

Résultats de la première grande enquête sur l'inclusion - 2026



Introduction et contexte de l'enquête



Qui a répondu ?

Les résultats de l'enquête



Les enseignements clés de l'enquête

Conclusion - la suite !



Qui sommes nous ?



Tête de réseau de l'énergie
citoyenne en France depuis 2010

Les collectifs et coopératives de citoyen.nes :

Groupes de citoyen.nes qui développent et financent des projets d'énergie renouvelable (panneaux solaires, éoliennes, chaufferie bois...)

Nous promouvons un modèle énergétique **démocratique**, en partie **décentralisé**, qui **accélère la transition écologique**.



Éléments de contexte de l'enquête inclusion



Une observation...

“Les bénévoles, une incroyable force vive... au profil relativement homogène”

... à objectiver et documenter !

Trois enjeux majeurs :

Pérennité du mouvement

Transition **juste et démocratique** (charte EP)

Image & **attractivité** du mouvement

Nous ne sommes pas scientifiques 🤸

- ❖ Enquête menée du 21/04 au 22/05, formulaire nécessitant 5'

Démarche :

- ❖ **Documenter** la composition de notre mouvement
- ❖ Chercher la fiabilité des données, par le nombre de répondant.es et leur représentativité des différents groupes au sein du mouvement (salarié.es et bénévoles et maille + fine si besoin de pousser les analyses)
- ❖ Dans une **perspective d'action**



Comparer

Indice de représentativité = mesure statistique utilisée pour évaluer le degré de concentration ou d'importance d'une caractéristique, d'un phénomène ou d'un événement par rapport à une référence ou une population de comparaison.

Ici, comparaison de notre mouvement à la population française

Le prisme des privilèges

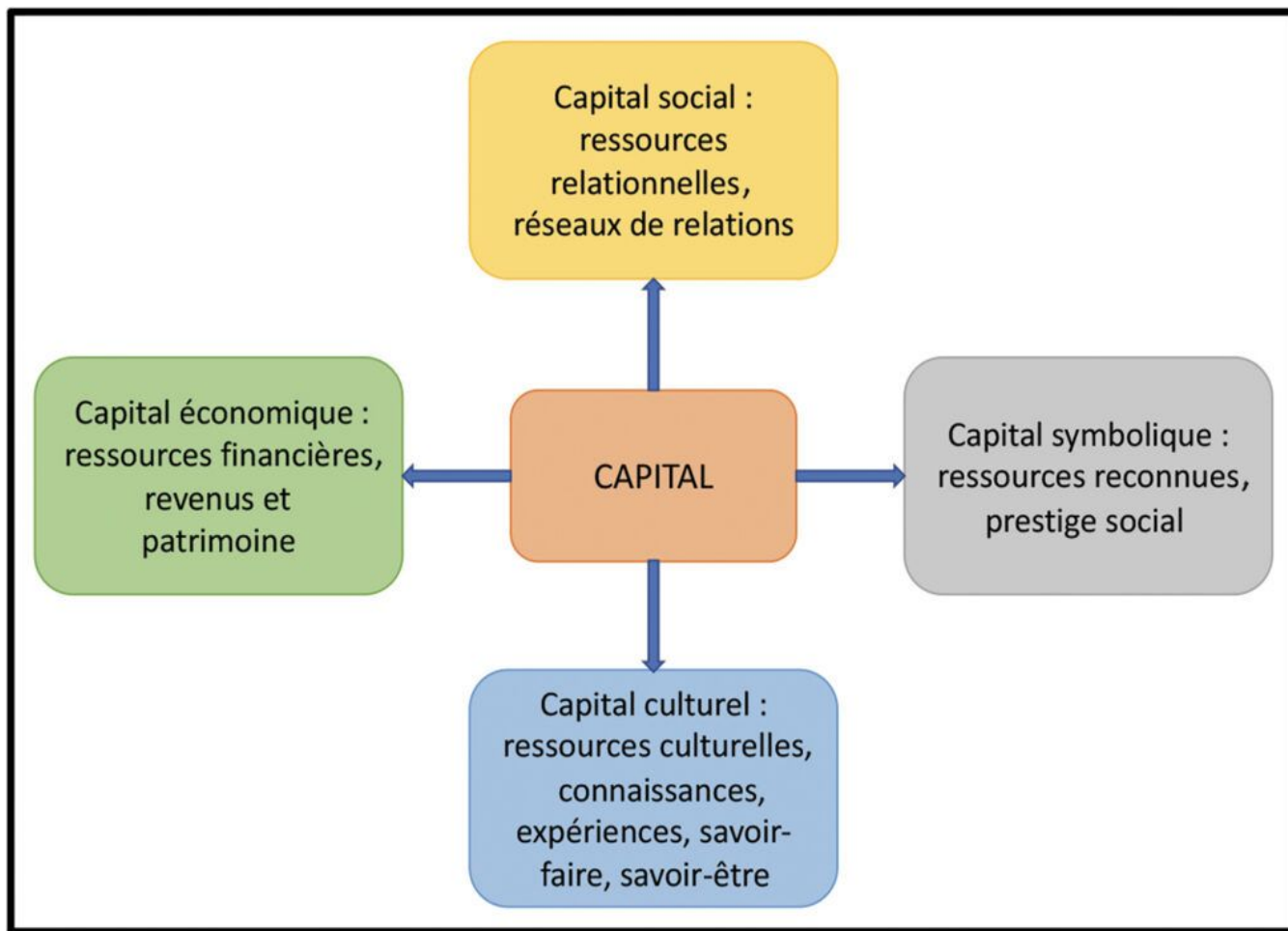
A quelle position dans la société sont les personnes qui constituent notre mouvement et orientent sa trajectoire ?

Définition de privilège = Avantage particulier considéré comme conférant un droit, une faveur à quelqu'un, à un groupe (Larousse)

Les privilèges sont souvent cumulés → comprendre le poids des privilèges et les inégalités pour réussir à inclure et faire société

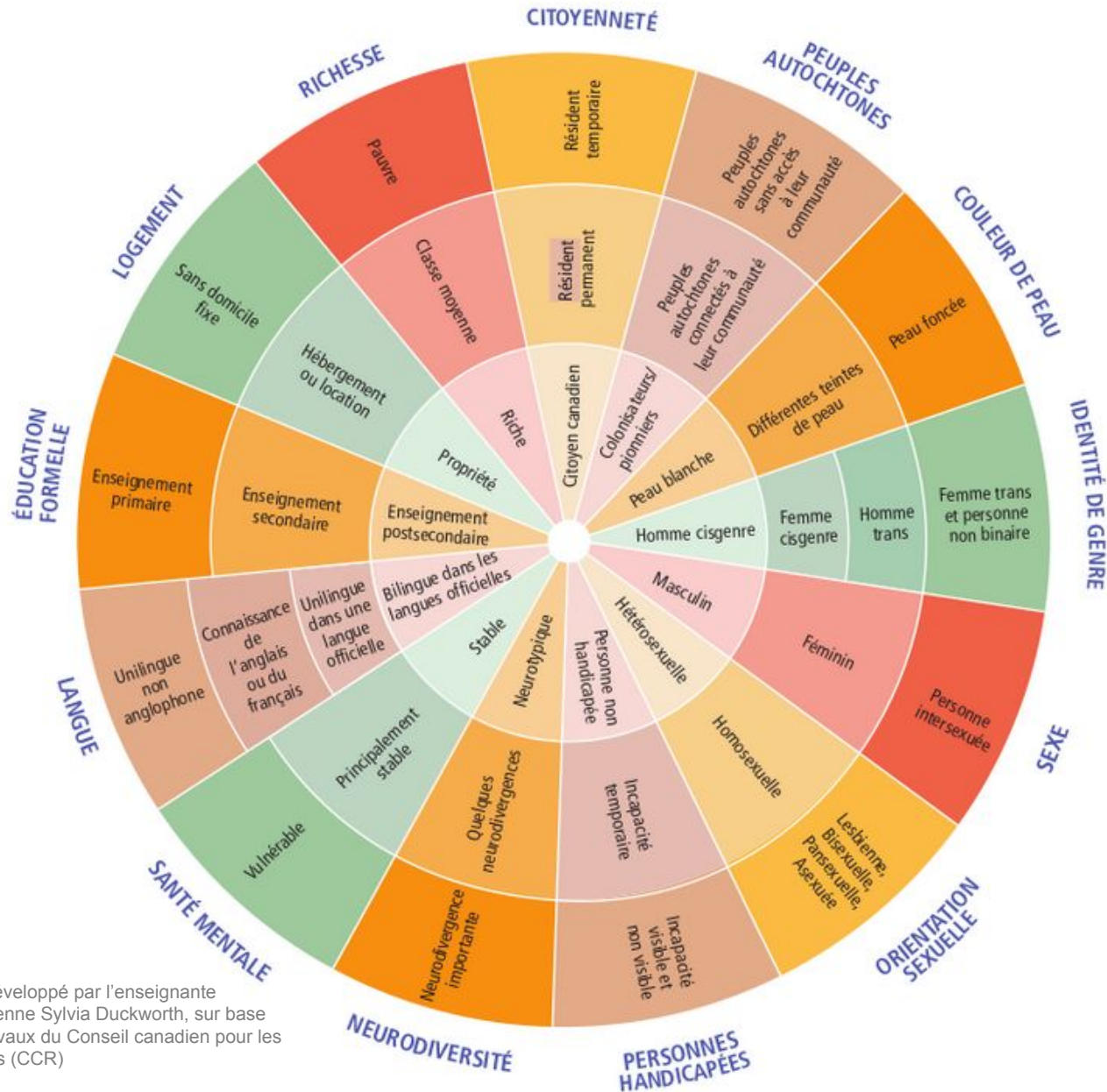


Les différents capitaux selon le sociologue Pierre Bourdieu



ROUE DES PRIVILÈGES ET DES POUVOIRS

(plus vous êtes proche du centre, plus vous avez de privilèges).



Outil développé par l'enseignante canadienne Sylvia Duckworth, sur base des travaux du Conseil canadien pour les réfugiés (CCR)

Qui a répondu ?



Qui a répondu ?



