

La France bénévole

Quatrième édition – mars 2007

Sous la direction de Jacques MALET

Préface de Jean Bastide

Avant-propos de Roger Sue, Professeur d'Université

Préface

Il est commun d'entendre que le bénévolat est en plein essor et, dans la foulée, de se réjouir de sa contribution significative au développement et au renforcement du lien social. C'est la vie associative, lieu par excellence, mais non exclusif, de l'engagement bénévole qui nous permet de disposer d'une approche plus précise de la réalité de cet engagement. C'est pourquoi, France Bénévolat et le CerPhi, pour la quatrième année consécutive ont mis leurs forces en commun pour présenter une photographie de la France Bénévole. Cette démarche n'est pas isolée, plusieurs organismes de recherche ou d'instituts au premier rang desquels l'INSEE, des chercheurs, font régulièrement état de leurs recherches sur le même sujet. L'originalité du travail qui donne lieu aux différentes éditions de « *la France bénévole* » c'est l'appui et la contribution permanente de très nombreuses associations ou personnalités du monde associatif, étroitement associées à sa réalisation. L'ensemble des études produites, quelles soient thématiques ou plus globales – on peut regretter que l'INSEE n'engage pas des moyens à la hauteur des enjeux – contribuent heureusement à faire reculer le mur de l'ignorance.

Je relève dans l'édition 2007 que la motivation numéro un des responsables bénévoles d'associations est « ***le sentiment d'être utile et d'agir dans la société*** », à égalité avec « ***la cause soutenue par l'association*** ». Cette dernière motivation portée par près des deux tiers des répondants n'a rien d'étonnant s'agissant des responsables (membres élus du bureau) et n'est nullement en contradiction avec les nombreuses observations de ces dernières années montrant une évolution de la demande bénévole qui nous faisait dire, à la naissance de France Bénévolat, en 2003, « *qu'aujourd'hui on s'engageait moins sur un projet que sur une action, que l'on s'investissait dans l'action, moins dans l'association* ». Ce constat est d'ailleurs confirmé par le score très faible de la motivation « *désir d'exercer des responsabilités* ».

Pourtant, le nombre des créations d'associations se situe toujours à un très haut niveau, et plus de 80% des associations ne sont gérées et animées que par des bénévoles. C'est l'extrême diversité des associations ainsi que des formes de bénévolat qui nous constraint à beaucoup de prudence dans l'exploitation des statistiques : on a parlé au cours des vingt dernières années du « *boom* » associatif en évoquant la croissance des créations d'associations. Paradoxalement cette dynamique a accru les tensions sur le « *marché du bénévolat* ». C'est ainsi que nombre d'associations sont « *en manque* » de bénévoles alors que d'autres – les associations gestionnaires notamment – assistent au vieillissement de leurs dirigeants, la relève – sur des postes de responsabilité particulièrement – ne s'effectuant que très difficilement.

Ces dernières observations et bien d'autres, comme un nomadisme associatif croissant, le passage d'une logique militante à une logique plus contractuelle, nous obligent à tempérer l'euphorie de ceux qui s'appuient sur des chiffres globaux (13 millions de bénévoles – plus d'un million d'associations...) pour en tirer des conclusions hâtives sur la bonne santé du bénévolat : il y a un décalage entre la situation réelle et l'image donnée par les chiffres, ce qui génère des difficultés à prendre en compte la réalité.

Il y a en effet une contraction de l'engagement dans le monde associatif, tant dans sa durée que dans sa nature, qui se concentre plus souvent sur des enjeux d'intérêts particuliers. Ceci révèle une sorte de « *désimplication rampante* » des citoyens dans la société.

Dans une étude conduite par l'ODIS¹ au plan européen sur « *lien social et performance* », la France est au 20^{ème} rang concernant le lien social, loin derrière les pays du nord de l'Europe. Loin de nous décourager, c'est sur la base de ces constats que l'on peut mettre en place les stratégies efficaces et nécessaires au développement de l'engagement bénévole. France Bénévolat n'a pas d'autre ambition que d'être un acteur de ce développement qui repose en grande partie sur la qualité de l'accueil que les associations réservent aux nouveaux acteurs. Dans ce domaine on n'est plus dans la reproduction des systèmes anciens, mais dans l'invention de nouveaux rapports – plus contractuels – mais pas moins exigeants. Favoriser l'engagement de nos concitoyens est une œuvre exaltante qui vaut bien quelques efforts.

**Jean Bastide,
Président de France Bénévolat**

¹ Organisation du Dialogue et de l'Intelligence Sociale dans la société et l'entreprise. www.odissee.info.
Note du CerPhi : Une étude comparable a été effectuée au plan national par ODIS, prenant en compte 15 critères exprimant le lien social et 15 critères exprimant la performance, dans chacune des Régions. Un projet de coopération a été mis sur pied entre ODIS et le CerPhi, pour rapprocher ces données de certains critères exprimant la générosité (proportion de donateurs, participation bénévole, dynamisme associatif, autres formes de dons...). Une approche départementale est également envisagée en commun.

Avant-propos

Pour la quatrième année, "*La France Bénévole*" est fidèle à ce qui est devenu un rendez-vous attendu. Chaque année amène son cortège de nouveautés. Tout en actualisant des données de base sur les bénévoles, les angles varient, les questions se multiplient et se déplacent, les contributions s'enrichissent, les commentaires s'étendent.

Mieux qu'une publication annuelle, une collection voit le jour, vademecum indispensable pour tous ceux, de plus en plus nombreux, qui s'interrogent sur la dynamique du mouvement associatif, sur la force et l'étendue de sa ressource humaine bénévole, sa composition, ses motivations et ses aspirations, ses problèmes et ses difficultés.

Cette année, on sera particulièrement sensible à l'enquête auprès de plus de 2000 responsables associatifs qui ont répondu à une large batterie de questions dont plusieurs sur le bénévolat et les bénévoles. Retour sur les grandes raisons et motivations personnelles de l'investissement dans son association, sur la recherche de bénévoles et de compétences rares, sur leur implication dans le projet, sur leurs rapports avec les autres acteurs.... Opinions à chaque fois commentées, mises en débats et en perspectives tant par des chercheurs, experts reconnus, que par les têtes de pont de telle ou telle grande mouvance de cet univers de bénévoles.

Dans l'ordre des nouveautés toujours, on s'intéressera aux formes de bénévolat plus récentes et plus difficiles à saisir, autour du bénévolat de mission et du bénévolat en ligne, qui n'en sont pas moins bien réelles et en plein essor. Dans les coups de projecteur habituels sur les pratiques de nos voisins, ce sont nos amis britanniques dont on connaît la puissance de la tradition qui sont cette fois-ci scrutés.

Outil à la disposition de chacun, ouvert à tous les questionnements sur le site www.cerphi.org, je suis convaincu que chacun saura faire son profit de la version de cette année.

Roger Sue²

² Sociologue, professeur à l'Université Paris V – Sorbonne. Membre du Centre d'étude et de recherche sur les liens sociaux (CERLIS). Auteur notamment de *La Société civile face au pouvoir* - Presse de sciences politiques – 2003 et de *La société contre elle-même* - Fayard – 2005. Membre du comité d'experts de l'enquête sur l'opinion des responsables associatifs.

Introduction

Point n'est besoin de longs commentaires. Cette quatrième édition indique clairement que les deux objectifs que l'équipe du CerPhi s'était fixés sont atteints : d'une part, notre partenariat avec France Bénévolat est plus riche et confiant que jamais, et nous en sommes très fiers car cette association nationale s'est aujourd'hui très largement imposée comme l'acteur essentiel et extrêmement efficace entre les candidats au bénévolat et les associations en recherche de ressources humaines ; d'autre part, sans prétention, quelques repères utiles permettent aux acteurs de terrain de disposer d'un point annuel sur le sujet, et le contenu de ce travail est souvent repris dans des rapports parlementaires, tout comme dans les dossiers – encore trop peu nombreux – que la presse consacre au bénévolat.

Nous voulions aussi que cette étude annuelle permette aux chercheurs et aux experts de s'exprimer. Tout comme l'édition précédente, celle-ci est riche de ces analyses : trois universitaires mobilisés par les questions liées à la vie associative et au bénévolat prennent la parole (Roger Sue, Sandrine Nicoud et Bénédicte Havard Duclos), une équipe de l'école nationale de la statistique et de l'administration économique, pilotée par Laure Turner, nous accompagne désormais, tout comme notre ami Ludovic Subran de l'INSEE.

L'enquête nationale sur « *l'opinion des responsables associatifs* » offre ses premiers fruits : après deux vagues successives, le baromètre prend tout son sens avec 70% de fidélité, ce qui permet de mesurer précisément l'évolution de cette opinion. Pour cette 2^e vague, plus de 2.000 responsables interrogés, représentant tous les secteurs d'activités, toutes les tailles d'associations, et toutes les régions. En réponse aux remarques de la CPC, nous pouvons ainsi présenter des résultats tenant compte de la diversité du monde associatif, sans nous préoccuper d'une moyenne nationale, en fait assez théorique.

Cette enquête a logiquement suscité l'intérêt des acteurs des Régions et des Départements. Ils l'ont mise à profit pour dialoguer avec les responsables d'associations de leur périmètre, pour mieux connaître leur vécu et leurs préoccupations et voir si leurs réponses se distinguent de celles des autres. S'inscrivant dans notre dispositif, ils contribuent à l'enrichir. Nous avons aussi pris délibérément le parti d'offrir ces résultats à des équipes de recherche, à des experts de terrain, dont certains les commentent d'ores et déjà dans ces pages.

Jacques Malet³

³ **Directeur du CerPhi.** Titulaire d'un doctorat de philosophie de l'éducation, successivement enseignant, inspecteur de la jeunesse et des sports, administrateur civil, conseiller au ministère de l'enseignement supérieur, rapporteur à la Cour des Comptes, membre du corps préfectoral et rapporteur au commissariat général du plan. Successivement bénévole auprès d'ATD Quart monde, de Médecins du Monde et de la Fondation de France, il a fondé et préside aujourd'hui l'Association Bénin Demain qui vient en aide aux enfants de ce Pays.

I. Au-delà des statistiques : les difficultés⁴

Il est intéressant d'écouter l'observateur ou l'analyste indiquer les probabilités concernant le nombre de bénévoles en France. Il est également indispensable de se poser la question de leur implication dans les associations, dont plus de 80 % ne disposent d'aucun salarié et n'ont par conséquent que cette ressource humaine pour remplir les missions pour lesquelles elles ont été créées.

1. Que disent les experts ?

Entre 12 et 13 millions de Français bénévoles de plus de 15 ans.⁵ Mais deux *corrections* nous paraissent indispensables, si l'on veut approcher le nombre des bénévoles, directement engagés dans les associations :

☞ Parmi les plus de 15 ans, nous émettons des réserves quant aux moins de 18 ans et quant aux plus de 75 ans chez les hommes et de 80 ans chez les femmes. Cela réduit la base démographique de 10% environ. La base bénévole en est réduite d'autant : la fourchette se fait un peu plus modeste, vraisemblablement entre 10,8 et 11,7 millions.

Nous ne pouvons être soupçonnés de négliger l'accès des jeunes de 15 à 18 ans aux responsabilités, puisque voilà quelque 25 ans, nous prenions appui sur l'exemple du sport pour montrer que la vie associative est une splendide école de ce point de vue.⁶ Pour autant et par définition, lorsque l'on est en cours d'apprentissage on n'est pas immédiatement efficace, et pour les associations la formation de ces jeunes constitue à la fois une charge et un investissement pour l'avenir. Toujours est-il que compter tous les jeunes de 15 à 18 ans comme ressource humaine bénévole paraît assez hardi.

De même, pour ne pas insulter nos propres devenirs, indiquons avec prudence qu'au-delà d'un certain âge, la présence au sein des associations se fait moins régulière et la mobilisation auprès des petits ou arrière-petits-enfants se fait plus intense.

☞ Par ailleurs, tous les experts sont d'accord pour considérer que 10% des Français bénévoles interviennent hors du réseau associatif⁷. Nous proposons donc une fourchette plus modeste encore, **soit entre 9,7 et 10,5 millions de personnes entre 18 et 75-80 ans** disponibles pour intervenir continûment ou ponctuellement au sein des associations.

⁴ Ce chapitre a été soigneusement construit de manière à ce que le lecteur identifie clairement les sources de toutes les informations. D'abord pour laisser à « *César* » ce qui ne provient pas du CerPhi, ensuite pour permettre à chacun d'aller rechercher des informations complémentaires s'il le désire.

⁵ 12 millions selon INSEE première n° 946 (Febvre – Muller) – Février 2004. 13 millions selon L. Prouteau dans *La France bénévole 2006* - CerPhi – Mars 2006.

⁶ *Quels responsables pour le sport ?* Thèse de doctorat – Paris 1 Sorbonne – 1982 – J. Malet.

⁷ Autour d'eux dans leur quartier, auprès d'une municipalité, d'une Eglise...

2. Bénévoles moins disponibles, plus volatiles, associations plus nombreuses

D'abord par un simple calcul, et compte tenu du fait qu'il y a aujourd'hui en France un peu plus d'un million d'associations, il faut répartir ces bénévoles, du moins en moyenne nationale. Si chacun n'intervenait que dans une association, un organisme disposerait en moyenne de 10 bénévoles environ. L'enquête INSEE nous indique que 25% des bénévoles interviennent dans deux associations au moins. Le nombre « *d'interventions bénévoles dans les associations* » passe donc de 10 millions à 13 millions.⁸

Ainsi, pour 10 millions de bénévoles intervenant dans les associations, on compte environ 13 millions d'engagements individuels à répartir entre plus d'un million d'associations vivantes.⁹ Nous parvenons à une fourchette située entre 12 et 13 bénévoles par association, en moyenne.

Selon l'enquête INSEE 2002, la proportion des bénévoles déclarant une activité continue serait un peu supérieure à 40%. Vue du côté des associations, la ressource humaine se situerait donc autour de 5 bénévoles en moyenne intervenant régulièrement, et entre 7 et 8 bénévoles intervenant plus ponctuellement en fonction des besoins et des manifestations exceptionnelles.¹⁰

Tous les observateurs de terrain constatent une moindre disponibilité des bénévoles aujourd'hui : les experts la confirment clairement. Dans son enquête 1999, V. Tchernonog estimait à **23%** la proportion de bénévoles parmi les Français, et à **716.000** équivalents temps pleins, le temps consacré à ce bénévolat. Dans son analyse des résultats 2002 de l'INSEE, Lionel Prouteau constate une proportion de près de **28%** de Français engagés dans le bénévolat, pour une estimation de **720.000** équivalents temps pleins. Si plus de Français semblent s'engager dans le bénévolat, ils y consacrent individuellement moins de temps puisque le volume global d'engagement n'a pas changé. De plus, deux éléments majeurs viennent modifier sensiblement la situation.

☞ D'une part, comme le souligne Jean-Pierre Worms, président de la Fonda, on assiste à de profondes transformations de l'engagement individuel, avec des conséquences importantes pour les associations.

⁸ Selon l'INSEE, un peu plus de 75% des bénévoles ne déclarent qu'un seul engagement, près de 20% en déclarent deux, et un peu plus de 5% en déclarent plus de deux.

⁹ Selon la dernière enquête du Matisse (Paris 1), on en serait à 1,1 million d'associations vivantes aujourd'hui.

¹⁰ Cette différence entre les types d'interventions bénévoles ne recouvre rigoureusement aucun jugement de valeur. L'engagement bénévole dépend bien évidemment de la disponibilité de chacun et de son parcours de vie. Pour autant, les responsables d'associations savent bien de quelle manière ils peuvent construire leurs projets, et sur quelles ressources humaines ils peuvent s'appuyer. Selon L. Prouteau, 92% du temps d'engagement est apporté par un tiers des bénévoles. **Les deux tiers d'entre eux interviennent donc ensemble pour seulement 8% du volume horaire.**

« Selon le type idéal du modèle antérieur, l'engagement associatif reposait sur une forme de présupposé de la supériorité morale des valeurs collectives sur les valeurs individuelles. C'est l'association qui donnait à l'adhérent son identité et sa dignité sociale, l'image de soi qu'il présentait aux autres, mais aussi qu'il se donnait à lui-même. Il puisait dans le projet de l'association le sens de son engagement. L'individu était l'instrument du projet de l'association, ce qu'il valorisait en termes de « militantisme » et de « dévouement ». Cette forme d'adhésion impliquait fidélité et loyauté durables envers l'association et acceptation de ses règles et disciplines... Le type idéal du modèle de relations entre l'individu et le collectif qui émerge aujourd'hui dans l'engagement associatif est presque l'inverse du précédent. Il se fonde sur un principe, la plupart du temps implicite, de supériorité de la morale individuelle sur la morale collective. C'est le projet personnel de l'individu qui oriente ses choix d'engagement collectif... »¹¹

...Rétif à toute forme d'embigadement, l'individu n'adhère plus à une association, ni même à un projet, mais à une action précisément circonscrite dont il attend la réalisation du but qu'il poursuit. Refusant d'être l'instrument du projet de l'association, c'est lui qui instrumente l'association au profit de son projet personnel...

...Cela conduit à des engagements provisoires, diversifiés et changeants. D'où ce « zapping » associatif dont tant de dirigeants se plaignent. Les notions de fidélité et de loyauté demeurent importantes, mais elles s'incarnent différemment. La fidélité, l'individu s'en sent d'abord comptable envers lui-même et l'exigence de loyauté vise moins l'association que d'autres individualités particulières avec lesquelles l'individu a noué des relations interpersonnelles de dialogue et d'échange fondées sur la confiance et la réciprocité... Quant au modèle d'organisation, il prend la forme de réseaux ouverts et polycentristes, aux frontières perméables et mobiles, en permanente recomposition, y compris dans leurs principes de fonctionnement et d'animation. »¹¹

☞ D'autre part, le nombre d'associations ne cesse de croître. Nous avons ainsi indiqué¹² que le nombre de nouveaux organismes est de l'ordre de 70.000 chaque année. Même si l'on considère qu'ils ne survivent pas tous, loin de là, bon nombre d'entre eux viennent s'ajouter aux organismes existants, et quelquefois leur disputer des ressources bénévoles et les moyens financiers et matériels accordés par l'Etat et par les collectivités locales.

En 1999, le nombre d'associations vivantes était estimé à 890.000. Nous avions calculé que l'on avait franchi la barre du million d'associations en 2003-2004¹³.

¹¹ Extraits de l'article de Jean-Pierre Worms publié dans *La France bénévole 2006* - CerPhi – mars 2006. Pour en savoir plus, consulter le site www.fonda.asso.fr

¹² Dans le cadre de notre coopération avec les services du Journal Officiel.

¹³ *Evolutions de la France associative* - Association mode d'emploi et CerPhi – Mars 2004.

Si la nouvelle étude du Matisse confirme son estimation aux alentours de 1,1 million d'associations, la progression aura été de l'ordre de 20% en un peu plus de 5 ans.

Même en imaginant que le nombre de bénévoles a évolué globalement au même rythme, comment veut-on que les associations fonctionnent correctement, dès lors qu'ensemble ces bénévoles ne consacrent pas plus de temps à leur engagement, et qu'ils ont une tendance de plus en plus nette à passer d'une association à une autre, privilégiant le projet ? Avec un temps disponible constant et 20% d'associations en plus¹⁴, et avec une force bénévole plus volatile, on ne sera pas étonné de constater les résultats de notre enquête auprès des responsables associatifs et leurs préoccupations sur ces thèmes du bénévolat.

