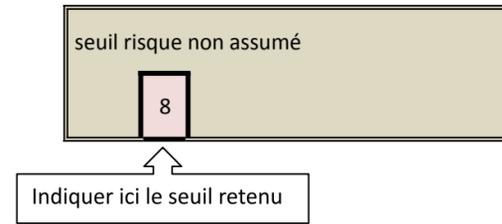


Exemple de critères pour évaluer en groupe la probabilité d'apparition

Probabilité d'apparition	
1	de la connaissance des personnes consultées on a jamais vu ça.
2	on ne sait pas, on doute
3	jamais vu, mais on pense que c'est possible
4	déjà vu une fois par certains
5	de la connaissance des personnes consultées tous ont vu au moins une fois



Exemple de critères pour évaluer en groupe la gravité du risque

Impact sur l'image	
1	incidences gérables en interne (permanents et bénévoles)
2	impacts visibles par quelques acteurs
3	impacts visibles par quelques acteurs clefs
4	impacts visibles par tout notre écosystème
5	des impacts visibles du grand public

impact financier	
1	< xxxx €
2	< yyyy €
3	> zzzz €
4	> ùùùù €
5	> ##### €

impact sur le fonctionnement	
1	mode dégradé sans conséquences visibles
2	mode dégradé sans interruption d'activité
3	interruption courte de l'activité (< 1 semaine)
4	activité temporairement interrompue
5	impossibilité de continuer l'activité sur le long terme

Statut du risque :

Accepter : Ne rien faire car hors de votre champ de compétence, trop onéreux de le couvrir, ...

Réduire : Mettre en place des mesures réduisant l'impact et/ou la probabilité.

Transférer : Transférer l'activité à une autre organisation qui supportera une bonne partie du risque (p.ex. outsourcing), partager une partie du risque avec une autre organisation (p.ex. couverture par une assurance).

Éviter : Ne plus réaliser l'activité (changer les objectifs) car celle-ci a un risque trop important.

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Retour d'une crise type covid	Pandémie mondiale	Arrêts maladie, réduction des effectifs, abandon des locaux	2	5	10		Adaptation du travail à distance	DG	Déjà mis en place		Réduire		
Absence de locaux	Pas retrouvé de bail à temps après la fin d'un tiers-lieu	Plus de vie d'équipe donc moins de productivité et de liens	2	4	8	Recherches et contacts réguliers	Adaptation du travail à distance	DG et responsable administratif	Déjà mis en place		Réduire		
Insalubrité des locaux menant à une opération de travaux longue	Tiers-lieu insalubre	Plus de vie d'équipe donc moins de productivité et de liens	1	4	4	État des lieux consciencieux	Locaux alternatifs	DG et responsable administratif	Déjà mis en place		Accepter		
Risques liés au travail sur écran	Trop de temps devant un écran, matériel non adapté	Problème de vue, fatigue au travail, manque de productivité	3	3	9		Respect des recommandations de la santé au travail	DG et responsable administratif	Déjà mis en place		Réduire		Trouver des bureaux plus profonds pour une meilleure distance des yeux et de nouveaux sièges
Risques liés aux déplacements professionnels : rapatriement	Tombé malade sur place / déplacement en voiture	Rapatriement dans de mauvaises conditions, bloqué sur place, arrêt maladie prolongé	2	4	8	Preveam organise des ateliers sur le risque routier professionnel. Faire signer au salarié une attestation de validité du permis de conduire.	Carte européenne SS pour tous les collaborateurs	Responsable des projets éducatifs	Déjà mis en place		Réduire		Le salarié s'engage suite à la signature de ce document (Faire signer au salarié une attestation de validité du permis de conduire) à signaler la perte ou la suspension de son permis de conduire. À faire pour Louise
Risques liés à l'électricité	Panne d'électricité, court circuit	Plus d'internet, feu dans les locaux	2	4	8	Mise en place d'un contrôle périodique de l'installation électrique		DG et responsable administratif	Déjà mis en place		Réduire		
Risques et contraintes liées à des situations de travail	Postures contraignantes	Mal de dos, fatigue...	3	3	9	Incite à prendre des pauses régulièrement et à s'étirer		DG & Managers	Déjà mis en place		Réduire		Faire davantage
Risques liés au travail isolé	Les salariés peuvent se retrouver seuls dans les locaux	Évanouissement lors d'un temps seul à l'association...	2	3	6	Respect des tranches horaires de travail puis rentrer chez soi Bienveillance au sein de		DG	Déjà mis en place		Accepter		

