

La France bénévole



Cinquième édition — mars 2008

Le baromètre d'opinion des bénévoles

Première vague d'enquête 2008

Les premiers pas bénévoles

Sous la direction de Jacques Malet

DIVERSITÉ DES ASSOCIATIONS

Dominique Thierry, vice président de France Bénévolat

Le CerPhi et France Bénévolat ont décidé de centrer la cuvée 2008 de « La France Bénévole » sur certains aspects du bénévolat, et plus particulièrement sur l'expression de l'avis des bénévoles eux-mêmes, à partir des résultats de l'enquête « BOB » (Baromètre de l'Opinion des Bénévoles).

Il est d'usage de dire qu'il n'y a pas « un Bénévolat, mais des bénévolats ». Il faut ajouter qu'il n'y a pas « une Association, mais des associations ». Le croisement de ces deux diversités – qui sont une richesse, même si cela donne le tournis à des esprits cartésiens et jacobins - rend extrêmement difficile la mise en place d'une typologie. Par ailleurs, France Bénévolat est extrêmement attentive à ce que cette typologie n'introduise pas de hiérarchisation, avec implicitement « les vraies associations » et les « vrais bénévoles ».

Nous affirmons clairement que toute association dont la gouvernance est transparente, est d'intérêt général, car elle contribue au développement du lien social, donc du vivre ensemble. De la même façon, nous affirmons que toute personne qui donne un peu de temps, même de façon très limitée ou sporadique est un bénévole. Tentons quelques catégorisations pour y voir plus clair, étant bien conscient qu'elles ne rendent qu'imparfaitement compte de cette réalité vivante et qu'on peut les démultiplier sans fin.

● Du côté des associations, au-delà de la distinction de base entre associations sans salariés (85%) et les associations employeurs, on peut proposer un classement en 4 grandes catégories :

– Les « *associations auto centrées* », c'est-à-dire celles qui produisent des services pour leurs membres : une large part des associations sportives, des clubs de loisirs ou culturels, des associations de gestion d'immeubles... Les bénévoles sont le plus souvent les membres adhérents, avec la difficulté dominante que beaucoup d'adhérents sont de purs consommateurs, oubliant totalement que le service dont ils bénéficient, est produit par des personnes de bonne volonté qui donnent beaucoup de temps et d'énergie. C'est sur cette catégorie que se centre fréquemment le jugement de « *fausses associations* ». Mais qui oserait dire que les clubs sportifs ne jouent pas un rôle éducatif et préventif ? Qui oserait dire que les « clubs de 3^{ème} âge » ne jouent pas un rôle de maintien de lien social même si on n'y joue qu'à la belote ? Qui oserait dire que les associations de gestion d'immeubles n'ont pas un rôle indirect de liens de voisinage et de solidarité de proximité ?

– Les « *associations réparatrices* », qui se trouvent peu ou prou sur les immenses champs du sanitaire et du social, c'est-à-dire toutes celles qui offrent des services à des personnes, le plus souvent non adhérentes : les jeunes, les handicapés, les malades, les demandeurs d'emploi, les SDF, les prisonniers, la solidarité internationale... Ce sont chez ces « *ravaudeurs* » du tissu social déchiré que se trouvent les gros bataillons de bénévoles, pas nécessairement adhérents des associations où ils interviennent, en dehors bien sûr des administrateurs. Mais qui

oserait dire que nombre de ces bénévoles ne sont pas aussi des militants, même s'ils n'affichent pas clairement un Projet de Société ?

- Les « **associations éducatives** », qui portent clairement un Projet de Société, qui peuvent également être revendicatives mais dont le développement personnel et collectif est au cœur du Projet associatif. C'est bien sûr tout ce qui tourne autour des mouvements d'éducation populaire, des mouvements de jeunesse...
- Les « **associations revendicatives** », celles qui portent un Projet de Société qui peut être global (ATTAC) ou local « *le sauvetage des piques-prunes* »¹. Certains élus, en particulier territoriaux, aimeraient bien que l'on parvienne à distinguer les revendications d'intérêt général et les revendications corporatistes. Tentatives de notre point de vue vaines : le risque de toucher à la liberté d'association est bien plus grand que l'intérêt de donner des labels. Plus encore que dans la 1^{ère} catégorie d'associations, il y a ici, clairement, recoupement quasi complet entre adhérents, militants et bénévoles.

La limite de cette typologie est bien sûr que beaucoup d'associations ont des finalités multiples et relèvent de 2, voire de 3 de ces catégories.

● Du point de vue des bénévoles, on peut également proposer une série de catégorisations qui souvent s'enchevêtrent :

- Les bénévoles **adhérents** et les bénévoles **non adhérents** ;
- Les **dirigeants** bénévoles et les **bénévoles de terrain** ;
- Les **bénévoles réguliers** et les **bénévoles occasionnels** : c'est cette distinction, introduite en particulier par l'INSEE dans son enquête « dite 2002 », qui a fait le plus l'objet de débats. Nous avons décidé de ne pas prendre le temps passé comme critère de différenciation : en effet un bénévole qui va suivre un enfant toute l'année en accompagnement scolaire est régulier ; un autre qui va prendre huit jours de congés pour s'engager dans une association de solidarité internationale est occasionnel. La différence est parfois ténue : est-ce que le bénévole qui s'investit tous les ans dans la campagne du Téléthon est régulier ou occasionnel ? Est-ce que les milliers de bénévoles que le Secours Populaire peut mobiliser sur des campagnes exceptionnelles, et qui répondent « présent » deux fois sur trois sont réguliers ou occasionnels ? Parmi les bénévoles occasionnels apparaît ainsi une sous-catégorie spécifique que l'on pourrait qualifier de « **bénévoles récurrents** », c'est-à-dire des bénévoles qui sans être mobilisés régulièrement dans le Projet associatif, n'en sont pas moins fréquemment mobilisables, selon leur rythme de vie ;
- Le « **mécénat de compétences** » (pour des salariés engagés sur leur temps de travail sur des projets appuyés par leur entreprise) et « le bénévolat d'expertise » (pour des salariés ou des retraités qui vont apporter une expertise pointue sur des missions de courte durée) ;
- Les « **missions ponctuelles dans l'association** » et le « **bénévolat à distance** » (par Internet)².

1- Le scarabée pique-prune est un coléoptère strictement protégé par la législation française et communautaire.

2- Pour en avoir plus, voir les sites www.betobe.org et www.passerellesetcompetences.org

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	2
INTRODUCTION : L'AMBITION D'UN BAROMÈTRE INÉDIT	6
1 UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF	10
I. Quelques caractéristiques de l'échantillon	10
II. Premiers enseignements de notre échantillon	11
• L'implantation des associations	11
• La répartition de la ressource bénévole	12
• La répartition des responsabilités au sein des associations	16
• Les différentes fonctions assurées dans l'association	18
• Des bénévoles majoritairement pluriactifs	21
• Rapide aperçu de l'âge des débuts	23
2 CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE	30
I. La notion de « déclenchement »	30
• A la source de nos engagements	31
• Résultats de l'enquête	35
II. Les ressorts de l'engagement	38
• Penser aux autres, ne pas s'oublier pour autant	38
• Des motivations différentes selon l'âge de ses débuts	40
• Des motivations différentes selon le secteur dans lequel on s'engage	42

III. Paroles d'experts	44
• Confirmation de l'évolution des représentations sociales du bénévolat	44
• La « socio activité » des bénévoles	48
• Convergence et spécificité de l'opinion des jeunes bénévoles	51
• Le bénévolat comme support d'individualisation	53

3 LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION **58**

I. Les premiers pas dans une association	58
• Un accueil généralement très apprécié	59
• Un bénévole sur quatre n'a pas eu l'information qu'il attendait	66
• Près de 40% des bénévoles ont reçu une formation lors de leur engagement	69
• Un bénévole sur deux a reçu l'appui d'un tuteur	80
• La gestion du bénévolat en fonction des associations	86

II. En guise de premier bilan	93
• Les résultats vus du terrain, en Pays de la Loire	96
• Les résultats vus par Familles Rurales	97
• Bénévolat : quelques exemples de réflexion en cours chez nos partenaires	99
• Aide et action et ses bénévoles	100
• Indispensable et silencieuse contribution des bénévoles à la vie des plates-formes France Initiative	101
• Il est des bénévoles comme des donneurs de sang	103

Conclusion	105
-------------------	------------

L'AMBITION D'UN BAROMÈTRE INÉDIT

Cécile Bazin et Jacques Malet

Une association sur trois manque de bénévoles, et la situation semble se dégrader. Notre baromètre, construit à partir de l'opinion des responsables associatifs, indique que 34 % des dirigeants estimaient manquer de bénévoles agissant régulièrement dans leurs associations, en 2006. Ils étaient 36 % en 2007, et les résultats provisoires 2008 sont de l'ordre de 38%.³ Chacun sait combien cette ressource humaine est indispensable à l'action et à la réussite des associations, et sans doute plus encore pour les 85 % qui ne disposent d'aucun salarié. Chacun sait aussi que cet engagement est utile pour les autres, mais aussi pour soi-même.

Le constat

L'enquête INSEE réalisée en 2002 a permis une avancée très significative pour la connaissance de la proportion de bénévoles en France, en particulier grâce aux travaux menés par plusieurs équipes de recherche. Nous disposons depuis de quelques informations utiles sur leur profil, selon le domaine dans lequel ils déploient leurs activités, et d'une première approche distinguant à peu près les bénévoles qui interviennent d'une manière constante dans les associations, ceux qui interviennent plus occasionnellement, ceux qui interviennent dans plusieurs associations...

Du point de vue de l'engagement individuel bénévole, il est clair que tous les comportements sont de valeur comparable, le temps passé et la notion de régularité dépendent en effet de la disponibilité de chacun, notamment par rapport au point où il en est de son « parcours de vie ». Du point de vue de l'association qui met à profit cet engagement pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, il n'est pas moins clair qu'une disponibilité régulière permet de remplir telle ou telle fonction tout au long de l'activité, et présente tous les avantages par rapport à des interventions ponctuelles qui ne peuvent venir qu'en appoint. Une enquête ponctuelle de cette nature, intégrée dans le cadre d'une étude concernant globalement les conditions de vie des ménages, ne permet pas d'approcher finement les questions spécifiques liées à la vie associative et au bénévolat. Il manquait donc une mesure régulière – et nationale⁴ – de l'opinion des bénévoles, permettant de voir comment ils évoluent au fil des années, et au fil de l'actualité.

3 - Il s'agit d'un panel de dirigeants représentatifs des associations, du point de vue des secteurs d'activité et de la taille des organismes. Ces résultats s'appuient en particulier sur les réponses des mêmes dirigeants, lors des trois vagues annuelles d'enquête.

4 - Il existe en effet quelques études effectuées sur certains territoires ou dans certaines catégories d'associations.

Une nouvelle piste explorée...

Il a donc paru nécessaire à France Bénévolat et à l'équipe du CerPhi de mettre en place une enquête nationale directement ciblée sur tous ces bénévoles quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils interviennent, et que ce soit en association ou dans un autre cadre (école mairie, organisation culturelle...).

Cette enquête présente un caractère permanent, selon des vagues annuelles. L'expérience acquise par l'équipe du CerPhi dans ce type de démarche a été très utile⁵.

L'objectif était d'obtenir un très large panel de bénévoles interrogés, d'une part, et de réaliser un film sur l'évolution de leurs réponses, au fil des vagues annuelles, notamment en recherchant la fidélisation d'une proportion significative d'entre eux, d'autre part.

Le projet a été soumis à de nombreux experts et partenaires, en particulier au sein des réseaux de bénévoles. Des échanges nombreux ont permis de constituer un questionnaire destiné à toutes les catégories de bénévoles, qu'ils agissent au sein des associations ou dans un autre cadre, qu'ils interviennent régulièrement ou occasionnellement, qu'ils soient actuellement engagés ou qu'ils aient eu un engagement passé.

Cette démarche de questionnement a été conçue de manière à cerner au mieux les caractéristiques des intéressés, en tout premier lieu leurs motivations et les conditions de leur engagement, mais aussi quelques éléments permettant d'approcher la notion de parcours bénévole.