3. Une forte attente des Français

Ce constat est d'autant plus préoccupant, et un soupçon contradictoire, lorsque l'on observe les résultats de la très intéressante enquête que vient de publier la Fonda¹⁵. Les Français ont une bonne opinion des associations (87%), leur font confiance (83%), et estiment qu'elles peuvent contribuer au renouveau de la démocratie politique (67%). S'ils « *disposaient d'un peu de temps et qu'ils souhaitaient le consacrer à échanger, débattre et agir pour apporter des réponses aux problèmes qui se posent en France* », **ils iraient plutôt dans une association (71%)**, un parti politique (13%), un syndicat (11%). Supposons que beaucoup d'entre eux n'ont pas encore trouvé ce temps ou ressenti ce désir d'échanger, puisque la proportion de bénévoles se limite aujourd'hui à 28% des Français. Mais prenons appui sur cette bonne nouvelle pour considérer que la marge de progression est considérable. Et gageons que par une utile diversification des modes d'engagements bénévoles¹⁶, le cercle des acteurs s'élargira rapidement.

L'enjeu est important, et en cette période d'intenses débats, il est utile de relever que les Français comptent presque autant sur les responsables d'associations que sur les responsables politiques pour « *proposer des solutions pour préparer l'avenir* » (47 contre 48%), mais bien plus pour « *proposer des solutions en faveur de l'intérêt général* » (58% contre 37%), ou pour « *proposer des solutions concrètes pour améliorer la vie quotidienne des Français* » (62% contre 35%). Les responsables associatifs ressentent bien cet appel, lorsqu'ils

¹⁴ Et l'on verra dans notre baromètre que pour les 771 responsables d'associations qui ont participé aux deux vagues de notre enquête (printemps 2006 et début 2007), le nombre de bénévoles intervenant régulièrement n'a pratiquement pas changé, quand le nombre d'intervenants occasionnels a augmenté de 5%.

¹⁵ Sondage réalisé par l'Institut CSA avec *Le Parisien Aujourd'hui en France* et le CEVIPOF, auprès de 1.003 personnes âgées de plus de 18 ans. Pour en savoir plus, consulter le site www.fonda.asso.fr

¹⁶ Voir plus loin le chapitre consacré à ce sujet, portant en particulier sur les missions bénévoles et sur le bénévolat en ligne.

nous répondent dans une proportion variant de 56% (social) à 61% (sport ou loisirs) que « *la société demande trop au secteur associatif* ».¹⁷

Par ailleurs, les Français estiment que les pouvoirs publics n'accordent pas assez d'importance au travail mené par les associations, dans une proportion de 65%. Les responsables associatifs eux-mêmes, nous ont répondu dans le même sens : de leur point de vue le secteur associatif n'est pas assez reconnu en France, dans une proportion sans appel, variant de 67% dans le domaine social, à 72% (culture et sport), et même à 75% dans celui des loisirs.¹⁸

4. La mutualisation des informations avec nos partenaires

Nous avons entamé, il y a 4 ans, une démarche de suivi statistique des bénévoles avec une quarantaine de réseaux associatifs nationaux. Nous avons d'ailleurs fait état des constats partagés dans nos précédentes éditions. Nous poursuivons naturellement cette « *recherche-action* » qui se montre très utile. En effet, elle incite chaque réseau participant à suivre l'évolution annuelle du nombre de ses bénévoles et de leur profil. Elle permet à chacun de se situer par rapport aux tendances observées dans son secteur d'activité. Elle permet aussi de mutualiser les expériences et les bonnes pratiques concernant les méthodes de recensement des bénévoles.

Cette année encore, nous avons réuni les résultats de ce suivi dans un document de travail à l'attention des associations partenaires. Il en ressort que les réseaux bénévoles les plus anciens, notamment dans le domaine social, souffrent à la fois de l'évolution du bénévolat indiquée plus haut, et de la « *concurrence de plus en plus vive* » venant des nouvelles associations. Certains nouveaux réseaux explosent littéralement, à la fois de par leur dynamisme propre et de par les préoccupations nouvelles des citoyens. Il ne faudrait pas pour autant « *déshabiller Pierre pour habiller Paul* », d'où l'intérêt de plus en plus vif d'élargir les bases du bénévolat, comme le propose plus loin Dominique Thierry en visant quelques publics cibles, et comme nous le proposons en insistant sur deux nouvelles formes qui peuvent permettre à de nouveaux citoyens de s'engager.

☞ Parmi les associations engagées dans cette utile démarche collective, nous tenons à remercier tout particulièrement les associations suivantes pour la richesse des informations recueillies : *l'Association Valentin Haüy*, la *Croix-Rouge Française*, *Lire et Faire Lire*, la *Fondation Claude Pompidou*, *FRANCE ADOT*, *France Initiative Réseau*, *l'Ordre de Malte*, le réseau *Bénévolat Social IREC* et les *Relais Capimmec*, le *Secours Catholique*, le *Secours populaire* et la *Société de Saint Vincent de Paul*.

¹⁷ **Opinion des responsables associatifs** – Première vague d'enquête printemps 2006 – CerPhi.

¹⁸ Voir *La place des associations dans la société* – Décembre 2006 – disponible sur www.cerphi.org

II. L'opinion des responsables associatifs

L'objectif de l'équipe du CerPhi est clair : créer et faire vivre un baromètre d'opinion des responsables associatifs, permettant de leur donner la parole, et d'observer les grandes lignes de leurs profils.

☞ La répartition de ces dirigeants, selon le sexe, ne semble pas avoir changé par rapport à l'enquête menée en 2003 par V. Tchernonog¹⁹, puisque nous parvenons comme elle à une proportion de l'ordre de 39% de dirigeantes²⁰. En revanche, une nouvelle répartition des fonctions semble en marche : lorsqu'il y avait 26% de présidentes, nous en trouvons environ 35% aujourd'hui. Nous constatons du reste, comme dans son enquête, que dans les associations plus récentes les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à assurer la présidence. Ainsi, elles sont selon nos pointages, 30% dans les associations de plus de 10 ans, 35% dans les associations de 5 à 10 ans, et environ 40% dans les nouvelles associations de moins de 5 ans. La fonction de trésorier est toujours assurée par 40% de femmes environ. En revanche, celle de secrétaire à laquelle elles étaient classiquement vouées, semble un peu mieux répartie aujourd'hui : on serait passé d'une proportion de 55% de femmes à une proportion de l'ordre de 44%.

☞ Qu'en est-il de l'âge de ces dirigeants ? Lors des pointages successifs effectués dans le cadre de notre enquête, nous avons constaté une proportion à peu près constante de l'ordre de 18% de responsables de moins de 35 ans. Ils représentent environ 15% des présidents. Pour une proportion de 42% de dirigeants, les 35 – 55 ans représentent environ 40% des présidents. Et pour une proportion se situant autour de 40%, les plus de 55 ans assurent près de 45% des présidences.

Que sait-on par ailleurs sur ces dirigeants associatifs ? La dernière enquête, réalisée par l'INSEE²¹ sur la vie associative d'octobre 2002, a permis de questionner un individu de 15 ans et plus, appartenant à chacun des 5.799 ménages interrogés. Parmi eux, 1.606 personnes indiquent « *travailler sans être rémunéré ou rendre des services dans le cadre d'une ou plusieurs associations*

¹⁹ Voir l'article *Les femmes dans les associations*, Muriel Tabariès et Viviane Tchernonog d'après les résultats d'une enquête conduite en 2003 par le laboratoire Matisse du CNRS sur le profil des dirigeants associatifs.

²⁰ Ce constat a incité le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative à prendre des dispositions réglementaires en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les associations. Voir http://www.associations.gouv.fr/article.php3?id_article=30

²¹ Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (EPCV). Une enquête intitulée « *Histoire de vie* » a été réalisée de février à avril 2003, concernant 8.400 personnes. Elle concerne la construction des identités, par la famille, le métier et différentes formes d'engagement dont l'activité associative. L'exploitation des données est en cours par différentes équipes de chercheurs. Une publication INSEE première (n° 937 de décembre 2003) aborde succinctement l'activité associative. Voir aussi le rapport Printemps - CNRS 2006 (Paris 13) sur le sujet.

comme bénévoles ». Ceci représente environ 28% des Français de plus de 15 ans. Dans cette enquête, il était proposé à chaque répondant d'indiquer éventuellement son rôle dans l'association « *en tant que dirigeant, trésorier ou autre élu* ». On compte un total de 559 réponses individuelles dans ce sens. Ceci correspond à environ 12% des Français en âge d'exercer ces responsabilités. Deux étudiantes de l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE) ont effectué des travaux sur cet échantillon d'élus et ont bien voulu en présenter un court extrait dans cette étude annuelle.

1. *Le profil des dirigeants associatifs*

Marie Laclau – Julie Palayret²²

En octobre 2002, l'INSEE a publié une étude intitulée Etude Permanente sur les Conditions de Vie des Ménages (EPCV), dont une partie est consacrée au monde associatif.²³ Cette étude statistique permet d'étudier plus particulièrement le cas des dirigeants associatifs. On considère comme dirigeants associatifs les personnes ayant répondu oui à la question sur « *l'implication en tant que dirigeant, trésorier ou autre élu* ». Dans l'ensemble des 5.799 personnes qui ont répondu à l'enquête, cette implication ressort pour 559 personnes, ce qui correspond à 632 participations car certains sont engagés dans plusieurs associations.

Pour approcher les facteurs favorables à l'engagement en qualité de responsable dirigeant d'une association, nous avons effectué une *régression statistique* sur la variable comportant cette implication en fonction du sexe, de la catégorie socioprofessionnelle et de l'âge. Il ressort qu'il y a une corrélation négative²⁴ entre cet engagement associatif et le fait d'être une femme. A l'inverse, la corrélation est nettement positive avec le fait d'être retraité.²⁵

Par ailleurs, nous avons effectué une *analyse factorielle des correspondances*, à partir de variables prises deux par deux. Une telle analyse permet d'étudier les liens entre ces deux variables et de constituer des groupes aux fortes ressemblances.

En partant des deux variables indiquant l'engagement en tant que dirigeant associatif d'une part, et l'engagement associatif des proches (conjoint, père, mère) d'autre part, on observe que les personnes s'investissant en tant que

²² Elèves de deuxième année de l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE). A partir de mémoires dirigés par Marie Cavillon et Pierre Ecochard, enseignants à l'ENSAE.

²³ Ces données sont issues des résultats mis à la disposition des chercheurs sur le site officiel de l'INSEE. Le lien utile est le suivant : http://www.insee.fr/fr/ppp/fichiers_detail/epcv1002/telechargement.htm.

²⁴ Par mesure de la p-value.

²⁵ **Note du CerPhi** : Il ne faut pas confondre ce constat concernant spécifiquement les dirigeants d'associations, avec celui qui démontre que la proportion des bénévoles n'est pas plus forte chez les retraités. Cela indique que l'engagement bénévole est plus souvent tourné vers la responsabilité pour cette catégorie de la population.

dirigeant dans une ou plusieurs associations ont un entourage (conjoint, père, mère) qui fait ou a fait du bénévolat. A l'inverse, les personnes ne dirigeant aucune association n'ont, pour leur majorité, pas de proches bénévoles dans des associations. On peut donc observer que le fait d'être dirigeant associatif et l'engagement associatif de l'entourage (conjoint, père, mère) sont fortement corrélés. L'impact de l'entourage est donc important dans l'engagement en tant que dirigeant associatif.

Enfin, avec prudence, nous avons cherché les liens qui pouvaient être constatés entre le type d'association et quelques critères tels que le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, ou encore l'activité professionnelle. On trouve une proportion significative de femmes mariées, de 30 à 49 ans et principalement actives, aux commandes des associations de parents d'élèves. Les responsables des associations de la culture sont majoritairement masculins, mariés pour moitié et célibataires pour 35% d'entre eux. Les responsables des associations sportives sont des hommes de 30 à 50 ans, dans une proportion très élevée de l'ordre de 80%.

2. L'opinion des responsables associatifs : une démarche novatrice²⁶

Nous avons interrogé **1.236** responsables (membres du bureau d'une association) dans une première vague (printemps 2006) et **2.051** responsables dans une deuxième vague (premier trimestre 2007). Parmi eux, **771** avaient déjà participé à la première vague d'enquête. C'est ainsi que notre baromètre se met réellement en place et permet de mesurer l'évolution des réponses d'un échantillon strictement identique, à quelques questions elles aussi strictement identiques.

☞ **Echantillons et méthodologie :** Ces enquêtes ont été réalisées par le CerPhi dans le respect des principes scientifiques et déontologiques des enquêtes par sondage. Interrogation par questionnaire en ligne auto administré de **1236** responsables d'associations, membres d'un bureau (60 % de présidents, 20 % de vice présidents, trésoriers ou secrétaires, 20 % d'autres membres de bureau), du 7 avril au 23 juin 2006. Deuxième vague comportant **2.051** responsables, (65% de présidents, 18% de vice présidents, trésoriers ou secrétaires) interrogés du 8 janvier au 9 mars 2007.

²⁶ Avec le soutien logistique de la **Caisse d'Epargne**, des équipes du secteur non marchand de **KPMG**, de la **MAIF**, de **Jeveuxaider.com**, et de **France Bénévolat**, et de nombreux réseaux et maisons des associations. Avec notamment la participation de la CPCa de la Région Poitou-Charentes, du Conseil Général du Jura, du Centre du Bénévolat des Pays de l'Ain, et de la DDJS d'Indre-et-Loire.

La représentativité des échantillons a été assurée par la méthode des quotas : taille des associations²⁷ croisée par l'objet, la région, l'ancienneté, la taille de l'agglomération, l'activité annuelle, saisonnière ou ponctuelle, l'appartenance de l'association à une fédération ou non. Les réponses ont été analysées périodiquement en lien avec le comité d'experts. Certaines relances ont été nécessaires pour assurer la représentativité de chaque groupe. Ce suivi régulier des réponses a permis de vérifier si l'on était parvenu à une représentativité statistique convenable pour exploiter les résultats. Pour éviter toute erreur, l'exploitation de ces résultats a été réalisée par secteur d'activité, ou selon la taille des associations, ce qui permet aussi de tenir compte de la diversité de la sphère associative.

Nous disposons de résultats détaillés selon neuf rubriques : culture, loisirs, éducation populaire, sports, social, santé, humanitaire, environnement, autres. Pour faciliter la présentation des résultats, des regroupements ont été opérés (loisirs et éducation populaire - santé, social et humanitaire). Le nombre de responsables interrogés dans le domaine de l'environnement est encore insuffisant pour une exploitation spécifique.

Composition du comité d'experts :

Roger Sue, sociologue et professeur à l'université Paris V, ancien directeur des études sociologiques de la SOFRES, **Ludovic Subran**, économiste - statisticien à l'INSEE, **Dominique Thierry**, vice-président national de France Bénévolat, **Daniel Rault**, expert auprès de la DIISES²⁸, **Xavier Delsol**, avocat, fondateur de Juris associations, **Laure Turner**, enseignante à l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE). **Vincent Blyweert**, responsable du département « *développement du bénévolat et du réseau jeunes* » au Secours Catholique Caritas France, **André Verchère**, président de France Bénévolat Nantes Atlantique.

²⁷ Vérifiée par le budget, par le nombre de bénévoles réguliers, par le nombre d'adhérents et par le nombre de salariés, le cas échéant. Sont présentées comme grandes associations, celles dont le budget annuel est supérieur à 75.000 euros, comme moyennes celles dont le budget est compris entre 10.000 et 75.000 euros, et petites celles dont le budget ne dépasse pas 10.000 euros.

²⁸ Délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale

3. Les ressorts des engagements des responsables associatifs

Par Bénédicte Havard Duclos²⁹ et Sandrine Nicoud³⁰

L'enquête créée et réalisée par le CerPhi interroge les responsables associatifs sur « *les motivations personnelles de leur engagement* »³¹. Les réponses que le CerPhi nous a invitées à commenter, permettent de proposer un premier regard quantitatif sur les ressorts des engagements des responsables associatifs. Pourquoi parler de ressorts plutôt que de motivations ? Le terme de motivation, *a fortiori* motivation personnelle, laisse entendre le seul registre individualisé des aspirations des responsables associatifs, de leur élan, comme si elles n'étaient que le produit d'une volonté personnelle. Or, ce qui permet à un engagement de se concrétiser et de se maintenir, relève certes d'une « *motivation* », entendue comme choix de participation d'une personne, qui se noue à partir d'une trajectoire biographique singulière (socialisation politique ou/et religieuse par exemple), mais il relève tout autant des contextes (historiques, sociaux, politiques) dans lesquels cette « *envie de faire* » trouve à s'accomplir. Les caractéristiques des associations, le cadre qu'elles offrent, soutiennent et participent ainsi largement à « *fabriquer* » les motivations, à les rendre possibles, pensables, à les faire également évoluer dans le temps, quelles que soient les « *motivations initiales* ».

Dans une recherche précédente sur les associations de solidarité³², nous avons identifié les principaux ressorts des engagements bénévoles et militants, c'est-à-dire les différentes dimensions qui donnent du sens à une participation associative pour le bien commun. Les données ici collectées permettent de mettre à l'épreuve ces résultats, en concentrant d'une part l'analyse sur les seuls responsables associatifs (présidents, trésoriers, secrétaires, membres des bureaux et des conseils d'administration des associations), et en élargissant d'autre part les ressorts des motivations à d'autres secteurs que le secteur des associations « *sociales* ».

Les responsables associatifs, directement confrontés aux contraintes socio-économiques et réglementaires qui pèsent sur le secteur associatif (dimension gestionnaire, financière et administrative, sans comparaison avec l'engagement

²⁹ Sociologue, enseigne à l'Université de Bretagne Occidentale, membre du laboratoire ARS (Brest). bhduclos@wanadoo.fr

³⁰ Sociologue, maître de conférences à l'Université Paris XIII et membre du laboratoire PRINTEMPS de l'Université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines. Sandrine.nicoud@wanadoo.fr

³¹ Nous remercions le CerPhi de nous avoir fourni avec diligence et professionnalisme, les résultats dont nous avions besoin pour ces premières analyses. L'échantillon peut être tenu comme représentatif sur les critères de l'âge et du sexe des répondants. Il faut souligner que cette enquête concerne massivement (65% de l'échantillon) les présidents des associations. Les résultats sont congruents avec ceux de l'équipe de Viviane Tchernonog du Matisse d'une part, et ceux de l'enquête INSEE EPCV de 2002, exploitée par Mathieu Hély et Denis Bernardeau.

³² Enquêtes qualitatives réalisées sur la base d'entretiens et d'observations participantes, présentées dans Bénédicte Havard Duclos, Sandrine Nicoud, *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*, Paris, Payot, 2005.

plus proche des activités et des publics que connaissent les bénévoles sans responsabilité), ont-ils une dynamique d’engagement spécifique ? Comment identifier l’incidence de la « *responsabilité* » dans ce qui porte leur engagement ? Les ressorts des engagements varient-ils par ailleurs d’un contexte associatif à un autre (contexte défini prioritairement par le secteur et par la taille de l’association) ? Et comment ?