Risque (Evenement redouté)	Interne / externe	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute /25	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque
Perte d'un financement pluriannuel conséquent	Interne	Mauvaise stratégie de partenariat, incompréhension des attendus et des règles de renouvellement	Fragilité financière de l'association	3	5	15	Formation techniques à propos de cette subvention Accompagnement par un.e spécialiste (mentorat) Avoir une stratégie de fidélisation bailleur (suivi, liens,...)	Diversifier les sources de financements pluriannuels Réorientation stratégique	DG & respo des projets éducatifs	2024/2025		Éviter
Demande de remboursement d'un bailleur	Interne	Mauvaise gestion du suivi financier & légal (suivi complexe, manque de rigueur)	Non renouvellement du soutien Fragilité financière de l'association	3	5	15	Formations Accompagnement par un.e spécialiste (mentorat) Outils de pilotage structurés Impression des conventions Se conformer à l'agenda du bailleur Relecture des contrats par plusieurs personnes (respo dev, présidente, autres ?)		DG & bureau	2024/2025		Éviter
Perte d'un financement / Interruption de contrat avec un bailleur	Interne	Perte de confiance d'un des bailleurs : projet interrompu, promesses non tenues, problème de communication, mauvaise entente avec un partenaire	Ne plus être financé par ce bailleur, image dégradée et répercussion sur d'autres bailleurs	2	5	10	Avoir une stratégie de fidélisation bailleur (suivi, liens,...)		DG / respo dev / bureau	2024/2025		Réduire
Perte d'un financement	Externe	Élections / changement de priorité d'une fondation	Suppression des fonds pour nos causes / baisse des subventions publiques	4	4	16	Diversifier notre sources de financements (privées et autofinancement)	Établir un lien fort avec les bailleurs pour anticiper au mieux les changements	DG et respo dev	2024/2025		Éviter
S'éparpiller dans la stratégie de l'association par opportunisme	Interne	Réception d'un fond inattendu sur un axe moins prioritaire	Nous ne sommes pas prêts donc le faire dans la précipitation et mal	3	3	9	Soumettre des projets sous format pilote sans s'engager sur beaucoup de livrables Respect de la charte éthique de PLM Validation des nouveaux partenariats par le bureau		DG et respo dev	2024/2025		Réduire
Ingérence d'un bailleur plus interventioniste que prévu	Externe	Contraintes, changements des actions de PLM	S'éloigner dans l'objet social de l'asso, ne respecte pas la charte éthique de l'association et ses valeurs (laïque, apolitique,...)	2	5	10	Charte éthique Vérification des nouveaux partenariats financiers en CA		DG & CA	Parade mise en place		Réduire
Poste de respo mécénat non pourvu (Démission, Recrutement...)	Les deux	Charge de travail lourde, lassitude, marché tendu sur ce poste (salaires hauts)	Levée de fond au ralenti voir à l'arrêt après ce départ / instabilité financière	4	5	20	Déterminer des objectifs précis Importance de la politique de management et du suivi RH Formations si nécessaire Mentorat par le CA Infuser les compétences de levée de fonds dans plusieurs pôles / faire des ponts + facilement Souplesse dans l'élaboration de la fiche de poste Bien réfléchir à une stratégie de développement de carrière Financements pluriannuels	2 personnes à la levée de fonds	DG	Parade mise en place		Éviter
Arrêt des subventions pour les alternances	Externe	Fin des subventions publiques	Plus possible d'avoir autant d'alternants dans l'équipe	5	3	15		Assurer les missions par des VSC et des stagiaires CDD à mi-temps / temps partiel pour certains postes Freelance	DG	Parade mise en place		Éviter

