



Synthèse
Paris, le 26 mars 2010

**Regards croisés
sur le bénévolat de compétences,
catalyseur de solidarité**
Une étude réalisée par *Passerelles & Compétences*

Sommaire

A propos de <i>Passerelles & Compétences</i>	p.3
Introduction	p.4
I. Le bénévolat de compétences : par qui ? pour qui ?	p.4
II. Les motivations et réassurances à la pratique du bénévolat	p.5
III. L'image de <i>Passerelles & Compétences</i>	p.7
IV. Des attentes de part et d'autre	p.8
V. Le recrutement : le bouche à oreille, un mode de communication privilégié	p.8
Conclusion	p.9



A propos de *Passerelles & Compétences*

Passerelles & Compétences a pour vocation de **promouvoir le bénévolat de missions, une nouvelle forme de solidarité au service des associations.**

Depuis 8 ans, *Passerelles & Compétences* fédère des bénévoles offrant gracieusement leurs compétences aux associations de solidarité dans le cadre de missions ponctuelles au travers de 8 antennes en France : Ile-de-France, Lyon, Niort, Poitiers, Nantes, Strasbourg, Bordeaux et Grenoble.

Quelques chiffres de *Passerelles & Compétences* :

- **2300** bénévoles potentiels
- **692** missions réalisées
- **450** associations partenaires
- **503** relais
- **8** antennes régionales : Ile-de-France, Lyon, Niort, Poitiers, Nantes, Strasbourg, Bordeaux et Grenoble

Introduction

Les résultats de l'enquête 2006 menée auprès des bénévoles ont incité *Passerelles & Compétences* à compléter sa démarche en interrogeant également les associations. Ce regard plus systémique permet de mesurer plus précisément l'impact de son action, celle du bénévolat de compétences.

Pour cerner au mieux ce qu'est le bénévolat de compétences aujourd'hui en France, la synthèse de l'étude menée entre octobre 2008 et juin 2009 est présentée en abordant les thèmes suivants :

- qui cela concerne-t-il ?
- quelles sont les motivations ?
- quelle est l'image perçue ?
- quelles sont les attentes ?
- recrutement et engagement : comment ?

I. Le bénévolat de compétences : par qui ? pour qui ?

Par qui ?

Par tous ! Tout un chacun peut être amené à un moment de sa vie à faire du bénévolat de compétences : chacun d'entre nous peut s'engager et soutenir ceux qui en ont besoin. Cependant, quand il s'agit du bénévolat de compétences, le portrait général du bénévole va à l'encontre des idées reçues telles que :

C'est pour les personnes sans activité professionnelle, essentiellement les femmes et surtout les célibataires qui n'ont pas de famille à charge.

L'étude montre en effet que :

- **81% des bénévoles exercent une activité professionnelle** rémunérée et ont entre 25 et 45 ans.
- **65% des bénévoles ont un statut de cadre** dans la même proportion qu'en 2006.
- **57% des bénévoles** impliqués dans du bénévolat de compétences sont **des hommes** ; ils étaient 54% en 2006.
- **50% des répondants sont mariés et ont des enfants** (vs 68% en 2006) et parmi ceux-là 66% ont trois enfants ou plus.

Pour qui ?

Pour toutes les associations ! Elles peuvent faire appel au cours de leur développement ou lors d'une mission spécifique à des experts les guidant de manière professionnelle et efficace dans leurs choix et leurs actions.

Toutefois, nous distinguons trois types de profils de responsables associatifs faisant appel au bénévolat de compétences :