Nous commencerons par mettre à jour les modes d’expression des motivations des responsables associatifs : le sens de leur engagement peut manifestement se lire à l’articulation d’un sens « *pour les autres* », d’un sens « *pour soi* », et d’un sens « *avec les autres* ». Nous montrerons ensuite quelles sont les variables sociologiques qui font varier l’expression de cette motivation individuelle. Dans quel contexte associatif, dans quelles circonstances biographiques, les responsables expriment-ils plus facilement le sens de leur engagement « *pour les autres* » ou « *pour soi* », et de quelle manière ?

S’engager pour les autres, s’engager pour soi

S’engager dans une activité de bénévolat, avec ou sans responsabilité, c’est toujours chercher à trouver du sens pour soi, par rapport à sa propre trajectoire de vie, c’est donc compter sur, et être soutenu par un ensemble de gratifications personnelles, parfois matérielles et sociales, mais aussi et surtout identitaires et symboliques. Aujourd’hui comme hier, on ne s’engage jamais dans un pur esprit de sacrifice, sans aucune perspective de retours. Cela n’obéit toutefois en rien le caractère altruiste de l’engagement militant ou bénévole. L’engagement est toujours aussi affaire de « *valeurs* », témoignant d’une manière ou d’une autre d’un souci des autres.

Il n’y a donc pas opposition entre un engagement « *altruiste* », relevant du seul sacrifice ou sens du devoir, et un engagement « *intéressé* », orienté vers des gratifications pour soi. Ces deux dimensions, ces deux registres mobilisés pour expliquer les raisons d’un engagement, sont toujours, pour tous, et pour chacun, profondément liés, non exclusifs l’un de l’autre.

Parmi les réponses proposées dans lesquelles les responsables associatifs pouvaient choisir, deux « *motivations* » font explicitement référence à la dimension d’engagement au service des autres, pour les autres. La première, « *la cause soutenue par votre association* » fait davantage référence à la dimension militante de l’engagement des responsables, laissant envisager la conscience d’un rôle sociopolitique majeur. La deuxième, « *le sentiment d’être utile à la société et d’agir pour les autres* », met davantage en avant la recherche d’une utilité sociale concrète, notamment dans des activités ciblées ou dans la gestion de services collectifs par exemple. Près de 64% des responsables associatifs ont choisi chacune de ces réponses. Au total, 89% ont choisi l’une ou l’autre des

réponses, et manifestement, souvent les deux. Cette motivation apparaît donc massive, écrasante même au regard des autres motivations explicitées.

A ce titre, les responsables associatifs ne sont pas différents de l'ensemble des bénévoles et militants, qui mobilisent toujours d'une manière ou d'une autre le fait que leur engagement est tourné vers les autres. Toutefois, la spécificité des responsables associatifs au regard de l'ensemble des bénévoles, se marque dans le choix très important de la première réponse mettant en avant la dimension militante, on pourrait presque dire politique, comme moteur de l'engagement. Il y a fort à parier que dans une enquête du même genre auprès des bénévoles investis dans les activités, sans responsabilité, seule la deuxième réponse aurait été massive, la première beaucoup plus en retrait. En effet, l'*« utilité sociale »* est aujourd'hui le moteur principal des engagements bénévoles, plus encore que la cause défendue.³³

Nous verrons toutefois en détail que la pondération de ces deux manières de mettre en avant son engagement pour les autres varie selon les dirigeants et selon les contextes associatifs.

Probablement parce que l'enquête n'offrait pas la possibilité aux répondants de proposer plus de deux réponses, et ne demandait pas de les hiérarchiser, cette dimension *altruiste* a eu tendance à rendre moins visibles les autres ressorts de l'engagement qui relèvent davantage des gratifications matérielles, professionnelles, sociales et identitaires. Loin derrière en effet, s'expriment les gratifications personnelles : 21% parlent ainsi de l'*« épanouissement personnel »* que procure leur engagement. Exprimé de la manière la moins *« utilitariste »* ou *« intéressée »* possible, le choix de cette réponse montre que les responsables associatifs trouvent d'une manière ou d'une autre *« leur compte »*, malgré les difficultés de la fonction. La cohérence avec leur univers de valeur, la valorisation dans cet espace de leur identité et de leur trajectoire participent de cet *« épanouissement personnel »*. Le *« désir d'exercer des responsabilités »*, l'*« acquisition de compétence »*, la *« possibilité de mesurer le fruit de ses efforts »*, la *« reconnaissance sociale »* arrivent loin derrière : au total 10, 6, 5 et 2 % des répondants seulement ont choisi ces réponses.

Les gratifications plus matérielles (professionnelles notamment) sont ainsi moins choisies. Sur ce point, nous devons être très prudentes quant à l'interprétation. Ces résultats ne signifient pas que les rétributions sont nécessairement beaucoup moins importantes, mais probablement qu'elles restent moins évidentes à exprimer dans un questionnaire, surtout dans un protocole

³³ Les travaux de Maud Simonet le confirment : dans les entretiens qu'elle a menés, cette dimension de « l'utilité sociale », comparable au « give back to the community » des bénévoles américains, revient comme un leitmotiv entêtant, comme une figure quasi obligée du bénévole pour justifier de sa pratique d'engagement. Voir par exemple, « Give back to the community : le monde du bénévolat américain et l'éthique de la responsabilité communautaire », *Revue française des affaires sociales*, n°4, oct / déc 2002

d'enquête où seulement deux réponses pouvaient être choisies. Au total toutefois, 37% des responsables associatifs ont choisi l'une ou l'autre des réponses donnant à voir le ressort plus personnel et « *intéressé* » de l'engagement.

Le dernier registre qu'il est possible d'évoquer, même s'il est plus tenu et moins mesuré par l'enquête, est représenté ici par la réponse « *sentiment d'appartenance à une équipe* ». Il signifie l'importance du ressort collectif dans l'engagement : un engagement *pour* les autres, se fait aussi *avec* les autres. La force d'un collectif (convivialité, partage de valeurs communes, proximités du rapport au monde) permet ainsi de soutenir et de valider l'engagement du responsable. En contribuant à lui donner un sentiment de responsabilité, le groupe apporte aussi d'importantes rétributions et soutient l'engagement.

Une mosaïque d'engagements selon les contextes

Au delà de ces grandes tendances, comment varie l'expression de la motivation individuelle des responsables ? Trois variables clés semblent jouer pour expliquer les différences entre les responsables associatifs : le contexte, mesuré essentiellement ici à l'aune du secteur dans lequel le responsable associatif exerce, l'âge et secondairement le sexe.

Regardons chacune de ces variables séparément, puisqu'elles jouent probablement différemment, dans la mesure où les moins de 35 ans, représentant 18% de l'échantillon sont certes surreprésentés dans les secteurs de la culture et des loisirs (entre 22 et 25%), mais également sous-représentés dans les deux secteurs qui se comportent le plus différemment, celui du sport et du « *social* »³⁴ (entre 14 et 16%). L'arbitrage des réponses relevant plutôt des motivations que l'on trouve « *pour les autres* », ou « *pour soi* » est en effet différent d'un responsable associatif à un autre. Pour le dire rapidement, les jeunes et les responsables des associations sportives ou culturelles et secondairement relevant du champ des loisirs, mettent davantage en avant les gratifications personnelles qu'ils retirent de leur engagement, que les responsables plus âgés ou présents dans le secteur « *social* » (social, santé, humanitaire). Tout se passe comme si, pour le secteur social et pour les responsables les plus âgés, les deux premières réponses avaient été choisies (« *défense d'une cause* » et « *utilité sociale* ») rendant impossible, dans les contraintes de l'enquête, l'expression d'un ressort plus directement « *intéressé* ». Alors que pour les plus jeunes et pour les autres secteurs, surtout celui du sport, le choix avait porté sur l'un ou l'autre des premiers items, rendant possible le choix d'un autre item relevant davantage des gratifications personnelles.

³⁴ Dans l'enquête, le secteur « *social* » inclut à côté du social *stricto sensu*, les associations qui agissent dans le champ de la santé et de l'humanitaire.

Spontanément, on s'accorde tous à penser qu'être président d'un club de football ou d'une association de promotion des personnes handicapées, d'une petite association ou d'une grande, ne s'appuie pas sur les mêmes motivations : ni les mêmes valeurs, ni les mêmes espoirs, ni les mêmes gratifications. Qu'en est-il au juste ? Au-delà de la difficulté à regrouper les associations dans des secteurs homogènes, quelques résultats méritent d'être commentés. Deux secteurs apparaissent comme suffisamment tranchés et importants pour être commentés, celui des associations sportives et des associations à caractère social, prédominantes dans l'échantillon. Or que constate-t-on quant à l'expression des motivations ?

Quelles sont les deux motivations principales à votre engagement ?

Réponses en pourcentages suivant le secteur d'activité de l'association	Autres	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
La cause soutenue par votre association	69	61	51	35	86
Le sentiment d'être utile à la société (3)	70	51	65	60	80
Le sentiment d'appartenance à une équipe	11	16	20	38	9
L'acquisition d'une compétence	6	10	6	8	4
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	5	6	5	6	5
Un épanouissement personnel	21	31	32	29	15
Le désir d'exercer des responsabilités	11	10	9	21	8
Une reconnaissance sociale	2	3	2	2	3

Source : Enquête 2007 auprès des responsables associatifs – CerPhi. Le total vertical dépasse 100% car plusieurs réponses étaient possibles. (1) Rubrique comprenant les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. (2) Rubrique comprenant le social, le sanitaire et l'humanitaire. (3) et d'agir pour les autres.

Par rapport aux autres secteurs, les responsables des associations sportives mettent moins souvent en avant la dimension « *altruiste* » de leurs motivations (73% contre 89% dans l'ensemble de l'échantillon).³⁵ Quand on regarde plus finement, c'est surtout la « *défense de la cause* » (35% contre 64% dans l'échantillon) qui est faiblement choisie par rapport aux autres responsables associatifs. Il faut toutefois noter à l'inverse, que plus d'un tiers des responsables se reconnaissent dans ce mot très militant de « *cause* », dans un secteur qui se vit pourtant éloigné des catégories politiques habituelles. Ainsi, au regard de l'ensemble des bénévoles intervenant dans ces associations, les responsables des associations sportives apparaissent comme particulièrement conscients du fait que l'exercice d'une activité sportive ne relève pas seulement d'un « *service* » aux autres, mais aussi d'un « *projet* » et de « *valeurs* ». Certes moins que les autres responsables associatifs, ils sont toutefois beaucoup plus

³⁵ Note du CerPhi : ces données ne figurent pas dans le tableau ci-dessus. Elles expriment le sens de l'engagement « *pour les autres* » (choix des items 1 ou 2).

que les bénévoles de leur secteur, enclins à donner une dimension politique à leur engagement³⁶.

A contrario, les responsables des associations sportives mettent plus que dans les autres secteurs en avant le sens qu'ils trouvent pour eux-mêmes dans leur engagement (50% contre 37% dans l'échantillon). Dans le détail, le sentiment d'épanouissement personnel, et surtout le désir d'exercer des responsabilités apparaissent comme les gratifications les plus souvent évoquées. Dans ce secteur également (et c'est le seul), la troisième dimension, que nous avons nommée « *engagement avec les autres* » se distingue : la fidélité au groupe, via le sentiment d'appartenance à une équipe, rencontre le score impressionnant de 38% de répondants (14% pour l'échantillon). Il s'agit alors probablement d'une forme de cooptation et de reconnaissance par le groupe de ceux qui sont jugés aptes à prendre des responsabilités.

Le secteur qui s'oppose le plus au secteur sportif quant aux ressorts de l'engagement est le secteur « *social* ». L'expression d'un engagement « *pour les autres* » apparaît ici très nettement dominant : seuls 4% des individus peuvent faire l'impasse sur l'un ou l'autre des premiers items (« *défense d'une cause* » et « *sentiment d'utilité sociale* »). Et il apparaît dominant dans les deux registres, quasiment à parité. Les responsables des associations sociales, de santé ou humanitaires, parce qu'ils se vivent à la fois comme des militants d'une cause et comme des personnes agissant pour le service public (et nombre des associations de ce secteur bénéficient d'une délégation de service public ou d'une reconnaissance d'intérêt général) ont donc massivement choisi ces deux dimensions de l'engagement « *pour les autres* ». On peut également considérer que la demande et les urgences sociales sont telles que les responsables associatifs se projettent nécessairement dans cette dimension d'un engagement pour autrui. Dans le débat actuel et récurrent de la position des associations de ce secteur par rapport à l'Etat social, l'enquête montre que la « *cause* » reste toute aussi forte que l'idée réductrice, trop souvent émise, d'une simple prestation de services par délégation de services publics. Enfin, au moment où les appareils politiques connaissent une disqualification récurrente, les associations peuvent apparaître comme des lieux privilégiés pour mettre en œuvre des valeurs et des représentations de la vie collective.

³⁶ La dimension politique ne représente ici ni la sphère d'exercice du pouvoir ou du gouvernement de la cité, ni la conflictualisation des rapports sociaux mais la conscience d'une explication générale sociopolitique des questions sociales et éducatives par exemple, un certain rapport aux valeurs impliquant la cité.

Quelles sont les deux motivations principales à votre engagement ?

Réponses en pourcentages suivant la taille des associations (déterminée selon le budget)	Grandes	Moyennes	Petites
La cause soutenue par votre association	65	64	60
Le sentiment d'être utile à la société et d'agir pour les autres	64	68	59
Le sentiment d'appartenance à une équipe	12	16	15
L'acquisition d'une compétence	5	5	7
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	4	4	5
Un épanouissement personnel	18	18	26
Le désir d'exercer des responsabilités	13	8	9
Une reconnaissance sociale	2	3	2

Source : Enquête 2007 auprès des responsables associatifs – CerPhi. Le total vertical dépasse 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

Au-delà des secteurs, la taille des associations, mesurées à la fois à l'aune de leur budget, et du nombre de leurs salariés semble faire varier fortement, mais moins que le secteur, l'expression des motivations. Dans les grandes associations, les responsables évoquent essentiellement les motivations « *altruistes* », et parmi les motivations plus personnelles, essentiellement le désir d'exercer des responsabilités (et peu, paradoxalement le désir d'acquérir de nouvelles compétences). A l'inverse, dans les petites associations, l'*« épanouissement personnel »* et le *« sentiment d'appartenir à une équipe »* semblent plus importants, en tout cas plus souvent choisis comme motivation à l'engagement.

Des jeunes responsables à la recherche de compétences

Les plus jeunes de l'échantillon, tout en déclarant eux aussi majoritairement l'altruisme de leur engagement (81% ont choisi le premier ou le deuxième item, et singulièrement plutôt le premier), revendiquent beaucoup plus fortement la dimension d'acquisition de compétences professionnelles (elle est choisie par 15% de l'échantillon des moins de 35 ans, pour seulement 6% de l'ensemble de l'échantillon) et surtout celle de l'épanouissement personnel (36% de l'échantillon des moins de 35 ans, contre 21% seulement dans l'échantillon). Les plus âgés (plus de 55 ans) expriment beaucoup moins en revanche les apports personnels qu'ils retirent de leur engagement (31% ont choisi un item *« pour soi »*, quand les moins de 35 ans étaient 57%)³⁷, et font davantage ressortir, à la fois le sentiment d'utilité, et leur *« solidarité »* avec l'équipe (17%) qui apparaît plus importante que leur épanouissement personnel (15%).

³⁷ Note du CerPhi : ces données ne figurent pas dans le tableau ci-après. Elles expriment le sens de l'engagement *« pour soi »* (choix des items 4 **ou** 5 **ou** 6 **ou** 7).

Quelles sont les deux motivations principales à votre engagement ?

Réponses en pourcentages suivant l'âge du dirigeant	Moins de 35 ans	De 35 à 55 ans	Plus de 55 ans
La cause soutenue par votre association	62	60	65
Le sentiment d'être utile à la société (1)	51	65	72
Le sentiment d'appartenance à une équipe	11	13	17
L'acquisition d'une compétence	15	4	3
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	6	6	3
Un épanouissement personnel	36	24	15
Le désir d'exercer des responsabilités	11	9	10
Une reconnaissance sociale	3	2	2

Source : Enquête 2007 auprès des responsables associatifs – CerPhi. Le total vertical dépasse 100% car plusieurs réponses étaient possibles. (1) et d'agir pour les autres.

Comment interpréter ces différences liées à la variable « *âge* » ? S'agit-il d'un changement de normes qui rend beaucoup plus légitime le fait de trouver personnellement son « *compte* » dans un engagement bénévole ? Ou s'agit-il d'une résultante des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, notamment dans des emplois à responsabilités ? Incontestablement, les jeunes trouvent dans des lieux associatifs les circonstances de développer des compétences, d'exercer des responsabilités, plus difficiles à acquérir et à exercer ailleurs. L'engagement comme tremplin pour un emploi est ainsi un ressort clé pour eux.

Par ailleurs, dans la dimension de l'engagement « pour les autres », on constate une distinction, selon l'âge, du choix de la dimension « *militante* » de l'engagement ou de sa dimension de « *service* ». Les plus jeunes semblent plus enclins à mobiliser une expression militante que « *philanthropique* » de leur engagement, par rapport aux réponses des seniors de l'échantillon. Loin des thèses sur l'effacement de générations militantes (ex soixante-huitardes) par des générations moins engagées politiquement ou plus distanciées et plus méfiantes à l'égard de la politique, on assiste au contraire à une affirmation plus forte de la dimension militante de l'engagement des jeunes responsables associatifs. Des hypothèses peuvent être formulées pour expliquer cette situation. Dans un univers encore largement dominé par les seniors, même s'il est beaucoup plus ouvert que le champ syndical ou partisan, les jeunes responsables ont plus de difficultés à trouver une place légitime. Ils auront ainsi parfois tendance à s'auto-exclure. Par ailleurs, du côté des générations plus âgées, une adhésion religieuse plus fréquente peut conduire davantage à mettre en avant l'utilité sociale et moins la cause, dans un contexte où le désenchantement face à la sphère politique est fort.

Des femmes responsables plus militantes que les hommes

Alors que les femmes et les hommes ne semblent pas se distinguer quand on en reste aux grandes masses, on peut, en regardant plus finement du côté des ressorts « *pour les autres* », voir apparaître des différences notables dans l’arbitrage fait entre la dimension « *militante* » de l’engagement et sa dimension de « *service* ».

Quelles sont les deux motivations principales à votre engagement ?

Réponses en pourcentages des dirigeantes et des dirigeants	Femmes	Hommes
La cause soutenue par votre association	67	60
Le sentiment d'être utile à la société et d'agir pour les autres	62	67
Le sentiment d'appartenance à une équipe	14	14
L'acquisition d'une compétence	7	5
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	5	5
Un épanouissement personnel	22	23
Le désir d'exercer des responsabilités	9	10
Une reconnaissance sociale	3	2

Source : Enquête 2007 auprès des responsables associatifs – CerPhi. Le total vertical dépasse 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

Les femmes, moins nombreuses que les hommes dans l’échantillon (elles représentent 39% contre 61% pour les hommes) mettent nettement plus en avant la dimension « *militante* » de leur engagement que la dimension d’utilité sociale : 67% pour le premier item « *cause soutenue* » (respectivement 60% pour les hommes), 62% pour le deuxième item « *utilité sociale* » (respectivement 67% pour les hommes). Dans tous les secteurs, elles apparaissent comme plus « *militantes* », y compris dans les secteurs où elles sont en nombre, et qui ne sont pas particulièrement militants par ailleurs (par exemple dans le secteur des associations culturelles) : elles soutiennent une cause, et n’expriment pas seulement un désir de « *se sentir utile* ».