Risque (Evenement redouté)	Interne / externe	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute /25	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque
Locaux / bureaux trop chers	Externe	Pas trouvé de tiers-lieu à temps, solution intermédiaire	Grosse charge tous les mois qui empêche de développer d'autres projets ou réaliser des recrutements	3	3	9	Veille régulière sur les opportunités (TRELLO dédié)	Avoir un lien fort avec Plateau Urbain pour être tenu au courant des évolutions	DG et chargé.e admin	2024/2025		Réduire
Fraude / vol : membres équipe / CA	Interne	Carte à dispo dans les bureaux	Difficultés financières, méfiance dans les recrutements, mauvaise ambiance d'équipe	2	4	8	Confidentialité du code (mis à part respo admin et CG) Changer régulièrement le code de l'association Prévoir des sanctions dans le règlement intérieur	Assurance	DG	2024/2025		Réduire
Démission du.de la trésorier.e	Interne	Plus le temps / arrêt maladie / grosse responsabilité	Mise en difficulté dans le suivi comptable / mauvaise gestion financière	3	5	15	Bien connaître le travail de la trésorière et de l'équipe, avoir des process pour trouver une alternative Logiciel de comptabilité simplifie les démarches Renouveler les membres du CA : recruter des administrateurs avec les compétences d'un.e trésorier.e Recrutement d'un.e RAF (long terme)	Mission bénévole	DG & bureau	2025/2026		Réduire
Mauvaise gestion financière des financements : manque des co-fi, double subventionnement	Interne	Mauvais suivi de la levée de fonds et du pilotage budgétaire / JDB / mauvaise gestion de projet (qui entraîne le surfinancement)	Perte des deux subventionnements, remboursement, déséquilibre financier	2	5	10	Outils de pilotage budgétaire Triple contrôle Présidente / Trésorière / DG		DG & bureau	Parade mise en place		Réduire
Le sous-financement de l'activité	Interne	Mauvaise budgétisation d'un nouveau projet, précipitation	Déséquilibre financier	2	4	8	Se baser sur notre expérience Scénario avec le moins de risque	Compenser la différence dans le nouveau dépôt d'AAP ?	DG et respo dev	2024/2025		Réduire
Le non respect des lois comptables	Interne	Manque de compétences / connaissances en interne	Déséquilibre financier / pénalités	2	5	10	Souscrire à des revues spécialisées Conseils de bénévoles Expertise des administrateurs		DG & bureau	2024/2025		Réduire
Le non respect des lois fiscales et sociales	Interne	Manque de compétences / connaissances en interne	Cessation des subventions accordées / difficultés financières / litiges	2	5	10	Souscrire à des revues spécialisées Conseils de bénévoles Expertise des administrateurs		DG & bureau	2024/2025		Réduire
Trou de trésorerie temporaire	Interne	Un financement obtenu mais qui n'arrivent pas / pas anticipé ce décalage	Factures qu'on ne peut pas régler ? Dettes temporaires ? Agiors bancaires ?	2	3	6	Outils de pilotage budgétaire Triple contrôle Présidente / Trésorière / DG	Prêts de la BPI Se rapprocher d'autres associations, du DLA pour partager des tips, pas les seuls à qui cela arrive	DG & bureau	Parade mise en place		Accepter
Charges qui excèdent les produits à la clôture	Interne	Frais non anticipés (comme l'URSAFF) ou autres	Dettes, déséquilibre financier	2	5	10	Outils de pilotage budgétaire Triple contrôle Présidente / Trésorière / DG		DG & bureau	Parade mise en place		Réduire
Rapport d'audit catastrophique	Interne	Intervention d'un CAC pour la première fois en oct 2024 donc il peut y avoir des manquements dans le suivi budgétaire	Perte de confiance des bailleurs, de financements	2	5	10	CAC de confiance et qui nous connaît bien Brief sur les bonnes pratiques IDEAS	Aide bénévoles	DG & bureau	2024/2025		Réduire
Non règlement d'une facture	Interne	Facture oubliée / perdue	Perte de la confiance des partenaires / mauvais suivi des dépenses / impact sur le CAC / majoration non budgétisée	2	2	4	Process admin et passation écrite Formation chargé.e admin par la DG et trésorière	Relance des partenaires pour les factures	Chargé.e admin & Trésorière	Parade mise en place		Accepter

Risque (Evenement redouté)	Interne / externe	Cause	Conséquence	Probabili té	Gravité	Criticité brute /25	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque
Confusion dans les virements des DILCRAH	Externe	Département pas toujours indiqué sur le relevé de cte et donc difficulté à attribuer correctement le versement	Subventions doubles à rembourser	3	2	6	Suivi du JDB Double contrôle par la responsable développement et la trésorière		Chargé.e admin, Responsable développement & Trésorière	Parade mise en place		Accepter