Nos ambitions sont les suivantes :

- Constituer un outil d'aide à la décision :
 - pour les associations elles-mêmes en donnant des orientations sur le recrutement des bénévoles, sur leur accueil et sur la gestion des ressources humaines bénévoles,
 - pour les décideurs publics et privés.
- Constituer aussi un outil de promotion du bénévolat en tant que source régulière d'informations, puisées directement auprès des intéressés et à destination des acteurs de la vie associative et du public en général.
- Apporter des données utiles aux chercheurs, en particulier dans la mesure où le questionnement a été construit en lien étroit avec eux.

OBJECTIFS

En fait, il s'agit bien ici de « **donner directement la parole aux bénévoles** » pour qu'ils puissent régulièrement exprimer leurs motivations certes, mais aussi leurs plaisirs, leurs déceptions, leurs attentes et leurs espoirs. Tous ceux qui sont directement ou indirectement concernés par ce type d'engagement, à commencer par les bénévoles eux-mêmes, bénéficieront ainsi d'informations précieuses et régulières sur l'opinion de ceux qui sont sans doute parmi les plus efficaces acteurs de la société, et en tout cas ceux qui contribuent le plus clairement, le plus directement et le plus constamment au développement des liens sociaux.

5 - « L'opinion des responsables associatifs » (L'ORA) est une enquête nationale auprès des dirigeants bénévoles, et en est déjà à sa troisième vague annuelle. « L'observatoire des donneurs de sang » a été mis en place par l'équipe du CerPhi, à la demande de l'Etablissement Français du Sang. Une enquête nationale a été organisée auprès des personnes favorables au don d'organes, en partenariat avec l'association FRANCE ADOT.

Dans un souci de fidélité, et outre naturellement le Réseau France Bénévolat qui a relayé l'enquête auprès des associations adhérentes de ses Centres locaux, l'équipe du CerPhi⁶ a décidé de proposer à ses partenaires de partager cette démarche.

AFM-Téléthon	www.afm-france.org
Agence nationale de lutte contre l'illettrisme	www.anlci.gouv.fr
Agir abcd	www.agirabcd.org
Aide et Action	www.aide-et-action.org
Association de la Fondation Etudiante pour la Ville	www.afev.org
Association Nationale des Femmes de Militaires	www.anfem.fr
Association Valentin Haüy	www.avh.asso.fr
Banques alimentaires	www.banquealimentaire.org
Bibliothèques sonores	www.advbs.fr
Centre interassociatif de conseils et de services (Cicos)	www.cicos.asso.fr
Croix-Rouge Française	www.croix-rouge.fr
Eclaireuses et éclaireurs unionistes de France	www.eeudf.org
ECTI	www.ecti-vsff.org
Enfance et Partage	www.enfance-et-partage.org
Familles Rurales	www.famillesrurales.org
Fédération du Scoutisme Français	www.scoutisme-francais.org
Fédération Française pour le Don de Sang Bénévole	www.federation-dondesang.org
Fédération Nationale des Clubs d'Aînés Ruraux	www.ainesruraux.org
Fédération pour l'Enseignement des Malades à Domicile et à l'Hôpital	www.femdh.fr
Fondation Claude Pompidou	www.fondationclaudepompidou.asso.fr

⁶ - Cécile Bazin,
Marie Duros, Hadrien Riffaut,
Vincent-Arnaud Chappe,
Sandrine Koissy
et Jacques Malet.

FRANCE ADOT	www.france-adot.org
France Initiative	www.france-initiative.fr
jeveuxaider.com	www.jeveuxaider.com
L'association du service à domicile - ADMR	www.admr.org
Bénévolat Social IREC et Relais Capimtec	
Ligue pour la Protection des Oiseaux	www.lpo.fr
Lire et Faire Lire	www.lireetfairelire.org
Médecins du Monde	www.medecinsdumonde.org
Ordre de Malte	www.ordredemaltefrance.org
Passerelles & Compétences	www.passerellesetcompetences.org
Petits frères des Pauvres	www.petitsfreres.asso.fr
Scouts et Guides de France	www.scoutsetguides.fr
Secours Catholique	www.secours-catholique.asso.fr
Secours Populaire	www.secourspopulaire.fr
Société de Saint Vincent de Paul	www.ssvp.fr
Société Nationale des Sauveteurs en Mer	www.snsn.net
UNICEF France	www.unicef.fr
Union Nationale des Amis et Familles de Malades mentaux	www.unafam.org
Visite des malades en établissements hospitaliers - VMEH	www.vmeh-national.com

MÉTHODE

Enquête en ligne du 18 octobre 2007 au 4 février 2008 auprès de 6 969 personnes de 18 ans et plus. Échantillon représentatif des bénévoles français, réguliers ou occasionnels dans une association ou dans un autre cadre, et des anciens bénévoles. Enquête conduite selon la méthode des quotas appliquée aux variables sexe et âge pour les répondants et à la variable secteur d'intervention pour le tissu associatif.

I. Quelques caractéristiques de l'échantillon**RÉPARTITION DES PERSONNES INTERROGÉES, SELON LEUR ENGAGEMENT ACTUEL**

Bénévoles se disant réguliers	4.183
Bénévoles se disant occasionnels	1.018
Bénévoles non actifs en ce moment	1.768
Total échantillon	6.969

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.

Les hommes de notre échantillon sont proportionnellement plus nombreux à se dire bénévoles réguliers (70 % contre 53 % des femmes). Ces dernières sont un peu plus nombreuses à indiquer qu'elles agissent occasionnellement (16 % contre 12 %) et surtout qu'elles ont abandonné le bénévolat, fut-ce momentanément (31 % contre 18 %).

La répartition des références nous permet de travailler sur chacun des trois segments, en particulier sur celui qui concerne les bénévoles qui ont interrompu leur engagement. Ceci sera précieux pour effectuer, le moment venu, une étude de leur parcours bénévole et des raisons qui les ont conduits à cette interruption.

RÉPARTITION DES PERSONNES INTERROGÉES, SELON LEUR CADRE D'INTERVENTION

Bénévoles agissant dans une association	4.613
Bénévoles agissant hors association	588
Bénévoles non actifs en ce moment	1.768
Total échantillon	6.969

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.

Le segment des bénévoles agissant hors d'une association (auprès d'un établissement scolaire, d'une organisation culturelle, d'un groupe de personnes en dehors du cadre familial⁸...) est assez représentatif pour effectuer, le moment venu, des comparaisons avec celui des bénévoles agissant dans un cadre associatif.

Pour la clarté de la présentation, et compte tenu de la richesse de la matière, l'ensemble du développement qui va suivre se consacre aux bénévoles intervenant en association. Naturellement, et en lien avec tous les chercheurs et les partenaires intéressés, une publication à venir sera consacrée aux autres bénévoles (15 % des Français bénévoles, selon l'INSEE).

7 - Sur un total de 7.135 personnes interrogées, 166 réponses ont été jugées inexploitables.

8 - Les trois types de situations dominantes dans l'échantillon.

II. Premiers enseignements de notre échantillon

Ils portent successivement sur :

- la localisation des associations elles-mêmes, en milieu rural ou fortement urbanisé,
- la répartition de la ressource bénévole au sein de ces associations, notamment par croisement entre leurs secteurs d'activité et leur taille, d'une part, et le genre et l'âge de celles et de ceux qui les font vivre, d'autre part,
- le type de responsabilité exercée, que ce soit en qualité de dirigeant, en qualité d'animateur d'une activité, ou encore pour encadrer des salariés ou des bénévoles,
- les multiples fonctions que l'on peut exercer au sein d'une association,
- la pluralité des engagements associatifs,
- un rapide aperçu de l'âge des débuts bénévoles.

L'IMPLANTATION DES ASSOCIATIONS

En cumulant nos échantillons de réponses de dirigeants (Opinion des responsables associatifs) et de réponses de bénévoles, nous disposons d'une base correspondant à près de 7.000 références d'associations dont nous connaissons à la fois la taille, mesurée par le budget croisée avec le nombre d'adhérents et de bénévoles, et l'implantation territoriale.

CROISEMENT ENTRE TAILLE D'ASSOCIATION ET POPULATION DE LA COMMUNE D'IMPLANTATION (en nombre d'habitants)

TAILLE DE L'ASSOCIATION	Population de la commune d'implantation des associations				
	Moins de 500	De 500 à 2.500	Entre 2.500 et 10.000	Entre 10.000 et 100.000	Plus de 100.000
Petite (1)	56 %	50 %	36 %	24 %	17 %
Moyenne (2)	27 %	29 %	27 %	24 %	19 %
Grande (2)	17 %	22 %	37 %	53 %	64 %
Total*	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sources : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. Vérification effectuée à partir des résultats de la deuxième vague de l'Opinion des responsables associatifs (enquête 2007).

(1) Moins de 50 adhérents et/ou un budget inférieur à 10.000 euros.

(2) Entre 50 et 150 adhérents et/ou un budget entre 10.000 et 75.000 euros.

(3) Plus de 150 adhérents et/ou un budget supérieur à 75.000 euros.

* Le total peut varier en fonction des arrondis.

La répartition des associations, en fonction de leur taille, se fait d'une façon parfaitement corrélée avec le type d'habitat. Dans les plus petites communes, comportant moins de 500 habitants, près de 60 % des associations sont de petite taille. Inversement, dans les plus grandes agglomérations, comportant plus de 100.000 habitants, près de 65 % des associations sont de taille importante, comme le montre le tableau ci-dessus.

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

Comme on pouvait donc s'en douter, mais avec une approche quantitative très précise, il y a proportionnellement trois fois moins de petites associations dans les agglomérations de plus de 100.000 habitants que dans les villes et villages de moins de 2.500 habitants. Le rapport est inversé pour ce qui concerne les grandes associations.

Dans les commentaires qui suivront, et si un résultat est fortement dépendant de la taille des associations, il conviendra de vérifier si c'est le seul effet taille qui joue, ou bien si l'effet agglomération peut aussi être prégnant.

LA RÉPARTITION DE LA RESSOURCE BÉNÉVOLE

● Selon les secteurs d'activité

Notre échantillon confirme les précédentes enquêtes, et montre les dominantes, masculines ou féminines, selon les secteurs.

RÉPARTITION DES BÉNÉVOLES, SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉS (EN %)

SECTEUR D'ACTIVITÉ	Hommes	Femmes	Ensemble
Sport	62	38	100
Loisirs	46	54	100
Education populaire et formation	50	50	100
Santé	52	48	100
Environnement	58	42	100
Culture	49	51	100
Social	46	54	100
Solidarité internationale	44	56	100
Parents d'élèves	23	77	100
Association professionnelle	61	39	100
Association de défense	67	33	100

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : Sur 100 bénévoles du sport, 62 sont des hommes.

Un certain équilibre est de mise dans quelques secteurs (éducation populaire, santé, culture). Les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les clubs sportifs, nettement, de même que dans les associations professionnelles et les associations de défense. Un peu moins fortement dans le secteur de l'environnement. Les femmes sont un peu plus présentes dans le secteur social, dans celui des loisirs, dans la solidarité internationale, et nettement dans les associations de parents d'élèves.

MÉTHODE

Pour ce qui concerne l'âge des bénévoles, nous avons pris en compte les résultats de l'enquête et nous les avons redressés pour tenir compte à la fois de la population de chaque tranche d'âge et de la proportion correspondante de bénévoles, observée par l'INSEE. Par précaution, nous avons groupé les bénévoles en trois tranches d'âge, seulement. Ceci pour que la composition du groupe bénévole de chaque secteur d'activité, présentée dans le tableau suivant, soit un reflet correct de la réalité.

RÉPARTITION DES BÉNÉVOLES, SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉS (EN %)

SECTEUR D'ACTIVITÉ	18-40 ans	40-60 ans	+ de 60	Total
Sport	35	48	17	100
Loisirs	40	39	21	100
Education populaire et formation	41	32	27	100
Santé	48	33	20	100
Environnement ⁽¹⁾	NS	NS	NS	NS
Culture	42	36	22	100
Social	33	32	35	100
Solidarité internationale	40	37	23	100
Parents d'élèves	42	50	8	100
Association professionnelle ⁽¹⁾	NS	NS	NS	NS
Association de défense	40	36	24	100

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : Sur 100 bénévoles du sport, 35 ont entre 18 et 40 ans. (1) : Ces deux segments de l'échantillon ont été jugés insuffisants pour cette estimation.