Ce résultat non attendu prend à contrepied les thèses habituelles sur le rapport des femmes à la sphère politique. Dans la mesure où cet univers reste masculin – là encore beaucoup moins que les partis et les syndicats³⁸ – les femmes qui s’engagent dans les associations, en acceptant de prendre une responsabilité, doivent trouver des éléments distinctifs qui accréditent leur légitimité. Cela pourrait expliquer pourquoi elles font preuve d’un engagement politique plus marqué que leurs confrères mais également d’une expertise plus précise. Elles vivent en effet des processus d’auto-sélection les empêchant de prendre des responsabilités si elles ne sont pas assez convaincues du bien-fondé de la cause ou de la possibilité d’y apporter une compétence concrète.

³⁸ S. Nicoud, *Participations religieuses, politiques et associatives dans l’enquête « Histoire de vie »*, in Rapport PRINTEMPS CNRS, MIRE, coordonné par O. Samuel, 2006. (Données issues de l’enquête INSEE réalisée auprès de 8400 personnes de 18 ans et plus en 2003)

Pour les femmes comme pour les jeunes, le seul espace où il apparaît possible de « *faire de la politique* » sans d'ailleurs utiliser ce terme, de participer à l'organisation concrète et idéelle de la cité, de procéder aussi à des arbitrages collectifs, reste donc la sphère associative et notamment les postes de dirigeants et de responsables.

A titre conclusif, les conditions d'accès aux fonctions de responsable associatif

Il est fréquent d'entendre les craintes des responsables associatifs sur le renouvellement des membres des bureaux, notamment de la part des acteurs les plus anciens, sur la crise de recrutement sur les postes à responsabilités. Cette enquête nous donne quelques éléments partiels de réponses. Il apparaît en effet que la dimension militante et la dimension d'expertise permettent d'exprimer les deux registres qui autorisent à prendre des responsabilités associatives. Selon les contextes, l'une ou l'autre des dimensions sera plus ou moins pertinente. On comprend aisément pourquoi le monde des responsables associatifs reste un monde plus diplômé et plus âgé³⁹ que les autres bénévoles mais aussi, indirectement, plus sélectif. Il est frappant de constater que massivement les responsables ont conscience d'avoir besoin de nouvelles compétences⁴⁰ mais de façon singulière plus pour renforcer les compétences actuelles des instances dirigeantes, que pour les renouveler. Dans ces résultats, le changement, notamment en termes de parité ou de mixité sociale, apparaît comme bien secondaire par rapport à la nécessité de conforter les compétences. On perçoit certes les nombreuses incertitudes et contraintes auxquelles sont soumises les associations. Mais on ne peut manquer de noter aussi la relative fermeture, ou pour le moins la difficulté, pour des membres extérieurs d'accéder au sentiment d'être compétent autorisant à devenir responsable associatif. Cette conclusion peut constituer une invitation à réfléchir sur les espaces sociaux où se construisent aujourd'hui tant les compétences militantes qu'expertes pour participer à l'organisation de la vie associative de demain, et plus largement de la cité.



³⁹ L'enquête du CerPhi ne nous permet pas de nous prononcer sur cette question car il n'y a pas de renseignements sur le diplôme ou l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle des répondants. En revanche, on peut se reporter à l'analyse secondaire de l'enquête EPCV 2002 qui montre que les responsables associatifs sont plus diplômés que la moyenne des adhérents et bénévoles. Voir D. Bernardeau et M. Hely, « Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982/2002 ». *Revue « sociologies pratiques »* n°15, PUF, à paraître en octobre 2007.

⁴⁰ Une question, non abordée en détail dans la présente publication, interrogeait les responsables quant à leurs souhaits d'évolution des instances dirigeantes : si seuls 14% estiment qu'un bon équilibre était trouvé, 49% des responsables souhaitent accueillir de nouvelles personnes dans un objectif de renforcement et pour 25% dans un objectif de renouvellement. Parmi les priorités pour l'avenir, le rajeunissement de l'équipe dirigeante est cité pour 36% des répondants, la parité homme femme pour 15% des répondants, la mixité sociale pour 19% et la recherche de nouvelles compétences pour 72% des répondants (deux réponses possibles).

4. L'opinion des responsables associatifs sur le bénévolat

Une première vague d'enquête a permis de poser quelques questions aux responsables associatifs, concernant leur vision du bénévolat. Les résultats complets sont disponibles sur le site du CerPhi.⁴¹

C'est le critère du secteur d'activité qui s'avère le plus influent dans les réponses. C'est donc à partir de celui-ci que les résultats sont présentés, sachant que la taille des associations a été prise en compte dans ces résultats.⁴² Ces questions concernent les bénévoles qui agissent **régulièrement**, tout au long de l'année au sein des associations.

La disponibilité des bénévoles vous paraît-elle :

Réponses en pourcentages	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
☛ Tout à fait adaptée	22	29	27	19
☛ A peu près adaptée	44	43	52	52
Sous total « Adaptée »	66	72	79	71
☛ Insuffisante	25	24	20	21
☛ Très insuffisante	7	3	1	5
Sous total « Insuffisante »	32	27	21	26
Ne se prononcent pas	2	1	0	3
Total	100	100	100	100

Source : CerPhi 2006. Résultats prenant aussi en compte la taille des associations. (1) Rubrique comprenant les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. (2) Rubrique comprenant le social, le sanitaire et l'humanitaire.

C'est dans le sport que la satisfaction est la plus grande. La taille des associations n'influence pas les réponses, mais en revanche l'implantation joue un rôle : c'est dans les petites villes de 2.500 à 10.000 habitants, mais aussi dans le Nord et dans l'Est de la France que cette disponibilité est la mieux adaptée aux besoins des associations.

Au regard des besoins, le savoir-faire de ces bénévoles vous paraît-il :

Réponses en pourcentages	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
☛ Tout à fait adapté	38	45	39	38
☛ A peu près adapté	49	36	47	48
Sous total « Adapté »	87	81	86	86
☛ Assez inadapté	9	12	12	8
☛ Inadapté	2	4	2	2
Sous total « Inadapté »	11	16	14	10
Ne se prononcent pas	2	3	0	4
Total	100	100	100	100

Source : CerPhi 2006. Résultats prenant aussi en compte la taille des associations. (1) Rubrique comprenant les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. (2) Rubrique comprenant le social, le sanitaire et l'humanitaire.

⁴¹ www.cerphi.org : Panorama du bénévolat – décembre 2006.

⁴² Les réponses émanant des responsables des grandes, moyennes et petites associations ont été prises en compte à hauteur de leur poids, selon leur répartition constatée dans les enquêtes nationales.

Ce savoir-faire paraît un peu plus adapté dans les petites et moyennes associations.⁴³ L'organisation plus spécialisée des grandes associations est telle que cette adaptation semble un peu moins marquée.

L'association dispose d'un nombre de bénévoles réguliers⁴⁴

Réponses en pourcentages	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
☞ Satisfaisant	31	36	38	30
☞ A peu près satisfaisant	30	34	32	32
Sous total « Satisfaisant »	61	70	70	62
☞ Insuffisant	32	24	29	26
☞ Très insuffisant	5	4	1	9
Sous total « Insuffisant »	37	28	30	35
Ne se prononcent pas	2	2	0	3
Total	100	100	100	100

Source : CerPhi 2006. Résultats prenant aussi en compte la taille des associations. (1) Rubrique comprenant les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. (2) Rubrique comprenant le social, le sanitaire et l'humanitaire.

Un responsable d'association sur trois estime manquer de bénévoles, plus particulièrement dans les domaines de la culture et du social. Les difficultés sont plus sensibles dans les très petites et dans les plus grandes associations, tout comme dans les zones très urbanisées. Les responsables de l'Ile-de-France et du Sud Est sont particulièrement inquiets.

Le recrutement des bénévoles s'effectue-t-il :

Réponses en pourcentages	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
☞ Sans problèmes particuliers	14	15	11	12
☞ Assez bien	34	27	37	36
☞ Plus difficilement que par le passé	29	40	42	29
☞ Très difficilement	19	15	10	18
Ne se prononcent pas	4	3	0	5
Total	100	100	100	100

Source : CerPhi 2006. Résultats prenant aussi en compte la taille des associations. (1) Rubrique comprenant les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. (2) Rubrique comprenant le social, le sanitaire et l'humanitaire.

Plus d'un responsable sur deux rencontre des difficultés, et parmi eux une large majorité répond « *plus que par le passé* ». Ceci notamment dans le sport, ce qui est relativement nouveau. Traditionnellement orientés vers la responsabilité, les pratiquants connaissent aujourd'hui une forte mobilité (famille, études...) au moment et à l'âge où ils pourraient effectuer ce passage vers le bénévolat. Les responsables du Nord de la France affichent une relative sérénité quant au

⁴³ Sont ici considérées comme petites, les associations dont le budget est inférieur à 10.000 euros, comme moyennes, les associations dont le budget est compris entre 10.000 et 75.000 euros, et grandes, celles dont le budget est supérieur à 75.000 euros.

⁴⁴ Sans aucun jugement de valeur : Personnes exerçant une fonction précise et continue, sans tenir compte du volume horaire.

recrutement des bénévoles, pendant que ceux de l'Ouest semblent les plus préoccupés.

Contrairement à ce qui se dit généralement, il n'est pas non plus si facile de mobiliser occasionnellement des bénévoles, pour une manifestation particulière, ou lorsqu'il y a un surcroît d'actions à réaliser. C'est ainsi que plus d'un tiers des responsables indiquent leur préoccupation de ce point de vue.

Pour l'année 2005-2006, vous avez disposé d'un nombre de bénévoles occasionnels

Réponses en pourcentages	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
☛ Tout à fait suffisant	18	21	16	19
☛ A peu près suffisant	41	44	52	41
Sous total « Suffisant »	59	65	68	60
☛ Insuffisant	21	25	24	20
☛ Très insuffisant	13	8	2	11
Sous total « Insuffisant »	34	33	26	31
Ne se prononcent pas	7	2	6	9
Total	100	100	100	100

Source : CerPhi 2006. Résultats prenant aussi en compte la taille des associations. (1) Rubrique comprenant les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. (2) Rubrique comprenant le social, le sanitaire et l'humanitaire.

Cette aide occasionnelle n'est pas facile à concevoir et à gérer dans le domaine social car aucune association ne peut maîtriser la demande et c'est ce qui explique le faible niveau de satisfaction. Dans le domaine du sport, l'aide ponctuelle, le plus souvent de la part des parents des jeunes pratiquants, semble moins faire défaut. Ce qui, curieusement, ne se vérifie pas dans le domaine de la culture. Dans les grandes associations, dont on considère à tort qu'elles disposent de moyens suffisants, y compris en termes de salariés, cette aide ponctuelle est jugée plus insuffisante que dans les autres associations.

5. *Les premiers résultats de notre baromètre*

L'échantillon des responsables associatifs qui ont répondu à 10 mois d'intervalle⁴⁵ (Printemps 2006 et début 2007) aux deux vagues comporte **771 références**. Le nombre de références est significatif selon chacun des critères principaux (secteur d'activité, taille d'association, implantation rurale ou urbaine, ancienneté de l'organisme, affiliation ou non à une fédération, fonction du répondant au sein du bureau de l'association). Ce qui permet une exploitation sectorisée des évolutions.

⁴⁵ Si l'on excepte les changements naturels de fonction et les modifications de coordonnées, le CerPhi a enregistré avec une grande satisfaction **une fidélité de près de 70%** de la part de ces responsables qui ont accepté de donner régulièrement leur opinion.

Entre la saison 2005-2006 et l'année 2006-2007 en cours, le nombre de bénévoles intervenant régulièrement dans ces associations n'a pratiquement pas évolué (+ 0,11%), pendant que le nombre de salariés croissait de 1,3% et que le nombre d'adhérents augmentait de 1,5%. Le nombre de bénévoles sur lesquels les associations peuvent s'appuyer ponctuellement a lui augmenté de 5%.

Une même question a été posée lors des deux vagues d'enquête et il est maintenant possible de mesurer l'évolution à partir de cet échantillon strictement identique.

L'association dispose d'un nombre de bénévoles intervenant régulièrement

En %	Culture		Loisirs (1)		Sport		Social (2)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Suffisant	66	62	65	61	68	67	63	59
Insuffisant	32	34	32	34	31	32	35	37
Non réponse	2	4	3	5	1	1	3	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes 2006 et 2007 - CerPhi. Résultats prenant aussi en compte la taille des associations. (1) Rubrique comprenant les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. (2) Rubrique comprenant le social, le sanitaire et l'humanitaire.

Presque tous les secteurs ressentent une plus vive tension, sauf le sport qui semble à peu près résister. L'évolution d'une vague à l'autre va dans le même sens, et selon les mêmes proportions, quelle que soit la taille de l'association.

Par ailleurs, lorsque l'on prend une à une toutes les réponses des responsables d'associations, 44% d'entre eux indiquent que la situation de leur association (bonne ou mauvaise) n'a pas évolué. Si 18% des responsables annoncent une amélioration, une forte proportion de 26% signale une régression, plus une proportion non négligeable de 6% qui insistent sur une forte régression.⁴⁶ C'est le secteur de la culture qui semble connaître les plus fortes modifications (38% seulement de réponses identiques). Du point de vue de la taille, ce sont les responsables des associations moyennes qui affichent la plus grande stabilité (48% de réponses identiques) et ceux des grandes associations la moins forte stabilité (36%). Dans ces organismes, 20% de responsables indiquent une progression et 33% signalent une régression !

Ces difficultés en matière de ressources humaines bénévoles ont naturellement une influence⁴⁷ sur « *les ambitions et les missions de l'association* ». C'est ainsi

⁴⁶ Un groupe de 6% de responsables ne se prononcent pas sur cette question, soit lors de la première vague, soit lors de la deuxième.

⁴⁷ Sans compter d'autres facteurs qui interviennent fortement de ce point de vue, tels que les moyens financiers ou matériels et l'organisation interne du fonctionnement de l'association, par exemple.

que chez les responsables qui ont indiqué une dégradation de ce point de vue, les ambitions ne sont renforcées ou simplement maintenues que dans une proportion de **64%**, alors que chez ceux qui ont connu une évolution positive, cette proportion grimpe à **71%**.

Les difficultés rencontrées par les responsables

Deux questions ont été posées, relatives aux ressources bénévoles dont disposent les associations, d'une part, et aux moyens financiers nécessaires au fonctionnement des organismes d'autre part. Nous croisons ici pour la première fois les réponses apportées. Le tableau suivant présente la ventilation des réponses à partir des deux questions, et montre comment se répartissent les associations, depuis les plus « *heureuses* » jusqu'à celles dont les responsables estiment qu'elles sont le plus en difficulté.

Les moyens financiers et le nombre de bénévoles sont

Moyens financiers \ Nombre de bénévoles	Suffisant	A peu près suffisant	Insuffisant	Très insuffisant	Total
Tout à fait suffisants	3	4	2	0	9
A peu près suffisants	9	18	11	2	40
Insuffisants	7	16	13	2	37
Très insuffisants	2	4	5	3	13
Total	21	41	31	7	100

Source : CerPhi 2007. Lecture : 9% des responsables estiment disposer de moyens financiers à peu près suffisants et d'un nombre de bénévoles suffisant. 7% des responsables indiquent disposer de moyens financiers insuffisants mais d'un nombre de bénévoles suffisant.

La lecture horizontale des deux premières lignes montre que 49% seulement des responsables sont satisfaits des moyens financiers dont disposent leurs associations (9% + 40%). La lecture verticale des deux premières colonnes montre qu'ils sont un peu plus nombreux (62%, soit 21% + 41%) à considérer que la ressource humaine bénévole peut être considérée comme suffisante ou à peu près suffisante.

Une lecture croisée permet par ailleurs de dégager quatre groupes de dirigeants, appartenant à tous secteurs et toutes tailles d'associations :

- Ceux qui affichent une certaine satisfaction dans les deux domaines sont **34%**.
- Ceux qui connaissent des difficultés du point de vue du bénévolat mais qui affichent une relative satisfaction au plan financier sont un peu plus de **15%**.
- Ceux qui ont des difficultés financières mais qui expriment une relative satisfaction en matière de bénévolat sont nettement plus nombreux : **28%**.
- Et enfin, ceux qui connaissent des difficultés dans les deux domaines sont **23%**, soit près d'un responsable sur quatre.

Examinons maintenant les conséquences de ces difficultés sur les ambitions des associations. Le tableau suivant présente ces liens très directs.

Selon vos moyens bénévoles et financiers, votre ambition est maintenue ou réduite

Nombre de bénévoles (réponses en %)	Votre ambition		Moyens financiers (réponses en %)	Votre ambition	
	Maintien/renfort	Réduction		Maintien/renfort	Réduction
Suffisant	82	18	Tout à fait suffisants	89	11
A peu près suffisant	80	20	A peu près suffisants	86	14
Insuffisant	70	30	Insuffisants	69	31
Très insuffisant	45	55	Très insuffisants	46	54
Total	75	25	Total	75	25

Source : CerPhi 2007. Lecture : 82% des responsables qui estiment le nombre de bénévoles suffisant indiquent que leur association maintient ou renforce ses ambitions. 30% de ceux qui considèrent le nombre de bénévoles insuffisant réduisent l'ambition de leur association.

L'impact des moyens financiers semble un peu plus important, puisqu'à des moyens satisfaisants correspondent entre 86 et 89% d'ambition maintenue ou renforcée, alors que cette proportion se situe entre 80% et 82% à moyens bénévoles satisfaisants.

Pour autant, et au-delà de ce tableau, les difficultés financières ne semblent pas un obstacle pour **9%** des responsables qui expriment cette difficulté mais affichent une ambition renforcée s'appuyant sur des moyens bénévoles jugés satisfaisants. Vraisemblablement pour rebondir et obtenir des ressources complémentaires. Les dirigeants des associations sont souvent tenus de faire ainsi des paris pour que leur association se développe, vive, ou simplement survive.

6. La gestion des ressources humaines bénévoles par les associations

Les priorités des associations

Concernant le bénévolat, quelles sont les priorités de votre association

Réponses en pourcentages suivant le secteur d'activité de l'association	Culture	Loisirs	Sport	Social	Autres
Former ses bénévoles	10	15	26	25	20
Fidéliser ses bénévoles	23	31	37	30	26
Les associer au projet associatif	55	50	39	45	47
Recruter de nouveaux bénévoles	30	37	29	40	33
Encourager le bénévolat des jeunes	23	25	45	18	12
Proposer des missions bénévoles ponctuelles	21	12	6	16	16
Proposer des interventions par Internet	3	1	0	1	4

Source : CerPhi 2007. Le total vertical dépasse 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

La formation est une préoccupation nettement plus forte dans les domaines du sport et du social. C'est le domaine sportif qui semble plus inquiet quant à la

fidélité de ses bénévoles. Il mise très fortement sur le recrutement des jeunes, naturellement auprès de ses pratiquants. Le secteur sanitaire et social est un peu en retrait de ce point de vue, dans la mesure où ses missions délicates exigent une certaine maturité.

Le souci de former les bénévoles et de les associer au projet de l'association décroît en même temps que la taille de l'organisme. Les associations moyennes sont plus sensibles que les autres au bénévolat des jeunes.

Nous avons profité de cette enquête pour tester les orientations des responsables, quant aux deux formes nouvelles de bénévolat qui permettent d'élargir le vivier, notamment en direction des personnes les moins disponibles. Les missions bénévoles ponctuelles, sur la base d'un projet bien identifié semblent plus particulièrement séduire les responsables de la culture. Le « *bénévolat en ligne* », qui est présenté par ailleurs dans cet ouvrage, est encore trop peu connu et mérite manifestement d'être développé.

