix marginalisées restent au cœur du processus de transition écologique, ce qui favorise un succès durable.

Vous avez
terminé le
module 4

A suivre :

Module 5

Intégrer l'environnement
et la durabilité vers la
transition verte de l'UE

www.youthfitfor55.eu