Ce tableau comporte nombre de résultats attendus : c'est ainsi que la faible proportion des bénévoles de 18-40 ans dans le domaine social et dans les associations professionnelles ne surprend pas, compte tenu de la maturité et/ou de l'ancienneté demandée. Elle peut en revanche étonner dans le domaine sportif, tout comme peut surprendre cette forte proportion dans le secteur de la santé.

En tout état de cause, ces informations sont soumises au débat, tant du point de vue de la méthodologie - le chercheur doit sans cesse traquer toute sorte de biais qui pourrait tordre certains résultats - que du contenu, en lien avec les acteurs de terrain.

● Selon la taille des associations

De façon très significative, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les petites associations (moins de 50 adhérents et/ou un budget ne dépassant pas 10.000 euros) : 33% des femmes bénévoles, contre 21% des hommes. A l'inverse, 56% des hommes sont engagés dans une grande association (plus de 150 adhérents et/ou un budget supérieur à 75.000 euros), contre 44% des femmes.

Nous pensons naturellement à l'effet « secteur », c'est-à-dire qu'elles sont un peu plus présentes dans des domaines où les associations sont plus petites, comme celui des

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

parents d'élèves, par exemple. Pour aller plus loin, et pour gommer cet effet, nous avons recherché la répartition dans deux secteurs importants dans lesquels elles sont à peu près à parité avec les hommes : le social et la santé. Le tableau suivant présente les résultats.

VOUS QUALIFIERIEZ VOTRE ASSOCIATION (EN %) :

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. (1) Moins de 50 adhérents et/ou un budget inférieur à 10.000 euros. (2) Entre 50 et 150 adhérents et/ou un budget entre 10.000 et 75.000 euros. (3) Plus de 150 adhérents et/ou un budget supérieur à 75.000 euros.

	SANTÉ		SOCIAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
De petite (1)	15	25	13	24
De moyenne (2)	20	19	19	17
De grande (3)	65	56	69	60
Total	100	100	100	100

Il est donc clair que l'effet secteur joue assez peu, puisque cette différence demeure, presque intégralement, au sein même des secteurs dans lesquels les femmes sont aussi présentes que les hommes. Vont-elles plus volontiers vers les petites structures ? Sont-elles moins bien accueillies dans les grandes structures et s'y sentent-elles moins à l'aise ?

Il en va de même pour l'âge des bénévoles.

VOUS QUALIFIERIEZ VOTRE ASSOCIATION (EN %) :

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. (1) Moins de 50 adhérents et/ou un budget inférieur à 10.000 euros. (2) Entre 50 et 150 adhérents et/ou un budget entre 10.000 et 75.000 euros. (3) Plus de 150 adhérents et/ou un budget supérieur à 75.000 euros.

	18-25	25-40	40-55	55-60	60-65	+ de 65	Ensemble
De petite (1)	34	30	30	23	22	15	28
De moyenne (2)	19	21	26	26	24	23	23
De grande (3)	47	49	44	51	54	63	49
Total	100	100	100	100	100	100	100

Très clairement, plus on avance en âge, et plus on a de chances de se trouver dans une grande association : seulement 47 % des 18-25 ans, mais 63 % des plus de 65 ans y sont engagés. Par ailleurs et inversement, 34 % des jeunes bénévoles se trouvent dans une petite association, cette proportion baissant à 23 % entre 55 et 60 ans, et jusqu'à 15 % chez les plus de 65 ans.

Là encore, les jeunes sont-ils plus tentés par une expérience dans un plus petit organisme, pour leur premier engagement ? Sont-ils plus enclins à créer eux-mêmes leur association - ce qui expliquerait qu'on les retrouve majoritairement dans les petites structures ?

Les grandes associations procèdent-elles beaucoup plus par cooptation de bénévoles de la même génération ? Y aurait-il un effet secteur, les jeunes allant plutôt vers des

domaines dans lesquels dominent les petits organismes ? Le test que nous avons réalisé dans les domaines du sport, des loisirs et de la culture, dans lesquels ils sont très présents, nous montre qu'il n'en est rien. Il s'agit donc bien d'un effet « âge » sur lequel il conviendra de réfléchir.

Nous invitons le lecteur au débat, et les chercheurs à prolonger la réflexion sur ces sujets qui pourraient s'avérer importants pour l'avenir du bénévolat.

La plus forte présence des femmes et des jeunes dans des petites associations peut correspondre à des tendances liées à leur démarche propre d'engagement. Ils peuvent être spontanément enclins à se diriger vers des organismes jugés a priori plus accessibles et plus accueillants, dont le mode de gouvernance est estimé plus simple.

Cela peut aussi correspondre à des raisons plus profondes et à des modes de fonctionnement qui conduisent à ce choix, lié aussi à des formes d'accueil, voire d'éviction dans les plus grandes associations.

Dans les deux hypothèses, a fortiori dans la seconde, ce n'est pas une bonne chose pour le bénévolat et la vie des associations, et ceci au moins pour trois raisons :

- *Il n'est déjà pas si aisé de constater ou de provoquer la mise en relation entre une personne souhaitant s'engager bénévolement et une association en recherche d'une motivation et d'un savoir-faire correspondant. Si de surcroît on multiplie les conditions pour cette rencontre, les intéressés et les associations peuvent se priver à l'évidence de fort nombreuses opportunités.*

- *Nous avons vu que le milieu urbain comporte une forte proportion des grandes associations (64 % dans les plus grandes agglomérations). Dans ce milieu, se trouve précisément une forte proportion de jeunes, notamment pour leurs études. Faut-il donc se priver d'une large part de leurs contributions dans plus de la moitié des associations ?*

- *L'engagement bénévole prend sa source lors d'une première expérience qui se déclenche souvent en fonction de la proximité géographique, et toujours en fonction de l'affinité que l'on peut ressentir par rapport à un secteur d'activité. Aussi, pour les plus jeunes, pour les femmes – que dire alors des jeunes femmes – se priver d'un choix, ou être privé du choix le plus large, pourrait au pire tarir cette source d'engagement, et au mieux retarder significativement les premiers pas bénévoles.*

LA RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS AU SEIN DES ASSOCIATIONS

Nous avons limité les choix aux fonctions de dirigeant (conseil d'administration ou bureau), à la responsabilité d'une activité, et à l'encadrement de personnes (salariés et/ou bénévoles).

- Selon le genre

VOS RESPONSABILITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION (EN %)

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : 40% des hommes interrogés occupent une fonction au sein du Conseil d'administration. Le total est supérieur à 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

VOS RESPONSABILITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION	Hommes	Femmes
Membre du conseil d'administration	40	28
Membre du bureau	50	42
Responsable d'une activité	50	40
Encadrement de bénévoles ou de salariés	34	19
Sans responsabilité particulière au sein de l'association	22	44

Personne ne sera étonné de ces différences selon le sexe : on la ressent surtout en ce qui concerne le conseil d'administration et l'encadrement de bénévoles ou de salariés. La différence s'atténue un peu, concernant les bureaux, et les mauvaises langues diront que c'est surtout parce qu'il faut « une » secrétaire. Elles n'ont pas tout à fait tort, mais il faut dire aussi que la fonction de présidente est plus souvent qu'avant occupée par des femmes, de même que celle de trésorier⁹. Il n'empêche que la proportion des femmes n'exerçant aucune responsabilité est exactement le double de celle des hommes.

On observe aussi que les hommes cumulent davantage les responsabilités au sein de la même association (dirigeant et responsable d'une activité, par exemple) que les femmes.

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : 17% des jeunes de 18-25 ans interrogés occupent une fonction au sein du Conseil d'administration. Le total est supérieur à 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

- Selon l'âge

VOS RESPONSABILITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION (EN %)

9- Selon la dernière enquête du Matisse (2005), 31% des fonctions de président étaient occupées par des femmes. Selon notre enquête ORA (2007), elles représentaient 34% des présidents. Selon le Matisse, 42% des fonctions de trésorier étaient confiées à des femmes (41% selon notre enquête ORA). Les femmes étaient majoritaires dans le rôle de secrétaire, en 2005, selon le Matisse.

TRANCHE D'ÂGE	18-25	25-40	40-55	55-60	60-65	+ de 65
Membre du conseil d'administration	17	27	41%	38	41	49
Membre du bureau	26	42	55	49	49	59
Responsable d'une activité	46	46	43	42	44	39
Encadrement de bénévoles ou de salariés	26	31	24	25	15	21
Sans responsabilité particulière	59	37	25	29	26	21

Les responsabilités de dirigeant arrivent avec l'âge : au sein du conseil d'administration, la proportion augmente régulièrement, jusqu'à être trois fois supérieure, et plus de deux fois supérieure pour ce qui concerne l'appartenance à un bureau.

Pour autant, les responsabilités d'une activité peuvent être très tôt assumées : près de 50% des jeunes de 18-25 ans sont concernés, et près de 30% sont déjà membres du bureau ou ont une responsabilité en matière de gestion de ressources humaines. Parmi les bénévoles de 18 à 25 ans interrogés, il s'en trouve toutefois près de 60% sans responsabilité particulière, ce qui montre que les associations hésitent tout de même à faire confiance aux plus jeunes.

On n'observe pas de différences sensibles dans la répartition des responsabilités entre 40 et 60 ans. L'augmentation de la proportion des bénévoles sans responsabilité particulière, après 55 ans (25% à 29%), correspond à l'arrivée de personnes issues de la vie active qui se mettent au service d'une association, et ne cherchent pas forcément les responsabilités.

Enfin, les bénévoles de plus de 65 ans ont un peu délaissé les activités, pour se consacrer à des fonctions de dirigeants. Assez peu nombreux sont, à cet âge, celles et ceux qui ont pu résister aux sollicitations et qui se limitent à un simple engagement bénévole (21%).

Par ailleurs et contrairement à ce que l'on aurait pu penser, on n'observe aucune différence, en termes de cumul de responsabilités (dirigeant et responsable d'une activité, par exemple), au sein de la même association, du point de vue de l'âge.

- *Selon la formation initiale*

MÉTHODE

Ce tableau est un reflet de la distribution des seuls bénévoles engagés dans les associations. En aucun cas un indicateur de la proportion de bénévoles au sein de la population française, en fonction de la formation. Sur ce sujet, la seule référence – assez mince – reste l'enquête INSEE 2002.¹⁰

VOS RESPONSABILITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION (EN %)

	Enseignement supérieur	Bac BTS	BEPC BEP	Pas de diplôme
Membre du conseil d'administration	32	34	37	32
Membre du bureau	43	48	50	45
Responsable d'une activité	46	43	42	43
Encadrement de bénévoles ou de salariés	27	25	23	24
Sans responsabilité particulière	35	33	33	39

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : 32% des diplômés de l'enseignement supérieur interrogés occupent une fonction au sein du Conseil d'administration.

10- Elle comporte un biais majeur, comme l'a démontré Lionel Prouteau.

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

Ce tableau concerne la formation initiale. Il montre que quelle qu'elle soit, les chances d'accéder à des responsabilités sont comparables. Certes, on trouverait sans doute davantage de diplômés du supérieur dans les fonctions de président, et davantage de non-diplômés dans celles de secrétaires, mais chacun sait que toutes ces responsabilités sont comparables, pour assurer le bon fonctionnement de l'association.¹¹

Ce constat est important car il montre que le secteur associatif joue – sans doute partiellement – son rôle pour offrir à chacun une chance de s'épanouir et de s'exprimer, même s'il n'a pas eu l'opportunité de réaliser de longues études.

LES DIFFÉRENTES FONCTIONS ASSURÉES DANS L'ASSOCIATION

- Selon le genre

MÉTHODE

Nous avons distribué les bénévoles à partir des fonctions occupées, selon leur genre. Nous avons ensuite calculé le ratio homme-femme correspondant à chaque fonction, et il figure dans le tableau suivant.

VOS FONCTIONS AU SEIN DE L'ASSOCIATION (EN %)

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008. Les bénévoles pouvaient choisir plusieurs fonctions correspondant à leur engagement.