271 répondant.e.s au total

97 Salarié.es

174 Bénévoles

Tête de réseau



Réseaux régionaux



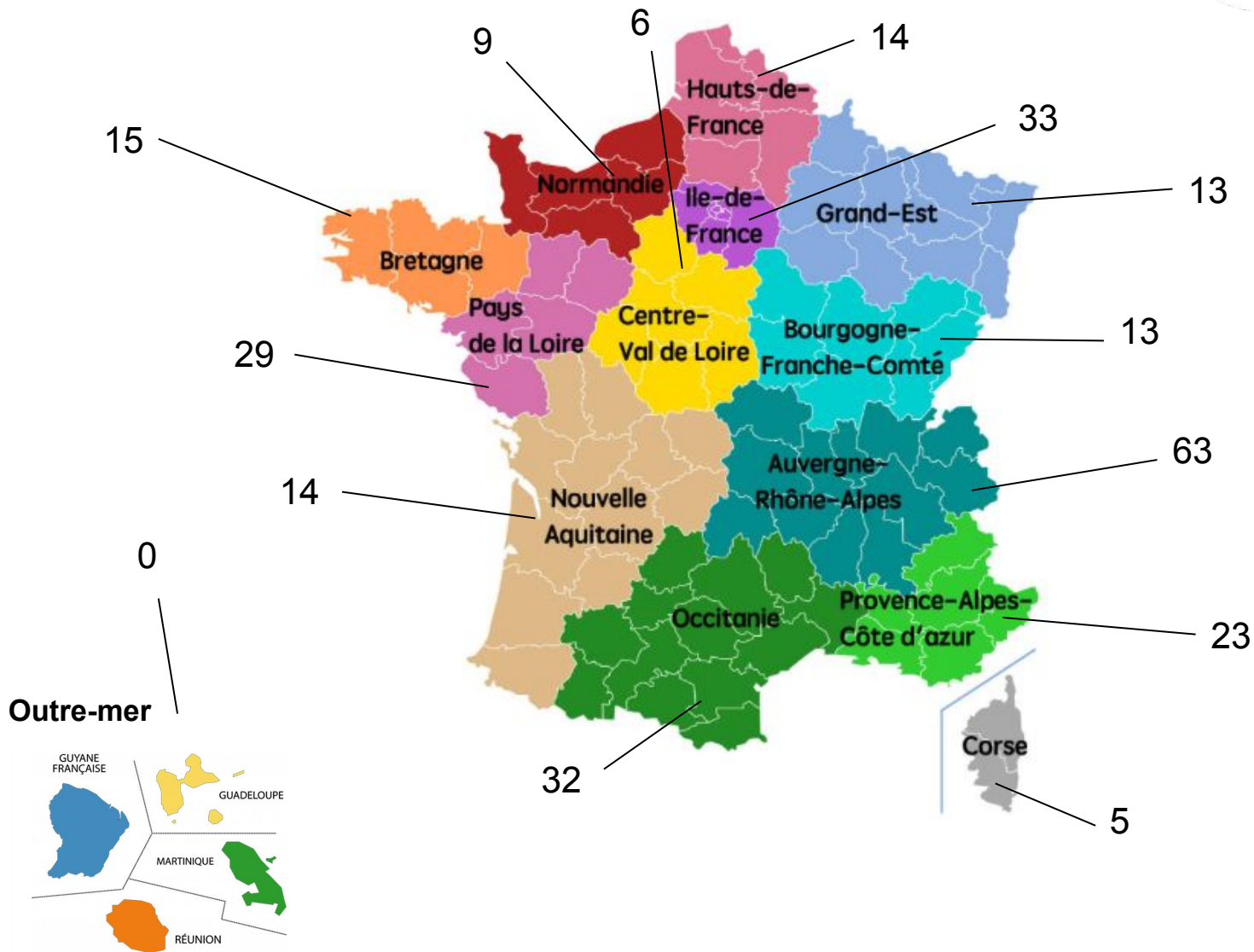
Autres structures d'accompagnement



Membres du CA ou membres actifs.ves des collectifs et coopératives citoyennes



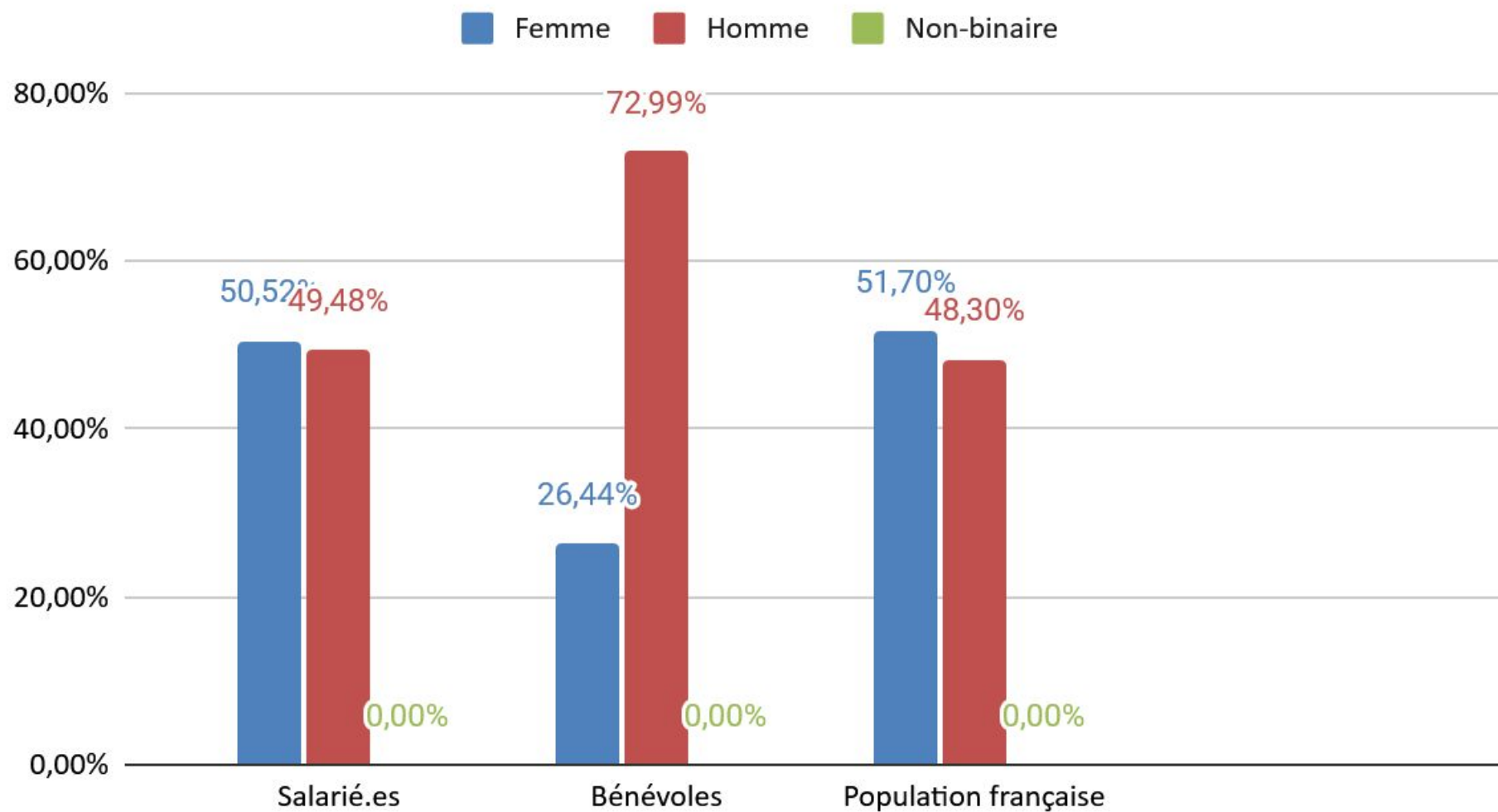
Qui a répondu ?