Risque (Evenement redouté)	Indicateur associé	Commentaires
Perte d'un financement pluriannuel conséquent		Trouver un autre soutien sur l'AFD en dehors de loana Stratégie de fidélisation à revoir
Demande de remboursement d'un bailleur		Point tous les 6 mois sur le suivi AFD avec le bureau ?
Perte d'un financement / Interruption de contrat avec un bailleur		Revoir le process de relecture des contrats
Perte d'un financement		Renforcer le lien bailleurs / appels réguliers ?
S'éparpiller dans la stratégie de l'association par opportunisme		À revoir
Ingérence d'un bailleur plus interventioniste que prévu		
Poste de respo mécénat non pourvu (Démission, Recrutement...)		
Arrêt des subventions pour les alternances		Poursuivre le recrutement de VSC

Risque (Evenement redouté)	Indicateur associé	Commentaires
Locaux / bureaux trop chers		
Fraude / vol : membres équipe / CA		Pour aller plus loin : Création d'un Règlement Financier (Engagement dépenses/Autorisation paiement/Remb des frais / Encaissement)
Démission du.de la trésorier.e		À renforcer : Recrutement d'un.e RAF ?
Mauvaise gestion financière des financements : manque des co-fi, double subventionnement		
Le sous-financement de l'activité		
Le non respect des lois comptables		Des idées de revues ?
Le non respect des lois fiscales et sociales		
Trou de trésorerie temporaire		
Charges qui excèdent les produits à la clôture		
Rapport d'audit catastrophique		
Non règlement d'une facture		

Risque (Evenement redouté)		
Risque (Evenement redouté)	Indicateur associé	Commentaires
Confusion dans les virements des DILCRAH		

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Manquements dans les contrats de travail (et avenants)	Pas de service juridique pour les relire	Procès prud'homme si non respect d'un article	2	5	10	Conseils RH par des bénévoles (Vendredi et IDEAS) Conseils de professionnels si besoin sur rendez-vous / veille réalisée		DG	Déjà mis en place		Éviter		Pas suffisant...
Non respect des recommandations de la médecine du travail	Manque de matériel, mauvaises conditions de travail	Impact sur les salariés et pénalités de la médecine du travail	2	3	6	Mise en pratique des recommandations		DG	Déjà mis en place		Accepter		À faire contrôler par le comité de contrôle interne ?
Usage de photos sans le droit à l'image des enfants	Mauvais suivi des droits à l'image, droit pas assez complet légalement	Plainte des parents	3	5	15	Confidentialité des images / communication externe avec des photos où on ne voit pas la tête des enfants		DG	2024/2025		Éviter		Revoir nos droits à l'image pour exploiter les photos dans nos communications
Non respect de la délégation de pouvoirs	Manquements dans les délégations	Engagement de la responsabilité de la présidente	1	5	5	Liste de délégation de pouvoirs précise et exhaustive		DG et présidente	Déjà mis en place		Accepter		À reprendre
Mauvaise relecture des conventions	Pas de service juridique pour les relire	Manque un article contraignant qui a un impact sur les actions de l'association et ne respecte pas ses valeurs	3	4	12	Triple relecture des conventions par respo dev et DG et présidente		DG et responsable de développement	2024/2025		Éviter		À reprendre
Désengagement d'une convention	Pas en lien avec les valeurs de l'annonceur	Remboursement de la subvention	2	4	8	Bonne relecture des conventions par les responsables		DG et responsable de développement	2024/2025		Réduire		À reprendre
Changement de législation qu'on ne connaît pas	Manque de compétences en interne	Pénalités / litiges	3	3	9	Souscrire à des revues spécialisées	Conseils de bénévoles spécialisés	DG	2024/2025		Réduire		