TYPES DE FONCTION	Hommes	Femmes	Total	Echantillon
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	53	47	100	1990
Accueil et orientation	45	55	100	1299
Ecoute ou soutien individuel	42	58	100	1661
Transport ou logistique	71	29	100	476
Distribution, tri ou restauration...	37	63	100	1048
Documentation ou questions juridiques	60	40	100	489
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	76	24	100	481
Montage de dossier et recherche de financements	60	40	100	891
Responsable ou acteur de collectes	52	48	100	815
Communication (interne, externe, site associatif...)	57	43	100	1296
Organisation de manifestations	51	49	100	2006
Animation (sport, loisirs, culture...)	50	50	100	1942
Formation des adultes en situation d'illettrisme	43	57	100	423
Accompagnement à la scolarité	31	69	100	805
Autre accompagnement spécialisé (jeunes, handicapés...)	41	59	100	1164

11- Par ailleurs on n'observe pas de différence, quant au cumul de responsabilités au sein de la même association, au regard de la formation initiale.

On observe une relative parité dans les fonctions de gestion, d'accueil et d'orientation, dans les actions de collecte, dans l'animation, et dans les accompagnements spécialisés.

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les fonctions de transport et de logistique, dans la documentation et les questions juridiques, dans le montage de dossiers et la recherche de financement, la communication, et très nettement en matière de nouvelles technologies.

Les femmes semblent en revanche majoritaires dans les fonctions d'écoute et de soutien individuel, dans les fonctions de distribution, de tri et de restauration (au bénéfice des personnes en difficulté), dans les actions de formation des adultes en situation d'illettrisme, et très nettement dans l'accompagnement à la scolarité.

- *Selon la formation initiale*

MÉTHODE

Nous avons réalisé le même exercice à partir du niveau de formation initiale des bénévoles. Nous partons bien d'un échantillon de bénévoles qui sont engagés au sein d'une association, et nous les distribuons, pour chaque fonction, selon leur formation initiale.

Cela permet d'observer vers quel type de fonction on va – ou on est affecté – selon sa formation initiale. Ce que l'on va donc voir dans le tableau ne tient pas compte de la formation réelle – qui est très souvent bien plus solide pour celles et ceux qui n'ont pas eu l'occasion de poursuivre très loin leurs études. La formation continue et la formation en milieu de travail constituent en effet des bagages incomparables.

VOS FONCTIONS AU SEIN DE L'ASSOCIATION (EN %)

FONCTION	FORMATION			Total
	Ensgnt. sup.	BAC BTS	Inf. au BAC	
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	29	36	35	100
Accueil et orientation	32	35	34	100
Ecoute ou soutien individuel	32	33	35	100
Transport ou logistique	26	33	42	100
Distribution, tri ou restauration...	28	34	38	100
Documentation ou questions juridiques	39	29	32	100
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	43	31	26	100
Montage de dossier et recherche de financements	39	34	27	100

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

VOS FONCTIONS AU SEIN DE L'ASSOCIATION (SUITE)

FONCTION	FORMATION	Ensgnt. sup.	BAC BTS	Inf. au BAC	Total
Responsable ou acteur de collectes		31	31	38	100
Communication (interne, externe, site associatif...)		40	32	29	100
Organisation de manifestations		32	35	33	100
Animation (sport, loisirs, culture...)		33	35	33	100
Formation des adultes en situation d'illettrisme		43	33	23	100
Accompagnement à la scolarité		44	30	26	100
Autre accompagnement spécialisé (jeunes...)		32	32	36	100
Echantillon		2.246	1.494	1.254	

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
lecture : 31 % des responsables ou acteurs de collectes ont une formation d'enseignement supérieur.

Les fonctions dans lesquelles la formation initiale intervient, comme une sorte de sélection, sont surtout le développement des nouvelles technologies, le montage de dossiers et la recherche de financements, et la communication. On observe le même mouvement pour la formation des adultes en situation d'illettrisme et l'accompagnement à la scolarité. Toutefois, ce n'est pas réhibitoire, puisque pour ces deux dernières fonctions, un bénévole sur quatre, environ, a certainement acquis sa compétence au-delà de sa formation initiale.

Les fonctions pour lesquelles la formation initiale semble relativement indifférente sont celles qui concernent l'accueil et l'orientation, l'écoute et le soutien individuel, la documentation, l'organisation de manifestations, l'animation, et les accompagnements spécialisés.

On ne sera pas surpris de constater une corrélation inverse entre le niveau de formation initiale et la proportion de bénévoles dans les fonctions de gestion, les plus diplômés s'orientant plus volontiers vers les fonctions de dirigeant, dans les fonctions de transport, de logistique et de distribution, tout comme dans les fonctions de collectes.

Au-delà des engagements observés au sein d'une même association, il était intéressant d'estimer la pluralité des engagements. Ceci n'est pas indifférent, que l'on se place du point de vue des bénévoles eux-mêmes, qui souhaitent élargir leurs expériences ou qui sont sollicités par une sorte d'engrenage bien connu, ou bien que l'on se place du point de vue des associations qui doivent alors partager la disponibilité de leurs bénévoles.

DES BÉNÉVOLES MAJORITAIREMENT PLURIACTIFS

Parmi les bénévoles agissant régulièrement dans un cadre associatif, 46 % déclarent limiter leur engagement bénévole à une seule association. Ils sont 27 % à indiquer qu'ils agissent à la fois régulièrement dans une association, et ponctuellement dans au moins une autre association. Ils sont également 27 % à déclarer agir régulièrement dans au moins deux associations.

VOTRE ACTION BÉNÉVOLE AU SEIN DES ASSOCIATIONS (EN %)

VOUS AGISSEZ	Hommes	Femmes
Régulièrement dans cette seule association	43	49
Régulièrement dans cette association et ponctuellement dans une ou plusieurs autres	26	28
Régulièrement dans au moins deux associations	31	23
Total	100	100

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.

Les femmes sont proportionnellement un peu plus nombreuses à se consacrer à une seule association, et les hommes sont sensiblement plus nombreux à intervenir régulièrement dans au moins deux associations.

La pluralité des engagements est assez précoce, et elle s'accélère avec l'âge, comme le montre le tableau suivant.

VOTRE ACTION BÉNÉVOLE RÉGULIÈRE AU SEIN DES ASSOCIATIONS (EN %)

VOUS AGISSEZ	18-25	25-40	40-55	55-60	60-65	+ de 65
Dans cette seule association	58	55	40	39	36	33
Dans cette association et ponctuellement dans une ou plusieurs autres	30	27	31	26	24	23
Dans au moins deux associations	12	18	30	36	40	44
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.

Dès 18 ans, même si c'est dans des proportions plus faibles, la pluriactivité associative est de mise pour 42 % (30 % + 12 %) des bénévoles réguliers. La situation évolue assez peu jusqu'à 40 ans. En revanche, entre 40 et 55 ans, les engagements pluriels se multiplient. La proportion des bénévoles qui sont engagés régulièrement dans deux associations, au moins, atteint 30 %, et va progresser jusqu'à 44 % chez les plus de 65 ans. De telle sorte qu'après 60 ans, ceux qui n'ont qu'un seul engagement associatif ne sont qu'un tiers environ.

On retrouve ici les caractéristiques spécifiques des bénévoles, qui n'hésitent jamais à s'engager quand ils sont sollicités, ou quand une opportunité se présente. Très

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

présentes dès les débuts, elles se renforcent avec l'âge, et avec le nombre de sollicitations. Mais ce constat explique aussi les difficultés que peuvent éprouver les associations, face à des bénévoles de plus en plus mobilisés.

Nous disposons des informations nécessaires pour croiser les résultats de telle sorte que l'on pourra vérifier si la pluriactivité ne nuit pas à la disponibilité, notamment. Et d'une manière générale, pour vérifier de quelle manière elle peut influencer les comportements et les parcours. Nous pourrions aussi voir dans quels secteurs cette pluriactivité est plus particulièrement développée. Ceci pour éclairer les responsables concernés.

- Un premier exemple, parmi les multiples croisements possibles : le cumul des engagements dans plusieurs associations est-il lié aux responsabilités assumées dans l'association prise pour base par le bénévole ? Pour éliminer l'effet âge que nous venons de voir, nous n'avons pris ici que les 25-40 ans.

VOTRE ACTION BÉNÉVOLE RÉGULIÈRE AU SEIN DES ASSOCIATIONS (EN %)

VOUS AGISSEZ :	dans cette seule assoc.	dans cette assoc. et ponct. dans une ou plusieurs autres	dans au moins deux assoc.	Total
Vos responsabilités				
Membre du CA	23	36	41	100
Membre du bureau	24	34	41	100
Responsable d'activité	33	31	36	100
Encadrement de personnes	33	29	38	100
Sans responsabilité	45	31	24	100

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. Bénévoles âgés de 25 à 40 ans. Lecture : Sur 100 membres de Conseil d'administration, 23 n'interviennent que dans une seule association.

Il y a bien un lien entre les responsabilités assumées et le cumul des engagements, à âge comparable : un seul membre de conseil d'administration ou un seul membre de bureau sur quatre limite son engagement à une seule association. Un seul responsable d'activité ou responsable de l'encadrement de bénévoles ou de salariés sur trois limite son action à un seul organisme. Près de la moitié des bénévoles qui n'ont pas de responsabilité particulière se limitent à une seule association. Est-ce une question de disponibilité ? Une question d'engrenage, ou tout simplement un caractère et une démarche qui prédisposent certains à cumuler les engagements ?

- Un deuxième exemple permet de présenter la proportion de pluriactifs selon les secteurs d'activité. C'est l'objet du tableau suivant.

VOTRE ACTION BÉNÉVOLE AU SEIN DES ASSOCIATIONS (EN %)

Secteur d'activité dans lequel vous intervenez principalement	Engagés dans une seule association	Proportion de pluriactifs	Total	Echantillon
Sport	38	62	100	623
Loisirs	44	56	100	345
Education populaire et formation	45	55	100	754
Santé	58	42	100	1.185
Environnement	29	71	100	140
Culture	33	67	100	394
Social	47	53	100	1.658
Solidarité internationale	43	57	100	509
Parents d'élèves	34	66	100	249
Association professionnelle	33	67	100	103
Association de défense	42	58	100	187
Autre secteur ⁽¹⁾	55	45	100	822
Total	46	54	100	6969

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
 (1) Les bénévoles intervenant hors association sont situés ici.
 Lecture : Sur 100 bénévoles engagés dans le sport, 38 le sont dans une seule association.

Les bénévoles du domaine de la santé sont proportionnellement les plus nombreux à se consacrer exclusivement à une seule association. A l'inverse, c'est dans le secteur de l'environnement que l'on trouve la plus forte proportion de pluriactifs, secteur suivi de celui de la culture, des associations professionnelles et de parents d'élèves.

RAPIDE APERÇU DE L'ÂGE DES DÉBUTS

Dès lors que nous disposons à la fois de l'âge actuel des répondants et de l'âge approximatif de leurs débuts bénévoles, nous sommes en mesure d'effectuer une recherche et une analyse statistique pour observer si l'âge des débuts a tendance à varier en fonction des générations. Et notamment pour savoir si on s'engage aujourd'hui plus tôt qu'avant. Cette recherche suppose de multiples précautions méthodologiques, et une coopération très étroite avec nos consultants statisticiens. Elle est en cours, et pour conserver à la présente publication son caractère accessible et « tout public », il nous a paru préférable de réserver les résultats correspondants pour une publication à venir, à caractère scientifique.

Pour ne pas laisser le lecteur sur sa faim, nous avons groupé ci-après quelques constats de base qui renseigneront déjà utilement les acteurs de la vie associative.

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

Ils portent successivement sur le croisement entre l'âge actuel et l'âge des débuts, sur l'influence que peut avoir le secteur d'activité, et sur celle de la formation initiale.

● Un premier engagement à tout âge

Parmi ceux qui ont aujourd'hui entre 18 et 25 ans, 54 % ont connu leurs premiers pas bénévoles avant 18 ans, ce qui montre que cette démarche n'attend pas le nombre des années. Et ce qui montre aussi tout l'intérêt de sensibiliser, au plus tôt, les plus jeunes à ce geste citoyen.

Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire : en témoigne ce tableau qui présente la répartition des débuts bénévoles chez les plus de 40 ans.

VOUS SOUVENEZ-VOUS DE L'ÂGE DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT BÉNÉVOLE ? ¹² (EN %)

AGES DES DÉBUTS	40-55 ans	55-60 ans	60-65 ans	+ de 65 ans
Avant 18 ans	24	21	19	16
18 - 25 ans	24	17	17	14
25 - 40 ans	34	22	19	17
40 - 55 ans	19	23	13	11
55 - 60 ans	-	18	19	14
60 - 65 ans	-	-	12	15
+ de 65 ans	-	-	-	12
Ensemble	100	100	100	100

Un bénévole de 40 - 55 ans sur cinq (19 %) s'est engagé après 40 ans. C'est le cas de 41 % des bénévoles de 55 à 60 ans, de 44 % des 60 - 65 ans, et de 52 % des plus de 65 ans. On voit aussi que près d'un bénévole sur cinq de 55 - 60 ans (18 %) s'est engagé après 55 ans, que c'est le cas de 31 % des bénévoles de 60 - 65 ans, et de 41 % des plus de 65 ans.

Même s'il est moins fréquent - et parfois un peu problématique¹³ - le premier engagement après 60 ans concerne 12 % des 60 - 65 ans et 27 % des plus de 65 ans. Chez ces derniers, on observe même une proportion de 12 % qui se sont engagés après 65 ans.

Les bénévoles choisissent d'intervenir en fonction de leur cycle de vie, de leur parcours professionnel et de leur vie de famille.

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat 2008.
Lecture : 24% des bénévoles qui ont aujourd'hui entre 40 et 55 ans se sont engagés pour la première fois avant 18 ans.

12- Le lecteur se gardera de comparer les chiffres d'une colonne à l'autre. En effet, plus on avance en âge, et plus on dispose de choix, quant à l'âge de ses débuts : les 40 - 55 ans disposent de 4 choix, et les plus de 65 ans de 7 choix. La ventilation en pourcentage ne peut donc être directement comparée.

13- Lorsqu'il correspond à la fin de la vie active et lorsqu'il se présente comme un simple substitut en matière d'activité et a fortiori de responsabilité, ce premier engagement peut poser de multiples difficultés aux associations. L'intéressé ne trouvera pas forcément ce qu'il recherche, et même si elle présente quelques points communs avec la vie professionnelle, la vie associative est très spécifique. A tous égards, il est donc nécessaire de sensibiliser les personnes susceptibles de s'engager, au plus tôt avant la fin de leur vie active, de manière à ce que la transition soit douce et efficace.

TÉMOIGNAGE

- Qu'est-ce que vous faites maintenant ? Je suis à la retraite

La retraite... presque un vilain mot que bien des jeunes seniors (et déjà, me classer sous cette appellation de « senior », je ne m'y reconnais pas) ont du mal à prononcer. En avoir presque honte.

D'abord à titre personnel : je suis un vieux (et pourtant je ne me sens pas vieux), je suis mis à l'écart, la société veut bien m'accepter, mais quelque part, je suis une charge pour la collectivité puisque je ne produis plus rien...

Et puis à titre professionnel : cette expérience, ces acquis, ces relations sociales tissées, tout cela mis au panier du jour au lendemain. Quel gâchis ! Il y a à ce moment-là un repli sur soi-même et sa famille. On voudrait les voir plus, faire des choses avec eux... Mais eux ont leur propre vie, et la vie continue. D'ailleurs, il faut bien qu'ils cotisent pour nos retraites !

Alors, à force de tourner en rond, l'idée germe petit à petit : et si je faisais du bénévolat ?

Chercher une association qui va répondre à mon désir (celle à laquelle je fais un don annuel pour avoir bonne conscience et le déduire de mes impôts?), lui écrire ou lui téléphoner (le mail, je n'ai pas l'adresse), pas trop loin de chez moi, espérer ne pas essayer un refus, à des jours qui me conviennent, et que ça ne m'empêche pas de voir mes petits enfants ou ne me fasse pas louper mes activités personnelles... entre retraités...

Mais aussi de faire profiter, directement ou indirectement à des gens qui sont dans le besoin de ces expériences acquises durant tant d'années, et d'un seul coup, retrouver une place dans la société, sans beaucoup de contraintes et d'apporter sa modeste contribution à une association qui se bat pour des valeurs que vous reconnaissez.

Et puis un entretien, bien plus sympathique que ceux effectués lors de la vie active, et une réponse positive : oui, vos compétences peuvent vraiment nous aider !

Dès que commence votre bénévolat, de nouveau vous vous sentez reconnu, valorisé, utile.

Et très vite, vous constatez que ce temps que vous donnez vous apporte à titre personnel sûrement autant qu'il apporte à l'association qui vous fait confiance.

- Qu'est-ce que vous faites maintenant ? Je suis bénévole !

Rémi Demarty

Bénévole au siège de Médecins du Monde

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

● Influence du secteur d'activité

Nous supposons que le secteur d'activité constitue un élément discriminant, de ce point de vue : en effet, si l'on commence significativement plus tôt dans un secteur où les femmes sont peu présentes, cela pourrait influencer le résultat général. Le paragraphe suivant est précisément consacré au croisement entre âge des débuts et domaine associatif.

MÉTHODOLOGIE

Nous avons pris en compte la situation du bénévole aujourd'hui, dans l'un des secteurs proposés. Nous avons d'abord examiné l'âge des débuts pour le groupe des 18 – 25 ans. C'est ce qui permet de faire la relation la plus directe entre le secteur et l'âge des premiers pas, les intéressés ayant eu peu de temps pour changer d'association. Nous avons effectué le même exercice pour les 25 – 40 ans. On se gardera de comparer les pourcentages des deux parties du tableau, la première comportant seulement deux choix et l'autre trois.

VOUS SOUVENEZ-VOUS DE L'ÂGE DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT BÉNÉVOLE ? (EN %)

TRANCHE D'ÂGE ÉTUDIÉE	18-25 ans		25-40 ans		
	avant 18	après 18	avant 18	de 18 à 25	après 25
Sport	70	30	41	32	27
Loisirs	75	25	48	29	23
Education pop. et formation	40	58	29	50	21
Santé	56	44	29	43	27
Environnement	34	66	28	49	23
Culture	61	39	32	46	21
Social	42	58	32	36	31
Solidarité internationale	50	50	29	39	32
Parents d'élèves	NS	NS	30	26	44
Association professionnelle	NS	NS	NS	NS	NS
Association de défense	NS	NS	28	39	33
Autre secteur	59	41	33	36	31
Total	54	46	33	39	28

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat 2008.
Lecture : 70% des bénévoles de 18 à 25 ans qui sont aujourd'hui dans le secteur sportif ont eu leur première expérience bénévole avant 18 ans. Parmi les bénévoles de 25 à 40 ans qui sont aujourd'hui dans le secteur sportif, 41% ont eu leur première expérience bénévole avant 18 ans, 32% entre 18 et 25 ans, et 27% après 25 ans.

Parmi les bénévoles de 18 à 25 ans, un sur deux s'est engagé avant 18 ans. Clairement, les secteurs qui favorisent les débuts bénévoles les plus précoces sont ceux des loisirs et du sport. Plus de 70% de leurs bénévoles de 18 – 25 ans ont en effet commencé avant 18 ans, pour une moyenne générale de 54%. A l'inverse, l'éducation populaire, l'environnement et le social sont les secteurs dans lesquels cette précocité est nettement moindre (entre 34 et 42%).

Lorsque l'on prend en compte les bénévoles qui ont aujourd'hui entre 25 et 40 ans, on retrouve cette même précocité dans ces deux mêmes domaines. A partir d'une moyenne de 39% qui ont effectué leurs débuts entre 18 et 25 ans, ce sont les secteurs de l'éducation populaire et de l'environnement qui suscitent proportionnellement le plus de vocations bénévoles (environ 50%). Le domaine de la culture et celui de la santé se situent également au-dessus de la moyenne de ce point de vue.

Très logiquement, compte tenu des spécificités de ces secteurs, ce sont ceux du social (une certaine maturité est nécessaire), et les associations de parents d'élèves qui suscitent proportionnellement le plus d'entrée dans le bénévolat après 25 ans. C'est aussi le cas de la solidarité internationale.

- Notons bien ici l'influence que peut avoir un secteur vis-à-vis d'un autre secteur, avec l'acquisition de réflexes bénévoles acquis très jeune : c'est ainsi que bien évidemment les 30% de bénévoles des associations de parents d'élèves qui ont effectué leurs premiers pas avant 18 ans, l'ont fait dans un autre type d'association. Il est probable que ce même phénomène joue au profit des associations du secteur social et du domaine de la santé.

TÉMOIGNAGE

J'ai 76 ans et 36 ans de bénévolat !

Je suis entrée dans le bénévolat à 40 ans. Pour des raisons personnelles j'avais décidé de ne pas travailler et d'élever mes 4 enfants. Lorsque le petit dernier a atteint 10 ans, je me suis sentie plus libre et j'ai alors songé à entrer dans une association. Mes motivations étaient égoïstes, j'ai cherché une association qui m'apporterait des activités sympathiques. J'ai choisi Brest-Accueil (Accueil des Villes Françaises). Le premier pas fut difficile pour moi, j'éprouvais une réelle angoisse et me demandais comment je pourrais m'intégrer en ne connaissant personne. J'étais prête à fuir quand un grand sourire m'accueillit, en quelques minutes je me suis sentie à l'aise. Très vite je me rendis compte que la vie de l'association me passionnait plus que les activités que j'étais venue chercher. Et de responsabilité en responsabilité, je suis devenue présidente.

Je suis maintenant bénévole à la VMEH, (Visite des Malades en Etablissements Hospitaliers). Les statuts de l'association ne sont pas la préoccupation première du bénévole, par contre il est informé de l'essentiel du règlement intérieur et le projet est bien formalisé. La formation d'un

UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF

visiteur est très importante, il a beaucoup de liberté mais dans un cadre strict bien défini par la charte des associations de bénévoles à l'hôpital (1991) et par la charte des valeurs de la VMEH (2004).

Je n'ai éprouvé que des satisfactions dans les différents engagements de ma vie de bénévole et je pense souvent à tout ce que j'aurais manqué si le premier accueil n'avait pas été bon et si j'avais renoncé. J'ai toujours le même enthousiasme. Le bénévolat me permet de faire un travail intéressant au sein d'une équipe dynamique, de m'intégrer dans la société et d'aider, même si peu que ce soit, à l'évolution de celle-ci. Pour encourager le bénévolat, je ne peux dire qu'une chose : on reçoit beaucoup plus qu'on ne donne.

Je suis depuis 15 ans à la VMEH, j'ai connu 4 expériences successives dues à des changements de résidence ; chaque fois j'ai pris des responsabilités, je ne l'ai jamais regretté.

Je suis très reconnaissante au bénévolat qui m'a permis une vie passionnante.

Françoise Betermier

Trésorière du Centre National de la VMEH

Parmi les réseaux qui nous ont fait confiance, la Croix-Rouge Française a encouragé ses bénévoles à participer à cette enquête. Et il ressort clairement que cet organisme se distingue tout particulièrement par une forte mobilisation des plus jeunes.

C'est ainsi que la proportion des bénévoles de la Croix-Rouge qui ont aujourd'hui entre 18 et 25 ans, et qui ont pris leur premier engagement bénévole avant 18 ans est de plus de 60%, contre 53% en moyenne pour l'ensemble des bénévoles. Et cette mobilisation n'est pas nouvelle : dans le groupe des bénévoles de cet organisme qui ont aujourd'hui entre 25 et 40 ans, 36% ont commencé avant 18 ans, contre 32% pour l'ensemble de notre échantillon.

● *Influence de la formation*

MÉTHODE

Nous avons ici pris en compte l'ensemble des bénévoles interrogés, quel que soit le secteur dans lequel ils interviennent et quel que soit leur âge aujourd'hui. Nous avons croisé l'âge du premier engagement et la formation de chacun.

