



LE BENEVOLAT EN ANGLETERRE.

France Bénévolat a décidé, en fonction de ses moyens et pour autant que nous arrivions à trouver des informations pertinentes, de rédiger une série de monographies sur le développement du bénévolat dans un certain nombre de pays de référence.

Nous nous sommes fixé un double objectif : améliorer nos propres pratiques et alerter les acteurs externes (pouvoirs publics, monde associatif, entreprises...) sur des points remarquables de politiques dont ils pourraient utilement s'inspirer.

Une première monographie a été publiée en 2004 sur le Canada. Nous avons le plaisir d'en publier une seconde sur l'Angleterre.

Le lecteur voudra bien noter que, hormis un état des lieux au niveau du Royaume Uni, les pages qui suivent concernent l'Angleterre au sens strict du terme (les démarches en Ecosse ou en Irlande sont proches mais gardent leur spécificité).

Cette monographie a été réalisée par Eliane Goudet, avec l'appui de Dominique Thierry et de Monique Mitrani.

Avril 2005.

I. SITUATION ET TENDANCES

1- L'ETAT DES LIEUX DU BENEVOLAT

Deux enquêtes nationales sur le bénévolat ont été menées au Royaume Uni, l'une en 1991 et l'autre en 1997. Cette dernière n'a pas fait l'objet de mise à jour.

Les deux enquêtes adoptent une définition identique, communément admise et reconnue :
Le bénévolat est une activité menée pendant un temps non rémunéré au profit de personnes ou de groupes autres que (ou en plus) de proches parents et au profit de l'environnement.

Est à noter un problème de sémantique, de traduction, concernant un seul terme anglais « *volunteer* », contre deux termes en français, qui n'ont pas la même signification : *bénévole* et *volontaire*.

En 1997, 48% de la population du Royaume Uni était engagée dans un bénévolat formel, soit près de 22 millions de personnes (pratiquement 50% d'hommes et 50% de femmes), soit environ deux fois plus qu'en France.

Entre 1991 et 1997 le bénévolat a légèrement fléchi.

Par contre, les bénévoles qui s'investissent consacrent davantage de leur temps au bénévolat : 2,7 heures/semaine en 1991, 4 heures/semaine en 1997, ce qui représente plus de 85 millions d'heures.

A noter que, selon une enquête d'Eurostat, dont les chiffres ne se recoupent que très «approximativement» avec ceux-ci, les Français consacraient, globalement et en moyenne, plus de temps que les Anglais. Si ces chiffres sont fiables, le taux de bénévolat inférieur des Français serait en quelque sorte compensé par un temps consacré au bénévolat plus important.

En 1997, les retraités sont plus nombreux qu'en 1991.

Cependant, d'une manière générale, le bénévolat se pratique surtout dans la force de l'âge et devient moins intense à l'âge de la retraite.

En comparant les deux enquêtes, on constate que les jeunes sont moins nombreux en 1997 qu'en 1991. En effet, leur participation est comparable à celle de 1981.

En 1997, les principaux secteurs du bénévolat sont : le sport, l'éducation, la religion, la santé, le bien-être social/sécurité sociale. Le sport vient en tête.

L'altruisme, comme l'intérêt personnel, nourrissent les motivations des bénévoles.

Les jeunes visent, en particulier, l'opportunité de développer leurs compétences.

En 2004, la promotion du bénévolat s'appuie souvent sur cette attente.

Le recrutement des bénévoles se fait dans le cercle familial, parmi les amis, au travail, par le truchement d'attaches religieuses, au cours de manifestations etc., la bouche à oreille restant l'un des meilleurs moyens.

On constate une forte corrélation entre l'engagement et l'appartenance à un groupe socio-économique.

Les actifs sont plus tentés par le bénévolat que ceux qui sont exclus du marché du travail.

Il semblerait que les bénévoles s'engagent plus volontiers sur des projets limités dans le temps.

Une minorité de bénévoles (18%) ont bénéficié d'une formation. Parmi eux 93% se disent satisfaits ; 95 % de ceux qui n'ont pas reçu de formation estiment que ce n'est pas nécessaire.

75% des personnes interrogées indiquent qu'il y a toujours quelqu'un dans leur organisation pour les soutenir et les conseiller. 83% d'entre elles sont satisfaites de ce soutien.

D'une façon générale, on retrouve des tendances et des points de vue qui nous sont familiers en France.

La quasi totalité des personnes interrogées (90%) pense qu'une société qui pratique le bénévolat est une société responsable.

70% pensent que les bénévoles offrent quelque chose que l'Etat ne peut procurer : « *les bénévoles sont comme des amis pour ceux qu'ils aident, ils croient à ce qu'ils font, ils s'investissent dans leur travail* ».