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Conflits entre l'équipe salarié et le CA / bureau lors des décisions stratégiques	Décision qui n'est pas approuvée / comprise par l'une des parties prenante	Défiante et mauvaise mise en application de la stratégie	2	4	8	Rencontres régulières avec le CA Discussions collectives sur la stratégie envisagée Bon suivi RH pour cerner les envies de chacun.es / objectifs clairs en début d'année	Renouveler le CA et/ou salariés Exclusion du CA	CG	2024/2025		Éviter		
Démission de la Coordinatrice générale (poste en tension, complexe à recruter)	Trop de travail, de charges mentales, lassitude du poste	Organisation ébranlée, investissement ++ du CA et bureau, long recrutement à venir	3	5	15	Suivi RH régulier de la CG par la président Entretien annuel pour cerner les envies / besoins Faire évoluer la fiche de poste Revoir charge de travail régulièrement	Recrutement par un cabinet Aide des administrateurs Bonne passation Déprioriser / passation à d'autres postes Processus de gestion de crise	Présidente	Déjà mis en place		Éviter		
Manque d'implication du CA	Déjà débordé par leur travail	Décisions stratégiques prises seules / cohérence de l'association mise en péril	3	4	12	Proposer des missions attirantes Contacts réguliers avec l'équipes salariées Moments informels	Comprendre pourquoi ils ne s'impliquent pas ? Renouveler les membres du CA (reco des équipes interne, du CA et mission passerelle et compétences)	CG et Présidente	2024/2025		Éviter		À travailler
Conflit d'intérêt	Mauvaise distinction des rôles entre administrateurs / équipe (droit de vote...) Comité de contrôle interne vs trésorière par exemple Membre d'équipe qui veut voter...	Fausser les votes, les décisions	2	3	6	Statuts et règlement intérieur précis Comité de contrôle interne		CG	2024		Réduire		
La démission du. de la président.e (poste en tension, complexe à recruter)	Trop de charge de travail, plus assez de temps à dédier à cette mission	Manque de compétences en interne, fragilité globale de l'association	3	4	12	Fiche de poste précise de la présidente Définir un temps de travail pour l'asso et le respecter	Renfort si besoin par des bénévoles / l'équipe interne / prestation si besoin Renouveler les membres du CA (reco des équipes interne, du CA et mission passerelle et compétences) Processus de gestion de crise	CG et Présidente	Déjà mis en place		Éviter		À revoir : Traité dans les statuts ?
Manque des compétences en interne imprévues	Postes en tensions (précisés dans les autres onglets - IT notamment)	Problèmes juridiques, projets n'avancent plus , instabilité de l'asso	3	4	12	Dédoublage des fonctions Plan de formation pour la montée en compétences Recrutements Pousser les leviers de reconnaissance (semaine de 4 j, TT, autres)	Réduire les projets ? En mettre certains en pause notamment en tech	CG et bureau	2024/2025		Éviter		

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Mauvaise presse des profs	Frustrés car pas sélectionnés / discrimination dans la sélection des classes	Désinscription des enseignants	2	5	10		Communication claire sur la sélection des classes dès le départ / guide téléphonique pour les appels	Responsable des programmes		Déjà mis en place	Éviter		
Communication confuse / identité peu claire de PLM	Beaucoup d'informations sur le site internet et les différents supports de l'association	Mauvaise compréhension de l'association	3	2	6	Travail sur l'identité sur tous les supports de l'asso (le site, NL, flyers, déroulés péda, catalogues d'activités...), homogénéiser tous les supports de l'association		Responsable des programmes et DG		Déjà mis en place	Réduire		
Publication sur nos réseaux qui est en décalage avec nos valeurs (mauvais termes, adhésions à des réseaux contradictoires...)	Pas bien relu les posts / mal renseigné sur un sujet / Adhésion à des réseaux politisés, catholiques	Bad buzz médiatique / Mauvaise image de l'association	2	5	10	Toute nouvelle adhésion est présentée et soumise au vote du CA		DG et administrateurs		Déjà mis en place	Éviter		
Paroles sur d'autres réseaux : - des bénévoles / CA - des profs - des familles - des bailleurs - des influenceurs	Pas contrôlé par PLM car en dehors de l'asso / Propos détournés / sujets sensibles liés à l'interculturalité	Bad buzz médiatique / Mauvaise image de l'association	2	5	10	Charte éthique / bien lisible Identité bien claire auprès de nos partenaires Onboarding complet pour ces parties prenantes Un rappel annuel (quand ? Lors de la rentrée)		DG et administrateurs et responsable des programmes		2024/2025	Éviter		Revoir charte éthique et onboarding
Mauvaise relation et com avec des partenaires avec qui les relations sont compliquées	Partenaires financiers avec lequel ça ne fonctionne plus (ex OIF, Barbara)	Dérapage dans les échanges, perte des financements	2	4	8	Bien faire les recrutements	Ne jamais agir sous le compte des émotions, demander conseil à son.a manger.euse	Responsable des programmes et DG		Déjà mis en place	Réduire		
Incident interne / disfonctionnements au sein de l'équipe / mauvaise coordination dans la com interne	Les pôles ne communiquent pas	Rater des opportunités	2	4	8	Point réunion flash, petite réunion, point transpôle (éda et tech toutes les semaines)+ com régulière sur slack / dans général		DG		Déjà mis en place	Réduire		
Procès / litiges	Droit à l'image pas respecté / équipe salariée	Perte des financements	2	5	10	Suivi RH régulier, politique anti-discri = sujets à remonter au bureau.	Conseils RH par des bénévoles	DG et bureau		2024/2025	Éviter		