Les résultats



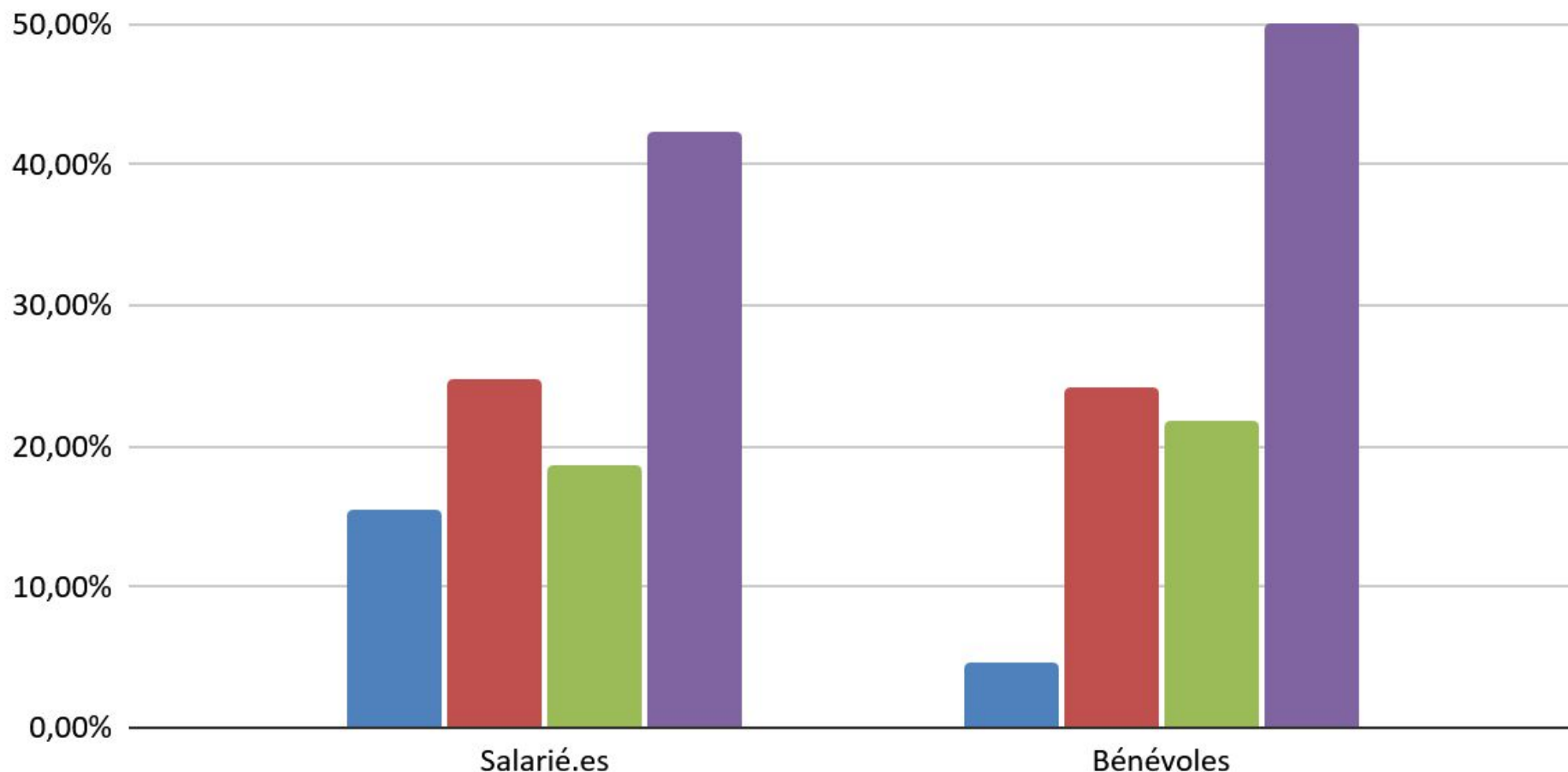
Genre



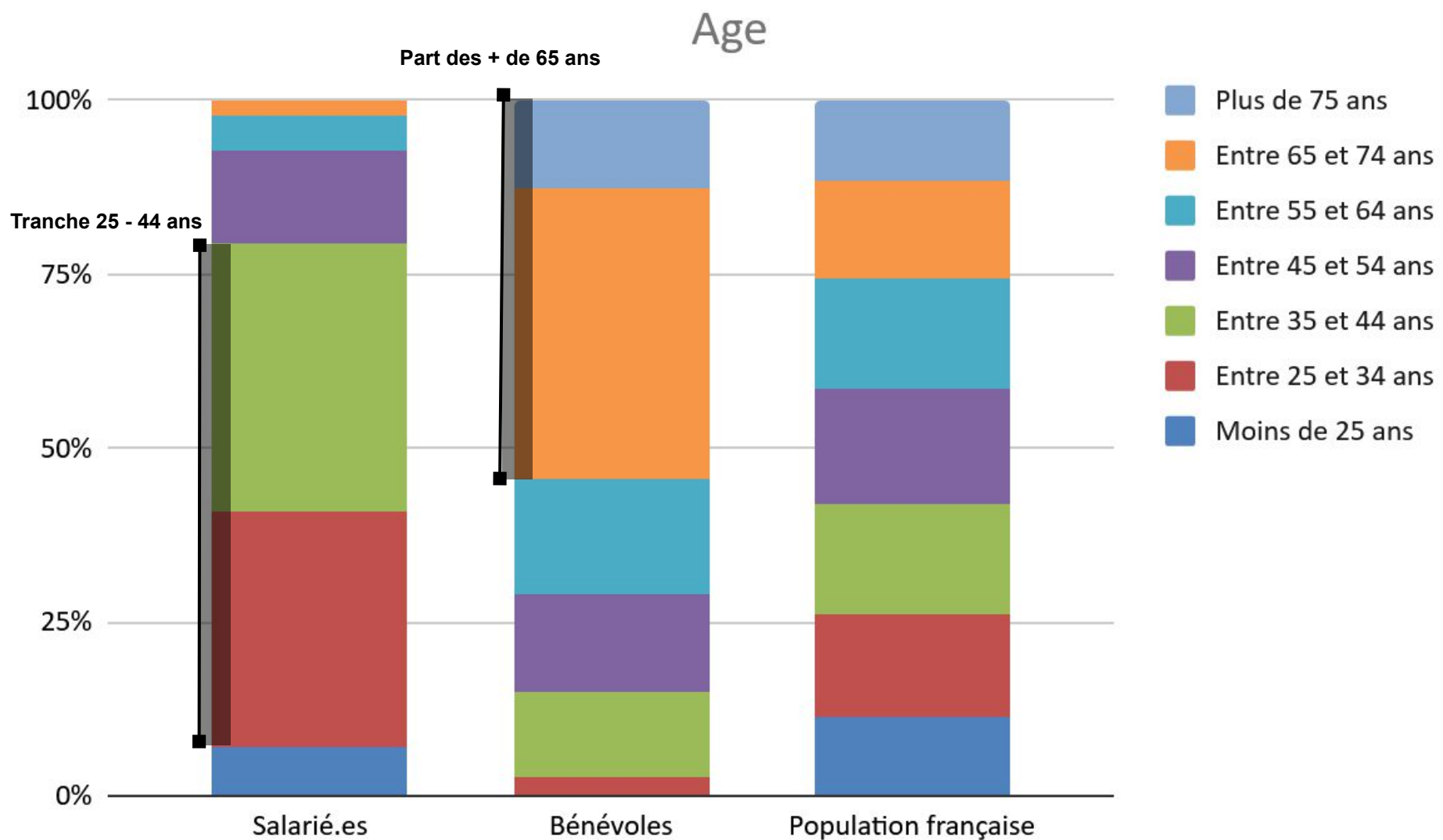
Alerte sur la **sous-représentation des femmes** parmi les bénévoles

Depuis combien de temps êtes-vous engagé.e ?

Moins d'un an Un à trois ans Trois à cinq ans Plus de 5 ans



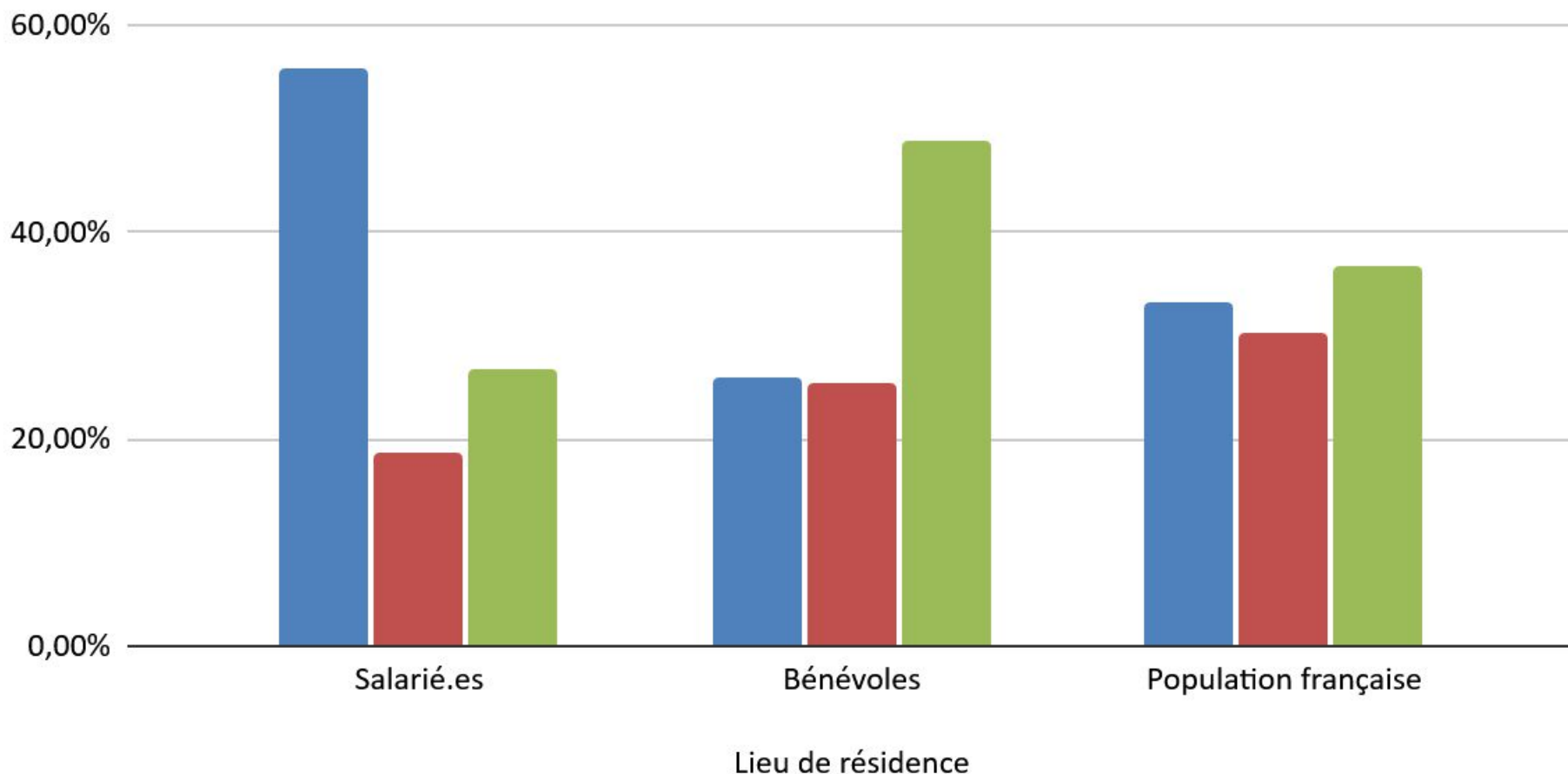
▶ Plus de 1 bénévole sur 2 est engagé depuis + de 5 ans :
ancrage du mouvement mais **possible renouvellement**