Le commentaire de Dominique Thierry⁴⁸

Les trois préoccupations prioritaires des dirigeants associatifs pour ce qui concerne la thématique du bénévolat sont par ordre décroissant : « *Associer les bénévoles au Projet associatif* », « *Recruter de nouveaux bénévoles* » et « *Fidéliser les bénévoles* ». Si la 2^e préoccupation, celle de « *Recruter de nouveaux bénévoles* », n'est pas vraiment une surprise, les deux autres méritent réflexion et analyse. France Bénévolat est très soucieuse d'une meilleure gestion des ressources humaines bénévoles. Il s'agit même de l'une de ses missions fondamentales, d'égale importance par rapport à ses deux autres : la promotion du bénévolat associatif et l'intermédiation entre les associations et les bénévoles potentiels.

Dès 2004, une enquête menée auprès de grands réseaux associatifs partenaires montrait qu'il s'agissait d'un problème majeur pour l'avenir. Sur le terrain, dans les relations entre les Centres France Bénévolat et les associations partenaires, on constate un consensus mou sur ce sujet. Bien sûr, dire qu'on ne se préoccupe pas d'une bonne gestion des bénévoles serait politiquement incorrect et pourtant nous constatons des progrès considérables à faire sur ce sujet. Dès qu'une réunion est organisée sur ce thème, il est bien rare qu'on se raconte des anecdotes « *horribles* » sur la façon dont des bénévoles ont été accueillis, intégrés, formés, animés, reconnus !

Cette préoccupation de faire partager le « *Projet associatif* » aux bénévoles nous paraît extrêmement positive. Considérer les bénévoles comme de vraies parties prenantes du Projet associatif est une condition amont de leur intégration et

⁴⁸ Vice président de France Bénévolat.

d'une meilleure gestion. Progressivement, il est indispensable que les associations intègrent profondément que les bénévoles ne sont ni des forces supplétives, ni des « *salariés qu'on ne paie pas* ». Une plus grande fidélité viendra en conséquence de ces bonnes pratiques...par surcroît. Sinon, on risque d'en rester à des propos incantatoires.

L'encadrement et l'animation des bénévoles

Cette démarche est différente selon le secteur dans lequel opère l'association, selon sa taille, mais aussi selon la tranche d'âge du dirigeant qui s'exprime. Il y a ceux qui ont mis en place une organisation spécifique, il y a ceux qui s'engagent dans cette voie, il y a ceux qui y pensent mais qui estiment ne pas en avoir les moyens, et puis il y a ceux qui la considèrent comme non nécessaire.

Le commentaire de Vincent Blyweert⁴⁹

Rajeunir, renouveler et accompagner le bénévolat dans les associations apparaissent grâce à cette enquête comme des préoccupations majeures des dirigeants associatifs aujourd'hui. La prise de conscience est en cours : pour mener à bien un projet associatif, il faut pouvoir s'associer à des acteurs compétents, motivés, impliqués, formés et fidélisés. Cette démarche, qui est le plus souvent au cœur de la vie de toutes les associations, a très longtemps été vécue et perçue comme naturelle et simple. L'enquête montre bien qu'aujourd'hui, l'enjeu est crucial pour le dynamisme du monde associatif et que les dirigeants d'associations perçoivent qu'il est davantage nécessaire de mettre en place, dans chaque organisation, une stratégie de l'encadrement et de l'animation des bénévoles, et plus largement de tous les acteurs (élus, bénévoles, partenaires, bénéficiaires).

Ainsi environ 60% d'entre eux ont déjà mis en place cette organisation spécifique du recrutement, de l'encadrement et de l'appui à l'engagement bénévole ou sont en train de le faire dans leur association. Environ un quart en ressentent clairement le besoin et seulement 16% environ des répondants ne voient pas la nécessité d'agir dans ce domaine. Je me réjouis de cette prise de conscience et de cette mise en place progressive d'une démarche qui vise à la qualité de l'engagement bénévole, au bénéfice des associations bien sûr, mais aussi de fait au bénéfice des bénévoles qui pourront trouver des organisations plus efficaces, des missions mieux encadrées, des formations adaptées et une véritable valorisation de leur engagement.

Mais cet enjeu n'est naturellement pas abordé de la même manière en fonction du secteur associatif auquel on appartient, de la prégnance des besoins, et de la

⁴⁹ Responsable national du Développement du Bénévolat au Secours Catholique

capacité des associations à mobiliser des moyens d'encadrement. L'âge des dirigeants associatifs semble très légèrement influer sur le sentiment de nécessité de cette organisation, les dirigeants de moins de 35 ans étant selon l'enquête les plus sensibles à cette notion d'encadrement.

S'agissant de l'encadrement et de l'animation des bénévoles, votre association

Réponses en pourcentages suivant le secteur d'activité de l'association	Culture	Loisirs	Sport	Social
Considère ce sujet comme essentiel et a mis en place une organisation spécifique	23	30	26	32
Procède peu à peu à une organisation dans ce domaine	28	29	34	29
Ressent le besoin de traiter cette question mais n'a pas encore réuni les moyens nécessaires	25	18	25	21
Ne ressent pas la nécessité d'agir dans ce domaine	19	17	12	13
Non réponse	5	5	3	4
Total	100	100	100	100

Source : CerPhi 2007.

Les secteurs associatifs des « *loisirs* » et du champ « *social* » semblent être les plus avancés dans la mise en place de cette organisation du bénévolat. De ce point de vue et au regard de mon expérience au Secours Catholique, cela s'explique peut-être en partie par la nécessité de développer les compétences des acteurs bénévoles pour faire face aux défis sociaux et l'impératif pour certaines actions de respecter les normes juridiques (dans le domaine par exemple de l'enfance et des loisirs) qui contraignent et organisent de fait l'engagement bénévole. Le monde « *sportif* » souhaite s'engager lui aussi dans cette voie, comme l'expriment 34 % des répondants de ce secteur, quand l'importance de cette question semble moins nette pour les associations « *culturelles* » où un dirigeant sur quatre ne voit pas la nécessité d'agir.

S'agissant de l'encadrement et de l'animation des bénévoles, votre association

Réponses en pourcentages suivant la taille de l'association (déterminée selon le budget)	Grandes	Moyennes	Petites
Considère ce sujet comme essentiel et a mis en place une organisation spécifique	30	32	24
Procède peu à peu à une organisation dans ce domaine	29	32	28
Ressent le besoin de traiter cette question mais n'a pas encore réuni les moyens nécessaires	22	20	24
Ne ressent pas la nécessité d'agir dans ce domaine	14	13	18
Non réponse	5	4	5
Total	100	100	100

Source : CerPhi 2007. Sont ici considérées comme petites, les associations dont le budget est inférieur à 10.000 euros, comme moyennes, les associations dont le budget est compris entre 10.000 et 75.000 euros, et grandes, celles dont le budget est supérieur à 75.000 euros.

Mais c'est la taille des associations qui semble être le facteur le plus déterminant dans la mise en œuvre ou non d'une organisation au service de la mobilisation et de l'encadrement des « *ressources humaines bénévoles* ». En effet, si 30% des grandes associations et 32 % des moyennes considèrent avoir déjà mis en place cette « *Gestion Ressources Humaines* » des bénévoles, 24% des dirigeants de petites associations expriment n'avoir pas encore réuni les moyens nécessaires pour engager cette démarche. Mettre en œuvre un recrutement structuré, communiquer sur ses besoins, organiser des parcours d'accueil, d'intégration et de formation pour les bénévoles, représente effectivement un effort et un investissement humain et financier très conséquents pour nos organisations associatives. Ces ressources sont difficiles à mobiliser et à pérenniser dans de petites associations.

C'est une question qui me semble particulièrement importante pour le développement du monde associatif et qui plaide à la fois pour des regroupements et des mutualisations entre les associations et pour le développement de structures d'appui sur ce champ du bénévolat, à la fois dans le domaine du recrutement des bénévoles, comme cherche à le faire aujourd'hui avec efficacité le réseau « *France Bénévolat* », ou dans le domaine de la formation, encore trop peu accessible à la plupart des bénévoles.

Je me réjouis des avancées qu'exprime cette enquête. Cette question a parfois été décriée il y a quelques années par des associations qui rechignaient à mettre des ressources au service de leurs acteurs bénévoles avec le sentiment de « *détourner* » des moyens qui devaient être prioritairement destinés aux bénéficiaires du projet associatif. Aujourd'hui, je suis persuadé que la prise de conscience est en grande partie acquise, et qu'il est nécessaire de proposer des parcours d'engagement bénévole plus identifiés, mieux organisés, plus valorisants et bien adaptés aux besoins de l'association. Cela est nécessaire pour que nos organisations continuent à répondre aux défis qui nous sont posés, comme celui du lien social et de la participation citoyenne, mais cela permettra aussi à nos concitoyens, encore insuffisamment engagés dans la vie associative, de découvrir des bénévolats de qualité.

Les compétences les plus recherchées

Cette vague d'enquête fait suite aux travaux que nous avions menés sur le sujet.⁵⁰ Elle s'est limitée aux domaines de compétence généraux, communs à toutes les associations. Pour inciter les responsables à bien préciser leurs difficultés les plus fortes, nous les avons limités à deux choix dans une liste de cinq propositions. Notre échantillon nous permet de distinguer ici les réponses, à

⁵⁰ En lien avec **Ingrid Kemoun**, responsable du portail www.jeveuxaider.com

la fois en fonction de la taille⁵¹ et du secteur d'intervention. Pour cette question, les différences méritaient d'être signalées au plus fin.

*Quels sont les domaines de compétence
pour lesquels vous éprouvez le plus de difficultés pour recruter des bénévoles*

Réponses en pourcentages suivant le secteur d'activité	Petites associations				
	Culture	Loisirs	Sport	Social	Autres
Nouvelles technologies	16	13	10	15	14
Communication	23	20	19	38	30
Gestion, comptabilité	26	16	25	20	16
Juridiques	16	10	15	10	15
Montage de projets (1)	55	49	51	50	46

Source : CerPhi 2007. Le total vertical est supérieur à 100% car deux choix étaient possibles. (1) et recherche de financements.

Dans tous les secteurs, le montage de projets, avec recherche des financements correspondants, est le domaine de compétence le plus recherché. Un bon savoir-faire en matière de communication est fortement attendu dans les petites associations du secteur sanitaire et social.

Réponses en pourcentages suivant le secteur d'activité	Associations moyennes				
	Culture	Loisirs	Sport	Social	Autres
Nouvelles technologies	17	17	10	18	14
Communication	27	24	26	32	30
Gestion, comptabilité	24	30	30	30	19
Juridiques	16	15	17	14	18
Montage de projets (1)	47	39	55	55	45

Source : CerPhi 2007. Le total vertical est supérieur à 100% car deux choix étaient possibles. (1) et recherche de financements.

La demande en matière de gestion et de comptabilité est ici plus forte que dans les petites associations.

Réponses en pourcentages suivant le secteur d'activité	Grandes associations				
	Culture	Loisirs	Sport	Social	Autres
Nouvelles technologies	(10)	11	13	18	13
Communication	(22)	30	29	33	21
Gestion, comptabilité	(20)	34	29	27	33
Juridiques	(24)	21	32	18	17
Montage de projets (1)	(45)	48	55	46	40

Source : CerPhi 2007. Le total vertical est supérieur à 100% car deux choix étaient possibles. La lecture des données en italique et entre parenthèses doit se faire avec prudence car l'échantillon correspondant est un peu réduit. (1) et recherche de financements.

La recherche de compétences est ici différente, dans la mesure où beaucoup de ces grandes associations disposent de salariés.

⁵¹ Sont ici considérées comme petites, les associations dont le budget est inférieur à 10.000 euros, comme moyennes, les associations dont le budget est compris entre 10.000 et 75.000 euros, et grandes, celles dont le budget est supérieur à 75.000 euros.

Le commentaire d'André Verchère⁵²

Le financement des besoins liés au fonctionnement est de plus en plus difficile à obtenir alors que les associations ont naturellement des frais de fonctionnement souvent trop importants pour être financés par les seules cotisations. Parallèlement il est plus aisé dans bien des domaines de financer des projets. Alors pour vivre il faut chaque année imaginer de nouveaux projets et parfois « *rhabiller* » des activités existantes ; cela suppose réactivité, connaissance des sujets, description et explications détaillées et obligatoirement un chiffrage des coûts et ressources. Il n'est donc pas étonnant que l'une des priorités soit d'associer les bénévoles au « *Projet associatif* », et que les difficultés de recrutement apparaissent majoritairement dans le montage des projets et la recherche de financement.

Le trésorier, de son côté, est naturellement associé à tout nouveau projet et il se sent parfois impuissant à maintenir l'équilibre fragile des comptes. Il est vrai que les centres France Bénévolat constatent un appel pressant des associations pour trouver ces trésoriers ; l'inquiétude ne me paraît pas justifiée et un peu de bon sens et de rigueur suffisent dans bien des cas. Les choses deviennent plus difficiles lorsqu'il y a un ou quelques salariés mais le chèque emploi associatif simplifie bien les choses ; il est vrai qu'il faut « *mettre en route* » et là je pense qu'une aide extérieure peut être utile. Les structures spécialisées ou la recherche de mutualisation et d'échange de savoirs peuvent aider à passer le cap du premier emploi, les spécialistes de l'orientation des bénévoles pouvant être moteurs en la matière. Lorsqu'il y a un grand nombre de salariés c'est généralement au comptable que revient la gestion des salaires si elle n'est pas confiée « à l'extérieur ».

Prendre conscience que la communication est un problème majeur est une évolution dont nous nous réjouirons, et les bons communicants sont rares en bénévolat. En fait, qu'est-ce que communiquer ? La communication interne et la communication externe ne relèvent pas forcément des mêmes critères. En communication externe, les relations avec la presse et l'infographie relèvent de formations différentes. Pour faire connaître les activités, les missions, voire les besoins des associations, il faut savoir intéresser la presse et présenter ce qui est essentiel ; là encore les connaissances techniques sont nécessaires car la bonne volonté ne suffit plus. Les chargés de communication bénévoles ne sont pas nombreux aujourd'hui, mais une même personne ne peut-elle assurer la communication de plusieurs associations ? En effet, beaucoup d'associations ne communiquent qu'au moment des événements qui ponctuent leur activité. L'aspect périodique ou même occasionnel du besoin permet aussi de se tourner

⁵² Président de France Bénévolat Nantes Atlantique.

vers le « *bénévolat de compétence* » et de s'adresser, par exemple, à des chargés de communication dans les entreprises.

Les juristes sont recherchés pour accompagner la vie de l'association, et dans ce cas l'approche est un peu la même que pour la communication. S'il s'agit de répondre aux besoins exprimés par les adhérents ou les bénéficiaires on peut utilement faire appel à des étudiants en droit qui généralement seront ravis de tester leurs savoirs tout en rendant service ; dans ce cas il faut néanmoins pouvoir compter sur un bénévolat régulier, mais quantitativement les besoins sont alors moins importants.

Enfin, les besoins en nouvelles technologies concernent essentiellement l'informatique et Internet, les besoins en bureautique étant généralement satisfaits depuis quelques années, sauf peut-être dans des domaines précis comme les bases de données un peu complexes ou l'infographie. La mise en place de systèmes informatiques est généralement une action ponctuelle et il faut par la suite avoir une compétence disponible pour un « *dépannage* » occasionnel ; là aussi il peut y avoir mutualisation ou approche auprès d'étudiants. Concernant Internet, les associations sont très conscientes de l'intérêt de communiquer par ce vecteur et, sans grands moyens financiers, recherchent des compétences bénévoles ; c'est un domaine relativement nouveau et, là encore, le savoir se trouve souvent du côté des étudiants.

Ainsi on peut comprendre l'inquiétude des responsables associatifs quant à la recherche de compétences nouvelles qui se sont révélées depuis quelques années. Mais ces associations n'ont pas toutes ces besoins au même moment, et encore moins tout au long de l'année ; il apparaît alors indispensable de « *jouer solidaire* », en imaginant peut-être **des pôles ressources** permettant à « *ceux qui savent* » d'être utiles dans plusieurs associations. C'est une piste à explorer et à mon avis à développer.

III. Comment élargir le bénévolat en France ?

Partons d'une description que Pascal Dreyer a bien voulu nous offrir, issue de son dernier ouvrage sur le sujet. Il est un fin connaisseur de la vie associative, très proche du terrain, de surcroît dans une région Rhône-Alpes riche de traditions et de nombreuses initiatives dans le domaine de « *l'engagement de soi* » qu'il dépeint ici.

1. Etre bénévole aujourd'hui

Par Pascal Dreyer⁵³

Je crois que je n'ai jamais été aussi étonné que le jour où une jeune femme s'est tournée vers moi en me demandant : « *comment puis-je trouver une association dans laquelle m'engager sans me perdre ?* » Elle exprimait la double inquiétude de qui ignore tout du bénévolat : le monde associatif est inconnu car invisible, l'engagement bénévole est dévorateur de temps et d'énergie individuelle. Ces deux représentations ne sont pas fausses mais elles ne rendent pas justice à la nature profonde de l'engagement de soi dans une action et dans un projet, et à ses effets autant pour l'individu que pour la collectivité.

Forces agissantes et représentations du don de soi dans le bénévolat

Homme de bonne volonté et homme bienveillant, le bénévole donne de lui-même à une cause, à une association, à des personnes. Son don de soi prend deux formes : il donne de son temps et de lui-même. Mais les représentations et les forces agissantes qui composent ce don de soi sont parfois antagonistes entre elles : la force agissante du don archaïque ; l'injonction morale de la conception chrétienne du don à autrui ; la logique contractuelle qui caractérise les relations dans les sociétés contemporaines.

Le don archaïque définit la triple obligation de donner, recevoir et rendre, qui assure la circulation des richesses matérielles, sociales et spirituelles au sein d'un groupe humain⁵⁴. Fermé aux étrangers, le cercle du don archaïque produit des perdants. Il réunit ceux qui peuvent donner beaucoup et donc conserver une place éminente en raison des obligations créées et ceux contraints à simplement faire circuler les richesses et à en perdre. Notre engagement se fonde toujours sur cette circularité autosuffisante du don archaïque, enrichie toutefois de deux nouvelles logiques venues se superposer à lui.

⁵³ Pascal Dreyer a travaillé pour Handicap International de 1991 à 2004, notamment comme directeur adjoint. Il a participé à la création de plusieurs associations à Lyon. Il intervient auprès d'entreprises et d'associations sur les questions de handicap, de vieillissement et de dépendance. Il est l'auteur de l'ouvrage ***Etre bénévole aujourd'hui***, collection Vie quotidienne, Marabout, 2006

⁵⁴ Marcel Mauss, ***Essai sur le don, forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques***, in *Sociologie et anthropologie*, Presses universitaires de France, Quadrige 2003

D'une part, dans la culture judéo-chrétienne, le message évangélique brise le cercle du don archaïque. Tout don est premier et sans attente de retour. Celui qui reçoit est ainsi libéré de l'obligation de me rendre et je n'en attends rien. D'autre part, dans nos sociétés, la formulation d'une stricte réciprocité s'inscrit dans des contrats qui formalisent les devoirs et les droits de chacun. Ces contrats, écrits ou non, façonnent aujourd'hui toutes nos relations.