AGE DES DÉBUTS	Ensgnt. sup.	BAC BTS	BEPC BEP	Total
Avant 18 ans	35 %	30 %	23 %	20 %
18 - 25 ans	35 %	30 %	24 %	22 %
25 - 40 ans	17 %	25 %	29 %	28 %
40 - 55 ans	6 %	8 %	15 %	15 %
55 - 60 ans	3 %	5 %	6 %	8 %
60 - 65 ans	2 %	2 %	2 %	3 %
+ de 65 ans	1 %	1 %	1 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

*Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat 2008.
Lecture : 35% des bénévoles dotés d'un diplôme d'enseignement supérieur ont connu leur premier engagement avant 18 ans.*

Il y a une corrélation entre le niveau de formation et la précocité de l'engagement bénévole. Elle se vérifie à la fois pour les débuts avant 18 ans, et pour les débuts entre 18 et 25 ans. La présence en milieu scolaire ou universitaire joue un rôle de ce point de vue, à la fois quant à la disponibilité de ceux qui entrent plus tard dans le milieu du travail et sans doute aussi quant à la sensibilisation dont ils ont pu faire l'objet.

D'où l'intérêt de profiter au mieux de cette période de scolarisation pour offrir une opportunité d'engagement à ceux, de plus en plus nombreux, qui sont dans cette situation.

Rappelons que pour ce chapitre également, pour des raisons d'homogénéité et sans aucun jugement de valeur, nous avons limité l'examen des résultats aux seules réponses des bénévoles régulièrement actifs au sein d'une association.

MÉTHODOLOGIE

Enquête en ligne du 18 octobre 2007 au 4 février 2008 auprès de 4 068 personnes de 18 ans et plus. Échantillon représentatif des bénévoles français, régulièrement actifs dans une association, selon la méthode des quotas appliquée aux variables sexe et âge pour les répondants et à la variable secteur d'intervention pour le tissu associatif.

Dans le cadre de l'enquête, deux questions assez proches ont été posées, successivement relatives au « *déclenchement* » du premier engagement bénévole, et aux « *motivations* », à ce moment-là. En lien avec les experts qui ont bien voulu travailler avec notre équipe, nous nous sommes efforcés de ne pas confondre les deux concepts, même si par certains côtés ils peuvent se recouper :

- Dans notre approche, et telle que la question était posée, la notion de « *déclenchement* » doit plutôt s'entendre comme une circonstance, une sorte d'opportunité, qui provoquent l'engagement bénévole. Ainsi, la tradition familiale, l'accompagnement des enfants dans une association, ou encore la réaction à un besoin ou un problème local, peuvent provoquer une première démarche de bénévolat.
- La notion de « *motivation* », et plus exactement de « *ressort d'engagement* » est plus profonde et correspond « *aux différentes notions qui donnent du sens à une participation associative pour le bien commun* »¹⁴. Et nous verrons plus loin comment les bénévoles se positionnent par rapport à ce concept.

En conséquence, ce chapitre comporte deux premières parties, respectivement consacrées à chacune de ces deux approches, et une troisième partie dans laquelle plusieurs experts ont bien voulu examiner les deux notions, et les réponses correspondantes.

I. La notion de « déclenchement »

Nous remercions vivement Pascal Dreyer d'avoir bien voulu nous accompagner tout au long de cette démarche d'enquête. Sa disponibilité et sa connaissance du sujet nous ont été précieuses. Il était naturel que nous lui propositions de commenter l'une des questions clefs de cette enquête, permettant de déceler cette délicate étincelle

¹⁴- Voir sur le sujet l'article de Sandrine Nicourd et Bénédicte Havard Duclos dans *La France bénévole 2007* www.cerphi.org

qui fait que certains s'engagent bénévolement. Et ce faisant, de tenter d'éclairer les acteurs et les décideurs sur tout ce qui peut favoriser ce passage à l'acte tellement précieux.

A LA SOURCE DE NOS ENGAGEMENTS

*Pascal Dreyer*¹⁵

Les sociologues et psychologues nous ont appris que ce que nous présentons comme la source d'une motivation ou d'un événement même crucial de notre vie n'en est qu'une reconstruction à travers le filtre du souvenir (et donc de l'oubli) et de notre présent. La source (ou l'origine, ou le commencement) nous échappe toujours : « *Le commencement est le lieu par excellence de l'insaisissable, du radicalement impossible à percevoir, et donc impossible à vivre comme tel.* »¹⁶ Pour autant, « *rendre compte de ses origines* », dire « *ses ancêtres* », raconter ses fondations ne relève pas du seul capital culturel, mais également d'un besoin personnel, voire d'une nécessité.¹⁷ Et, ainsi que j'ai essayé de le montrer¹⁸, si les bénévoles éprouvent cette nécessité, les associations ne leur en donnent aujourd'hui que très rarement l'occasion.

Certainement parce qu'elles ont déjà fort à faire avec leur propre origine et la mise en récit de ce commencement qu'il faut faire partager à chaque nouvelle génération de bénévoles. Certainement parce qu'il n'existe pas de lieu spécifique pour recueillir cette parole. Et peut-être aussi, enfin, parce que la place de la parole des bénévoles (membres actifs ou non de l'association) a beaucoup évolué ces deux dernières décennies. La question de la prise de parole (qui ? quand ?) s'est déplacée vers les salariés et a eu tendance à se replier dans les conseils d'administration et les bureaux, parfois même au détriment de l'assemblée générale.

On peut toutefois constater que les choses changent à nouveau à deux indices.

- Le premier est la mise en place, à l'initiative de France Bénévolat, d'un « Passeport Bénévole »[®] qui, dans une immense majorité des cas, servira de lieu de mémoire du parcours accompli. Ce document remplira peut-être pour les bénévoles qui s'engagent à présent un point de repère pour le souvenir de l'origine de leur engagement.
- Le second indice est la question posée par le CerPhi, cette année, dans son enquête 2008 auprès des bénévoles. La source¹⁹ de leur engagement bénévole – ou plus exactement le souvenir du facteur déclenchant – y trouve sa place pour la première fois.

15- Auteur de l'ouvrage, *Etre bénévole aujourd'hui*, éditions Marabout, 2006.

16- Pierre Gibert, *L'inconnue du commencement*, *La couleur des idées*, Seuil, 2007, p. 10

17- Pierre Gibert, *L'inconnue du commencement*, p. 9

18- Pascal Dreyer, *Etre bénévole aujourd'hui*, Marabout, 2006

19- Source doit être entendue ici comme un singulier de pluralité. La source de l'engagement est plurifactorielle.

CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

« Vous souvenez-vous de ce qui a déclenché votre premier engagement ? » La question hésite entre source de l'engagement premier et facteur déclenchant qui ferait reculer dans un plus lointain passé encore la question de l'origine de l'engagement. Peu importe : quelque chose essaye de se dire dont les répondants se sont visiblement saisis.

VOUS SOUVENEZ-VOUS DE CE QUI A DÉCLENCHÉ VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ? (EN %)

PAR SEXE	Hommes	Femmes	Ensemble
Plusieurs choix possibles			
Une tradition familiale	20	20	20
Une sensibilisation en milieu scolaire ou universitaire	12	16	14
Votre histoire personnelle (un proche malade ou handicapé)	9	15	12
Une sollicitation par des amis ou un groupe local	34	31	32
Une sollicitation par un réseau ou un groupe national	9	7	8
Un événement relaté par les médias	4	4	4
Un besoin d'activités	39	39	39
L'image particulièrement dynamique d'une association	22	18	20
Vous avez accompagné vos enfants	7	13	10
Vous avez voulu réagir à un besoin ou à un problème local	22	23	22
Vous souhaitiez rencontrer d'autres personnes	19	24	21
Vous souhaitiez mettre en pratique vos valeurs personnelles, philosophiques ou religieuses	28	28	28
Lors de la cessation de votre activité professionnelle	9	14	12
Autre (en quelques mots)	7	6	6

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat 2008.
Lecture : 20% des hommes bénévoles ont choisi la tradition familiale. Le total dépasse 100% car plusieurs choix étaient possibles.

Premier constat : La tradition familiale ne constitue plus le socle du premier engagement des répondants. Les hommes et les femmes se souviennent s'être engagés tout d'abord par besoin d'activités (39%). Ensuite, sur la sollicitation d'amis ou d'un groupe local (32%). Enfin, les hommes en raison de l'image particulièrement dynamique de l'association sollicitante (22%), et les femmes parce qu'elles souhaitaient rencontrer de nouvelles personnes (24%). Cela peut donner à penser un peu rapidement à une diminution des déclenchements altruistes au bénéfice des déclenchements individuels égoïstes.

Cela va varier selon les secteurs de l'engagement.²⁰ Ainsi, dans l'éducation populaire et la formation, le social et la solidarité internationale, le besoin d'activité est fortement corrélé avec le souhait de mettre en pratique ses/des valeurs qui prennent place dans le collectif (respectivement 41 %, 40 % et 44 %, chiffres largement au-dessus des pourcentages des autres facteurs de déclenchement). L'altruisme (partager des valeurs avec d'autres) et l'égoïsme (trouver une occupation pour soi) constituent le socle d'un don de son temps et de soi, riche et actif.

20- Voir tableau page 28.

Second constat : L'engagement au long cours issu d'une tradition familiale, religieuse ou politique semble prendre moins place ; les personnes s'engagent pour satisfaire le même besoin (avoir des activités) et par le même biais (une sollicitation d'amis ou d'un groupe local), mais selon des contraintes et des attentes différentes à chaque étape de la vie.

VOUS SOUVENEZ-VOUS DE CE QUI A DÉCLENCHÉ VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ? (EN %)

SELON L'ÂGE AUJOURD'HUI	18-25	25-40	40-55	55-60	60-65	+ de 65
Tradition familiale	20	21	20	22	17	19
Sensibilisation en milieu scolaire ou universitaire	18	11	12	11	12	19
Histoire personnelle (un proche malade ou handicapé)	14	13	11	10	13	11
Sollicitation par des amis ou un groupe local	35	34	36	28	29	24
Sollicitation par un réseau ou un groupe national	6	7	7	10	9	11
Un événement relaté par les médias	3	5	5	3	3	2
Un besoin d'activités	48	38	34	42	46	39
L'image particulièrement dynamique d'une association	28	22	19	16	15	16
Vous avez accompagné vos enfants	0	5	18	15	11	7
Réagir à un besoin ou à un problème local	20	23	25	18	24	20
Vous souhaitiez rencontrer d'autres personnes	23	23	23	19	27	15
Vous souhaitiez mettre en pratique vos valeurs personnelles, philosophiques ou religieuses	30	30	24	32	30	30
Lors de la cessation de votre activité professionnelle	1	4	6	21	29	34
Autre (en quelques mots)	7	8	6	3	4	7

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat 2008.
L'item concernant « la cessation de l'activité professionnelle » concerne majoritairement la fin de la vie active. C'est la raison pour laquelle il est davantage choisi à partir de 55 ans. Mais il peut aussi concerner le choix d'une femme désirant se consacrer à ses enfants, la perte d'un emploi, ou une maladie et une impossibilité de travailler, d'où quelques réponses dans ce sens, avant 55 ans.

Ainsi, de 18 à 40 ans, le dynamisme de l'association est un facteur déclencheur significatif : il ne prend toutefois tout son sens que dans des associations fortement implantées localement, c'est-à-dire proches du bénévole.

Pour la tranche 40 – 60 ans apparaît, conformément aux naissances de plus en plus tardives et à la recomposition des familles, le fait d'accompagner ses enfants : besoin d'activités périscolaires, ouverture sur le monde, etc. A ce facteur se conjugue l'entrée à la retraite, second facteur de déclenchement significatif pour les plus de 55 ans. Accompagner ses enfants de plus en plus tard dans la vie et quitter le monde du travail

CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

de plus en plus tôt constituent ainsi deux facteurs qui, pour certains, doivent se croiser et fonder un premier engagement.

Dans la tranche d'âge suivante (60-65 ans), nous retrouvons le passage à la retraite, le besoin d'activité et le désir de rencontrer d'autres personnes. De nombreux retraités témoignent ainsi de leur souhait de prolonger une carrière (bénévolat de compétences), voire de la renouveler dans une perspective nouvelle. C'est le cas notamment des salariés auxquels les entreprises ont proscrit formellement tout engagement social ou politique.