▶ 1 bénévole sur 2 a + de 65 ans

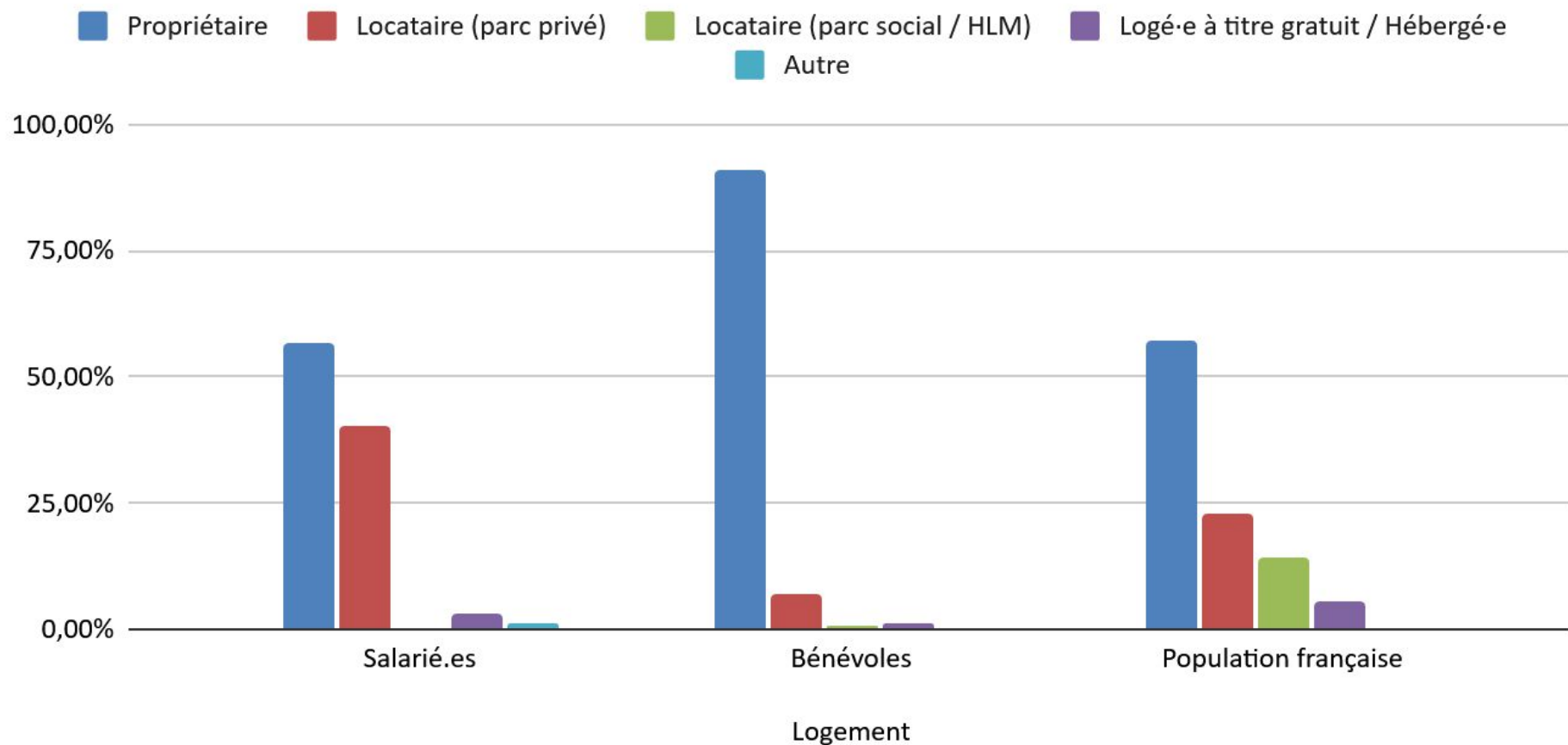
Lieu de résidence

Grande agglomération ou centre-ville Périurbain Rural



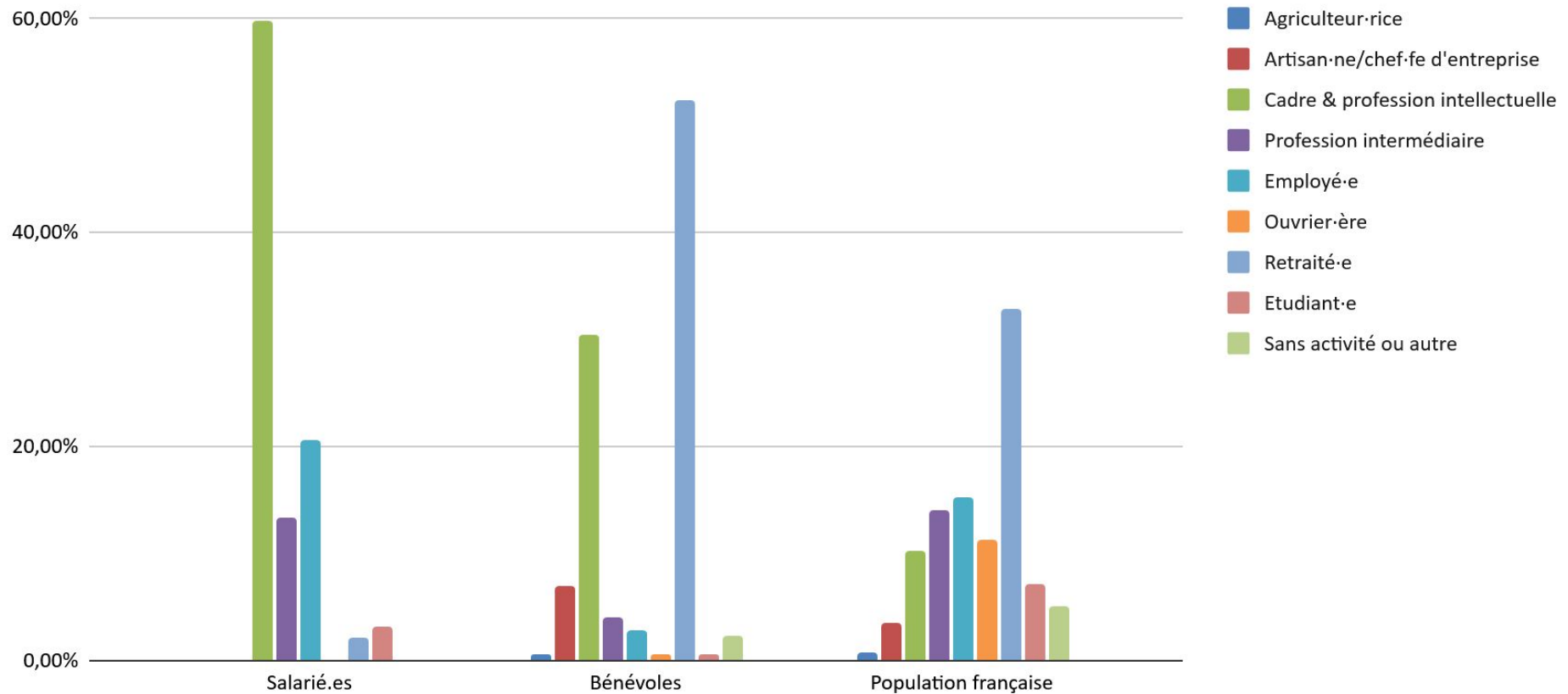
▶ + d'urbain.es parmi les salarié.es, + de ruraux parmi les bénévoles

Logement actuel



- Surreprésentation des propriétaires parmi les bénévoles
- Quasi personne n'est locataire du parc social

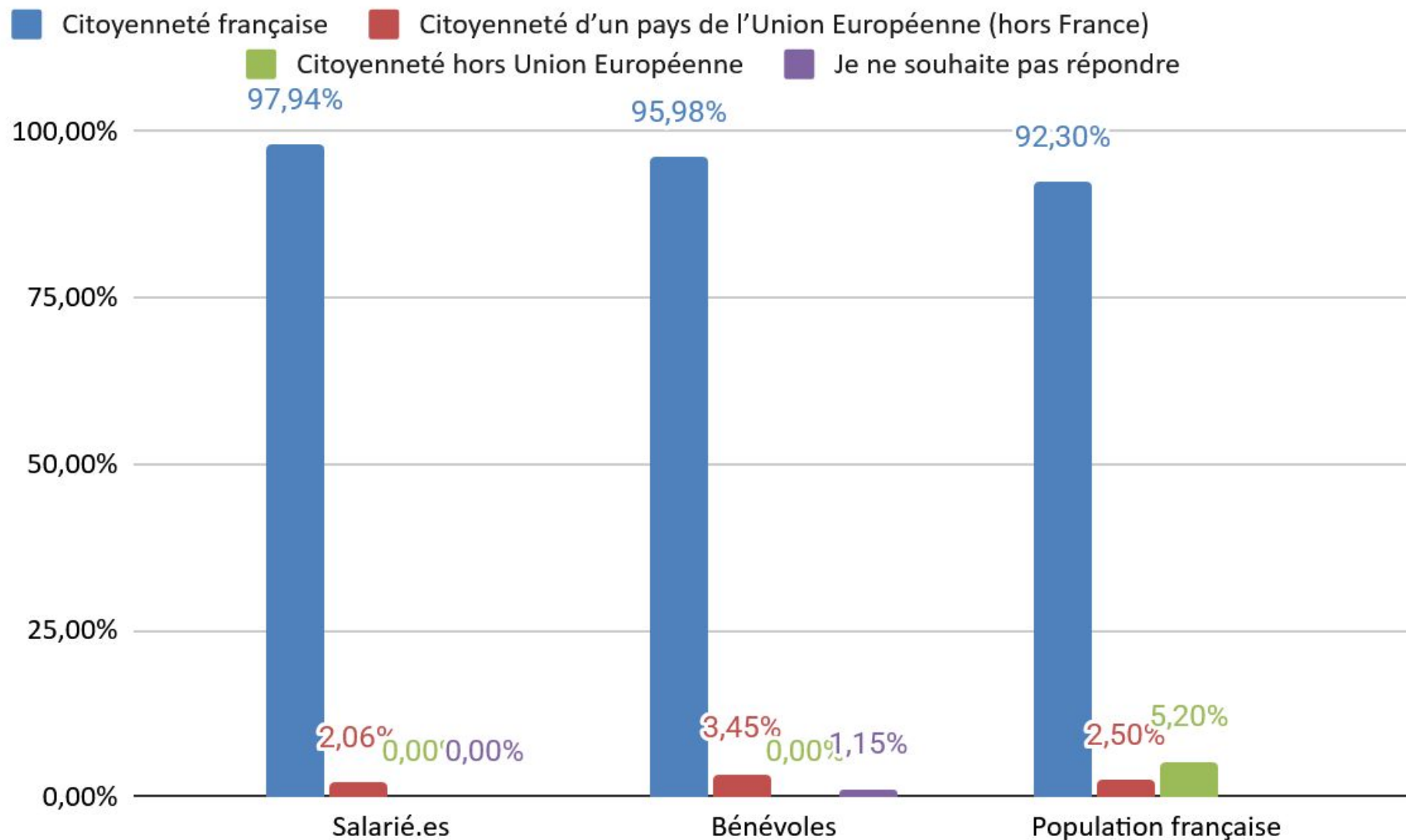
Catégorie socio-professionnelle (CSP)



► **Surreprésentation des cadres, suppose l'accumulation de capitaux**

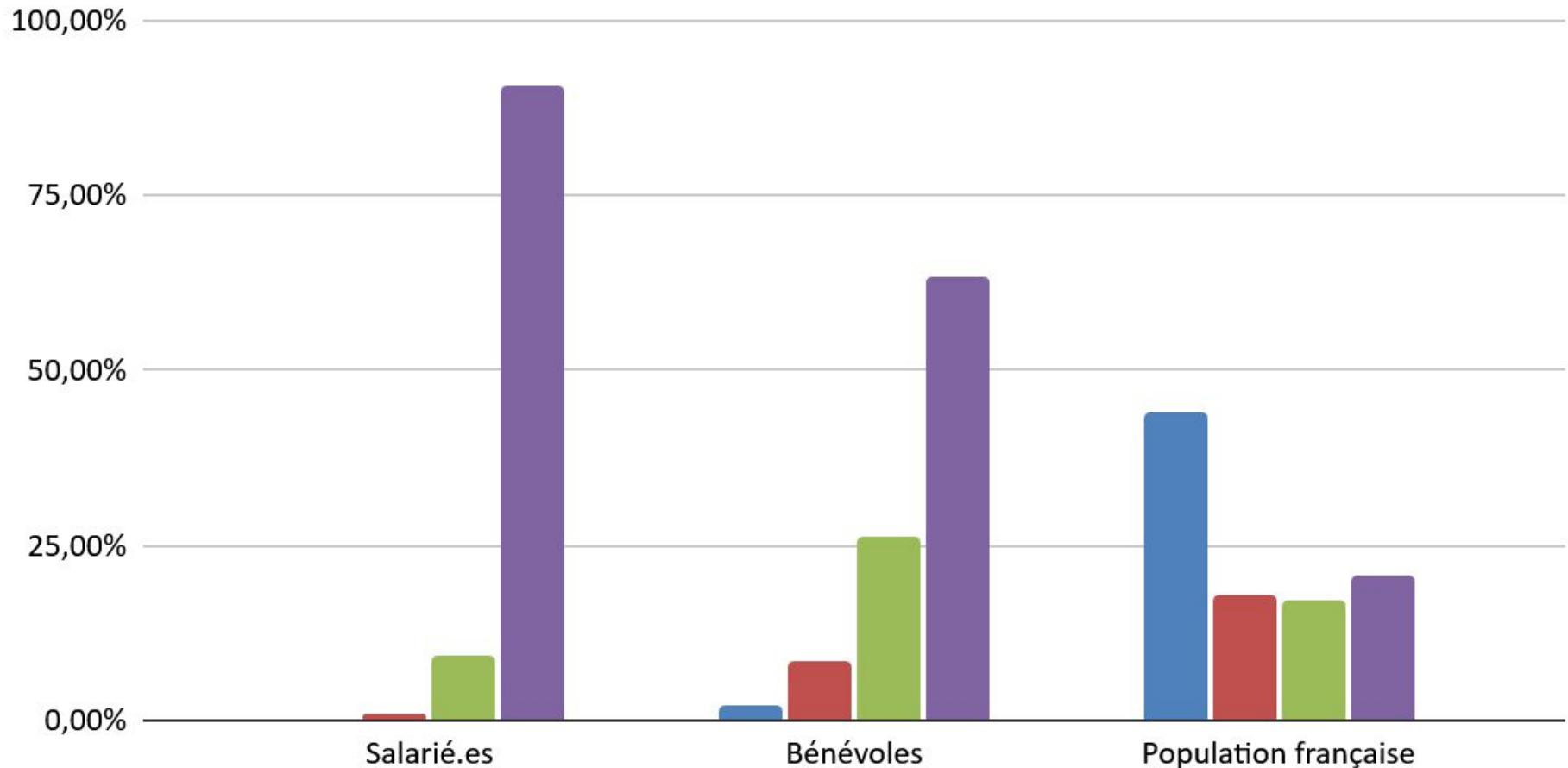
Limites : la catégorie "retraité.e" gomme la CSP en tant qu'actif.ve, difficultés à connaître sa CSP