Un bénévole qui s'engage active tour à tour, selon les situations, ses croyances et son histoire, l'une ou l'autre de ces logiques de don pour définir son engagement et pour agir. Que les trois quarts des responsables associatifs se préoccupent aujourd'hui de l'encadrement et de l'animation des bénévoles ne peut que réjouir tous ceux qui auront eu le sentiment de ne pas être bien accueillis en association. Mais il ne s'agit pas tant de « *manager* » les ressources bénévoles que d'être à l'écoute de motivations qui empruntent des voies singulières.

Le désir d'engagement des bénévoles : être pleinement soi avec les autres

La logique du don archaïque est souvent présentée comme négative, car le contre don enferme celui qui reçoit dans une dépendance annihilante. Nous avons tous rencontré des bénévoles qui recherchent dans l'action de l'association la victime qui les confortera dans leur statut social ou personnel. Leur engagement bénévole affirme : « *si je donne, l'autre a bien l'obligation de recevoir ce que je lui donne et de me rendre d'une manière ou d'une autre ce que je lui ai donné.* » Pourtant, une lecture attentive du don archaïque, fait social total, nous rappelle que la motivation profonde de chaque homme est celle d'un engagement total de son être dans un projet, une action, une cause. Combien de bénévoles ne vivent-ils pas l'association comme le lieu où ils peuvent être enfin eux-mêmes, pleinement en relation avec les autres, sans les limitations rencontrées dans le monde du travail ou dans leur famille ?

Ce désir d'engagement dépasse les attentes personnelles et se traduit dans des motivations qui insistent sur le lien entre l'individu et le collectif : « *avoir le sentiment d'être utile et d'agir pour la société* » et s'engager pour la « *cause soutenue par l'association* ». Que ce désir d'engagement dans le collectif soit toujours premier (environ 64%) se traduit également dans l'écart que l'on constate avec les motivations plus personnelles comme « *l'épanouissement individuel* », ou le « *sentiment d'exercer le pouvoir ou des responsabilités* ».

Les attentes des bénévoles en 2007

Si les bénévoles dirigeants trouvent encore leurs marques (souvent à travers l'affirmation de leurs compétences professionnelles plus qu'associatives) au sein des associations, les bénévoles de base éprouvent plus de difficulté. Quelles sont donc leurs attentes ?

□ **Contribuer pleinement au projet associatif** : les responsables associatifs en sont de plus en plus conscients puisque près de la moitié d'entre eux en fait une priorité. Le chemin à parcourir est long mais il y a urgence : la génération « *historique* » des responsables associatifs risque de disparaître sans passer de témoin. Quelques constats : de nombreux bénévoles ignorent tout du projet de l'association dans laquelle ils sont engagés ou découvrent après coup les orientations décidées. Ils affirment aussi ignorer les modes de décision et de fonctionnement de l'association. Les associations ne proposent pas assez à leurs bénévoles (temporaires ou non) de devenir membres actifs.

□ **Que soit améliorée la relation bénévoles / salariés**, car elle ne va pas de soi. La multiplication des statuts au sein des associations, le chevauchement des rôles et des responsabilités n'est pas sans créer nombre de difficultés et de souffrance. Elles peuvent aller jusqu'à la maltraitance des hommes et des femmes engagés, quel que soit leur statut puisque l'insatisfaction est largement partagée par salariés et bénévoles. Pourtant comme le dit cette salariée : « *pour moi, l'arrivée des bénévoles c'est la fête. Parce qu'ils sont beaucoup plus disponibles en temps et aussi dans leur tête, ils écoutent, ont de la patience, ils nous aident à relativiser quand on est dans un moment difficile ou de surcharge. Ils ont le recul nécessaire pour nous aider à trouver des aménagements de notre travail parfois bien précieux et ils nous apprennent des choses.* »

□ **Reconnaître les apports et la place des bénévoles dans le projet associatif.** Cette question est centrale pour l'avenir. Le « *management des ressources bénévoles* », centré sur les risques, est encore défaillant ou inapproprié. Parce qu'il se situe à l'intersection de l'individuel et du collectif, du particulier et de l'universel, le bénévole ne peut pas être traité comme un salarié. La « *reconnaissance* » de ce rôle spécifique prendra la forme d'un accompagnement à la prise de responsabilités nouvelles et sera encouragée par la reconnaissance des salariés pour la place tenue et les responsabilités assumées.

Ces différentes modalités permettront seules de tisser ce que Paul Ricœur a défini comme « *l'échange mutuel* »⁵⁵, un échange qui n'existe pas assez, ou plus, dans un grand nombre d'associations, car long et exigeant à mettre en œuvre.



Comment donc élargir le bénévolat en France ? Dominique Thierry présente ici trois voies complémentaires qui se construisent sur les trois périodes du parcours d'une vie : pendant la période de formation initiale, il insiste sur le public étudiant dont l'engagement bénévole mérite d'être mieux reconnu et

⁵⁵ Paul Ricœur, *Parcours de la Reconnaissance, trois études*, Collection Les essais, Stock, 2004

considérablement encouragé. Sachant que c'est en amont, et tout particulièrement chez les jeunes de 15 à 18 ans, que se construisent les premières expériences en termes de responsabilité, mais nous y reviendrons dans des études ultérieures ; pendant la vie improprement nommée « *active* » et qu'il vaudrait mieux nommer « *professionnelle* », il fait référence à un très important rapport que France Bénévolat a publié ; lors de l'entrée dans ce que l'on pourrait nommer « *la vie active post-professionnelle* », il montre tout l'intérêt de l'anticipation et de la transition douce vers des activités socialement reconnues.

2. *Publics cibles : nécessité d'une « pédagogie de l'engagement »*

*Par Dominique Thierry*⁵⁶

En prenant beaucoup de précautions, car les définitions et les modes d'enquêtes ne sont pas identiques, certains pays de « *référence* », que l'on pourrait qualifier « *d'excellence* », ont des taux d'engagement bénévole supérieurs à ceux de la France : parfois près du double comme le Canada, les USA, l'Angleterre, les Pays-Bas... Les explications socio-historiques sont assez stabilisées et convergentes : culture protestante contre culture catholique, rôle de l'Etat différent et moins exclusivement opérateur de l'intérêt général, entreprises plus impliquées dans la Cité...

Si on en reste à ces constats, on se situe sur le registre de la fatalité : « *C'est comme cela, c'est la culture...* ». Or, les Français ne sont pas moins généreux que les citoyens de ces pays ; ils l'ont prouvé maintes fois. Donc, renversons la question : « *A quelles conditions, pourrait-on augmenter le taux d'engagement bénévole, déjà significatif, et – rêvons un peu – doubler à long terme, c'est-à-dire à l'horizon de 20 ou 30 ans, le taux d'engagement de nos compatriotes ?* »

Ces pays de référence (voir l'exemple de l'Angleterre à la fin de cet ouvrage) ont tous agi simultanément, collectivement et dans la durée (plus de 50 ans au Canada) **sur 3 leviers** :

- ☞ Une implication du système éducatif (qui du coup mérite véritablement son nom !) pour un apprentissage à l'engagement précoce des enfants et des étudiants ;
- ☞ Une implication des entreprises pour encourager, faciliter, accompagner, et reconnaître l'engagement de leurs salariés ;
- ☞ Un accompagnement des retraités pour une bonne transition entre le travail et la retraite et un appui leur permettant de trouver un nouvel équilibre dans lequel leur besoin d'utilité sociale sera reconnu et valorisé.

⁵⁶ Vice Président de France Bénévolat.

L'identification de ces 3 leviers a d'ailleurs incité France Bénévolat à développer trois concepts spécifiques : « *Les Relais du bénévolat étudiant* », « *Les Relais du bénévolat en entreprise* » et « *Les Relais en Caisses de Retraite et organismes de seniors* ». Ils font aujourd'hui l'objet de prototypes expérimentaux intéressants, et nous sommes encore très loin de la généralisation mise en œuvre dans ces pays de référence.

L'engagement étudiant

Contrairement à des idées reçues, le taux d'engagement est à peu près équivalent chez les jeunes que dans les autres tranches d'âges⁵⁷. Les jeunes - notamment les étudiants - sont aussi généreux de leur temps que les autres catégories sociales, sous des formes qui leur sont propres ; ceci contredit les discours à la mode sur l'égoïsme et la montée de l'individualisme ambients. Il semblerait même que le bénévolat augmente chez les étudiants, alors qu'il reste globalement stable dans l'ensemble des Français. Doit-on se contenter de cette situation « *naturelle* », globalement réconfortante ? Quels sont les enjeux de cet engagement étudiant ? Y a-t-il des spécificités et des conditions particulières à ce développement ?

Les trois enjeux du développement de l'engagement étudiant

□ Pour la vie étudiante et la solidarité au sein de la communauté étudiante : trop de préjugés empêchent encore la compréhension des engagements des jeunes et des étudiants. Contrairement à des idées acquises, la vie associative est extrêmement développée dans les milieux étudiants et y assure des fonctions irremplaçables de lien social, d'intégration et de solidarité, malgré les risques toujours présents de communautarisme. Comme dans les autres catégories sociales ou les autres tranches d'âges, comme l'indique de façon très pertinente, un rapport de Guillaume Houzel⁵⁸, on passe d'un engagement militant à un engagement plus contractuel, où l'étudiant engagé priviliege d'abord l'action et son résultat lisible, avant la cause et le Projet associatif.

□ Un enjeu pédagogique : encore trop souvent perçu comme présentant le risque de « *distraire des apprentissages fondamentaux* », l'engagement des étudiants dans la vie associative et dans la solidarité commence à être perçu par certains responsables pédagogiques comme un élément fondamental de la formation : montage et animation de projets, travail d'équipe, résolution de problèmes, prise de parole, culture du résultat... Evidemment, ces apprentissages correspondent à des compétences indispensables dans toutes les situations professionnelles. Seule la vision « *ringarde* » de nos approches pédagogiques françaises, académiques et déductives, empêche une accélération de cette plus grande intégration entre engagements et pédagogie. Heureusement,

⁵⁷ 25% des moins de 30 ans, pour une moyenne générale de 26%. INSEE Première n° 946 de Février 2004.

⁵⁸ *Les engagements bénévoles des étudiants*, La Documentation Française, 2003.

on peut déceler des évolutions et des premières expériences intéressantes dans plusieurs Universités (Evry, Bourg en Bresse ...) ou Grandes Ecoles (Ecole des Mines de Paris, ESC La Rochelle, IEP Paris...). Les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou la mise en place « *d'unités d'enseignement* » (UE) spécifiques sur la vie associative sont bien sûr des moteurs de cette évolution très positive.

□ Un enjeu d'éducation à la citoyenneté : le Canada constitue à cet égard une référence de choix ; les élèves y sont incités, parfois de façon obligatoire, à prendre un engagement associatif au sein du « *Programme d'action communautaire* ». Cet engagement fait partie intégrante du processus éducatif, au même titre que les apprentissages plus classiques. Les Canadiens ont en effet découvert que bien des processus éducatifs précoces vont ensuite jouer tout au long de la vie. D'où l'enjeu très important représenté à la fois par le développement de la vie associative chez les jeunes et par l'intégration de jeunes dans les associations « *dites d'adultes* » ou plus instituées.

En France, on peut espérer que les nouvelles lois sur le Volontariat Associatif et sur le Service Civil Volontaire, au-delà de la sécurisation juridique de la situation des volontaires, vont fortement inciter à cet engagement pour une durée limitée. Il doit permettre aux jeunes, en particulier à la sortie des études et avant d'entrer dans la vie professionnelle, un engagement au service de la Société et un apprentissage « *au vivre ensemble dans la différence* ».

Les spécificités de l'engagement étudiant

□ Des rythmes spécifiques : il est évident que les étudiants qui acceptent de s'engager bénévolement dans la vie associative le font selon les rythmes universitaires : plutôt d'octobre à avril, éventuellement un peu l'été ; plutôt en fin d'études, ou au moins en fin de cycle. Vouloir et accepter des étudiants dans une association, c'est à l'évidence tenir compte de ces rythmes et trouver des activités compatibles avec ceux-ci.

□ Des investissements par nature temporaire : la vie étudiante est par définition temporaire, ou du moins on peut l'espérer ! Derrière ce truisme, il faut accepter que les étudiants s'investissent au plus pour quelques années, et penser correctement à la suite, à la transition, et à la transmission d'expérience. En entreprise, on qualifierait ces processus de « *gestion prévisionnelle des ressources humaines* ». De ce point de vue, la « *démarche de projet* » est plus adaptée que la notion de « *fonctionnement permanent* » ; l'association devra donc travailler par projets, les identifier, en formuler collectivement les cahiers des charges et en déléguer partiellement ou totalement les responsabilités de mise en œuvre... tous exercices extrêmement profitables, mais pas nécessairement répandus dans les pratiques associatives au quotidien !

□ Le droit à l'autonomie et à la responsabilité : intégrer des jeunes dans une association ne doit pas être considéré comme l'apport de forces supplétives non payées. Le risque d'instrumentalisation est évident. Les jeunes doivent y être reconnus dans leur spécificité, avec leurs visions, leurs analyses et leurs modes d'action. En particulier, il est tout à fait essentiel de leur déléguer des responsabilités, d'où tout l'intérêt de l'approche par projets déjà évoquée.

Par ailleurs, et ceci est une évidence, des étudiants peuvent apporter des compétences nouvelles peu développées dans l'association : maîtrise de l'informatique et d'Internet, montage de manifestations, développement de réseaux externes, rédaction de documents...

L'implication des entreprises

Ce sujet a été largement abordé au travers d'une étude menée en partenariat avec « *Volunteer* » sous le titre « *Le bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat* »⁵⁹. Elle a été présentée le 1^{er} Juin 2006 dans le cadre d'un colloque et elle est librement accessible à partir du site www.francebenevolat.org .

Retraite et bénévolat

Dans toutes les enquêtes menées auprès de retraités, la grande majorité des interviewés exprime **le besoin d'avoir des activités socialement reconnues, de « servir à quelque chose »**. C'est même souvent le choix et la mise en œuvre de ces nouvelles activités, au sein d'un nouvel équilibre de vie, qui marquent la fin du « *deuil social du travail rémunéré* ». Ces activités peuvent relever, soit de la solidarité familiale (l'appui aux enfants, aux petits-enfants, aux descendants), soit de ce qui s'appelle le bénévolat informel ou de proximité (la solidarité et la convivialité de quartier), soit enfin du bénévolat institué qui, en France, passe le plus souvent par le bénévolat associatif, compte tenu de la place toute particulière qu'y tiennent les associations.

Ce réinvestissement est d'autant plus facile que la personne s'est constituée un capital de lien social dans son parcours de vie, en dehors même des relations professionnelles. Faute de l'avoir fait suffisamment avant le départ, c'est tout un retissage qui est à refaire. L'implication des retraités dans des activités socialement utiles a donc un double effet positif : pour eux, dans ce que certaines institutions de retraite commencent à appeler « *la prévention sociale* » ; pour la collectivité, par les effets du développement du lien social et de la solidarité. Quand ils témoignent, les bénévoles redécouvrent d'ailleurs, souvent sans le savoir, le concept « *du don et du contre don* » très ancré dans toutes les civilisations traditionnelles et très bien mis en exergue par Marcel

⁵⁹ *Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat* Octavie Baculard, fondatrice de *Volunteer*, agence conseil en mécénat participatif, www.volunteer.fr – Juin 2006.

Mauss⁶⁰. Sur un registre plus collectif, sans vouloir implicitement tenir un discours normatif sur la nécessité d'avoir un engagement « *pour être un bon retraité* », **il est clair que la reconnaissance de la place des retraités dans la Société passe par la reconnaissance de leur utilité sociale.**

L'une des grandes craintes, pas totalement infondée, des retraités pour s'engager dans le bénévolat associatif est d'être impliqué sans limites et de retrouver toutes les contraintes de la vie professionnelle⁶¹. Du coup, **beaucoup de retraités hésitent et finalement ne s'engagent pas.** Ils craignent de retrouver un niveau de contraintes identique à celui du travail, d'autant plus pervers qu'il se situe souvent sur un registre culpabilisant : la noblesse de la « *Cause* » justifiant tous les investissements et le « *sans limite* », puisque le retraité est censé n'avoir rien à faire !

Dans l'autre sens, on constate les échecs complets de certains de ces nouveaux bénévoles qui se précipitent dans le bénévolat, dans une démarche occupationnelle, pour compenser le vide de l'entrée en retraite ou pour reproduire en milieu associatif les schémas de pouvoir et d'organisation qu'ils ont connus dans l'entreprise.

Déceler les motivations profondes, faire comprendre la spécificité associative, s'approprier le Projet associatif, trouver le bon équilibre entre l'engagement et les autres centres d'intérêt légitimes, faire comprendre que l'animation de bénévoles n'a rien à voir avec le management de salariés... constituent des processus d'apprentissage, **d'autant plus longs et plus aléatoires que ce « *nouvel entrant* » a peu connu la vie associative auparavant.**

Des contraintes et des responsabilités pour le monde associatif

Le monde associatif a un besoin constant, à la fois de plus de bénévoles, et de bénévoles aux compétences de plus en plus pointues. Il ne saura pas attirer et fidéliser ces nouveaux bénévoles⁶², s'il ne sait pas s'adapter aux attentes, aux rythmes et aux différentes caractéristiques sociologiques de chacune de ces catégories : jeunes, actifs salariés, demandeurs d'emplois, nouveaux retraités...

Il est donc indispensable que le monde associatif ne considère pas ses bénévoles comme une ressource taillable et corvéable sans limite, parce que non rémunérée et sans statut juridique, mais comme une richesse humaine mobilisée dans une relation équilibrée où chacun doit trouver son compte. Il est indispensable de ne pas introduire de hiérarchie de valeur entre les différentes catégories de bénévoles (les dirigeants, les militants, les réguliers, les occasionnels...), même

⁶⁰ *Essai sur le don*, Marcel Mauss (1923)

⁶¹ Avec la représentation symbolique du petit doigt qu'on met dans la machine et de tout le corps qui y passe ensuite ! Pour en savoir plus, voir *L'entrée en retraite : nouveau départ ou mort sociale ?* Dominique Thierry Editions Liaisons (2006)

⁶² LA FONDA parle excellemment de « *nouveaux entrants* »

si ces catégorisations sont indispensables pour mieux cerner et mieux comprendre le phénomène du bénévolat.

En somme, « *le bénévole régulier est un bénévole occasionnel que l'association a su éléver !* ». Derrière cette belle expression de Bernard Vitre, Délégué Régional Bretagne de France Bénévolat, la place des associations, quant à leur responsabilité en matière de pédagogie de l'engagement est bien posée. Il conviendrait à cet égard de rappeler que **si on recrute un salarié, on aide un bénévole à s'engager** ! Les processus sont radicalement différents.



3. De nouvelles formes d'engagement bénévole

Nous présentons ici deux formes d'engagement nouvelles et très utilement complémentaires du bénévolat traditionnel. Nous tenons tout particulièrement à mettre en lumière ces deux formes modernes de bénévolat. D'abord parce qu'elles méritent d'être saluées et reconnues. Ensuite et surtout dans la mesure où elles peuvent permettre à des personnes assez peu disponibles, compte tenu du point où elles en sont dans leur parcours de vie, de participer aussi à des actions bénévoles et citoyennes très utiles à l'intérêt général et aux projets portés par les associations.

