

Projet *de structure*



COANIMA

2026 - 2029

sommaire.

03.

le bilan de 3 ans.

04.

*forces et
opportunités.*

05.

*faiblesses et
menaces.*

06.

raison d'être.

07.

stratégie.

09.

contacts.

Version du 20 août

Ecriture : Louna Langlois, Audric Vilatte et Manon Melendez

Relecture : Johanne Gratiot

Mise en page : Manon Melendez

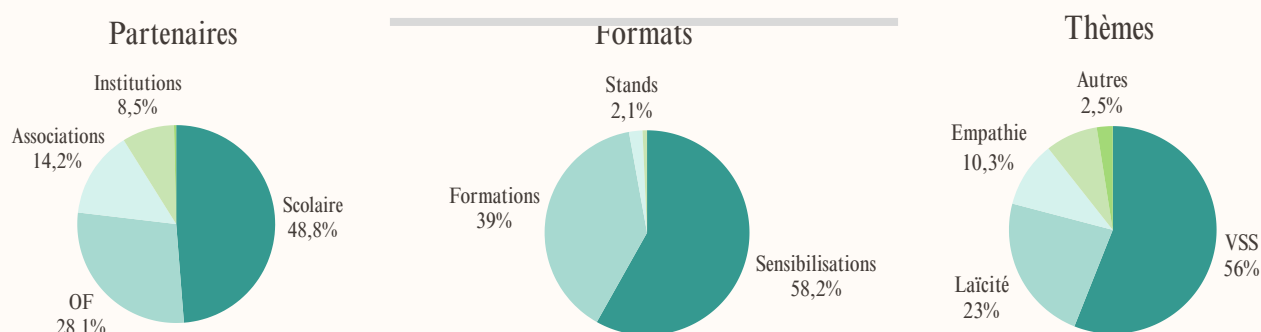
le bilan de 3 ans.

Il y a trois ans nous avons rédigé notre premier projet de structure, 17 pages témoignant à la fois de notre envie et notre enthousiasme à créer une structure pérenne et porteuse de sens, mais démontrant aussi notre sentiment de manque de légitimité et une forte envie de faire ses preuves. Trois ans plus tard, la structure est bien implantée localement, présente dans les réseaux et reconnue pour sa qualité.

Nous arrivons aujourd'hui à l'échéance du projet de structure réalisé en 2023, il est temps pour nous de faire le bilan et tirer des leçons pour les trois prochaines années.

Les actions

282 actions réalisées pour 1027h de face public.



Nous ne pouvons que constater la part importante des actions en **établissements scolaires**, d'où la grande place des **sensibilisations** dans notre association. Cependant, ce sont les actions qui sont les plus courtes, avec le moins d'impact et qui ne valorisent pas toutes nos compétences internes.

Malgré une proposition large de thèmes autour des violences sociales et systémiques (préjugés, égalité, consentement, violences, esprit critique, empathie) force est de constater que les partenaires ont concentré leurs demandes sur l'égalité et de la prévention des **Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)**.

Notre capacité à aborder ce sujet sensible avec des publics multiples a été remarqué et apprécié : des enfants dès 6 ans jusqu'aux professionnel·les aguerris, en passant par les stagiaires en formation.

forces et opportunités.

Réseau solide

Le territoire de l'Hérault laisse le choix de multiples partenaires. La reconnaissance, de plus en plus grande, des institutions renforce notre impact et nos possibilités.

Equipe multi-tâche

L'équipe est composée de trois salarié·es ainsi que de cinq administratrices·teurs. Les salarié·es se chargent de la coordination quotidienne, la mise en place et la réalisation des projets, mais aussi de la gestion courante de l'association de la comptabilité au RH. Le CA s'occupe de la direction générale annuelle et l'appui à la comptabilité.

Amélioration continue

La volonté de s'améliorer par la remise en question (des formats et de notre posture) est ce qui nous permet de continuer des projets de qualité porteurs de sens.

Différenciation

Posture "pas à charge"

Nous ne culpabilisons pas les professionnel·les et adoptons une posture non jugeante.

Pratico-pratique

Chaque formation alterne théorie et mise en pratique, pour ancrer les apprentissages dans des situations concrètes.

Binôme mixte

La mixité femmes-hommes est un plus, cela maximise notre impact.

Cohérence interne

Nous défendons l'égalité tout en veillant à préserver notre équipe, grâce à la semaine de 4 jours.

Victoires

Nous sommes agréés par l'**Éducation Nationale**, nous pouvons former et tutorer des volontaires en **Service Civique**, nous avons obtenu le label qualité **Qualiopi** pour nos actions de formations.

faiblesses et menaces.

Fragilité financière

Depuis 2023, notre activité a fortement augmenté, mais ce développement s'est accompagné d'une grande pression financière.