Cependant, certains estiment que si le gouvernement faisait face à ses responsabilités, il n'y aurait pas besoin de bénévolat. Par ailleurs, certains remarquent que lorsqu'on bénéficie d'un service bénévole, on se sent dépendant et d'autres sont d'avis que les bénévoles sont moins efficaces que les salariés.

En termes de management du bénévolat et d'organisation, des progrès ont été enregistrés : Davantage d'organisations remboursent aux bénévoles les frais que ceux-ci engagent pour mener à bien leur mission ; des organisations plus nombreuses témoignent aux bénévoles la reconnaissance qui leur est due.

Mais les enquêteurs mettent en garde contre l'autosatisfaction : en effet, 75 % des bénévoles ne sont pas toujours satisfaits de la façon dont leur travail est organisé.

2-LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LE SOUTIEN AU BENEVOLAT

Le gouvernement britannique affiche sa volonté de soutenir et développer le bénévolat. Il considère que le bénévolat est une *priorité*. (Le Chancelier de l'Echiquier a déclaré que 2005 serait l'année du bénévolat du Royaume-Uni).

Ainsi, le gouvernement confirme son intérêt à ce que le secteur bénévole ait la capacité de contribuer davantage au service public. Dans cette perspective, notamment, il porte une grande attention au management des bénévoles et il soutient 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.

Il lance des opérations telles, par exemple :

- le « millenium » en 1999 (encouragement des jeunes de 16 à 24 ans à consacrer au bénévolat 200 heures par an)
- « l'expérience corps » en 2001 (visant le recrutement en trois ans de 250 000 personnes de plus de soixante ans pour donner de leur temps à leur communauté)
- le « challenge des jeunes bénévoles » en 2003 (visant la mobilisation de 1200 jeunes, peu argentés et en fin de scolarité, au service de la communauté pendant une année en contrepartie d'une aide financière).

Notons que les relations entre le gouvernement et le secteur bénévole reposent, depuis 1998, sur des conventions ayant pour objet un soutien mutuel, le respect réciproque, la responsabilité et l'utilisation de guides de bonnes pratiques du bénévolat.

Rien n'est imposé ; toutes les mesures prescrites ne peuvent être mises en application que par la volonté des acteurs.

II. EN TOILE DE FOND, UNE DONNEE INCONTOURNABLE ET SPECIFIQUEMENT ANGLAISE, « LES CHARITIES » (Œuvres de bienfaisance)

Un long chemin a été parcouru en termes de bienfaisance et de solidarité depuis la «*poor law*» de 1834 régissant l'aide de l'Etat (1).

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 » recouvre des réalités très diverses :

Celles de petites structures visant la satisfaction de besoins locaux et dotées de peu de moyens aussi bien que celles de grosses structures, très connues, qui gèrent d'importants budgets.

En 1999, le revenu des charities approchait les 18 milliards de livres ; pour 70% d'entre elles, le revenu était inférieur à 10 000 livres (2).

Les charities peuvent prendre des formes juridiques très diverses et complexes.

Elles font l'objet d'un enregistrement auprès de la « CHARITY COMMISSION » en contrepartie d'avantages fiscaux. (en 1999 plus de 180 000 charities étaient enregistrées (2))

Elles ont pour objectif la lutte contre la pauvreté et toutes les formes de détresse financière et morale. (Elles se situent sur un champ plus étroit que le tissu associatif français, en se limitant au seul secteur caritatif).

Elles ont pour dénominateur commun : *l'intérêt public en dehors de tout intérêt gouvernemental et commercial.*

La « CHARITY COMMISSION » a pour but d'y veiller.

Selon la loi, la Commission « **enregistre** » « **contrôle** » « **régule** » et a pour mission de donner confiance au public dans la transparence de la bienfaisance, de faire en sorte que les charities agissent le plus efficacement possible.

Les charities dont les revenus sont supérieurs à 10 000 livres sont tenues d'envoyer leurs comptes et un rapport à la Commission, chaque année, dans les 10 mois suivant la clôture de leur exercice.

Ces documents sont consultables par le grand public.

La Commission dispose de pouvoirs forts pour enquêter et sévir quand c'est nécessaire.

Le taux de fraude est peu élevé.

En cas d'insatisfaction, une procédure est prévue qui permet à une charity de formuler des plaintes et faire appel auprès de la Haute Cour.

(1) Pendant fort longtemps, on a pensé que les pauvres étaient responsables de leur état, « le paupérisme étant le fruit de la paresse, du vice, de l'alcoolisme, de la crasse et de l'immoralité ». Il convenait de « rendre l'assistance si peu attrayante que seuls les vrais pauvres en bénéficient tandis que les paresseux s'élimineraient d'eux-mêmes »

In « La société anglaise » de François Bedarida 1990

(2) In « La liberté associative dans le Monde » 1999

La Commission se donne pour objectif « d'armer » les charities pour travailler le mieux possible.