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Surcharge de travail	Manque de RH, déplacements	Burn out, travail de mauvaise qualité	3	4	12	Recommandation de poser des congés régulièrement Suivi hebdo et 1 /3 / 6 mois Récupérations automatiques Intégrer les équipes dans les objectifs de l'année future pour repérer les montées en compétences Document de suivi du temps de travail	Revoir la charge de travail / la répartir au sein de l'équipe / trouver un bénévole pour faire une des missions Prioriser Recruter	DG & Managers	Déjà mis en place		Éviter		Expérimentation du document de suivi du temps de travail à mettre en place via payfit : courant 2025
Gros turnover des équipes	Fait le tour de sa mission vite / désintéressé de sa mission qui amène également à la fatigue	Besoin de reformer constamment	4	3	12	Fidélisation : évolution des missions / augmentations si possible Passations de qualité Kit de passation écrit complet	Recruter les alternants / stagiaires en CDD / CDI lorsque c'est possible	DG & Managers	Déjà mis en place		Éviter		
Manque de Volontaire en Service Civique	Mission très cadrée, remplacée par les alternances	Équipe pédagogique pas assez complète	4	3	12	Missions adaptées au format des volontaires et qui donne envie Passer par un organisme spécialisé (Guilde / Unis-cités) Partager les missions aux bonnes périodes (mai/juin et fin août/sept) notamment sur Indeed	Basculer sur un format stages, voir alternance en fonction de la situation	Responsable des projets éducatifs	Déjà mis en place		Éviter		
Manque de bénévoles pour les missions clés de l'association	Mauvaise communication / mauvaise plateforme / pas assez d'anticipation	Équipe eseuulée et débordée Retard sur le planning Contenus pédagogiques impactés	3	3	9	Calendrier précis de l'année avec les besoins de renfort Bien communiquer sur les bons canaux Mettre en place un programme de fidélisation des bénévoles Cajoler le projet FONJEP ISI, vivier de bénévoles Partage de témoignages d'autres bénévoles, mis en avant sur nos réseaux sociaux	Organisation de "Powerdays" avec des entreprises pour du MDC ponctuel et du renfort !	DG & Managers	2025		Réduire		
Perte des inscriptions des enseignants	Peur des enseignants d'aborder des sujets sensibles en classe (discrimination, guerres, identité, religion...)	N'adhère plus au projet	3	5	15	Calendrier précis de l'année avec les thématiques possibles d'aborder Sonder l'enseignant en amont autour de ses envies notamment dans le cadre de l'ODT Suivi régulier des enseignants / formulaire d'évaluation en fin de projet	Rebondir et proposer une autre thématique ?	DG & Responsable des projets éducatifs	Déjà mis en place		Éviter		