Situation au regard de la citoyenneté



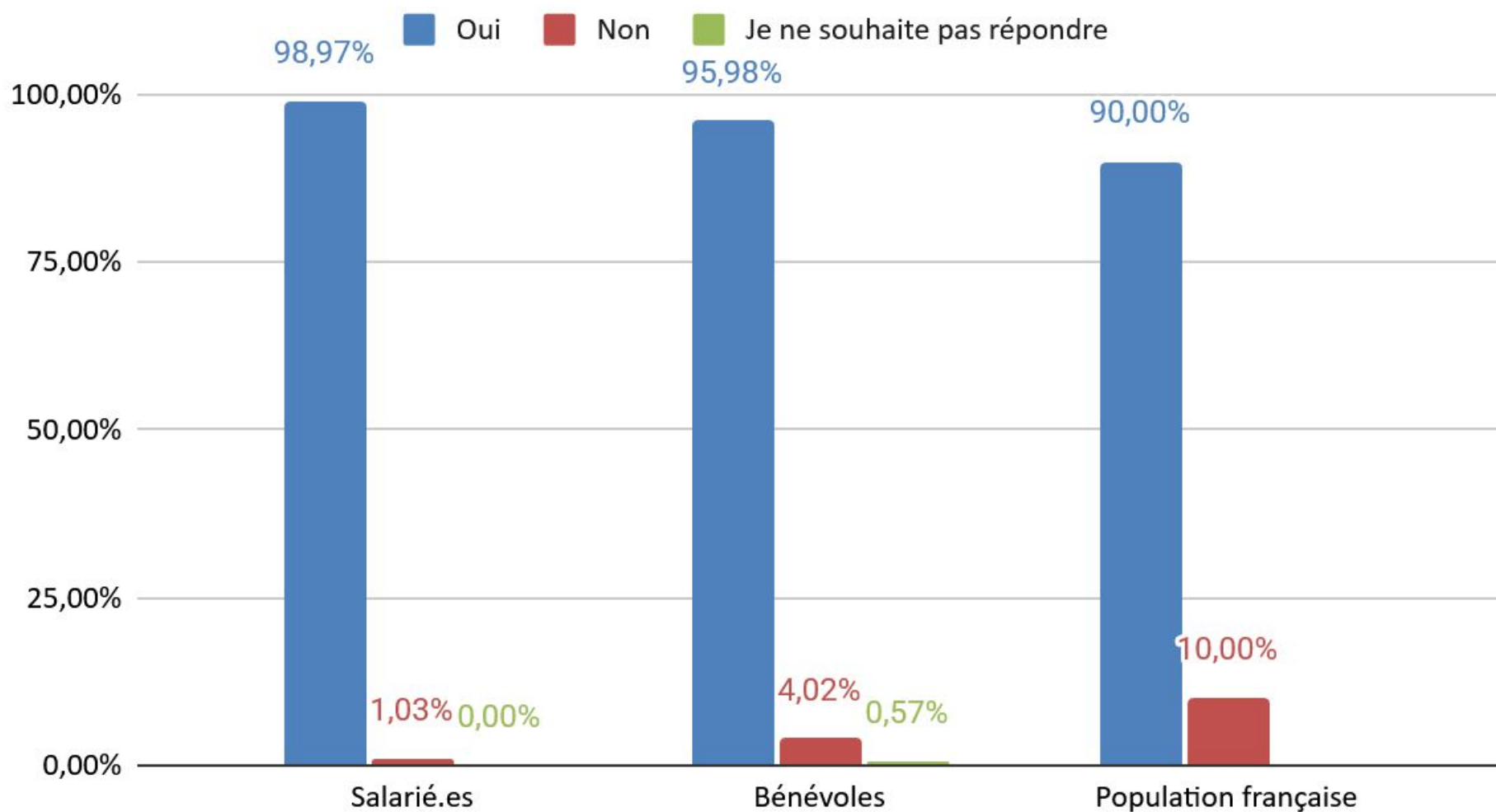
Niveau d'études

■ Inférieur au Bac ■ Bac ■ Bac+2/3 ■ Bac+5 et plus

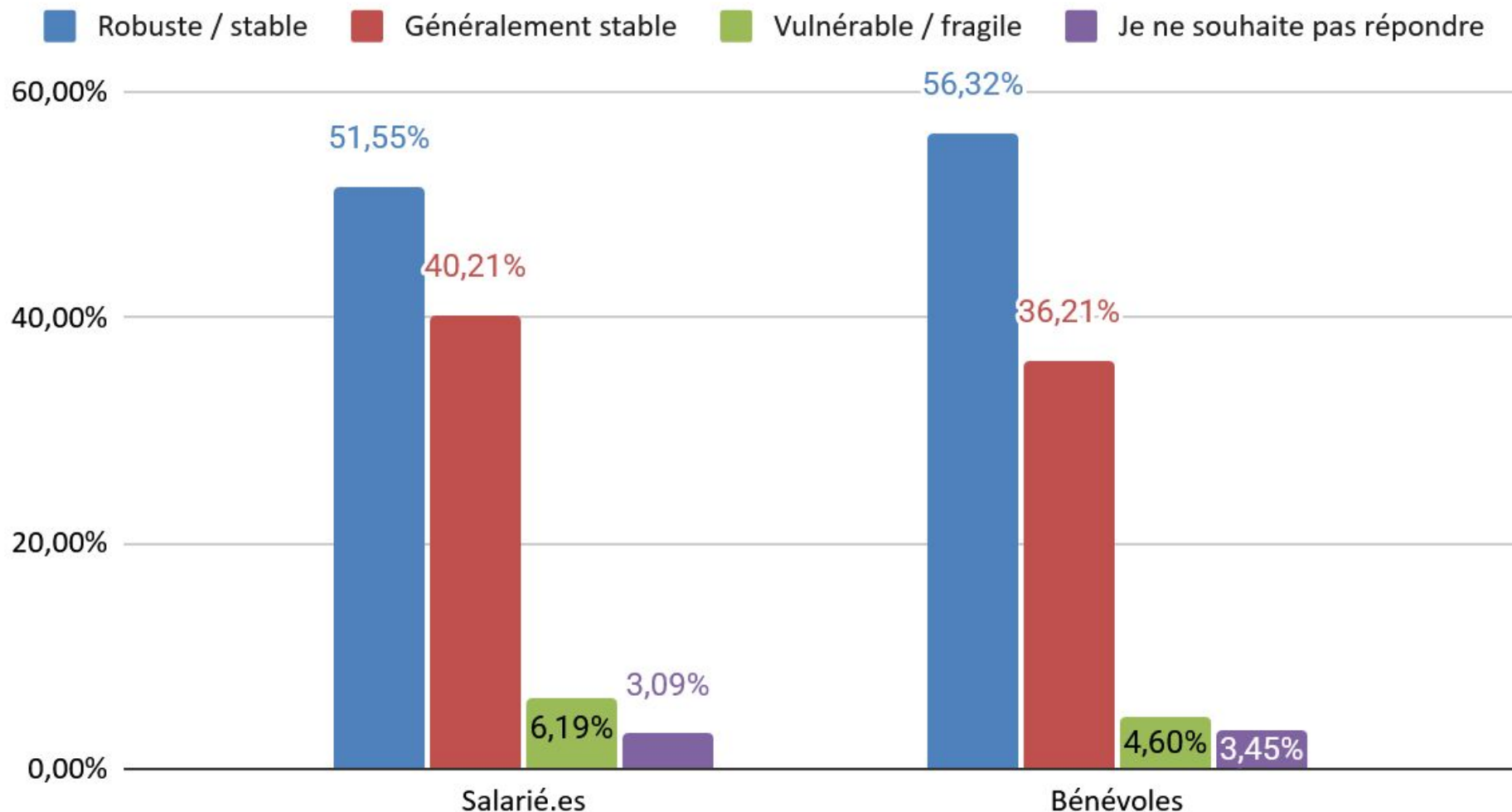


▶ Capital culturel particulièrement élevé chez les salariés ++ et chez les bénévoles, ce qui peut créer une barrière à l'entrée

La langue française est la langue maternelle

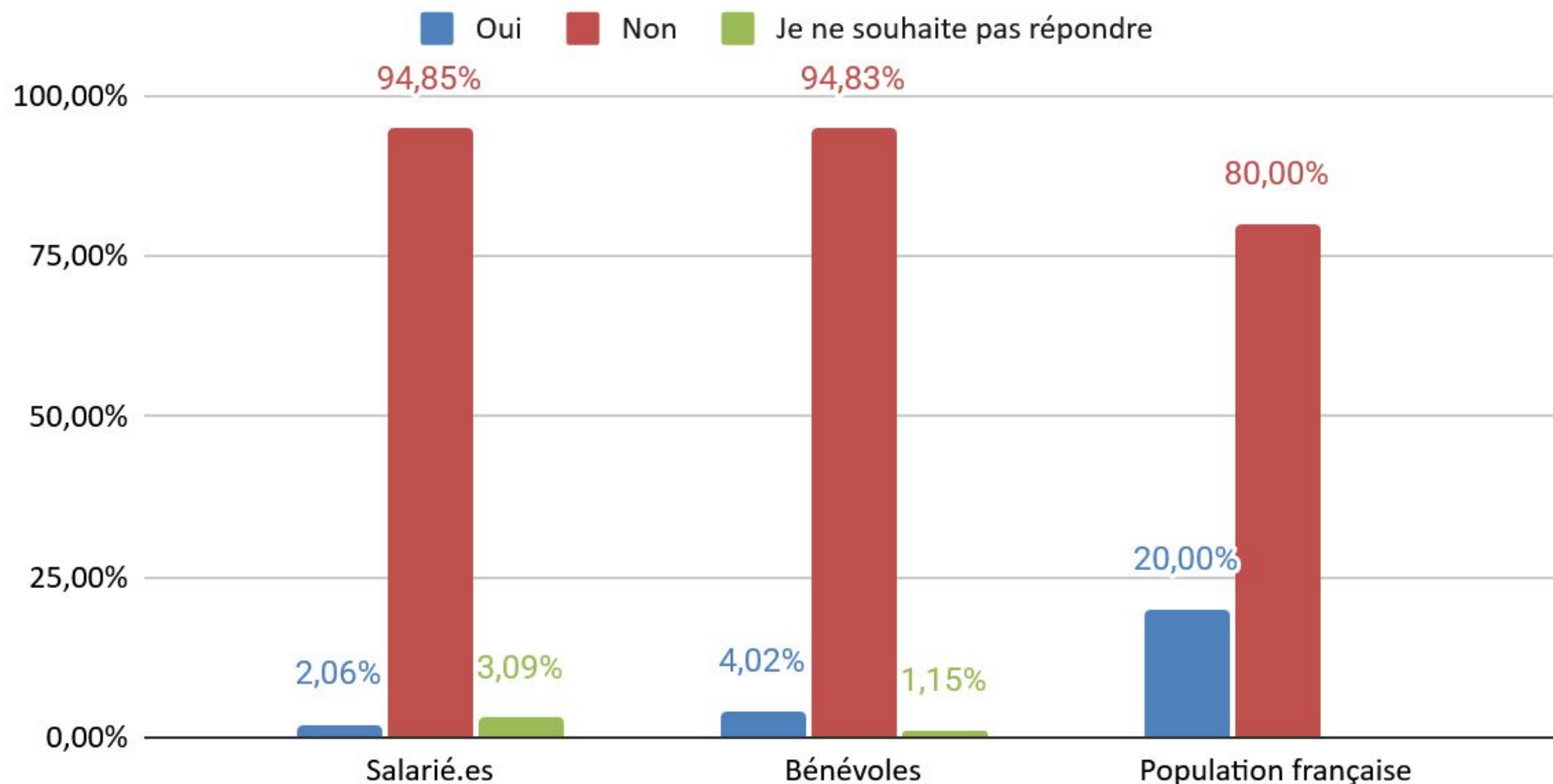


Etat global de la santé mentale



▶ La santé mentale reste encore taboue et mal soignée dans notre société, prenons en soin collectivement

Situation de handicap (visible ou invisible) ou maladie chronique qui impacte la participation aux activités du mouvement