C'est pourquoi, bon an mal an, la Commission dispense des conseils à 24 000 charities en plus des 250 000 appels reçus au « Contact Centre », de 12 millions de contacts sur site et de la visite sur place de plusieurs centaines de charities.

Le site qui est dédié aux charities « Working for a charity » donne des points de repère sur les charities, fournit des informations sur les possibilités de bénévolat, de contacts avec les organisations, communique les coordonnées de livres et de publications concernant le secteur, de sites « ressource » consignés dans un répertoire.

Il existe une association des Fondations Charitables : A.C.F.

ACF ne reçoit aucun financement du gouvernement. Ses fonds proviennent exclusivement de ses membres.

Ceux-ci profitent d'informations juridiques, de conseils, de séminaires et de conférences permettant les rencontres et les échanges d'expériences.

ACF est en contact permanent avec le législateur, la « Charity Commission », les médias et l'ensemble du secteur bénévole.

Elle édite un magazine et un guide des bonnes pratiques.

III. L'ORGANISATION DU BENEVOLAT A travers quatre champs d'observation

1) UNE TÊTE DE RESEAU TRES PUISSANTE : VOLUNTEERING ENGLAND (V.E.)

VE agit en tant qu'agence nationale de développement du bénévolat en Angleterre. Implantée à Londres et à Birmingham, elle est née , le 1er avril 2004, de la fusion de trois organisations :

The Consortium on Opportunities for Volunteering
The National Centre for Volunteering
Volunteering Development England

Elle a pour but de promouvoir le bénévolat, tout secteur d'activité, formel et informel, comme levier de changement pour les bénévoles et plus largement pour la communauté.

Organisation indépendante, elle vise un développement qualitatif et quantitatif du bénévolat ; elle vise aussi l'accès au bénévolat dans toute l'Angleterre.

Elle défend l'image du bénévolat auprès des médias, du public et des responsables politiques. *« nous nous engageons à construire une infrastructure dynamique, stratégique, coordonnée et durable au niveau national, régional et local Nous parlons d'une seule voix au nom du bénévolat dans toute sa diversité »*

Les repères de VE :

- .le bénévolat est une activité librement consentie sans intérêt financier,
- .le bénévolat est au centre de la citoyenneté active, de l'intégration et de la démocratie,
- .il peut aider les gens à acquérir de nouvelles compétences et peut servir de tremplin pour un emploi rémunéré,
- .la valeur économique du bénévolat pèse lourd au Royaume Uni (selon les estimations, environ 40milliards de livres),
- .les bénévoles sont souvent au centre de la justice sociale et des réformes,
- .le bénévolat rassemble les gens quelles que soient leur histoire et leur culture,
- .le bénévolat est un phénomène mondial et il joue un rôle important dans les situations d'urgence pour mener des actions humanitaires, faire face à des catastrophes naturelles,
- « nous savons que le bénévolat change la vie ».

VE est placée sous la responsabilité d'un conseil d'administration et est structurée en services et groupes de travail.

Elle est financée par les pouvoirs publics (Home Office's Active Community Directorate, Department of Health) des structures telles Barclays Bank, British Telecom, Price Water House Coopers, Marks and Spencer, Zurich Financial Services ; elle reçoit des fonds d'organisations charitables. Certaines de ses activités spécifiques sont sponsorisées.

Les cotisations de ses membres (individuels, organisations publiques et privées, etc...) génèrent aussi des rentrées.

VE est membre de « European Volunteer Centre » et de l'IAVE(International Association for Volunteer Effort).

VE travaille avec ses homologues en Ecosse, Irlande du Nord, Pays de Galles et des organisations qui oeuvrent aussi dans le champ du bénévolat comme REACH ou COMMUNITY SERVICE VOLUNTEERS (CSV).

Les champs de réflexion et d'action de VE sont très diversifiés :