A un moment où les associations éprouvent de grandes difficultés à fidéliser puis à responsabiliser des bénévoles et membres actifs pourtant engagés sur le terrain, il est important d'écouter le récit que ces derniers font de leur premier engagement. Cette première fois a toujours une grande importance car elle s'enracine dans une transmission et un héritage même minimaux, souvent invisibles. Comme une graine, ce qui se transmet alors peut rester longtemps inactif dans l'engagement ponctuel. Mais si l'occasion lui en est donnée, le bénévole peut en faire le récit et en déployer les virtualités. Mais à condition d'éprouver la certitude que ce bien précieux pour lui sera reçu par l'association à qui il en fera le cadeau.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

● Facteurs de déclenchement selon le secteur d'activité

Les secteurs : 1 Sport, 2 Loisirs, 3 Education populaire et formation, 4 Santé, 5 Environnement, 6 Culture, 7 Social, 8 Solidarité internationale, 9 Parents d'élèves, 10 Association professionnelle, 11 Association de défense, 12 Autre secteur

VOUS SOUVENEZ-VOUS DE CE QUI A DÉCLENCHÉ VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ? (EN %)

PAR SECTEUR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ensemble
Tradition familiale	21	21	22	14	13	21	19	23	25	30	15	16	20
Sensibilisation en milieu scolaire ou universitaire	9	7	25	11	20	17	10	15	36	11	10	11	14
Histoire personnelle	5	6	11	32	9	11	16	16	9	10	12	17	12
Sollicitation par des amis ...	36	44	36	25	25	38	29	26	34	28	26	25	32
Sollicitation par un réseau ...	4	5	13	8	11	7	8	12	2	4	14	9	8
Événement dans les médias	1	2	3	7	9	3	6	5	1	2	15	5	4
Besoin d'activités	39	47	40	38	30	36	38	40	28	29	34	43	39
L'image d'une association	23	20	12	23	28	18	16	18	10	23	29	23	20
Accompagner vos enfants	18	14	13	2	3	7	6	5	24	7	2	5	10
Réagir à un besoin ou à un problème local	19	23	28	17	45	19	28	17	29	43	40	17	22
Rencontrer d'autres personnes	17	37	27	19	18	23	22	19	30	23	22	18	21
Mettre en pratique vos valeurs ...	18	19	41	23	35	25	40	44	24	27	33	28	28
A la fin de votre activité prof. ⁽¹⁾	2	11	19	6	17	13	22	19	4	10	9	14	12

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat 2008.
(1) Attention, le dernier item figure ici pour mémoire. Il mérite d'être retraité en croisant avec les seules personnes de plus de 55 ans. Voir tableau plus loin.

> On ne sera pas surpris de constater que c'est dans les associations professionnelles que la tradition familiale est significativement plus présente parmi les facteurs qui ont déclenché le premier engagement bénévole. Les métiers se transmettent, les engagements militants aussi.

CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

- > Forcément, c'est une sensibilisation intervenue en milieu scolaire qui pousse bien des parents à s'engager dans des associations les regroupant et les représentant. Au-delà de ce constat, notons que cette sensibilisation est avancée par un bénévole sur quatre, dans le secteur de l'éducation populaire. Certainement parce qu'il attire un peu plus les jeunes et les étudiants.
- > Chacun connaît le lien qui peut exister entre une histoire personnelle, ou des difficultés graves éprouvées par un proche, et un engagement bénévole. Ceci se vérifie tout à fait, pour ces raisons, dans le secteur de la santé, et à un degré moindre dans le domaine social, ou encore dans le cadre de la solidarité internationale.
- > La sollicitation par des amis intervient un peu plus souvent dans le domaine des loisirs, de la culture et chez les parents d'élèves, et par un réseau comme celui, bien connu, de l'éducation populaire.
- > L'image d'une association intervient plus particulièrement dans des domaines de lutte, comme celui de l'environnement et celui des associations de défense. Un peu en retrait, mais bien présente, cette image a joué aussi chez ceux qui sont aujourd'hui dans le domaine du sport ou de la santé. On sera un peu surpris de constater qu'elle semble moins jouer dans le domaine de la solidarité internationale.
- > Beaucoup de représentants de parents d'élèves souhaitent avant tout accompagner au mieux leurs enfants. Cela ressort bien des réponses, de même que ce phénomène est bien connu dans le secteur du sport, notamment parce que la pratique de la compétition nécessite des accompagnateurs pour les déplacements. Et l'accompagnateur se fait bien souvent « *arbitre de touche au football* », ce qui lui donne certes un peu d'exercice mais bien des soucis aussi.
- > C'est la réaction à un problème local qui constitue le premier facteur de déclenchement dans le secteur de l'environnement, dans les associations professionnelles, et bien entendu dans les associations de défense.
- > Le souhait de rencontrer d'autres personnes a particulièrement constitué un déclenchement dans le secteur des loisirs, et aussi dans les associations de parents d'élèves.
- > La mise en pratique de valeurs que l'on ressent profondément constitue un facteur favorable, et dans une forte proportion, dans l'éducation populaire, dans le secteur social, et dans la solidarité internationale. On est ici plus militant et engagé.
- > La cessation de l'activité professionnelle est un facteur de déclenchement pour un peu plus de 10 % des bénévoles interrogés. Naturellement, il s'agit majoritairement de la fin de la vie active. Pour autant, un choix pour rester auprès de ses enfants, la perte d'un emploi, la maladie, un handicap peuvent aussi, tout au long de la vie, provoquer la cessation, fut-elle provisoire, de la vie professionnelle. Il a paru indispensable, pour mettre tous les secteurs sur un plan d'égalité, de ne prendre en compte, dans le tableau suivant, que les répondants de plus de 55 ans.

Source : Enquête CerPhi -
France Bénévolat 2008.
Lecture : 6% des bénévoles de
plus de 55 ans dans le sport,
choisissent cette raison, parmi
d'autres.

LA FIN DE LEUR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE A DÉCLENCHÉ LEUR PREMIER ENGAGEMENT (EN %)

SECTEUR D'ACTIVITÉ	Proportion de bénévoles de plus de 55 ans choisissant cet item
Sport	6
Loisirs	22
Education populaire et formation	38
Santé	22
Environnement	17
Culture	28
Social	34
Solidarité internationale	31
Parents d'élèves	NS
Association professionnelle	25
Association de défense	26
Autre secteur	28

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat 2008.
Lecture : 6% des bénévoles de plus de 55 ans dans le sport, choisissent cette raison, parmi d'autres.

Dans la mesure où les bénévoles du domaine du sport se sont généralement engagés depuis longtemps, fort peu (6%) indiquent que c'est la cessation d'activité professionnelle qui a déclenché leur bénévolat. Ce résultat est très décalé par rapport aux autres secteurs.

Dans l'autre sens, ce sont les trois mêmes domaines (éducation populaire, secteur social, et solidarité internationale) qui sont à la fois ressentis comme des lieux privilégiés pour mettre en pratique ses valeurs, et qui viennent en tête ici. Il s'agit là certainement d'un moment privilégié pour retrouver ses repères, après une vie professionnelle qui a pu les bousculer un peu.

● Facteurs de déclenchement selon la formation initiale

- > *La tradition familiale* est un déclencheur deux fois plus fréquemment cité par les bénévoles les plus diplômés (20% contre 10% seulement).
- > *Le besoin d'activité* est un déclencheur davantage mentionné par les moins diplômés (42% contre seulement 34%).
- > *S'engager après avoir accompagné ses enfants* est une opportunité trois fois plus signalée par les moins diplômés (18% contre seulement 6%).
- > De même, *le souhait de rencontrer d'autres personnes* constitue une raison nettement plus citée chez les moins diplômés (32% contre seulement 17%).
- > *La mise en pratique des valeurs personnelles, philosophiques*, est un déclencheur particulièrement cité par les plus diplômés (34%). Dans une moindre mesure mais de façon significative, il est souvent mentionné par les bénévoles du niveau BAC ou BTS (23%), et moins souvent par les autres répondants (17%).

II. Les ressorts de l'engagement

PENSER AUX AUTRES, NE PAS S'OUBLIER POUR AUTANT

QUELLES ÉTAIENT VOS MOTIVATIONS LORS DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ? (EN %)

PAR SEXE	Hommes	Femmes	Ensemble
La cause défendue	34	33	34
Le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres	70	71	71
Le souhait d'appartenir à une équipe	36	34	35
L'acquisition d'une compétence	21	17	19
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	7	5	6
Un épanouissement personnel	48	49	49
Le désir d'exercer une responsabilité	27	17	22
La reconnaissance sociale	9	6	8

*Source : Enquête CerPhi –
France Bénévolat 2008.
Le total dépasse 100% puisque
plusieurs réponses étaient
possibles.*

Etre utile et agir pour les autres : ce choix domine tous les autres, et il est bien le symbole du bénévolat. Mais l'épanouissement personnel ne vient pas très loin, puisqu'il est mentionné par la moitié des répondants. Globalement, on tient ici les deux bases de l'engagement aujourd'hui, bases que l'on a longtemps cru contradictoires et antinomiques, et qui sont en fait utilement complémentaires : penser aux autres, mais ne pas s'oublier pour autant.

ÉGOÏSTE OU SOLIDAIRE ?

Honnêtement, le profil du bénévole doit panacher ces deux extrêmes. Il veut servir le bien commun et il s'épanouit ainsi au risque de déstabiliser son entourage... N'empêche que le bénévole participe au tissu social de manière indispensable. Sans lui, la Ligue pour la Protection des Oiseaux ne pourrait s'investir dans les enquêtes de terrain qui permettent à la science de progresser. En clair, dans bien des secteurs de recherche, pas de recherche sans bénévoles ! À la LPO, ces acteurs de l'ombre jouent un rôle considérable. Ils étaient quelque 600 au début des années 90 et sont plus de 2 000 aujourd'hui. Les sorties nature, la surveillance des aires de rapaces, le suivi des migrations, les soins aux oiseaux en détresse, la pédagogie à l'environnement... toutes ces activités clef ne s'épanouiraient pas sans le bénévolat.

Forte de leur engagement, la LPO a établi des programmes d'écovolontaires ou de stages nature. L'empathie des bénévoles à la cause de l'environ-

nement a permis à la LPO d'être agréée en 2007 au titre du volontariat associatif et du service civil volontaire. Dès le printemps 2008, elle accueillera les premiers volontaires civils ! L'énergie remarquable que l'on observe dans le bénévolat m'inspire une autre réflexion : les bénévoles créent aussi et surtout des vocations. Ainsi se passe le relais du respect du vivant qui nous entoure...

Allain Bougrai-Dubourg
Président de la Ligue pour la Protection des Oiseaux

Au côté de la volonté d'être utile et de l'épanouissement personnel, deux autres ressorts de l'engagement se situent à un niveau intermédiaire, avec 35 % de choix, environ : la cause défendue, par l'association, le réseau auquel elle appartient, ou encore le secteur tout entier (environnement par exemple), d'une part ; et d'autre part, le souhait d'appartenir à une équipe, car l'association offre de ce point de vue un cadre approprié.

Dans une proportion un peu plus faible, aux alentours de 20 %, deux autres choix vont eux différencier les hommes et les femmes : le désir d'exercer une responsabilité, avec dix points de plus pour ces messieurs, et l'acquisition d'une compétence, également préférée par les hommes, et cette fois de façon un peu moins nette, mais néanmoins significative. On pourrait dire que les hommes ont une vision « *plus professionnelle* » du bénévolat.

Curieusement, les deux choix venant en dernier sont respectivement relatifs à la reconnaissance sociale, un peu plus chez les hommes, et à la mesure du fruit des efforts réalisés, sans différence significative entre les sexes. Curieusement, car au fond il s'agit là des résultats que pourraient attendre les bénévoles de leur engagement : le bilan de leur efficacité, qui semble assez peu les motiver, et le regard de la société, avec la reconnaissance du groupe, qui ne semble pas non plus les soucier trop.

➤ Même si les bénévoles pouvaient choisir autant d'items que souhaité, ont-ils considéré qu'en choisissant la motivation « *être utile à la société et agir pour les autres* », ils indiquaient implicitement leur attente de reconnaissance sociale ?