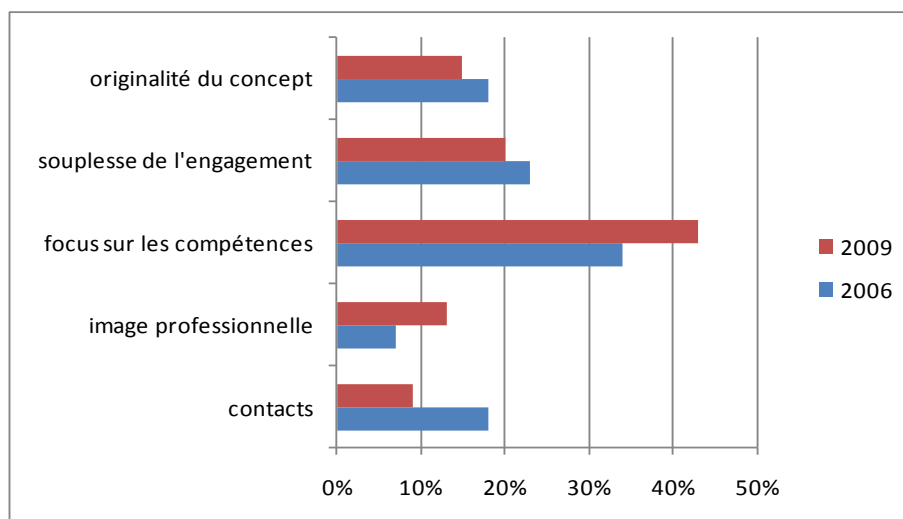
- **« le traditionnel »** : assez peu porté à innover, tester ou s'aventurer, il reste dans des schémas existants. Interpellé par le bénévolat de compétences, il a besoin d'être rassuré sur la manière dont cette forme de solidarité peut aider son association. Il s'agit pour lui *« d'aider, faire avancer, bien faire, ne pas se tromper »*. Outre la compétence, c'est la personnalité du bénévole qui joue : il *« faut qu'il se mouille »* et qu'il prenne en compte les *« soucis de l'association »*.
- **« le rationnel »** : il recherche l'utilité, la performance, le meilleur rapport efficacité/coût ou efficacité/temps. Pour répondre à un besoin de compétences, il met en concurrence différents moyens et structures. Il veut répondre à un besoin. Pour lui, un discours professionnel, un processus clair et la réactivité sont des notions importantes.
- **« l'engagé »** : il recherche l'utilité et la moralité, il veut professionnaliser le monde associatif. Intégré et très actif dans différents réseaux, il fait souvent appel à ses connaissances. Il est exigeant sur la qualité du travail fourni par le bénévole. Il s'inscrit dans le temps, a besoin d'échanges, voire d'accompagnement.

II. Les motivations et réassurances à la pratique du bénévolat

D'une façon générale, le bénévole de compétences souhaite mêler quête de sens et développement de compétences. L'analyse en 2006 mettait en lumière cinq sources principales de motivation au bénévolat qui restent d'actualité en 2009 :

- **le besoin de sens et une meilleure connaissance de soi** : *« Au cours d'une mission, on peut découvrir plein de choses sur soi-même dont on ne se doutait pas, en retirer une ouverture d'esprit plus large, une meilleure connaissance de soi, de son vrai système de valeurs »* ; *« Le bénévolat c'est quelque chose de concret, c'est donner sens à ma vie. »*
- **une logique altruiste ou éthique** : *« Pour moi c'est plus un apport, je n'attends pas de retour. »* ; *« Je suis assez libre, j'aime bien utiliser mon temps libre pour les autres. »*
- **le besoin de découverte** : *« Des gens comme eux, ils n'étaient pas dans mon univers, je n'aurais jamais pu les connaître. C'est une ouverture sur un monde et des sujets que je ne connaissais pas. »*
- **le respect d'une tradition familiale** : *« L'engagement associatif est un choix facilité par ma culture familiale : famille engagée, qui par exemple a accueilli des enfants Chiliens dans les années Pinochet »* ; *« Nous sommes très réactifs à l'injustice »*.

On observe la même permanence dans les motivations spécifiques au bénévolat de compétences, avec les ratios suivants en 2009 :



De leur côté, les associations souhaitent véritablement agir en professionnels. Elles ont recours au bénévolat de compétences pour répondre à un besoin précis lié à un développement d'activité : *«Ça fournit une aide précieuse »* ; *« Faire appel si on a identifié un besoin, si on y voit une utilité »* ; *« Un bénévolat qui fait appel à des actifs, plus proches de la réalité, plus dynamiques »*. Par ailleurs, les responsables associatifs interrogés indiquent apprécier l'apport d'un regard extérieur qui est toujours salutaire.