VE

- * représente les centres locaux, impliqués dans le développement et la qualité du bénévolat, qui fournissent des opportunités aux bénévoles potentiels ;
- * se donne pour objectif de refléter les besoins et les positions du secteur bénévole et d'influencer l'agenda politique ;
- *définit des politiques liées au bénévolat qu'elle diffuse en s'appuyant sur des plans de communication ciblant politiques et organisations bénévoles ;
- *pratique le lobbying auprès du gouvernement et des responsables politiques ;
- *organise des campagnes de prise de conscience ;
- *organise et soutient des manifestations visant la reconnaissance que méritent les bénévoles, exemple « semaine annuelle du bénévolat » « le bénévole de l'année » ;
- *produit des outils au service des bénévoles et des organisations, par exemple « guide des bonnes pratiques du management des bénévoles » ;
- *produit des publications et des supports d'aide à la mise en œuvre du bénévolat, ce qui représente 25 000 documents ;
- *alimente une recherche faisant autorité sur le bénévolat ;
- *octroie de petites subventions pour des programmes relatifs à la santé ;
- *offre un éventail de prestations au service de tout public dans tous secteurs de la vie sociétale, exemples :
 - assure certains recrutements, comme celui de spécialistes « assessors » pour le compte de «Investing in Volunteer (1),
 - offre des prestations de consultant pour valoriser les ressources humaines, diagnostic, expertise, programme, suivi...
 - dispense des actions de formation en particulier pour les managers, exemple lancement du programme EVMP « L'excellence dans le management des bénévoles ».
- *anime un site conséquent qui fournit une grande variété d'informations concernant,entre autres :
 - les réseaux d'accueil et d'orientation des bénévoles partout sur le territoire,
 - les structures qui sont parties prenantes du bénévolat des jeunes,
 - le bénévolat des salariés,
 - le bénévolat dans des secteurs spécifiques tels ceux de la santé, de la sécurité sociale, de la santé mentale,
 - les questions que chacun se pose quand il envisage de faire du bénévolat et des questions qu'il se doit de poser,
- *dispose d'une boutique en ligne.

A la lumière de cet aperçu, Volunteering England se positionne comme un organisme leader dans le développement et le soutien, voire la défense, du bénévolat et qui affiche le souci d'un management des bénévoles de qualité dans l'intérêt à la fois des bénévoles et des organisations.

(1) Structure évoquée page suivante

2) UNE STRUCTURE D'ETUDE: INSTITUT FOR VOLUNTEERING RESEARCH (I.V.R.)

IVR, créé en 1997, se trouve sous l'égide de « Volunteering England » et du Centre d'Etudes de l'Université de l'Est de Londres.

Objet :

- étudier le bénévolat dans toutes ses composantes sous des formes diverses : programmes d'études, parfois de longue haleine, interviews, questionnaires, entretiens téléphoniques, audits....
- tisser des liens avec les parties prenantes pour une recherche sur le bénévolat en Angleterre, dans le Royaume Uni et d'autres pays, afin de partager la connaissance et échanger des idées,
- stimuler le bénévolat en termes d'éducation et de formation,
- aider les organisations :
Exemple d'argumentaire : « si vous vous demandez qui est bénévole, pourquoi, pour quelles motivations, comment attirer des bénévoles, comment les manager dans les meilleures conditions, l'équipe IVR peut vous aider » (en contre partie d'une rémunération) « chaque programme de recherche est conçu sur mesure, afin de satisfaire les besoins du client » « les clients apprécient notre professionnalisme et notre efficacité ».

IVR travaille pour le secteur public, les services du gouvernement, des organisations bénévoles, caritatives, entreprises privées, organisations internationales.

Le site IVR présente, sommairement, 26 études dans des domaines très diversifiés.

Exemples :

-l'exclusion sociale et le bénévolat (étude menée dans 3 quartiers de Londres) : en quoi le bénévolat peut réduire l'exclusion ? Quelles barrières se dressent face aux minorités noires, aux handicapés, aux anciens délinquants... ? Pour l'exercice d'un bénévolat quelles étapes sont à franchir ? Quels bénéfices à tirer ?

-le bénévolat dans les musées : leçon à tirer d'une étude menée dans trois musées pour développer l'engagement bénévole dans le secteur culturel.

IVR publie un journal « Voluntary Action » 3 fois par an.

Son objectif :

- offrir des informations (revues de presse, fiches de lecture)
- faire le lien entre recherche, politique et pratique
- comparer des expériences au niveau international
- placer les politiques, les programmes et les pratiques dans leur contexte politique, économique et social.

3) UNE DEMARCHE QUALITE ET UN LABEL : INVESTING IN VOLUNTEER (I.I.V.)

IIV est né d'un projet initié en 1995 par le WANDSWORTH VOLUNTEER BUREAU implanté à Londres.

Ses responsables sont alors préoccupés du suivi des bénévoles qu'ils orientent vers les associations.

Ils ne disposent en effet d'aucun moyen d'appréciation concernant la qualité du management de ces bénévoles

Le moment leur paraît opportun pour agir alors que par ailleurs l'opinion publique se familiarise avec le concept « démarche qualité ».

Pour développer l'idée d'un label qualité, un partenariat se construit avec trois autres organisations des environs (Croydon, Sutton, Merton), le « WANDLE VALLEY PARTNERSHIP » ; des fonds sont réunis pour mener, sur trois ans, une expérience pilote visant :

Quatre domaines : l'engagement bénévole, le recrutement, la sélection et l'orientation, le soutien et la fidélisation.