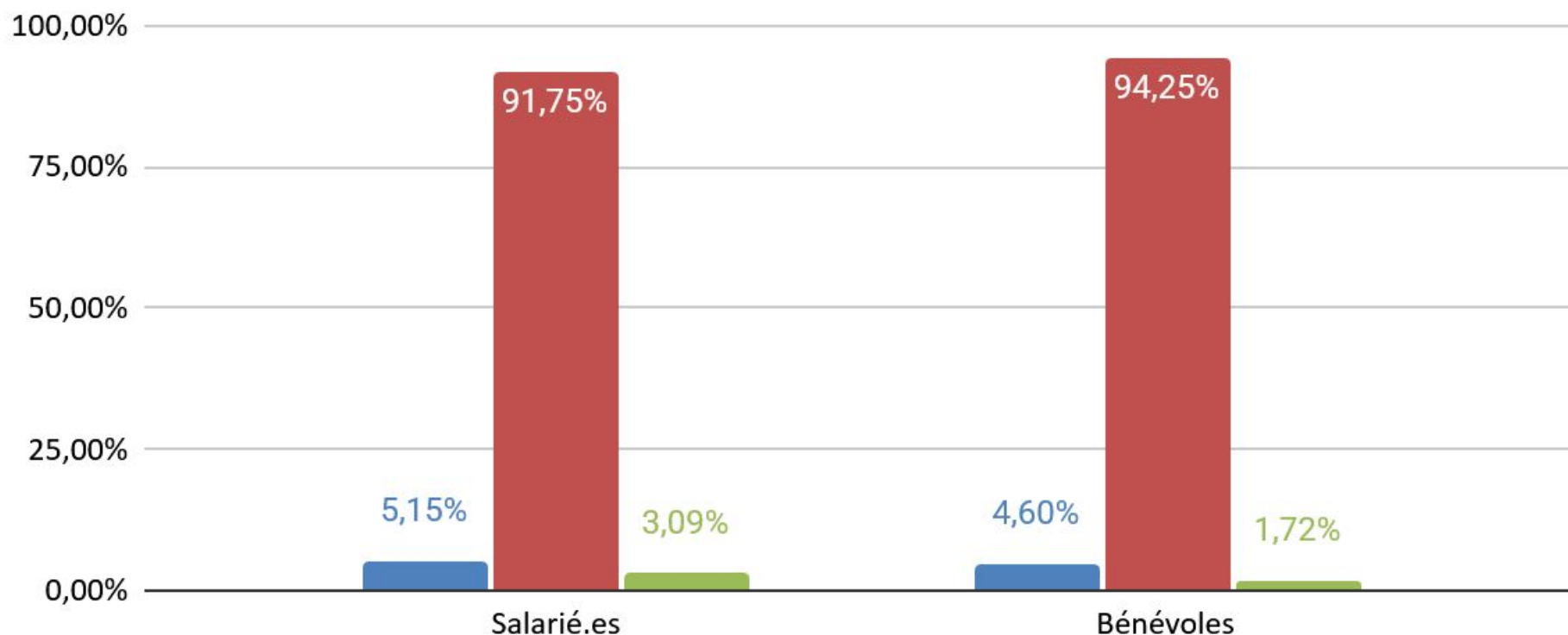


▷ Invisible ≠ inexistant

▷ Nous avons des progrès à faire pour mieux inclure les personnes en situation de handicap

Identification comme une personne neuroatypique (par exemple : autisme, TDAH, troubles DYS, haut potentiel...)

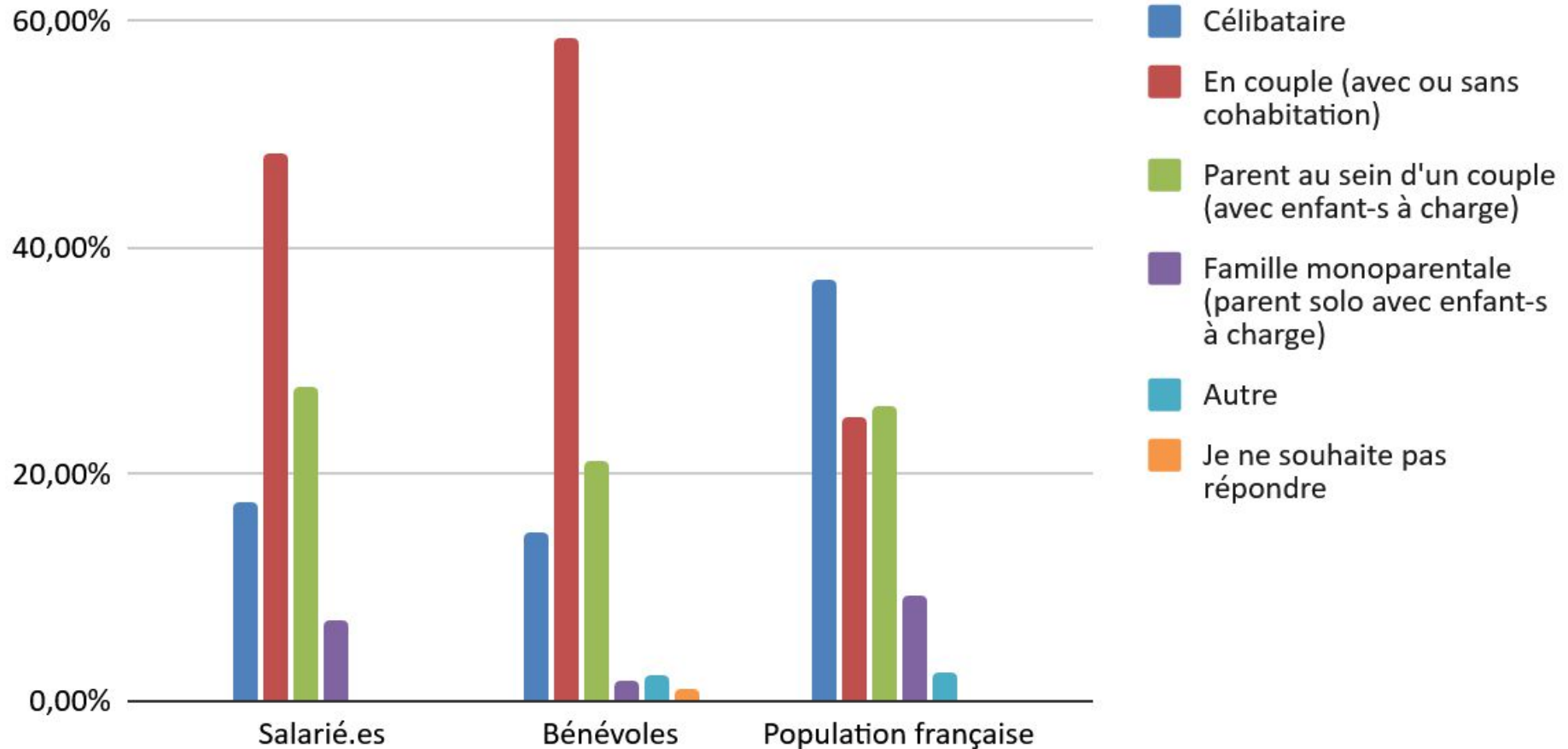
■ Oui ■ Non ■ Je ne souhaite pas répondre



▶ Nous avons également des progrès à faire pour mieux inclure les personnes neuroatypiques.

Une piste : mieux connaître ces sujets et leur impacts concrets sur la vie des personnes concernées pour nous adapter

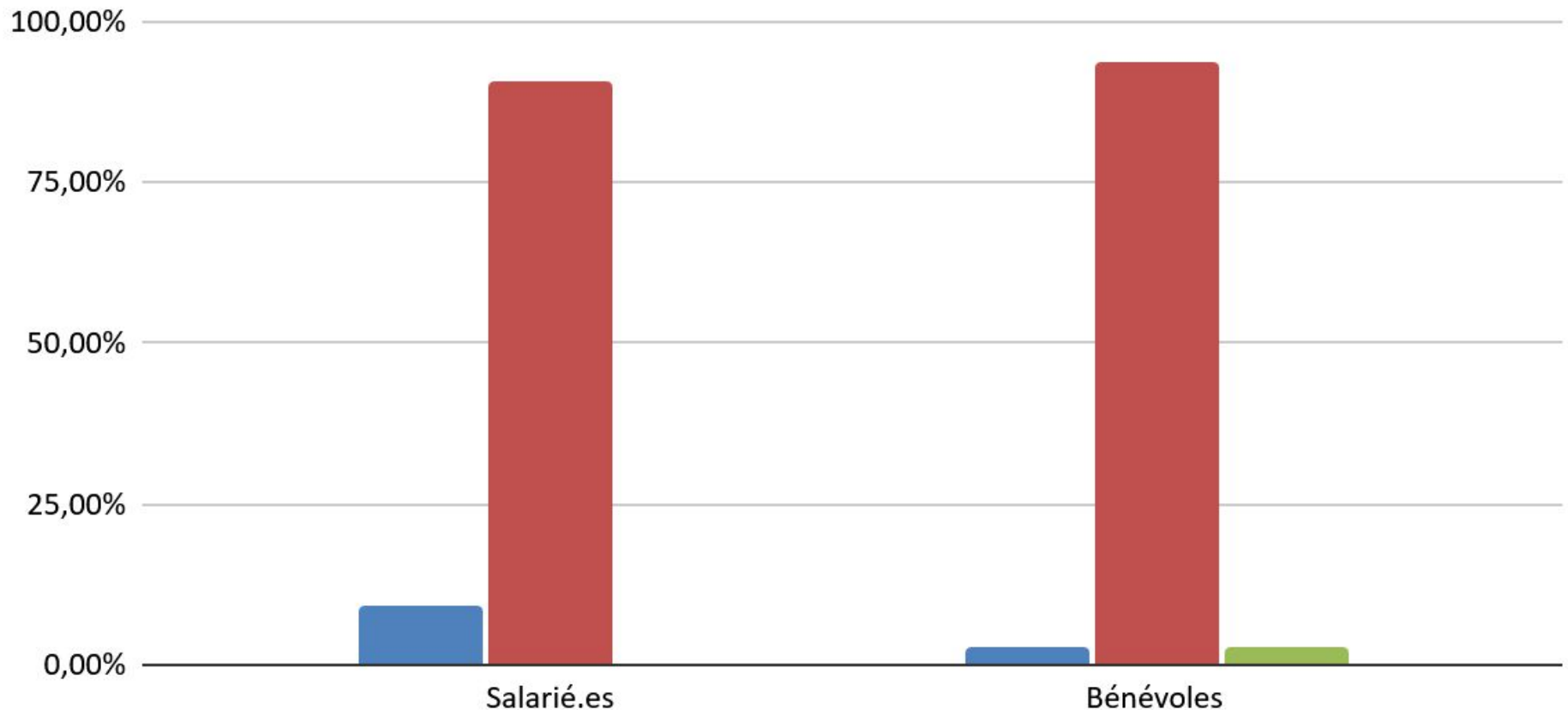
Situation familiale actuelle



► Pour inclure davantage, nous pouvons porter une attention particulière aux familles monoparentales, et aux parents en général qui doivent gérer une charge mentale en +

Personne appartenant à la communauté LGBTQIA+ (Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Queers, Intersexe, Asexuel...)