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Non adhésion du projet par les parents	Mauvaise interprétation de notre démarche par les parents	N'adhère plus au projet	3	5	15	Kit pour les parents : notre démarche, la position que l'on doit avoir par rapport aux parents Kit avec des exemples précis de Pélico En discuter avec les enseignants qui eux sont le vrai point de référence auprès des parents	Groupe de travail avec nos réseaux de solidarité internationale à mettre en place Charte éthique de Pélico	DG & Responsable des projets éducatifs	Rentrée 2024		Éviter		Groupe de travail avec nos réseaux à lancer (CSUD par exemple) Kit pour les parents : court et simple car beaucoup d'infos par l'école
Risques liés aux déplacements professionnels (retards, bloqué dans le pays, plus d'assurance,...)	Mobilités dans le cadre des projets européens (déplacement internationaux) et ODT (essaimage, ateliers)	Coïncé dans le pays, conséquences sur la vie personnelle, coûts supplémentaires	3	2	6	Vérifier la situation politique de chaque pays avant de se déplacer	Assurance pour chaque déplacement	DG & responsable des projets éducatifs	Déjà mis en place		Accepter		
Gestion de classe : problème de dynamique, classe trop agitée, comportements d'animation inappropriés...	Dans le cadre d'un atelier, remarque inappropriée d'un.e médiateur.ice (discriminatoire, sexuel,...) ou d'un élève	Heurter les élèves, mauvaise relation avec les enseignants, impact très négatif sur les ateliers et l'image de l'association	3	5	15	Formation avant d'intervenir en classe sur l'ECSI, les bons comportements, l'animation Exercice par le biais d'un cas pratique Observation d'un atelier avant de se lancer dans l'animation	Quitter la salle en fonction du degré de gravité Recadrage	Responsable des projets éducatifs	Rentrée 2024		Éviter		Formation d'animation à renforcer / cas pratique à imaginer
Mauvaise relation Parents / Profs : mauvaise compréhension des rôles de chacun	Dialogue complexe entre école et parents	Plus d'échanges sur 1V	3	4	12	Kit avec la description du rôle de chacun notamment dans le cadre du PF	Revenir au cadre en cas de désaccord	Responsable des projets éducatifs	Rentrée 2024		Éviter		Vérifier si Cécile avait déjà réalisé du contenu dessus
Propos qui dérapent en ligne sur 1V	Blague de mauvais goût, sujets sensibles abordés	Manque de respect, choquer les élèves et les enseignants, mauvaise image de PLM	3	5	15	Kit de bienvenue des enseignants : les bons et les mauvais comportements en ligne avec des exemples	Mettre au courant l'équipe Appeler le.a professeur.e concernée / comprendre Retirer le propos insultant Rester dans un espace bienveillant	DG & Responsable des projets éducatifs	Rentrée 2024		Éviter		Compléter le kit de bienvenue avec les bons comportements en ligne ? Les faire signer par les enseignants ? Montrer ce qui n'était pas approprié et comment le rendre approprié
Violences au travail (harcèlement)	Mauvais recrutement	Turnover, travail mal réalisé, mauvaise ambiance de travail, mauvaise image de marque employeuse	2	5	10	Oeil managérial attentif Politique anti-discrimination Se tourner vers son mentor pour aider au quotidien	Contact de la CG / désarmage si besoin	DG	Déjà mis en place		Éviter		
Désengagement des enseignants	Surcharge de travail pour les enseignants / ennui des profs	Moins de productions et d'inscriptions	3	5	15	Long terme : - Catalogue d'activités - Parcours thématique d'1V pour simplifier le travail et fidéliser les profs	Fiches pédagogiques fournies et complètes Suivi des enseignants tout au long de l'année Webinaires réguliers	DG et responsable des projets éducatifs	Rentrée 2024		Éviter		Intégrer le parcours thématique dans les objectifs 25/26 ?
Langue française dévalorisée / moins apprise dans le monde	Baisse du rayonnement de la francophonie	Manque d'inscriptions	2	4	8	Ouvrir au multilinguisme / traduction intégrée à 1V	Plaidoyer	DG et responsable des projets éducatifs	2025/2026		Réduire		2025/2026 Ouvrir langue par langue ? Des bénévoles à double nationalité ?
Perte d'intérêt des profs à l'international car pas assez inclus	Contenu trop complexe et pas assez inclusif	Pas assez d'enseignant internationaux qui s'inscrivent	3	4	12	Adapter davantage la plateforme via de la traduction intégrée	Faire des textes courts avec des images pour faciliter la compréhension des activités sur 1V mais aussi dans les fiches pédagogiques	Responsable des projets éducatifs	2025/2026		Éviter		2025/2026

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Mauvaise interprétation des données issues d'1V	Mauvais suivi des indicateurs	Manque de données pour les bailleurs et perte de financements, mauvaise évaluation de l'impact péda des actions, mauvais accompagnement des classes	2	5	10	Renforcement de la mesure d'impact : questions lors des ateliers en classe, tableau de bord statistique Méthodologie BSC Points réguliers avec les équipes sur les indicateurs du projet		Responsable des projets éducatifs	2024/2025		Réduire		
Pays étrangers limités pour participer à 1V	Manque de matériel et d'une connexion stable pour prendre part au programme	Perte d'une grosse partie des pays francophones notamment sur le continent Africain	3	2	6	Développer des activités off-line Site 1V adapté aux téléphone Partenariat avec des		DG et responsable des projets éducatifs	2026		Accepter		