Dix indicateurs

Dix étapes à franchir par les organisations partantes.

(Remarque importante : il s'agit donc davantage d'un processus pour aider les organisations volontaires que d'une norme).

C'est un succès : soixante organisations obtiennent le label et il est décidé d'étendre la démarche à l'ensemble du Royaume Uni.

En 2003, la tutelle de « Investing In Volunteers Standard » est confiée au « FORUM DU BENEVOLAT BRITANNIQUE », UKVF et des fonds sont réunis, émanant du « GUS CHARITABLE TRUST » de « l'HOME OFFICE » et du « DEPARTEMENT DE LA SANTE ».

UKVF (UK VOLUNTEERING FORUM) regroupe les agences nationales de développement du bénévolat de quatre pays du Royaume Uni :

Volunteer development Agency NORTHERN IRELAND
Volunteer development.SCOTLAND
Volunteering ENGLAND
WALES Council for Voluntary Action

A travers une organisation très structurée, ces Agences managent la démarche qualité. UKVF la supervise et décerne le label qualité.

N.B. Le label qualité est valable trois ans.

En cas de contestation de l'organisme demandeur, un recours est prévu à deux niveaux (régional et national)

IDEE FORCE SOUS-JACENTE :

Les forces bénévoles sont une précieuse ressource. Elles méritent un management de qualité. Les bénévoles, comme les organisations, y trouvent leur compte.

Exemples :

- une meilleure utilisation des compétences bénévoles,
- une compréhension claire du rôle des bénévoles,
- une meilleure connaissance des « frontières » entre bénévoles et salariés,
- une meilleure connaissance de la problématique bénévolat,
- un contexte de travail plus structuré pour les bénévoles et leurs managers,
- un sentiment d'appartenance à l'organisation qu'il s'agisse des bénévoles ou des dirigeants,
- une image reconnue de bonnes pratiques,
- l'identification des points faibles de l'organisation et de lacunes dans leurs politiques permet de trouver des solutions positives,
- de meilleures opportunités de formation pour les bénévoles,
- un environnement sécurisé à travers l'évaluation du risque santé et sécurité et la mise en place de dispositions adéquates,
- une approche professionnelle du management des bénévoles,
- pour l'organisation concernée, le label IIV est un atout à l'égard des bénévoles, des salariés, des financeurs.

A noter que, avant d'entreprendre une démarche qualité, les organisations certes n'étaient pas démunies de procédures....Mais ces procédures étaient souvent «éparpillées dans les tiroirs ou dans les têtes ».

La démarche qualité permet de gérer un patrimoine de connaissances et de savoir-faire et de le conserver, sans dommage, même si des responsables de ce patrimoine quittent l'organisation.

Les témoignages recueillis auprès d'organisations ayant obtenu le label confortent ces observations.

4) UNE STRUCTURE SPECIFIQUE SUR LES STATISTIQUES : « INVOLVE » PILOTEE PAR I.V.R.

En association avec “Volunteer Development Scotland” “Wales Council for Voluntary Action” et “The North Ireland Volunteer Development Agency”, IVR a été financé par le “National Lottery Charities Board” pour développer un logiciel appelé INVOLVE. Celui-ci devait permettre aux organisations de collecter des informations et disposer de statistiques sur les bénévoles.

En effet, le constat suivant pouvait être fait :

Beaucoup d’organisations ne gardent aucune information sur leurs bénévoles ce qui ne leur facilite pas la tâche pour dresser des plans d’action et faire des projections sur l’avenir. Par ailleurs, apparaissait la nécessité de dresser des statistiques au niveau national au service des chercheurs, des décideurs politiques, etc.

Des bénévoles ont été impliqués dans le projet ainsi que 27 organisations.

Le logiciel a été expérimenté par les organisations pilotes pendant une année et les données ont été centralisées par IVR.

Le logiciel est disponible à des conditions financières privilégiées pour les membres de Volunteering England.

Il peut être utilisé à court terme par les organisations pour le management des bénévoles, par exemple et plus largement en prévisionnel (plans d’action, innovation par exemple).

Il couvre un vaste champ d’informations concernant les bénévoles et le bénévolat.

IVR analyse les données recueillies auprès des organisations utilisatrices du logiciel pour mettre en lumière les tendances lourdes du bénévolat.

C’est pourquoi il a été prévu que les usagers qui accepteraient d’être acteurs du projet INVOLVE seraient sollicités périodiquement (environ 2 fois par an) pour envoyer à IVR des informations spécifiques recueillies sur leurs bénévoles ce, selon un schéma précis.