Oui Non Je ne souhaite pas répondre



▶ L'énergie citoyenne doit être un espace 'safe' dans lequel les personnes de la communauté LGBTQIA+ ne doivent craindre ni les discriminations, ni l'invisibilisation

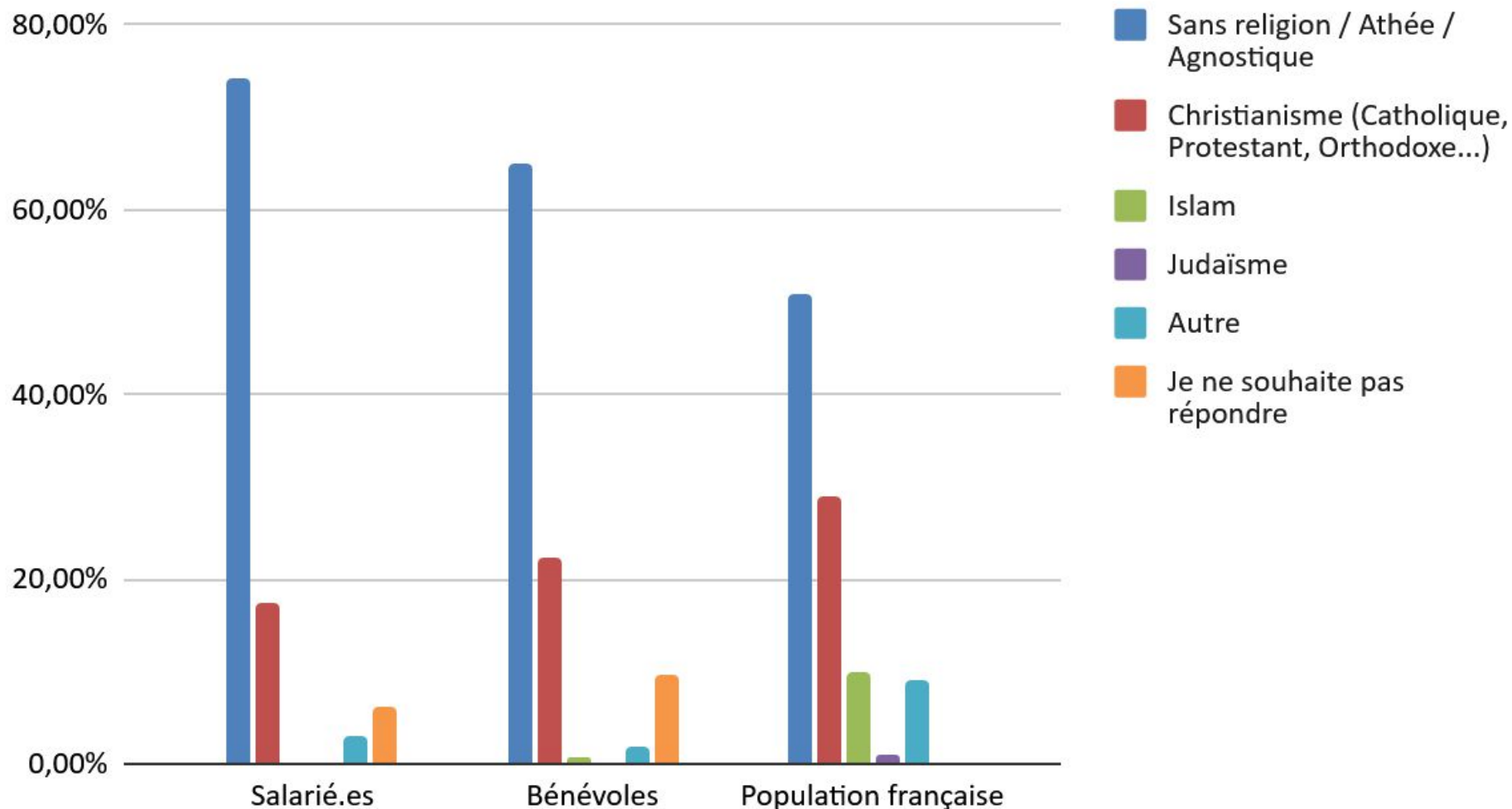
Personne racisée ou perçue comme telle (en raison de la couleur de peau ou des origines réelles ou supposées)

■ Oui ■ Non ■ Je ne souhaite pas répondre



- ▶ Constat d'un véritable entre-soi
- ▶ L'absence de discrimination active n'est pas synonyme d'inclusivité réelle

Appartenance religieuse ou philosophique

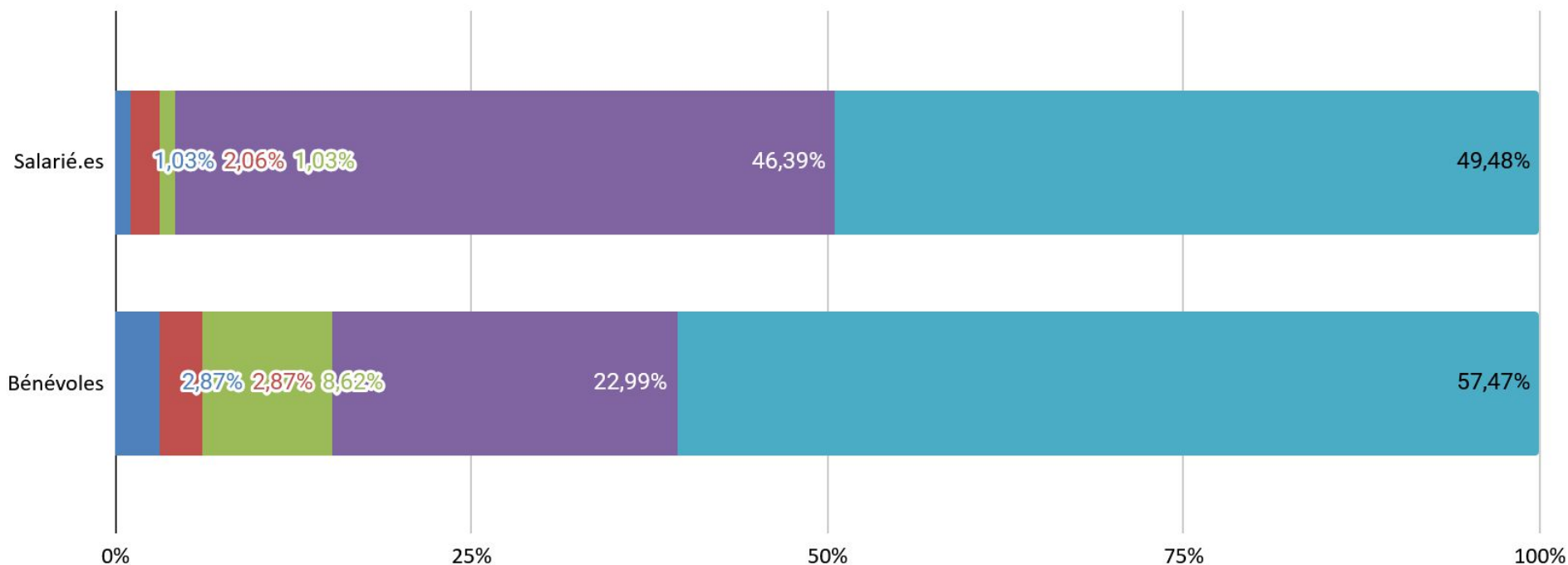


▶ Forte proportion de personnes sans religion

La religion peut être un moteur d'engagement et cette culture athée ne doit pas être perçue comme une barrière

Sentiment d'inclusion au sein du collectif ou de l'équipe? (1 = Très mauvais et 5 = Très bon, je me sens très bien inclu-se)

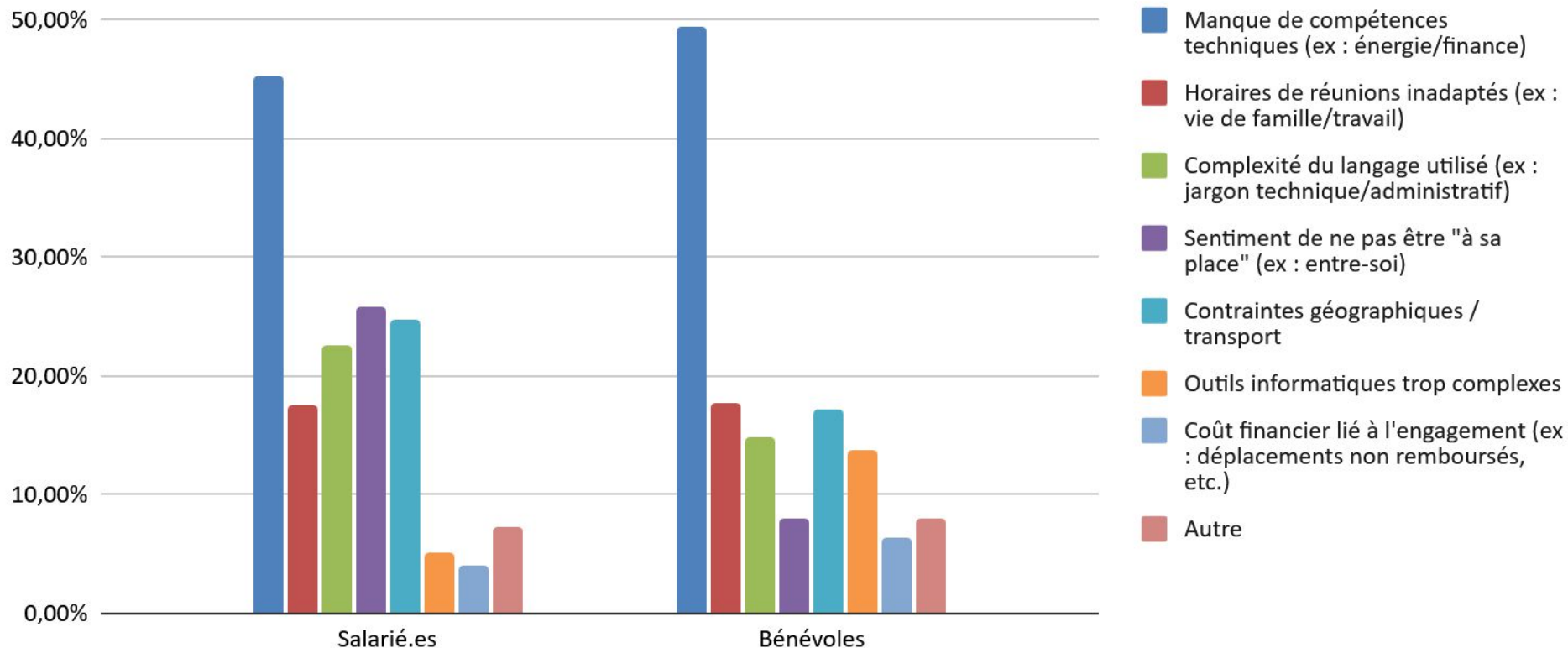
1 2 3 4 5



Bon sentiment d'inclusion au global

Mais plus de 10% des bénévoles déclarent un sentiment d'inclusion entre 1 = très mauvais et 3 = moyen

Freins à l'engagement



▶ Le manque de compétences techniques, frein number one
Alerte pour les salarié.es sur le “sentiment de ne pas être à sa place” et les contraintes géographiques/transport

Freins à l'engagement - témoignages de bénévoles



Le manque de temps et de compétences

Difficile d'assister à certaines réunions citoyennes en semaine lorsqu'on est actif.

Finance mais nous sommes nombreux.euses dans ce cas

Multiples engagements et les EnR ne sont pas systématiquement prioritaires

Pour être un bon administrateur bénévole il faudrait être un professionnel bénévole = temps + compétences

On apporte chacun nos compétences, mais le domaine exige de la technique (Watt, Volt, Ampère... aie!!)

La complexité des projets et du cadre

Le cadre réglementaire évolue trop vite, j'ai du mal à maintenir une veille pour tout assimiler dans un projet.

Je me sens totalement dépassée par la complexité et l'illisibilité des politiques environnementales

la complexité des montages de projets

Complexité des outils mais surtout, risque de dépendance à des plateformes informatiques, pas forcément sécurisées à long terme

Freins à l'engagement - témoignages de bénévoles



La difficulté à trouver sa place

J'ai rejoint un collectif issue d'une JCE et on ne se ressemble pas....

les autres bénévoles sont engagés depuis plus longtemps que moi et ont plus de connaissances techniques

aucune intégration des nouveaux réalisée par les anciens, c'est de l'entre-soi en permanence

La surreprésentation des hommes dans les collectifs

Même s'il y a des tâches moins techniques, l'expertise technique et financière est souvent portée par les hommes.