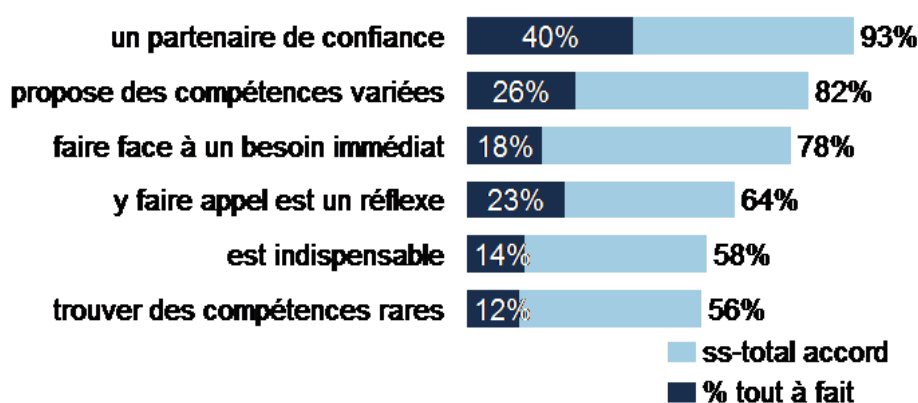
La pratique d'un bénévolat de compétences vient ainsi compléter le bénévolat classique de membres permanents défenseurs d'idées et d'engagements qui font vivre l'association au quotidien.

III. L'image de Passerelles & Compétences par les associations

La grande majorité (92%) des associations ont une bonne image de *Passerelles & Compétences* qui salue « la nouveauté et l'excellente initiative », la pertinence de la « mise en relation de bénévoles avec des besoins professionnels d'associations ».

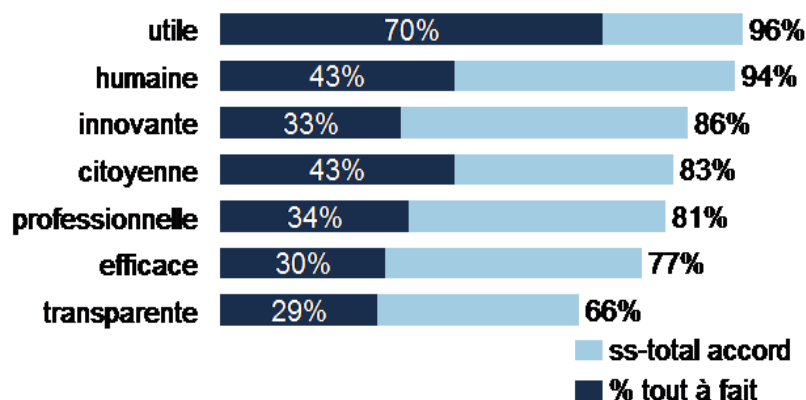
Comme le montre le graphique ci-dessous *Passerelles & Compétences* est perçue comme un partenaire digne de confiance :

Perception de l'association



Et les qualificatifs les plus plébiscités pour la caractériser sont « *utile* » et « *humaine* » :

Qualificatifs pour l'association



Enfin, notre étude révèle que les associations sont globalement satisfaites de la prestation de *Passerelles & Compétences* (7,3 sur 10) et même si parfois les associations aimeraient voir plus de facilité ou de rapidité à trouver la compétence requise elles apprécient particulièrement le contact avec la passerelle et le rapport qualité-prix.

III. Des attentes de part et d'autres

Du côté des bénévoles

L'une des attentes fortes des bénévoles est de capitaliser sur les connaissances et les expériences acquises au cours d'une mission afin de pouvoir s'en servir dans d'autres contextes. Parmi les propositions faites, certains optent pour la rédaction de 'fiches méthodologiques' permettant de synthétiser et réutiliser les méthodes d'une mission à une autre. D'autres, pour des échanges d'expériences moins formels, à l'image de ceux déjà lancés sur certains réseaux sociaux, tel que Viadeo.