Il s'agit **du « bénévolat de compétences »** qui permet d'intervenir ponctuellement en appui d'un projet défini par une association et mobilisant des savoir-faire clairement identifiés. Et du **« bénévolat en ligne »** qui permet à une personne d'intervenir à distance, généralement au moyen d'Internet...

Depuis notre première édition en 2004, nous suivons avec un grand intérêt la belle initiative de *Passerelles & Compétences*. Nous avons pu ainsi mesurer son succès et nous souhaitons donner ici un coup de chapeau à l'équipe de Patrick Bertrand, efficace, sympathique et généreuse. Après un quinquennat d'existence, elle a souhaité faire un premier point, et réalisé une étude dont les résultats sont vivifiants : 60% des bénévoles engagés dans cette démarche de missions ont connu *Passerelles & Compétences* par le bon vieux « *bouche à oreille* » qui a pris une forme nouvelle pour faire grandir ce cercle d'acteurs, calmement mais sûrement. Et puis quelques idées reçues sont utilement bousculées dans les lignes qui suivent.

Le « bénévolat de compétences » : créateur de richesse sociale

Par Patricia Lavaud⁶³

Volontariat de compétences ? Bénévolat de missions ? Aujourd’hui « *bénévolat de compétences* ». Quelle que soit l’expression, l’idée initiée et mise en œuvre par l’association *Passerelles & Compétences* est toujours la même : fédérer des bénévoles offrant gracieusement leurs compétences aux associations de solidarité dans le cadre de missions ponctuelles. « *Très concrètement, Passerelles & Compétences⁶⁴ définit avec l’association son besoin en compétences et trouve, parmi le millier de bénévoles inscrits, le plus apte et le plus motivé pour remplir cette mission. Communication, juridique, comptabilité, ressources humaines, conseil en stratégie... les besoins sont variés. Plus de 400 missions ont ainsi été réalisées depuis l’origine de l’association, il y a 5 ans* » précise Patrick Bertrand, notre président et fondateur.

L’originalité de cette nouvelle forme de solidarité : faire le lien entre les besoins ponctuels des associations et les désirs d’engagement des salariés, mais surtout et avant tout amener des « *bénévoles qui s’ignorent* » à apporter leurs compétences à une action de solidarité. "Beaucoup de gens sont pris par leur travail. Ils aimeraient bien s’engager, valoriser leur savoir-faire, mais ne le font pas par manque de temps, ou parce qu'ils craignent d'être entraînés trop loin", témoigne Nicolas Bruneteaux, 34 ans, responsable en ressources humaines dans un grand groupe. Pour les associations, à qui on demande d'être de plus en plus professionnelles, "c'est génial", affirme Nathalie Marvaldi, présidente de Théodora, qui fait venir des clowns dans les hôpitaux pour enfants. "Je souhaitais monter un dossier de recherche de fonds mais je ne savais pas comment m'y prendre, et là, j'ai eu une directrice de communication d'une banque française qui a travaillé bénévolement pendant un an", se félicite-t-elle.

Souvent séduits par les associations qu'ils aident, les bénévoles continuent à les suivre, une fois la mission remplie. "J'ai aidé quatre associations mais je reste en contact avec l'une d'elles, quand un problème se pose, je donne un conseil. La règle du jeu, c'est de soutenir sans prendre la place des bénévoles permanents", souligne Michel Pierre Méjane, directeur d'une agence de communication. "Zup-de-co", qui construit des parcours de réussite de jeunes issus des quartiers, a bénéficié de trois experts différents à sa création en mars 2005. Son fondateur François Benthane continue à les appeler lorsque des problèmes se posent.

Après 5 années d’existence et un succès croissant, l’équipe de *Passerelles & Compétences* avait décelé certaines tendances comme par exemple, la progression des femmes, candidates au bénévolat de compétences, et a voulu en

⁶³ Responsable de la communication de l’association nationale *Passerelles & Compétences*.

⁶⁴ www.passerellesetcompetences.org

savoir plus sur ses bénévoles : qui sont-ils ? quelles sont leurs motivations ? comment ont-ils entendu parler de *Passerelles & Compétences* et comment en parlent-ils autour d'eux ? ... Une enquête⁶⁵ menée auprès des bénévoles entre mai et octobre 2006 apporte des éléments inédits et bouscule quelque peu les idées reçues sur le bénévolat :

- ☞ « *Le bénévolat, c'est pour les personnes sans activité professionnelle* » : 80% des bénévoles de *Passerelles & Compétences* exercent une activité professionnelle rémunérée et ont entre 25 et 45 ans.
- ☞ « *Le bénévolat, c'est souvent une affaire de femmes* » : 54 % des bénévoles impliqués dans le bénévolat de compétences sont des hommes.
- ☞ « *Le bénévolat concerne surtout les célibataires qui n'ont pas de charge de famille* » : 68% des répondants sont mariés et ont des enfants. Parmi ceux-là, seuls 8% ont un seul enfant, une majorité ont deux enfants, certains ayant plus de quatre enfants à charge.

Les autres enseignements de cette analyse sociologique révèlent que le bénévolat de compétences n'est pas seulement un phénomène « *parisien* ». En effet si la majorité des bénévoles étudiés vivent à Paris, ville d'origine de *Passerelles & Compétences*, l'ouverture d'une antenne sur Lyon depuis plus d'un an montre une croissance forte de cette activité dans la région Rhône-Alpes. Et les autres ouvertures dans des villes de province telles que Valenciennes, Lille ou Poitiers - Niort montrent les fortes potentialités d'extension nationale. Un projet pourrait bientôt voir le jour à Nantes.

□ L'analyse des discours des membres rencontrés lors d'entretiens individuels permet de mettre en avant cinq sources principales de motivation pour ce type de bénévolat :

Le besoin de sens : le besoin de sens et d'utilité personnelle s'exprime principalement en opposition à une réalité insatisfaisante. Ainsi certains expriment cela par rapport à la perte de sens et de repères dans le monde du travail « *c'est un monde que j'aime bien car on y trouve souvent davantage de sens que dans l'entreprise ... en tout cas les valeurs sont portées et incarnées* ». Pour d'autres c'est aussi une façon de lutter contre le risque de repli sur soi. Au delà du sens, les bénévoles expriment un besoin de valorisation personnelle, pour donner de la valeur à ce qu'ils font, sentir que cela peut être utile.

Une logique altruiste ou éthique : ceux qui sont dans cette logique expriment surtout un souci d'aider l'autre « *si on fait du bénévolat c'est qu'on aime les*

⁶⁵ Enquête coordonnée par **Sandrine Fdida**, responsable Etudes et Projets et menée à partir d'un questionnaire envoyé à l'ensemble des bénévoles et d'entretiens sur Paris et Lyon. Résultats présentés au cours d'une conférence organisée le 30 janvier 2007 sous le thème « ***Le bénévolat de compétences, créateur de richesse sociale*** ». Ils sont accessibles par le lien suivant : <http://www.passerellesetcompetences.org/pages/Etudes.htm>

gens ». Au-delà apparaît un besoin de justice sociale où transparaît une orientation éthique : « *ça ne peut pas marcher que par l'Etat et le système public, ni que par le capitalisme et les entreprises, ça marche aussi par le don de soi, la gratuité et le bénévolat* ». L'engagement bénévole peut aussi rejoindre une volonté de défendre des convictions.

Le besoin de découverte : le fait de sortir de son environnement habituel « *j'avais envie de faire du bénévolat en dehors de mon activité professionnelle* », pour découvrir d'autres organisations, avec d'autres personnes « *ce que je recherche dans le bénévolat c'est rencontrer d'autres personnes !* ».

Le respect d'une tradition familiale : parfois, des valeurs familiales ancrées favorisent l'engagement de l'individu dans le bénévolat, sans qu'il soit forcément motivé par des convictions propres à le faire « *j'ai baigné là-dedans, mes parents ont toujours été dans des associations ... C'est vraiment normal de donner.* »

La poursuite d'une finalité professionnelle ou sociale : pour certains, l'engagement dans une association est en ligne avec une finalité professionnelle ou sociale avec le souci de développer un réseau local « *et puis par ailleurs ce qui m'intéressait c'est que c'était une façon également de mieux connaître le réseau professionnel de Lyon ...* ».

□ Et au-delà de ces motivations à donner de son temps, pourquoi **particulièrement** via *Passerelles & Compétences* ?

L'originalité du concept : la recherche d'adéquation entre compétences professionnelles et besoins associatifs ciblés est perçu comme un concept novateur, original, pragmatique et utile. Il s'inscrit dans la sphère de la solidarité, permettant d'agir pour un monde meilleur et contre les déséquilibres sociaux. Il acquiert donc une valeur politique et sociétale. « *Le concept original du cadeau de compétences* », ... « *projet novateur permettant de s'impliquer pour un monde meilleur, en optimisant sa valeur ajoutée et ses disponibilités* ».

La souplesse de l'engagement : l'engagement ponctuel est adapté à des contraintes de disponibilité, il permet de concilier vie professionnelle et bénévolat. Il offre une liberté d'engagement : « *permettre à des professionnels de donner de leur temps sur une période de courte durée et en valorisant leurs compétences. Et en plus, offrir la possibilité d'accepter ou de refuser les offres* ».

La notion de « compétences » mise en avant : mettre à profit gratuitement ses compétences, transmettre, valoriser et apporter une expertise, répondre à un souci d'efficacité avec un impact immédiat sont des sources de motivation souvent exprimées. « *Concilier la volonté de s'engager et une approche en mode projet, concentrée sur des compétences professionnelles plutôt que sur le seul don de temps* ».

Une image de professionnalisme : l'approche, la méthode, l'engagement moral demandé, le niveau « *d'exigence métier* » sont perçus comme professionnels et sont valorisés comme un gage de sérieux et de confiance. « *Passerelles & Compétences a une organisation méthodique et une éthique rigoureuse* ».

Une diversité de contacts, vers plus d'ouverture : la variété et la diversité des contacts, des associations, des missions est un atout et répond à un besoin de découverte et d'ouverture. « *Passerelles & Compétences permet de connaître de nombreuses associations ... la diversité des missions possibles... une grande ouverture sur le milieu associatif en général* ».

□ Comment le phénomène « *Passerelles & Compétences* » s'est-il développé ? Par une approche innovante en matière de communication : « **du bouche à oreille subi au bouche à oreille nourri** » : depuis 5 ans, cette démarche s'est révélée être le principal moyen de connaissance de *Passerelles & Compétences*, et sa principale source de recrutement de bénévoles. Cette étude montre que 60% des personnes interrogées ont connu *Passerelles & Compétences* par recommandation, via ce bouche à oreille.

Les individus engagés, qui en parlent autour d'eux, sont le principal moyen de communication pour informer, échanger, recruter de nouveaux bénévoles. Avec peu de moyens de communication, il est ainsi possible d'agir en tenant compte de la réalité de ce bouche à oreille, des réseaux sociaux, en écoutant ces acteurs et en tentant de leur apporter des informations adaptées et des réponses.

Pour conclure, le bénévolat de compétences intéresse tout professionnel quelque soit son genre et son statut social ou familial. Les bénévoles ont tous en commun la volonté de s'engager et d'agir dans la société pour répondre à un besoin de sens, d'éthique ou de diversité. Cette nouvelle forme de bénévolat permet de mêler engagement social et pragmatisme efficace (apporter son expertise à des structures qui en ont besoin).

Dans le contexte actuel riche de débats, alors que nous nous questionnons sur la France de demain et sur notre projet de société pour l'avenir, la question de la citoyenneté peut être abordée sous un autre angle. Le développement du bénévolat de compétences témoigne d'un phénomène de société émergent qui ne demande qu'à se multiplier...

C'est la traduction d'une nouvelle forme de citoyenneté qui s'exprime ainsi : une transformation sociale voulue et faite par des « **gens ordinaires** » qui souhaitent être acteurs de la société d'aujourd'hui et de demain et apporter ainsi leur « *pierre* » à l'édifice en faisant **ce qu'ils aiment et savent faire**, au-delà de toute notion de rentabilité.



L'Internet malin : Le bénévolat en ligne

Par Nathalie Choiseau⁶⁶

Nouveau lien de solidarité et nouvelle forme d'engagement, le bénévolat en ligne est une contribution bénévole qui s'effectue via Internet. Cet engagement ne requiert pas la présence physique du bénévole, ce qui offre des opportunités d'intervention à une communauté élargie de citoyens, tant au niveau national qu'international. Les actions de bénévolat en ligne sont donc complémentaires des engagements sur le terrain. Elles contribuent à renforcer les capacités et les moyens d'agir de la société civile, notamment en faveur des actions de solidarité. Elles permettent de répondre à des besoins ponctuels, ou permanents, des organisations de solidarité nationale et internationale, et plus généralement des organisations à but non lucratif (associations, fondations, universités, institutions...).

Le bénévolat en ligne pour quels objets ?

Les besoins exprimés par ces organisations peuvent concerner tous les secteurs d'activité, et tous les domaines de compétences, dès l'instant où le « *produit* » de la contribution du bénévole peut transiter via Internet : conseil (juridique, comptable, stratégique, en matière de communication...) ; traduction (supports pédagogiques, documentation, documents d'information et de communication, sites Internet...) ; graphisme (création d'une charte graphique, affiche évènementielle, flyers, animation multimédia...) ; nouvelles technologies (création de Blog, de wiki (espaces collaboratifs), développement d'application web, maintenance...) ; documentation (recherche documentaire, fiche d'information thématique...) ; communication (article, plaquette, revue de presse, communiqué de presse...) ; musique (création d'environnement sonore).

Ce mode d'intervention peut aussi permettre à un ou plusieurs bénévoles d'organiser des mises en relations au bénéfice d'une association, de favoriser la recherche de nouveaux membres, de nouveaux soutiens ou de nouveaux donateurs. Tous les types d'initiatives sont ainsi imaginables...

Qui peut ainsi s'engager ?

Le bénévolat en ligne permet aussi à un public élargi de s'engager : par exemple les jeunes, les personnes à mobilité réduite, et plus généralement, toute personne qui souhaite s'engager pour une action mais qui n'a pas nécessairement les moyens personnels ou professionnels pour gérer son temps de bénévolat au sein même d'une organisation (horaires de travail incompatibles, enfants en bas âge, contraintes logistiques liées à la situation géographique du lieu de vie ...).

⁶⁶ Responsable du réseau et du site www.betobe.org

L'avantage considérable de cette forme d'intervention est le choix discrétionnaire laissé au bénévole, quant à ses horaires d'engagement, dans le cadre collaboratif établi avec l'association bénéficiaire. Les bénévoles gèrent totalement leur temps d'engagement : leur contribution peut être de quelques heures, quelques jours ou quelques semaines. Elle peut aussi être durable s'il s'agit d'une « *veille* », ou d'une disponibilité continue sous forme de conseils chaque fois que c'est nécessaire. Pour devenir bénévole en ligne, il suffit de disposer d'une adresse Internet pour communiquer et transmettre sa contribution.

Le bénévolat en ligne peut être mis à contribution durant toutes les phases des projets. La « *cybersolidarité* » est ainsi en « *devenir* ». De nombreuses synergies, relations et liens sont à explorer et à développer. Les opportunités qui se dessinent permettent aussi d'imaginer des collaborations inédites favorisant les coopérations Nord-Nord, Sud-Sud, Sud-Nord, Nord-Sud alors... « *soyons créatifs explorons les possibles...* »

Le réseau betobe.org⁶⁷

C'est un réseau de solidarité internationale de bénévolat en ligne. Ce site organise des mises en relation entre des porteurs de projets (associations, ONG, universités, fondations...) et des bénévoles (étudiants, salariés, retraités...), lesquels s'engagent sur la base de leurs compétences professionnelles ou personnelles. Toute organisation à but non lucratif peut s'y inscrire comme bénéficiaire et ouvrir des missions ; toute personne souhaitant s'engager sur une mission de bénévolat en ligne peut s'y inscrire comme bénévole. L'accès et l'utilisation du site sont **entièvement gratuits**. Le site est accessible en français, en anglais et en espagnol, et le sera en arabe et en italien courant 2007.

Mise en relation : mode d'emploi

Si une offre et une demande de compétence correspondent (*matchent*), le bénévole en est informé par email. S'il souhaite s'engager, il peut alors présenter en ligne sa candidature. L'organisation bénéficiaire est informée de cette candidature par email ; à partir de son espace personnel elle a accès à l'ensemble des fiches personnelles des bénévoles candidats à sa mission et peut alors valider les candidatures qu'elle retient. C'est ensuite à l'organisation bénéficiaire et au bénévole de définir librement et directement les modalités de leur collaboration.

Une fois la mission terminée, les partenaires ont la possibilité de publier un rapport de mission, un récit d'expériences, de poster des documents dans le fond documentaire... Outre ces mises en relation, *betobe* offre en effet des espaces de gestion, de partage d'informations, de publication et de statistiques à l'ensemble de ses membres.

⁶⁷ Prononcer « *bitoubi* », dès lors que cette formule est anglo-saxonne.

Première étape réussie

Le réseau a été mis en ligne en janvier 2006, il compte actuellement plus de 100 associations et près de 300 bénévoles ; plus de 60 missions ont été proposées en un an. Les bénévoles sont répartis dans 40 pays, sur tous les continents. Les organisations bénéficiaires sont réparties dans une dizaine de pays différents ; la moyenne d'âge des bénévoles n'a pas varié depuis le lancement du site (33 ans), la proportion femmes (46%) hommes (54%), non plus. Le réseau *betobe* a été le premier bénéficiaire des contributions en ligne. En effet, six bénévoles d'Argentine, des États-Unis, de France, de Grande Bretagne et du Mexique ont participé pendant 2 mois à la traduction du site en anglais et en espagnol.

Par delà la réussite de la mission (atteinte des objectifs), le bénévolat en ligne nous a permis de monter une équipe internationale. Tous les bénévoles sont entrés en relations croisées pour la répartition des tâches : cohérence du vocabulaire et des lexiques utilisés, corrections, relecture, etc... La nature des relations engagées entre les uns et les autres est semblable à celle des missions in situ.⁶⁸

Et maintenant ...

Nous travaillons sur une deuxième version tenant compte des usages observés durant la première année. La version 2 est prévue courant 2007, avec des améliorations relevant des procédures de validation des candidatures de bénévoles et de la clôture des missions : publication de rapports de mission ou de récits d'expérience. Ce que nous notons également ce sont les difficultés pour certaines associations à exprimer clairement leurs besoins. Suite à des échanges avec plusieurs organisations qui travaillent sur le bénévolat, nous pouvons dire qu'il s'agit d'un constat général et nous pensons qu'il faut renforcer l'accompagnement des associations dans ce domaine. *betobe* est le premier réseau francophone de bénévolat en ligne. Ce type de réseau existe déjà dans des pays d'Amérique du nord (Canada et US), ainsi qu'au sein d'organisations internationales. Lié aux nouvelles technologies, le bénévolat en ligne est une idée nouvelle⁶⁹. Il peut être considéré comme un mode d'action émergent qui laisse présager des opportunités d'usage de coopération innovantes.



⁶⁸ La mission a également permis à une bénévoile de valoriser cette expérience et de postuler à un poste de traducteur au sein d'une agence des Nations-Unies. D'autres missions ont été réalisées, telles que la réalisation d'une revue de presse pour une organisation internationale, la traduction d'une brochure (4 pages) du français vers l'anglais, du conseil en droit du travail, droit social et droit des associations.