Il y aurait pu avoir un frein: je suis la seule femme dans un groupe d'hommes.

Le collectif lui même

Il y a des réunions ou des formations intéressantes mais à 2 h de transport aller...

Difficultés avec la notion de décision collective et le consensus nécessaire à son obtention

Manque d'engagement et de prise de responsabilité autour de moi

Freins à l'engagement - témoignages de salarié.es



Le décalage avec les bénévoles

Seule jeune, rare femme, formée à la coordination plutôt que la technique
=> décalage évident avec les bénévoles

En tant que salarié "jeune" intéressé par les sujets politico-socio, je m'adapte à un public âgé et technique

L'âgisme et le sexisme est aussi à prendre en compte : situation déjà vécue dans l'accompagnement de bénévoles de coopératives.

Manque compétence - sortie d'étude / pas à ma place - je viens de milieu plus (+) engagé/militant

Le cadre de travail

Décision verticale

Culture d'entreprise

Les déplacements et les visios

Travailler en visio presque exclusivement

Tantôt des déplacements fréquents et longs en fin de journée, tantôt activité très statique, face à un ordinateur

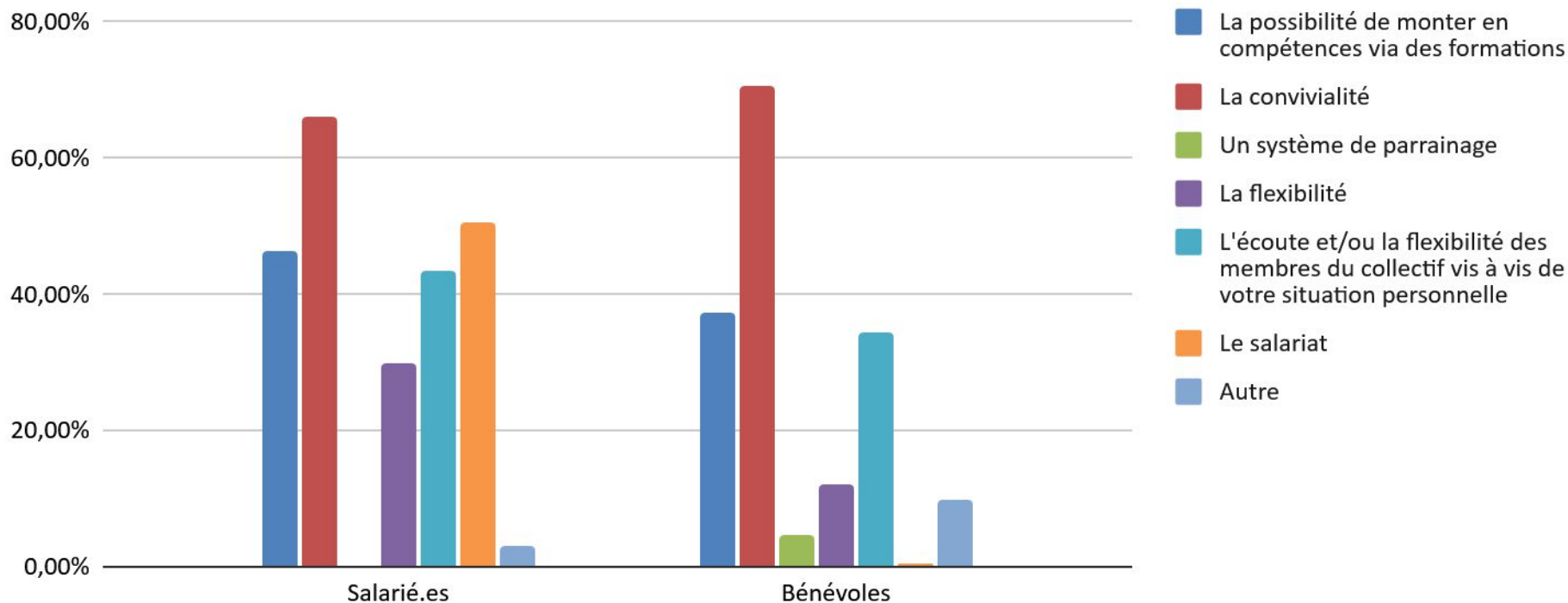
Facteur transport + vie de famille qui influe sur mes déplacements non obligatoires et rend complexes les obligatoires

Difficultés de garde d'enfant pour des réunions/événements le soir ou les week-end.

Difficulté d'inclusion parfois dû au handicap

Entre soi "masculin" du domaine de l'énergie

Ce qui facilite l'intégration



- ▶ La convivialité plébiscitée par les bénévoles et les salarié.es !
- ▶ Les formations et l'écoute vis à vis de situations personnelles également, ainsi que le salariat pour les salarié.es

Ce qui facilite l'intégration - témoignages de bénévoles



Etre pionnier.ère

Etre au départ du collectif, asso, sas...

J'ai participé à la création de la coopérative

Mes compétences techniques ont été un atout

Avoir des compétences techniques

J'amenais moi-même des compétences et de la disponibilité qui ont facilité mon intégration

Dynamisme de la référente locale du réseau Energia Nostra

S'appuyer sur les RR

L'appui d'ECLR pour la création de la SCIC, et son aide au démarrage

Avoir un noyau dur qui tient et assure la cohérence et la continuité du collectif, des projets... dans le temps

Il me semble qu'il y a 10 ans, c'était plus facile, tout était en revente totale. Je trouve que tout est plus complexe

Le partage de compétences entre bénévoles et avec Energie Partagée

Ce qui facilite l'intégration - témoignages de salarié.es



Le management

L'accueil de l'équipe et du management

Le fait que quelqu'un m'invite à me mettre sur des actions bien définies

Le cadre de travail et la confiance entre collègues

Un cadre de travail hyper respectueux des salarié.es et de l'équilibre pro / perso

Étant en situation d'aidant, ce moment a été très accepté dans le collectif pour me soulager

La compétence des collègues et la formation continue

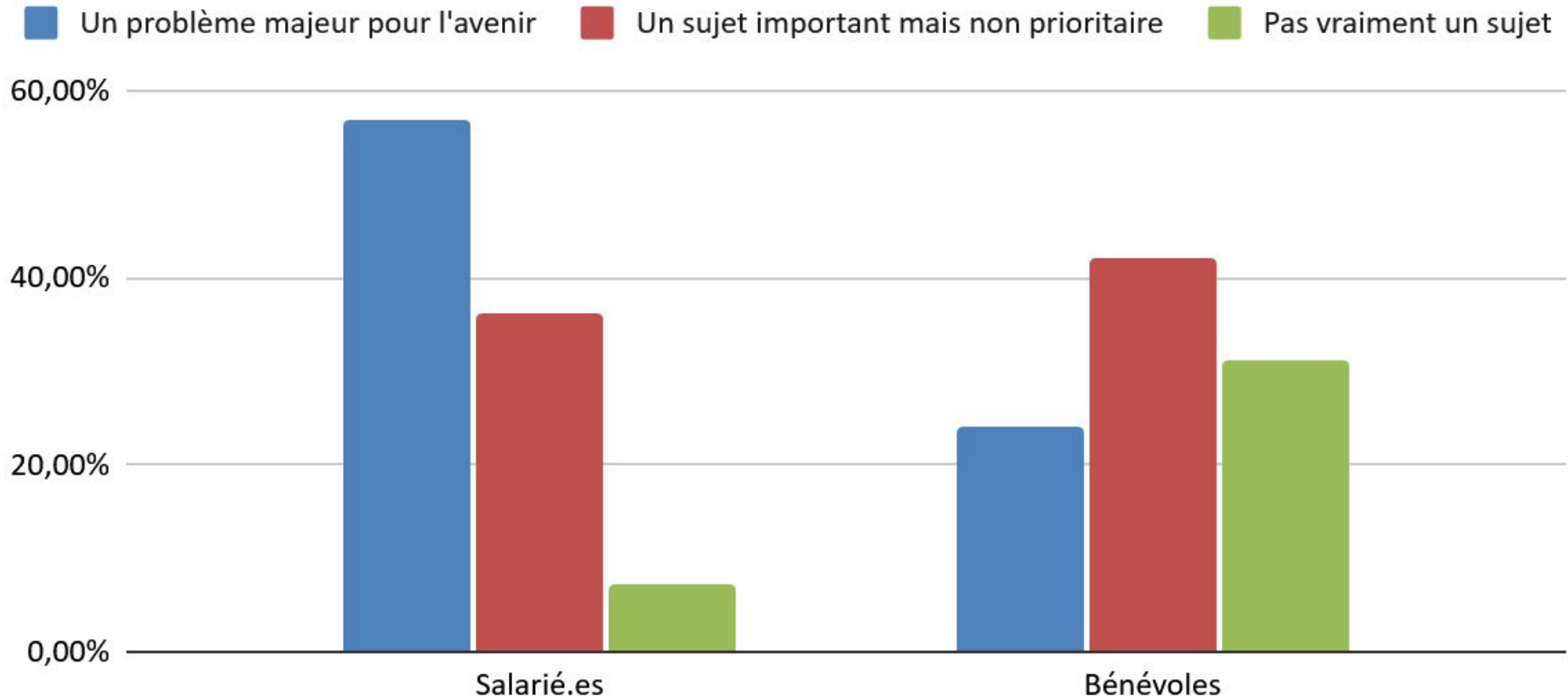
Les compétences et le sentiment de légitimité

Être compétente dans mon domaine, avoir confiance en moi et en mes propositions, avoir de la maturité professionnelle

Agir dans mon domaine de compétences: mobilisation, communication

Au bout d'1 an, je me suis sentie + légitime, je suis montée en compétences techniques, j'ai appris à connaître les bénévoles

"Selon vous, le manque d'hétérogénéité des profils dans le mouvement est..."



▶ Des perceptions d'urgence vis à vis de l'inclusion qui diffèrent entre les salarié.es et les bénévoles

Conclusion



Que faire de ces résultats ?



Prendre soin des forces vives actuelles

Nous avons toutes des situations différentes. Parfois, ces différences ne sont pas visibles. → Toujours penser l'altérité dans nos projets, nos actions...

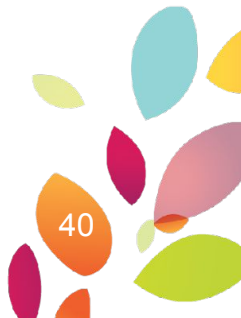
Faire évoluer cette photographie : un double défi

Mobiliser de nouveaux publics

Inclure au delà des profils types

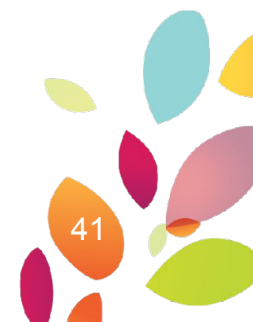
De quels publics parle-t-on ?

- Femmes = + de la moitié de la société
 - Jeunes
 - Personnes avec peu de ressources économiques
- Et d'autres publics moins facilement identifiables



La feuille de route de l'AT inclusion

- ▶ Atelier thématique inclusion pour recenser et mettre en oeuvre les bonnes pratiques d'inclusion
- ▶ Publication d'un guide des bonnes pratiques d'ici début 2027
- ▶ Expérimentation et déploiement de nouveaux récits autour de l'énergie citoyenne
- ▶ Mesure de l'évolution de la représentativité du mouvement



Des questions ?