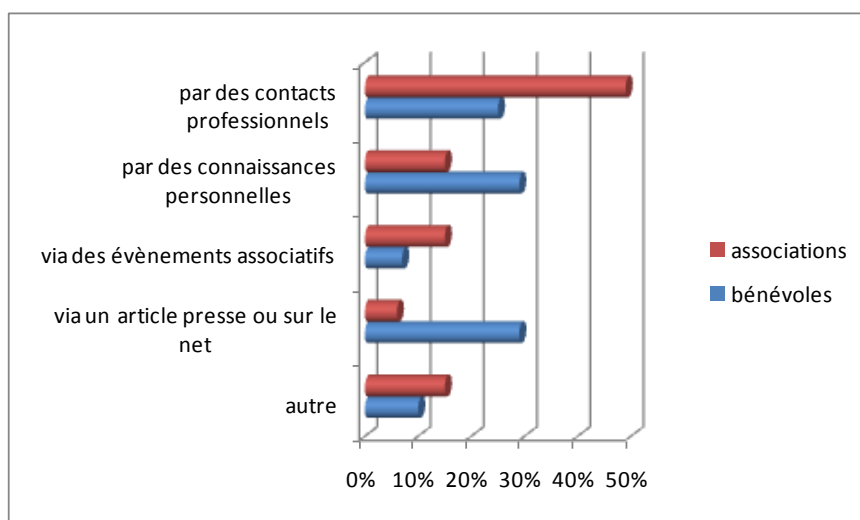
Du côté des associations

Pour certaines, le concept de bénévolat de compétences est encore assez flou et des questions restent en suspens : « Jusqu'à quel investissement en temps peut-on demander à un bénévole ? Sur plusieurs mois ? » ; « Faire ou faire faire ? » ; « Comment utiliser ce type de bénévoles ? ». D'autres aimeraient trouver les moyens de pallier les limites de l'intervention ponctuelle du bénévole professionnel : « Il faudrait pouvoir transférer les compétences d'un bénévole pro à un régulier, j'ai besoin de quelqu'un qui tient le fil rouge » ; « Ne pourrait-on pas imaginer de discuter avec un expert pendant 1 heure ? ».

Tout s'opère dans la définition de la mission et la sélection du candidat. Dans cet engagement conjoint, le candidat comme l'association se trouvent ou se retrouvent pour mener ensemble des actions solidaires efficaces. Les engagements d'une entité, la personnalité des uns et des autres font que toutes ces expériences humaines sont constructives et répondent aux besoins de chacun.

IV. Recrutement : le bouche à oreille, un mode de communication privilégié

La communication en réseau traditionnel et le bouche à oreille restent, pour le bénévole comme pour l'association, le mode de recrutement privilégié : près de 80% des bénévoles en parlent à leurs proches et 64 % des associations y ont recours par une connaissance.





En 2006, l'étude montrait que 60% des personnes interrogées avaient connu *Passerelles & Compétences* par recommandation via le bouche à oreille.

En 2009, ce sont 79% des bénévoles interrogés qui déclarent avoir conseillé *Passerelles & Compétences* à d'autres personnes. Le fait d'avoir expérimenté le bénévolat de compétences, d'avoir vécu cette expérience, renforce encore davantage cette propension à communiquer autour de soi.

De même, les responsables associatifs sont à 92% prêts à recommander le bénévolat de compétences auprès de leur entourage personnel ou professionnel. La recommandation peut se faire de manière informelle, par oral lors de rencontres ou de manière plus construite par l'envoi d'un mail par exemple. Ceci a d'autant plus d'impact lorsqu'on analyse la manière de fonctionner des associations en réseau : elles sont 66% à déclarer participer à des salons ou rencontres locales et 56% à être abonnées à des newsletters.

Conclusion

Passerelles & Compétences contribue activement au développement du bénévolat de compétences en France en offrant la possibilité à une nouvelle catégorie de la population de s'engager auprès des associations. Son organisation rigoureuse et méthodique, sa maîtrise de la gestion de l'activité humaine a permis de concevoir des « passerelles » entre le bénévole de compétences et l'association.

Cette nouvelle forme de bénévolat permet aujourd'hui à des jeunes cadres actifs de s'engager et de contribuer à la construction de la société de demain.

L'essor de *Passerelles & Compétences* et du bénévolat de compétences démontre que toutes les catégories de la population, à leur manière, font en sorte d'agir de façon dynamique et positive pour améliorer la situation de tout un chacun et notamment des plus démunis. Cet élan, en période de crise, montre qu'il y a de bonnes raisons d'espérer et de croire en l'humanité.

Chaque individu est acteur de la société d'aujourd'hui et de demain. Face aux nombreux défis sociétaux de ce nouveau siècle, nous possédons tous un petit élément de la solution. Collectivement, nous pouvons faire évoluer durablement la société. Nous savons comment faire, et nous pouvons le faire. Faisons-le maintenant !