Il a été prévu que toutes les informations envoyées à l’Institut pour analyse seraient dépersonnalisées en sorte qu’aucun bénévole ne pourrait courir le risque d’être identifié.

Il n’est pas obligatoire de participer au programme pour acheter le logiciel. Cependant, une remise de 20% est prévue pour tous ceux qui acceptent de « nourrir » le programme.

IV. LE BENEVOLAT ET LES ENTREPRISES

En Angleterre, les employeurs sont de plus en plus intéressés par le bénévolat de leur personnel.

Des programmes, nombreux et variés, sont mis en place pour favoriser le bénévolat des salariés, soit pendant le temps de travail soit hors du temps de travail.

En 2001, une enquête du Ministère de l'Intérieur indique que, dans les 12 derniers mois, 18% du personnel travaillaient pour des firmes qui soutenaient des projets de bénévolat et que 7% du personnel avaient participé à ces projets (contre 3% en 1997).

Il s'agit d'un partenariat entre 3 parties prenantes :

L'employeur, les salariés et les bénéficiaires des services rendus (par exemple une école, un hôpital, une équipe de football).

« Tout le monde a quelque chose à y gagner », comme on peut l'observer à travers une récente étude commandée à l'Institut for Volunteer Research par la banque Barclays :

Les avantages perçus de l'expérience sont pour :

1) le personnel :

- estime de soi,
 - satisfaction du service rendu à la communauté,
 - fierté d'appartenir à une entreprise « citoyenne »,
 - meilleure compréhension des autres et des situations, des problèmes sociaux,
- développement des compétences (travail d'équipe, communication, management, par exemple),
- rupture bénéfique avec la routine du travail quotidien.

2) l'entreprise :

- une amélioration de son image,
- la fierté du personnel d'appartenir à une entreprise qui assume une responsabilité sociale a un effet bénéfique, ce qui n'est pas sans effet positif sur le recrutement et la fidélisation du personnel,
- le développement des compétences dont profite la firme.

3) les organisations bénéficiaires :

Dans l'enquête citée, 84 % des organisations étaient très satisfaites de l'expérience ; 94% des organisations veulent développer leurs relations avec l'entreprise ; 46% auraient préféré recevoir des subsides mais un nombre appréciable « veut plus de bénévoles » (38%).

Des structures se sont spécialisées dans l'accompagnement des entreprises pour mettre en place le bénévolat de leur personnel.

Exemples: « Business in the Community », « Community Service Volunteer (CSV) ».

Elles assurent leurs clients d'un gain de temps pour trouver le bon projet en fonction d'objectifs définis et leur faire profiter d'une excellente connaissance du terrain, des différents secteurs et de leurs besoins de bénévoles.

Exemple de CSV évoqué précédemment :

CSV gère des projets de bénévolat pour le personnel de firmes telles « The Guardian », «KPMG », « British Gas », « Financial Time ».

Elle peut mettre en place des programmes d'une plus ou moins grande envergure :
Donner un coup de main occasionnel pour repeindre des locaux, nettoyer des chemins de campagne, jardiner, travailler en partenariat –sur le plan local- avec une école, à proximité du lieu de travail, pour de l'alphabétisation à raison d'une heure par semaine, bâtir –au niveau national- un partenariat avec des écoles, impliquant plus de 600 personnes pour une heure de travail par semaine pendant 4 ans.

Elle s'engage à mettre en place des projets à la demande, sur mesure, selon les besoins, les objectifs, les desiderata exprimés par les entreprises.

Tout projet est facturé à prix coûtant pour couvrir les frais généraux de l'organisation, les frais de déplacement, les salaires, la formation et l'entretien des connaissances du personnel, ce qui garantit son professionnalisme.(au minimum 900 livres + TVA).

Ce prix comprend :

- .la recherche de propositions qui peuvent convenir aux parties prenantes
- .le montage de l'opération
- .la liaison avec l'organisme bénéficiaire du bénévolat
- .un rapport d'évaluation de l'opération

Dans son argumentaire CSV observe que la collecte de fonds, comme « give as you earn » n'est pas en concurrence avec la formule « employee volunteering » :

Il est évident que beaucoup d'organisations ont besoin d'argent et non de bénévoles, quand elles ont par exemple pour objectif la recherche médicale.

Mais « employee volunteering » est au service de nombreuses charities, en particulier de petites structures qui n'ont pas les moyens, par exemple, d'entretenir leurs locaux (travaux de peinture).