Nous avons accepté beaucoup de projets insuffisamment rémunérés, souvent à cause des grilles tarifaires de nos partenaires (elles-mêmes limitées par les moyens disponibles dans les secteurs associatif et institutionnel).

Aussi, les subventions dans le monde associatif ne sont plus un modèle économique sécurisant. Malgré des réponses aux AAP, les montants obtenus restent faibles, variables d'une année à l'autre et dépendants des orientations politiques nationales.

Essoufflement

Nous avons également constaté que le sur-mesure, pourtant au cœur de notre approche, pouvait constituer un frein : il demande plus de temps pour les deux parties et plus de moyens aux partenaires ; il ralentit souvent les prises de décision et peut nous faire manquer des opportunités. Par ailleurs, les diagnostics auprès des bénéficiaires recueillent parfois trop peu de réponses pour être réellement exploitables.

Nous avons donc multiplié les petites actions sous-payées et coûteuses en énergie, risquant un essoufflement des salarié·es, sans avoir les moyens d'externaliser des tâches.

Pilotage insuffisant

Notre réputation et notre présence dans les réseaux professionnels génèrent des demandes mais nous sommes restés dans une logique de réponse aux sollicitations, avec peu de maîtrise sur les délais, les financements, le contenu des commandes et notre calendrier.

raison d'être.

Les besoins du terrain nous conduisent à recentrer notre action autour d'un axe sensible : la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS), à travers l'EVARs, l'égalité, le consentement, les relations saines, l'accueil des témoignages et l'empathie.

→ Un recentrage qui redessine les contours de l'association.

Vision : Un futur inspirant

Partager une culture heureuse du respect de soi et des autres, où, les adultes, conscients de leurs pratiques, incarnent l'égalité et contribuent à prévenir, repérer et agir face aux violences sexistes et sexuelles.

Mission : Animer l'égalité

Ajuster les pratiques pour rendre possible l'égalité.

Notre approche repose sur trois leviers d'essaimage :

- Autonomiser les professionnel·les grâce à des formations qui affinent leurs postures et leur donnent des outils concrets pour agir auprès de leurs publics.
 - Soutenir les organisations dans l'évolution de leurs pratiques, produits et services vers davantage d'égalité et de prévention des violences.
 - Accompagner des jeunes à semer des graines auprès de leurs pairs et muscler leurs engagements.
-

Valeurs : Nos 4 piliers

Égalité : notre destination.

Empathie : le chemin que nous empruntons.

Enthousiasme : la boussole qui guide nos pas.

Agilité : notre posture dans cette aventure.

stratégie.

Positionnement

→ Agir auprès des professionnel·les à fort pouvoir d'essaimage pour démultiplier notre impact.

La ligne directrice

Notre stratégie pour les 3 prochaines années est de :
renforcer la cohérence et la robustesse de notre modèle en alignant nos offres, la tarification et les ressources nécessaires à la mise en œuvre, tout en garantissant la qualité de nos actions et de notre environnement de travail.

Qualité et Développement

La formation est plus proche de nos compétences, c'est aussi l'offre avec le plus grand pouvoir d'essaimage et qui nous assure un modèle économique plus robuste :

- Des actions définies et reproductibles dont l'ingénierie pédagogique sera transférable auprès des publics rencontrés.
- Des formats qui répondent mieux aux besoins et problématiques des publics et partenaires cibles.
- La transmission de compétences auprès de services civiques qui pourront assurer des sensibilisations de qualité grâce au levier du pairs à pairs.

En parallèle, nous avons à cœur de continuer à diffuser du contenu gratuit et accessible pour partager notre message et notre enthousiasme.

Commercial

Recentrer sur la formation de professionnel·les par un processus de vente formalisé :

- Une stratégie de recherche pro-active de partenaires.
 - Un processus de vente formalisé.
 - Une communication adaptée à notre nouvelle stratégie et à nos cibles.
 - Un parcours d'accompagnement vers nos différents produits.
 - Une tarification juste qui équilibre nos besoins économiques et les moyens de nos financeurs. Des tarifs préférentiels pourront être accordés aux partenaires au plus proche de notre objet social, en contrepartie d'engagements clairement définis.
 - La mise en place d'indicateurs pour le pilotage financier.
-

Organisation interne

Prendre soin de l'énergie de toutes, en continuant à garantir la qualité de nos actions par :

- La mise en place d'espaces formels pour améliorer la gestion d'équipe et la recherche d'une supervision (psychologique et stratégique).
- La régulation des plannings et un suivi régulier.
- L'obtention d'un local.
- La montée en compétences interne par le biais de formations.
- L'automatisation d'une partie des tâches.
- L'externalisation de ce que nous ne pouvons plus faire.

contacts.

louna.langlois
@coanima.org
07 44 83 83 71

manon.melendez
@coanima.org
07 66 88 35 93

audric.vilatte
@coanima.org
07 44 71 88 72

Pour en savoir plus





Faites APPEL à nous
pour vos projets à IMPACT