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Fuite des données d'1V / ne respecte pas RGPD	Système de sécurité pas assez fort	Données personnelles et de photos d'enfants sur internet	2	5	10	Audit de Sécurité Paragraphe sur le respect des RGPD dans la charte éthique ?		PO et responsable des projets éducatifs	Déjà mis en place		Éviter		
Prestataire numérique (all-in-app, civiCRM, ...) indisponible / ne trouve pas la solution / faillite	Ne connaissent pas assez 1V et autres outils de l'association	Bloque l'avancée du travail de toute l'équipe péda et tech	3	3	9	Échanges réguliers avec eux / bon partenariat	Mission bénévole Autre prestation	PO et responsable des projets éducatifs	Déjà mis en place		Transférer		Trouver des alternatives à ces logiciels ?
Le passage à l'échelle ne suit pas / gros crash de la plateforme	Trop de monde Regression du code	1V n'est plus disponible	2	5	10	Mettre en place des tests unitaires Se renseigner auprès d'AWS / autre plateforme qui met en place le même type d'actions Staging Versioning / archivage / revenir à l'ancien code Règles de codage / travail d'intégration des alternants mis à disposition	Renfort bénévole Prestation complémentaire	PO et responsable des projets éducatifs	Septembre 2024		Éviter		Se renseigner auprès d'AWS / autre plateforme qui met en place le même type d'actions
Départ de David (bénévole à l'initiative du code d'1V)	Lassé / trop d'investissement	Mauvaise compréhension du code, équipes tech bloquées, les développements sont paralysés	2	5	10	Le choyer à travers la communauté de bénévoles Répartir son travail auprès des autres équipes	Renfort bénévole Prestation tech complémentaire	PO et responsable des projets éducatifs	Septembre 2024		Éviter		Penser dès maintenant à des solutions alternatives
Crash du data center	Prend feu,...	Perdre toutes nos données	2	5	10	Server less / pas hébergé par quelqu'un	Mise en place d'un mirroring	PO et responsable des projets éducatifs	Septembre 2024		Transférer		Se renseigne en ce moment
Perdre les données des équipes	Les ordinateurs plantent	Perte des archives de PLM	1	4	4	Archivage sur des disques dures externes Impression des conventions Impression des BED Gestion des accès et des droits (drive et civiCRM)		DG & Managers	2025/2026		Accepter		Perfectionner
Perte du partenariat avec Néosoft et SCIAM	Arrêt de l'alternance solidaire, changement des référents en interne...	Plus de développements tech et d'améliorations de la plateforme	2	5	10	Autre MDC Fidéliser Stack technique : boîte à outil		DG et responsable des projets éducatifs	2025/2026		Éviter		Poursuivre les MDC
S'éloigner des logiciels open-sources	Car pas assez pratiques et efficaces	Ne plus être validé par des communautés types Ritimo	3	3	9	Veille régulière		PO et responsable des projets éducatifs	2025/2026		Réduire		À reprendre
CiviCRM crash / perte de toutes les données			2	4	8	Stockage à différents endroits	Suivi des mails				Accepter		
Trop de plateformes différentes (perd les profs : 1V / prof / clap / famille)	Mix entre wordpress et du code	Perd les enseignants / moins productifs sur 1V	3	4	12	Réunir les plateformes sur 1 seule (developpements long terme)	Kits d'utilisation des outils	PO et responsable des projets éducatifs	2027		Réduire		Long terme

Risque (Evenement redouté)	Cause	Conséquence	Probabilité	Gravité	Criticité brute	Parade Prévention	Parade Atténuation	Responsable	Date cible de mise en place	Criticité résiduelle	Statut du risque	Indicateur associé	Commentaires
Absence d'un.e PO (poste en tension, complexe à recruter)	Départ, recrutement compliqué	Développements + lents	3	4	12	Fidéliser la personne en poste Déterminer des objectifs précis Diversifier les missions Revoir charge de travail régulièrement Formations si nécessaire Bien réfléchir à une stratégie de développement de carrière Souplesse dans l'élaboration de la fiche de poste	Mission bénévole / recrutement Baisser le nombre d'alternants Réduire les développements tech voir les mettre en pause Mentorat par le CA Dispatcher les compétences sur plusieurs personnes	Responsable des projets éducatifs	2026/2027		Éviter		Dans l'idéal : dédoublement des fonctions