V. LE BENEVOLAT DES ETUDIANTS

Les données suivantes sont fournies par une récente étude nationale lancée à l'initiative de **STUDENT VOLUNTEERING ENGLAND (S.V.E.)** :

- près de 42 000 étudiants pratiquent le bénévolat.
- les étudiants bénévoles consacrent près de 3 500 000 heures à leurs communautés soit l'équivalent d'une contribution de 42 millions de livres au niveau économique.
- chaque étudiant bénévole donne environ 82 heures par an à sa communauté soit l'équivalent d'une contribution de près de 1000 livres par an au niveau économique.
- les projets de bénévolat qui sont les plus populaires auprès des étudiants concernent *les enfants et les jeunes*.
 - 35% s'investissent dans des activités concernant les jeunes
 - 17,5% vont vers les enfants
 - 5,5% se tournent vers l'environnement
 - 5,3% s'investissent dans des activités concernant les adultes

Selon Fiona Mactaggart, ces chiffres démentent des allusions à l'apathie des jeunes et sachant que beaucoup de personnes ne font pas de bénévolat parce que personne ne le leur demande, il est à espérer que ceux et celles qui auront démarré dans le bénévolat en tant qu'étudiants continueront à s'y investir.

SVE affiche qu'il vise la clarté, la cohésion et la continuité au regard du bénévolat des étudiants.

Dans cette perspective, il travaille avec le gouvernement, des établissements scolaires, des organisations nationales.

SVE est représenté à la COMMISSION RUSSEL du Ministère de l'Intérieur (voir présentation plus loin).

La finalité de SVE :

- montrer que tout étudiant, où qu'il se trouve et quelles que soient ses compétences, ses aspirations, a la possibilité de faire du bénévolat.
 - ouvrir aux étudiants un vaste champ d'opportunités et les assurer d'un soutien effectif.
- Pour ce faire, VSE anime un réseau de groupes d'étudiants bénévoles et d'agences locales ainsi qu'un site.

Les prestations de SVE : offrir :

- une information sur le bénévolat, en particulier ses avantages et la variété d'activités possibles,
- un éventail de renseignements pratiques, (questions à se poser comme futur bénévole et questions à poser avant de s'engager),
- un soutien personnalisé des étudiants et la mise à leur disposition d'outils (toolkits),
- des publications,
- un magazine « Grapevine » (3 numéros par an réservés aux étudiants bénévoles).

Les initiatives de SVE :

SVE a lancé, en 2001, « la semaine du bénévolat étudiant » qui se renouvelle avec succès chaque année la dernière semaine de février.

Au cours des 3 derniers jours, se tient la « conférence annuelle ». Elle permet aux étudiants du réseau de se rencontrer, de mieux se connaître, de participer à des ateliers, d'échanger de bonnes pratiques.

COMMISSION RUSSEL

La Commission Russel a été mise en place par le gouvernement et travaille sous la responsabilité de Ian Russel (chief executive of Scottish Power).

Elle a pour mission de donner un cadre aux activités et à l'engagement des jeunes.

Elle participe aussi d'un projet plus large du gouvernement :

Doter le bénévolat d'une ligne directrice et encourager l'engagement des citoyens.

(A noter que la citoyenneté fait partie du programme scolaire des écoles anglaises).

La Commission appuiera ses propositions sur un état des lieux et des consultations auprès des différents acteurs, tout particulièrement auprès des jeunes.

En effet, la Commission pense que pour réussir elle doit présenter des propositions qui reflètent les intérêts, les motivations et les aspirations des jeunes. «Elle souhaite les entendre» et mettre des moyens à leur disposition afin de faire « remonter » leurs points de vue.

Des groupes de travail ont été constitués à travers le pays en coopération avec SVE.

La consultation a été lancée le 4 octobre 2004 et les propositions de la Commission seront présentées au printemps 2005.

Dans ses déclarations publiques Ian Russel fait savoir que la Commission offre une opportunité « passionnante » pour porter un regard neuf sur les meilleurs moyens à retenir pour engager les jeunes sur une voie bénéfique à la fois pour eux et la communauté.

Parmi les initiatives du gouvernement, il convient de signaler, au plan national, son programme phare, déjà cité, le « millennium » destiné à encourager le bénévolat des jeunes âgés de 16 à 24 ans, à travers une offre très importante et très diversifiée d'activités.

-

VI. LES SOURCES DE FINANCEMENT DU BENEVOLAT

1) LE FINANCEMENT DE L'ETAT

a) niveau national :

Quatre ministères sont financeurs :

- de l'Intérieur
- de la Santé
- de l'Education et de la Formation (skills)
- du Premier Ministre (Office of the Deputy Prime Minister)

Le financement concerne des organisations bénévoles dont les activités sont significatives au niveau national. Il reflète les politiques du gouvernement.

Récemment, le gouvernement a initié plusieurs programmes majeurs de financement :

- « The change up initiative » (80 millions de livres) concerne l'amélioration de l'infrastructure jusqu'en 2006,
- « The future builders initiative » concerne l'amélioration du service public à travers un fonds d'investissement à long terme dans le secteur bénévole et communautaire.