⁶⁹ Elle est encouragée par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative et présentée dans la nouvelle plaquette « **Bénévoles** » diffusée fin 2006. http://www.associations.gouv.fr/article.php3?id_article=473

L'organisation *betobe* encourage également le développement de réseaux locaux de bénévolat en ligne (au niveau de quartiers, municipalités, départements ou régions ...). Pour ce faire, elle s'engage à distribuer gratuitement le code source du site à tout organisme sans but lucratif qui souhaite développer un réseau local de ce type. L'équipe du CerPhi prend donc l'initiative, en lien avec France Bénévolat et *Passerelles & Compétences*, d'organiser une mise en relation pour que des conseils généraux ou des conseils régionaux intéressés puissent construire un tel réseau expérimental.⁷⁰

Il ne faut surtout pas croire que bénévolat de compétences ou ce bénévolat en ligne sont réservés à quelques personnes dotées d'un savoir-faire à la fois très recherché et très pointu. Avec un peu d'imagination et de volonté, les associations trouveront rapidement de multiples sujets permettant de mobiliser très largement des savoir-faire de toute nature, et concernant le plus grand nombre d'acteurs.

Nous avions ainsi évoqué dans notre édition 2006⁷¹ la belle aventure du *Décrypton*, organisée par l'Association Française contre les Myopathies. Elle avait mobilisé 75.000 bénévoles en 2002, mettant leur ordinateur à la disposition des chercheurs sur le génome humain, pour lutter contre les maladies génétiques rares, et réaliser la description et la comparaison des 550.000 protéines du monde vivant. Nous évoquons cette année la forte mobilisation réussie par « *Noé Conservation* » et le Muséum national d'histoire naturelle, pour faire avancer la connaissance sur l'évolution des papillons en France. Et de nous souvenir à l'occasion de cette jolie réflexion d'une bénévole : « *lorsque j'étais petite, je croyais que les bénévoles étaient des papillons...* ».

L'observatoire des papillons

Par Coralie Beltrame⁷²

Avec leur grande diversité et leurs exigences écologiques variées, les papillons sont de précieux indicateurs de la qualité de notre environnement. Mais vu le faible nombre de biologistes professionnels, le suivi de la biodiversité repose sur *les observateurs bénévoles*. La participation de chacun est importante !

« *Noé Conservation* » et le Muséum national d'Histoire naturelle, en partenariat avec la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme, ont lancé en 2006 un « ***Observatoire des Papillons des Jardins*** »⁷³. Ouvert à tous⁷⁴, il permet de

⁷⁰ Sont aussi encouragées les pratiques de bénévolat de compétences en ligne dans les entreprises qui développent des actions de mécénat de compétences.

⁷¹ ***La France bénévole 2006*** – CerPhi – p 49 et s.

⁷² Chargée de Programme Flore et Insecte à « *Noé conservation* »

⁷³ Relayé par les magasins Gamm Vert

⁷⁴ Toutes les informations pour participer à l'Observatoire sont sur www.noecconservation.org

rassembler puis d'analyser les observations collectées dans les jardins. C'est la première expérience de « *science participative* » en France.

Les français se sont montré enthousiastes puisque la première année a été un large succès : **14 695** personnes se sont inscrites. En tout, 4 059 jardins ont été suivis régulièrement et plus de **406 000** données ont été collectées à travers toute la France.

Cet engouement est sûrement dû, en partie, à la simplicité du protocole : les observateurs s'inscrivent par Internet, comptent les papillons dans leur jardin de mars à novembre et entrent leurs données en ligne à la fin de chaque mois. Il n'y a pas d'engagement. Il n'est pas non plus nécessaire d'être un expert en la matière : les espèces ou groupes d'espèces suivis sont simples à reconnaître et des guides d'identification sont disponibles gratuitement sur Internet.

Que sait-on de ces observateurs réguliers de papillons ? 57 % d'entre eux vivent à la campagne, 29 % en zone périurbaine et 14 % en zone urbaine, une répartition à mettre en relation avec le plus faible nombre de jardins en ville. On note aussi de fortes disparités selon les zones géographiques. Les régions où la participation a été la plus forte sont l'Ile-de-France, la région Rhône-Alpes, les Pays de la Loire et la Bretagne.

Les nombreuses données ont d'ores et déjà été analysées par les scientifiques. Ils ont pu ainsi dresser un bilan de la répartition et du cycle de vie des espèces suivies. Il devrait servir d'état initial pour suivre les évolutions futures des populations. « *L'Observatoire des Papillons des Jardins* » a donc permis de mettre en place un véritable réseau de surveillance national des espèces communes de papillons de jour en France. C'est un outil capital pour comprendre les dynamiques écologiques et pour construire, dans les prochaines années, des actions adaptées à la protection des papillons et de la biodiversité en général.



IV. Au-delà de nos frontières : l'exemple de l'Angleterre

Régulièrement, fidèlement depuis 3 ans, nous portons maintenant un regard sur « *le bénévolat ailleurs* » ! Après le Canada et la Suisse : cette année l'Angleterre. Ce sont d'ailleurs très largement ces comparaisons avec des pays de référence et d'excellence en matière de promotion et de développement du bénévolat qui ont permis à France Bénévolat de déterminer sa stratégie, ses objectifs et ses méthodes d'action⁷⁵.

En toile de fond, les « *Charities* »

Au Royaume-Uni, les charities font partie du paysage. Elles sont porteuses des valeurs de la société et d'une longue tradition. Le vocable « *charity* », qu'on peut traduire par « *œuvre de bienfaisance* », recouvre des réalités très diverses⁷⁶. Aussi bien des petites structures visant la satisfaction de besoins locaux, et dotées de peu de moyens, que de grosses structures, très connues, qui gèrent d'importants budgets. Les « *charities* » peuvent aussi prendre des formes juridiques très diverses et complexes. Cependant, elles oeuvrent toutes dans le secteur caritatif. Leur objectif : la lutte contre la pauvreté et toutes les formes de détresse financière et morale. Leur dénominateur commun : *l'intérêt public en dehors de tout intérêt gouvernemental et commercial*. Les « *charities* » font l'objet d'un enregistrement auprès de la « *Charity Commission* » en contrepartie d'avantages fiscaux. Le rôle de cette commission va bien au-delà. Elle est aussi chargée de contrôler, de réguler et de donner confiance au public dans la transparence de la bienfaisance. Elle dispose pour cela de moyens d'enquête et d'un pouvoir de sanctions. La « *Charity Commission* » doit aussi faire en sorte que les « *charities* » agissent le plus efficacement possible. C'est un centre de ressources très documenté et très fréquenté, il dispense des conseils par téléphone, sur son site Internet⁷⁷ et sur place.

Le bénévolat : une priorité pour le gouvernement britannique

Il considère que le bénévolat doit contribuer au service public et affiche clairement sa volonté de le soutenir et de le développer. Il lance régulièrement de grandes opérations nationales comme l'« *experience corps* » en 2001 dont l'objectif était de recruter, en 3 ans, 250 000 personnes de plus de 50 ans pour

⁷⁵ Le travail, résumé ici, a été mené par **Eliane Goudet** sous la direction de Dominique Thierry. La version intégrale est en ligne sur www.francebenevolat.org

⁷⁶ Le Congrès annuel du National Council of Voluntary Organisations (NCVO) qui s'est tenu à Londres en février 2006 fait état de 169 000 *charities* en 2004 (en augmentation de 28 000 depuis 2000). Voir l'article de la CPCPA http://crica.asso.fr/actu/europe/breve_actuvieassograndebretagne090306.html

⁷⁷ www.wfac.org.uk

donner de leur temps. Par ailleurs, il porte une grande attention au management des bénévoles et accompagne la mise en place de standards qualité. Il reconnaît et soutient l'indépendance du secteur bénévole, veille à la transparence des fonds qu'il dispense, consulte le secteur bénévole et promeut des relations de travail efficaces. Depuis 1998, les relations entre le gouvernement et le secteur bénévole reposent sur des conventions ayant pour objet un soutien mutuel, le respect réciproque, la responsabilité et l'utilisation de guides de bonnes pratiques du bénévolat.

Un accent tout particulier est mis sur le **bénévolat des jeunes** déjà très développé en Angleterre. En 1999, une grande campagne nationale, le « *millenium* » visait à encourager les jeunes de 16 à 24 ans à consacrer 200 heures par an au bénévolat. Plus récemment, une commission spécifique du ministère de l'Intérieur a été mise en place et des groupes de travail ont été constitués dans tout le pays en coopération avec les agences de « *Student Volunteering England* » (SVE), pour donner un cadre aux activités et à l'engagement des jeunes.

De nombreuses structures d'appui aux « *charities* » et au bénévolat

Parmi elles, « *Charities Aid Foundation* », « *National Council of Voluntary Organisation* » sont assez généralistes. Sur le sujet particulier du bénévolat, outre « *Student Volunteering England* », on peut citer « *Institut for volunteering research* » créé en 1997. Il étudie le bénévolat dans toutes ses composantes et sous des formes diverses⁷⁸ : programmes d'études et de recherche, enquêtes, audits... ; l'organisation « *Investing in volunteer* » a mis en place une « *démarche qualité* » labellisée : à partir d'une dizaine d'indicateurs, elle accompagne les « *charities* » dans le management de leurs bénévoles et la mise en place de mesures d'accueil, d'orientation, de fidélisation...

Certaines structures se sont spécialisées dans l'accompagnement des entreprises qui proposent des actions de bénévolat à leurs salariés : « *Business in the Community* », « *Community Service Volunteer* »... Les employeurs anglais sont en effet de plus en plus intéressés par le bénévolat de leur personnel, soit pendant le temps de travail, soit hors du temps de travail. Les actions menées reposent sur un partenariat tripartite entre l'employeur, les salariés et les bénéficiaires des services rendus (une école, un hôpital, une équipe de football...). Ceci dans l'intérêt bien compris de chaque partie prenante.

Dans ce contexte rapidement brossé, 20,2 millions de britanniques déclarent avoir fait du bénévolat au moins une fois dans l'année et parmi eux 13,2 au moins une fois par mois. Des chiffres bien supérieurs à ceux de la France.

⁷⁸ « *Investing in volunteer* » propose même un logiciel qui permet aux organisations de disposer de statistiques sur leurs bénévoles. Il centralise les données des organisations utilisatrices du logiciel pour mettre en lumière les tendances lourdes du bénévolat.

Sommaire

<i>Introduction</i>	5
<i>I. Au-delà des statistiques : les difficultés</i>	6
1. <i>Que disent les experts ?</i>	6
2. <i>Bénévoles moins disponibles, plus volatiles, associations plus nombreuses</i>	7
3. <i>Une forte attente des Français</i>	9
4. <i>La mutualisation des informations avec nos partenaires</i>	10
<i>II. L'opinion des responsables associatifs</i>	11
1. <i>Le profil des dirigeants associatifs</i>	12
2. <i>L'opinion des responsables associatifs : une démarche novatrice</i>	13
3. <i>Les ressorts des engagements des responsables associatifs</i>	15
4. <i>L'opinion des responsables associatifs sur le bénévolat</i>	25
5. <i>Les premiers résultats de notre baromètre</i>	27
6. <i>La gestion des ressources humaines bénévoles par les associations</i>	30
<i>Les priorités des associations</i>	30
<i>L'encadrement et l'animation des bénévoles</i>	32
<i>Les compétences les plus recherchées</i>	34
<i>III. Comment élargir le bénévolat en France ?</i>	38
1. <i>Etre bénévole aujourd'hui</i>	38
2. <i>Publics cibles : nécessité d'une « pédagogie de l'engagement »</i>	41
<i>L'engagement étudiant</i>	42
<i>L'implication des entreprises</i>	44
<i>Retraite et bénévolat</i>	44
<i>Des contraintes et des responsabilités pour le monde associatif</i>	45
3. <i>De nouvelles formes d'engagement bénévole</i>	46
<i>Le « bénévolat de compétences » : créateur de richesse sociale</i>	47
<i>L'Internet malin : Le bénévolat en ligne</i>	51
<i>L'observatoire des papillons</i>	54
<i>IV. Au-delà de nos frontières : l'exemple de l'Angleterre</i>	56



**Associations, besoin d'aide ?
Des milliers de bénévoles ne demandent
qu'à vous prêter main-forte.**

SOCIAL - SANTÉ - ÉDUCATION - CULTURE - ENVIRONNEMENT - SPORT - HUMANITAIRE

France Bénévolat est un réseau de 180 points d'accueil qui conseillent et orientent les bénévoles potentiels vers les associations adaptées à leur profil, leurs centres d'intérêt et leurs motivations. Les Centres France Bénévolat apportent également leur aide aux associations dans la gestion de leurs ressources humaines bénévoles : encadrement, fidélisation, formation.



Dernières publications du CerPhi

Panorama de la vie associative dans l'Ain, mars 2007
à la demande du Centre du Bénévolat des Pays de l'Ain

Panorama de la vie associative en Seine-Saint-Denis, février 2007
à la demande de l'Association Pavillonnaise pour la Jeunesse et la Culture

La générosité des Français, novembre 2006
En partenariat avec l'Association Française des Fundraisers

La France associative en mouvement, octobre 2006
Préface du ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative
Avant-propos de la présidente du Conseil national de la vie associative

Panorama de la vie associative dans le Rhône, octobre 2006
à la demande du Conseil Général du Rhône

Enquête sur l'opinion des responsables associatifs, septembre - décembre 2006
En partenariat avec la MAIF, le cabinet KPMG, la Caisse d'Epargne, France Bénévolat,
jeveuxaider.com et de très nombreuses associations et relais en région

La France Bénévole, mars 2006
En partenariat avec France Bénévolat et de nombreuses associations nationales

**Associations et bénévolat en mouvement à Paris,
dans le Val d'Oise, en Seine-et-Marne, en Essonne**, décembre 2005 à mars 2006
En partenariat avec France Bénévolat

Donner son sang en France, mai 2006
En partenariat avec l'Etablissement Français du Sang

Le don d'organes dans les Côtes d'Armor, novembre 2005
En partenariat avec FRANCE ADOT 22

Le Morbihan associatif en mouvement, octobre 2005
En partenariat avec la Direction départementale de la jeunesse et des sports
et l'URSSAF du Morbihan

Sapeur-pompier volontaire : courage et générosité, juin 2005

Ma plus belle carte : le don d'organes, juin 2005

Générosités en Europe, mai 2005

Les Dames de cœur, mars 2005

Le CerPhi propose une nouvelle forme de « panorama de la vie associative d'un département ». Un exemple peut être consulté sur www.cerphi.org avec le département de l'Ain.



Le Groupe Macif, assureur des associations et des bénévoles.

S'investir dans une action citoyenne et altruiste au cœur d'une association répond aux valeurs d'engagement et de solidarité qui animent le Groupe Macif.

Le Groupe Macif a donc créé des contrats d'assurance pour les associations et pour les bénévoles. Renseignez-vous auprès d'un de nos conseillers qui est à votre écoute dans l'un des 530 points d'accueil Macif.

Liste des points d'accueil sur www.macif.fr

UNE NOUVELLE SOLUTION POUR LE REPAS DES BENEVOLES ET DES VOLONTAIRES

Afin de reconnaître l'existence et de permettre l'essor des formes d'engagement comme le bénévolat et le volontariat au sein des associations, un cadre législatif a été créé pour que les personnes volontaires soient reconnues et protégées et que les associations agissent en toute sécurité juridique. **La loi du 23 mai 06 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif** répond à cette volonté avec la création d'un statut de volontaire associatif ainsi que la création de deux dispositifs associés : « les titres-repas du volontaire associatif » et les « chèques-repas du bénévole ».



Le « **titre-repas du volontaire** » peut être distribué par **l'association ou la fondation reconnue d'utilité publique agréée à ses personnes volontaires**. Quant au « **chèque-repas du bénévole** », **les associations régulièrement constituées** peuvent en attribuer à leurs bénévoles après en avoir adopté le principe par délibération en assemblée générale. Ces deux titres fonctionnent sur le modèle du titre-restaurant.

Fort de son expertise dans la mise à disposition de **solutions innovantes pour les associations**, les entreprises et les collectivités notamment avec son produit phare Ticket Restaurant®, **Accor Services a créé et développé, dès début 2007, le Ticket Restaurant® Bénévoles et Volontaires**.

Les associations et les fondations reconnues d'utilité publique peuvent désormais proposer aux bénévoles ou aux volontaires qui agissent pour elles, des titres de paiement pour leur repas avec une prise en charge à 100%.

Ces deux titres de restauration sont exonérés de toutes charges* pour l'association ou la fondation et d'impôts pour le volontaire ou le bénévole.

Ils apportent la même simplicité et liberté d'utilisation que les Ticket Restaurant®, soit un réseau d'acceptation de 164 000 établissements de restauration en France (boulangeries, traiteurs, restauration rapide...).

Acteur de tout premier plan dans les services, les actions et les engagements de Accor Services peuvent en outre s'appuyer sur l'implication du groupe Accor, tant dans le domaine de l'aide humanitaire, de l'aide à l'insertion des jeunes et des personnes handicapées, et du développement durable.

* dans la limite de la législation en vigueur

**Pour plus d'informations sur le Ticket Restaurant® Bénévoles et Volontaires,
Contactez le 01.57.63.63.00
www.ticketrestaurant.fr**

Banquier de référence de l'économie sociale, la Caisse d'Epargne accompagne au quotidien près de 240 000 associations clientes, grâce à 300 collaborateurs spécialisés.

Disposant d'une **offre adaptée** et d'une **véritable expertise** dans ce secteur, la Caisse d'Epargne a en outre développé de nombreux outils d'informations gratuits pour les associations. Que ce soit à travers son site www.associatis.com ou sa collection de guides-conseils (disponibles en agence et téléchargeables sur le site), la Caisse d'Epargne propose aux associations des informations pratiques d'ordre financier, juridique, fiscal, etc., mais également de nombreux renseignements sur la vie du monde associatif.

Partenaire depuis 4 ans de la *France Bénévole*, la Caisse d'Epargne a aussi marqué son attachement aux valeurs véhiculées par le bénévolat en choisissant pour thématique « le bénévolat à l'honneur » lors du 11^e Concours Ecureuil Association. Ce concours, consacré en 2007 à la solidarité, récompense chaque année une centaine d'associations aux niveaux national et régional et met en lumière les valeurs communes au monde associatif et à la Caisse d'Epargne : proximité, engagement et développement. Pour en savoir plus : www.caisse-epargne.fr



CAISSE D'EPARGNE



Votre projet nous tient à cœur

Fort de son implication et de sa connaissance des associations, KPMG*, soutient le CerPhi dans la réalisation de son analyse annuelle de la France bénévole.

**Dirigeants, élus d'associations,
parce que la transparence de votre association est la clé de votre pérennité,**

les équipes du Secteur non marchand de KPMG S.A, au-delà de la justification de l'utilisation des fonds publics, œuvrent quotidiennement au développement et à la pérennisation du monde associatif :

- En aidant à clarifier la gestion de vos différentes ressources
- En contribuant à optimiser votre fonctionnement et votre gouvernance
- En attestant ou en clarifiant votre information financière
- En concevant des services qui résultent de leur expérience et de leur écoute des associations
- En jouant un rôle de conseil dans le cadre de leur mission
- En vous accompagnant dans votre démarche d'évaluation

Retrouvez l'observatoire KPMG « Transparence et Associations » dans les publications de www.kpmg.fr

- Premier cabinet d'audit, d'expertise comptable et de conseil