125 millions de livres, apportés par le Ministère de l'intérieur, sont à investir dans les trois prochaines années.

5 secteurs sont pris en compte :

- cohésion de la communauté
- criminalité
- éducation et formation
- santé et sécurité sociale
- soutien des enfants et des jeunes

Cette opération devrait toucher environ 250 organisations.

Elle est gérée par un consortium du secteur bénévole et communautaire (Charity bank, Unity Trust bank, National Council for voluntary Organisations, Northern Rock Foundation). (Une analyse des subventions du gouvernement entre 1982 et 2002 a été publiée)

b) niveau régional :

La régionalisation fait partie du *programme de modernisation et de décentralisation du gouvernement*.

Une grande partie du financement du gouvernement pour chacune des 9 régions anglaises est initialement véhiculée par des structures régionales, les plus importantes étant Regional Development Agencies (RDAs) et Government Offices for the Regions (GORs).

c) niveau local :

Presque toutes les autorités locales subventionnent le secteur bénévole et communautaire. Mais chacune met en œuvre les budgets, l'administration et le soutien, spécifiquement, en fonction de la situation locale.

A ce niveau, ce qui semble avoir été le plus important c'est l'accent mis sur le travail en partenariat.

2) LES AUTRES SOURCES DE FINANCEMENT

- Loterie nationale :

28% de la vente des billets de loterie « vont aux bonnes causes »

- « grant-making trusts » et fondations :

2000 millions de livres subventionnent les charities chaque année

- fonds européens

-sociétés /entreprises :

Leurs financements représentent un pourcentage relativement modeste des « revenus » du secteur bénévole : environ 4,8% à comparer par exemple avec les 35% réunis dans le grand public.

En général, les entreprises donnent peu d'argent mais elles apportent leur contribution par exemple en sponsorisant des événements, des projets ou des remises de récompenses, en faisant des dons en nature, en faisant de la publicité dans des publications de bienfaisance, en menant des campagnes de collecte de fonds auprès de leur personnel, en encourageant leur personnel à faire du bénévolat....

Par ailleurs, le gouvernement a nommé un Ministre de la Responsabilité Sociale Civile (Corporate Social Responsibility) C.S.R. et soutient des initiatives pour encourager un plus large partenariat entre le « business » et le secteur bénévole et communautaire.

-grand public :

Une des ressources les plus importantes du secteur bénévole et communautaire est la collecte d'argent auprès du public.

En 2000, le gouvernement a mis en place un train de mesures pour encourager les dons sous l'égide « getting Britain Giving ».

Parmi ces mesures à noter le « Payroll Giving » :

Une somme définie en accord avec un salarié est retenue sur sa fiche de paye et est directement envoyée à une œuvre de bienfaisance de son choix.

QUELQUES ENSEIGNEMENTS MAJEURS POUR LE LECTEUR FRANCAIS

Dans ce pays de droit coutumier, où le bénévolat prend ses racines profondes dans la tradition, on observe une prise de conscience aiguë des réalités et des besoins d'aujourd'hui qui se traduit, en particulier, par :

- 1) la volonté de tisser des réseaux en sorte que le bénévolat de proximité, inscrit dans un champ d'activités très diversifiées, puisse se concrétiser pour tout bénévole potentiel, quels que soient son profil, ses motivations, sa disponibilité.
- 2) des initiatives visant la *mutualisation*, le *partage* des savoirs et de l'expérience, soutenues par des structures « ressources » et des outils.
- 3) la promotion auprès des associations d'une démarche qualité pour qualifier le service rendu au niveau de tous les acteurs de sa mise en œuvre.

En matière d'organisation et de structures, on retrouve bien les missions que se sont données France Bénévolat **et ses principaux partenaires, mais avec quelques années d'avance et une meilleure clarification et organisation des fonctions**. Ceci ne peut que nous encourager à accélérer la mise en œuvre de notre Projet et à accentuer notre politique de partenariat externe, de telle sorte que tous les champs soient couverts, et bien couverts.

Par ailleurs, on retrouve les mêmes grands enseignements majeurs qu'au Canada :

- des politiques publiques beaucoup plus actives et des moyens publics beaucoup plus importants ;
- « un continuum » entre l'action publique et l'action associative, cette dernière relevant bien du service public, dans une posture de partenariat, mais sans instrumentalisation ;
- l'importance accordée à la place des jeunes dans une problématique d'éducation à la citoyenneté et à l'engagement bénévole ;
- la plus grande implication des entreprises dans les actions « communautaires » et dans l'encouragement de leurs salariés à s'engager dans le bénévolat.