Est-ce par un certain renoncement, dans la mesure où de nombreux bénévoles pensent que leur action n'est qu'une goutte d'eau, d'une part, et qu'ils n'ont pas grand-chose à attendre d'une société par trop ignorante de leur générosité, d'autre part ? Nous trouvons, de ce point de vue, une première réponse dans le cadre de notre enquête auprès des dirigeants bénévoles (ORA). Ils sont en effet 77 % à indiquer que « *la promotion et la reconnaissance du bénévolat leur paraissent insuffisantes en France* ». ²¹

21 - Première vague d'enquête (2006) sur l'opinion des responsables associatifs.

CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

- > Serait-ce parce que leurs motivations sont très fortement centrées sur l'utilité, sur les objectifs, et sur eux-mêmes, que les notions de résultats perdent un peu de terrain ?
- > Est-ce parce que notre société toute entière est trop souvent dans une logique de moyens, et pas assez dans une logique de résultats ?

Lorsque 6% seulement des bénévoles souhaitent, parmi d'autres motivations, pouvoir mesurer le fruit de leurs efforts, cela peut paraître préoccupant.

Certes, il était demandé aux intéressés de répondre sur leurs motivations, lors de leur premier engagement. Et on pouvait penser que leurs motivations d'aujourd'hui ont évolué de ce point de vue. Or il n'en est rien, comme on pourra le constater dans des publications à venir. Que ce soit sur le thème de la reconnaissance sociale, ou que ce soit sur la possibilité de mesurer le fruit de ses efforts, la proportion des choix est aussi basse et très voisine. Force est donc de constater que ces deux moteurs-là sont en panne.

DES MOTIVATIONS DIFFÉRENTES SELON L'ÂGE DE SES DÉBUTS

MÉTHODOLOGIE

Nous avons pris en compte l'âge fourni par les répondants, quant à leurs débuts dans le bénévolat. Quel que soit donc leur âge aujourd'hui, c'est cet âge qui fait foi. Nous n'avons pas retenu les réponses de ceux qui ont débuté après 65 ans, dans la mesure où elles nous ont semblé insuffisantes en nombre.

QUELLES ÉTAIENT VOS MOTIVATIONS LORS DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ? (EN %)

SELON L'ÂGE DES DÉBUTS DES RÉPONDANTS	de 18	18-25	25-40	40-55	55-60	60-65	Ens.
La cause défendue	36	39	36	36	33	29	34
Le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres	69	71	69	74	74	69	71
Le souhait d'appartenir à une équipe	41	31	32	33	32	31	35
L'acquisition d'une compétence	23	22	15	12	9	11	19
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	7	7	5	5	5	5	6

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat 2008. Le total dépasse 100% puisque plusieurs réponses étaient possibles. Lecture : les bénévoles qui ont commencé avant 18 ans, sont 36% à choisir « la cause défendue ».

RÉPONSES EN%, SELON L'ÂGE DES DÉBUTS DES RÉPONDANTS	- de 18	18-25	25-40	40-55	55 à 60	60 à 65	Ens.
Un épanouissement personnel	51	48	45	43	42	34	49
Le désir d'exercer une responsabilité	26	20	16	16	23	20	22
La reconnaissance sociale	8	8	8	7	5	6	8

Ce commentaire prend en compte les motivations dans l'ordre du tableau :

- > La cause défendue fait l'objet d'un grand enthousiasme chez ceux qui ont commencé entre 18 et 25 ans. Elle est moins présente lorsque l'on commence après 55 ans.
- > Le souhait d'être utile semble plus fort lorsque l'on s'engage entre 40 et 60 ans. Serait-ce un effet de l'autonomie progressive et du départ des enfants ?
- > Le souhait d'appartenir à une équipe est nettement plus élevé chez ceux qui s'engagent très jeune.
- > De même, l'acquisition d'une compétence est plus recherchée chez ceux qui deviennent bénévoles jusqu'à 25 ans, et encore très présente chez les 25-40 ans. Cette démarche relativement « utilitariste » faiblit ensuite au fil des années. Avec un regain fort opportun chez ceux qui s'engagent bénévolement après leur vie active. Il serait sans doute utile de sensibiliser tous ceux qui songent à s'engager, que précisément l'acquisition d'une compétence est un des atouts majeurs, quel que soit l'âge des débuts, à la fois pour le bénévole et pour l'association qui l'accueille.
- > Ceux qui commencent tôt sont un peu plus en attente de mesurer le fruit de leurs efforts, mais cette motivation reste à un niveau toujours très modeste.
- > Il n'en est pas de même pour la notion d'épanouissement personnel : malheureusement, comme si cela devait être une fatalité et comme si cela ressemblait à une résignation, cette motivation concerne un bénévole sur deux, dès lors qu'il s'engage avant 18 ans, et faiblit peu à peu, jusqu'à ne plus intéresser qu'un tiers de ceux qui font leurs débuts après 60 ans. Sur ce thème également, les associations devraient communiquer, à la fois sur le fait que, fort heureusement, on peut s'épanouir à tout âge, mais aussi sur le fait que la vie associative constitue un environnement privilégié à cet effet.
- > Il est presque amusant de remarquer que la recherche de responsabilités s'avère très présente chez ceux qui démarrent avant 25 ans, se place ensuite en net retrait, jusqu'à ce que la fin de la vie active approche. En effet, ceux qui commencent entre 55 et 60 ans, surtout, et ceux qui commencent après 60 ans, à un degré moindre, s'attachent à cet aspect des choses. Comme une sorte de recherche de transition entre responsabilité dans la vie active et responsabilité dans la vie associative.
- > La reconnaissance sociale, enfin, n'atteint jamais de fortes proportions. A peine constitue-t-elle une motivation un peu plus présente chez ceux qui s'engagent avant 40 ans.

**DES MOTIVATIONS DIFFÉRENTES
SELON LE SECTEUR DANS LEQUEL ON S'ENGAGE**

MÉTHODE

Nous présumons que, dans leur grande majorité, les bénévoles sont restés dans le même secteur d'activité, entre le moment de leurs débuts, et le moment de leur réponse à l'enquête. Il peut donc y avoir un petit biais dans ces résultats, mais a priori il ne devrait pas mettre en cause les différences entre les secteurs. Il n'y a aucune raison de penser, en effet, que si mouvements d'un secteur à l'autre il y a eu, ils se sont effectués massivement dans le même sens, toujours de tels secteurs vers tels autres.

Par souci de clarté, nous présentons ici successivement les réponses en deux tableaux. D'abord dans les secteurs du sport, des loisirs, de la jeunesse et éducation populaire, de la santé et du social.

**QUELLES ÉTAIENT VOS MOTIVATIONS
LORS DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ? (EN %)**

PAR SECTEUR	Sport	Loisirs	JEP	Santé	Social	Ensemble
La cause défendue	18	17	39	39	37	34
Le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres	57	60	85	80	84	71
Le souhait d'appartenir à une équipe	46	46	31	32	29	35
L'acquisition d'une compétence	18	14	19	35	15	19
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	7	8	5	5	5	6
Un épanouissement personnel	55	54	43	51	44	49
Le désir d'exercer une responsabilité	29	23	22	19	17	22
La reconnaissance sociale	6	4	13	6	7	8

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat 2008. Le total dépasse 100% puisque plusieurs réponses étaient possibles. Lecture : 18% des bénévoles qui ont commencé dans le sport ont choisi « la cause défendue ».

Les bénévoles engagés dans le domaine du sport et dans celui des loisirs sont moins sensibles que les autres à la « cause défendue » et leur utilité sociale, même si elle arrive en premier choix (respectivement 57 % et 60 %), et sont davantage que les autres intéressés par un travail d'équipe (46 %), et surtout par un épanouissement personnel (respectivement 55 % et 54 %).

Le secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire attire ceux qui sont sensibles à leur utilité sociale (85 %), et à la reconnaissance qui devrait l'accompagner (13 %). Le secteur santé s'appuie harmonieusement sur la notion de cause (39 %), d'utilité sociale (80 %), et aussi sur la notion de compétence (35 %) et d'épanouissement (51 %). Le secteur social, sur lequel reviendra l'un des experts, est largement dominé par le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres (84 %).

On observe aussi de très nettes différences, en termes de motivations, dans les autres secteurs associatifs. Le tableau suivant les met en avant.

QUELLES ÉTAIENT VOS MOTIVATIONS LORS DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ? (EN %)

PAR SECTEUR	Environn.t	Culture	OSI	P. d'E.	AS. Prof.	Défense	Ensemble
Cause défendue	57	30	51	29	47	72	34
Souhait d'être utile à la société	72	63	77	75	82	78	71
Souhait d'appartenir à une équipe	19	32	31	40	32	34	35
Acquisition d'une compétence	19	22	16	10	12	16	19
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	6	8	6	2	10	11	6
Epanouissement personnel	31	57	47	44	35	28	49
Désir d'exercer une responsabilité	20	22	15	19	21	15	22
Reconnaissance sociale	7	7	11	9	5	13	8

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat 2008. Le total dépasse 100% puisque plusieurs réponses étaient possibles. Lecture : 57% des bénévoles qui ont commencé dans le secteur de l'environnement ont choisi « la cause défendue ».

La cause défendue est une motivation plus fréquemment citée par les bénévoles membres des associations dont l'objet est plus militant : les associations de défense (72%), celles qui s'intéressent à l'environnement (57%), les organisations de solidarité internationale (51%), et les associations professionnelles (47%).

Le secteur culturel se distingue surtout par le souhait d'épanouissement personnel (57%), très lié à la nature des activités pratiquées, un peu aussi par la recherche de responsabilité. Les parents d'élèves se montrent plus sensibles que les autres à la notion d'équipe. Les bénévoles des associations de défense sont très sensibles à la cause défendue, comme indiqué plus haut, même si celle-ci n'est pas toujours d'intérêt général. Ils veulent aussi, nettement plus que les autres, mesurer le fruit de leurs efforts et obtenir une reconnaissance sociale.

III. Paroles d'experts

Nous sommes heureux de donner d'abord la parole à deux experts, respectivement psychologue clinicien et fin connaisseur du bénévolat dans le domaine social, et universitaire travaillant depuis longtemps sur le même sujet dans le secteur sportif. Ce regard professionnel sur ces résultats est fort important pour chacun des secteurs concernés, et nous invitons naturellement les experts des autres secteurs à effectuer la même démarche.

CONFIRMATION DE L'ÉVOLUTION DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DU BÉNÉVOLAT

*Jean-Paul Arveiller*²²

Dans sa définition même, le bénévolat, dit social, est celui qui met principalement en avant des motivations altruistes qui peuvent se retrouver, selon les époques et les bases idéologiques, sous les vocables de militance, d'engagement, de combat, d'apostolat, de charité, de secours, d'assistance...

Il postule une relation d'aide au sens large, entre des personnes qui possèderaient et d'autres qui ne possèderaient pas (des biens matériels, des solutions, des valeurs, des compétences, de l'insertion sociale...) et l'acceptation d'une mise à disposition gracieuse des premiers vers leurs semblables moins chanceux ou lotis.

A priori on est moins dans le registre motivationnel du « ça m'intéresse » qui renverrait à une dynamique personnelle et réflexive que du « pour les autres » qui évoquerait le désintéressement de l'action entreprise.

Les termes d'abnégation, de don de soi, voire même d'oubli de soi sont parfois utilisés pour qualifier certaines actions, les plus remarquables de bénévolat social.

La charité chrétienne (de saint Martin partageant son manteau à l'abbé Pierre en passant par les dames de la charité de saint Vincent de Paul) ou la solidarité républicaine (des sociétés de patronage de 1850 aux « Restos du cœur » de Coluche), fondements du bénévolat social, sont les motivations premières annoncées. Elles visent, non pas toujours à vouloir réduire les inégalités sociales mais au moins à les rendre apparemment moins voyantes au yeux des autres et à ses propres yeux (certains pourraient avancer ici le terme de culpabilité mais cette discussion nous mènerait sans doute un peu trop loin pour ce propos). Cet effet de compensation est aussi un élément qu'il nous faut prendre en compte, et ceci sans jugement de valeur aucun, car des « bonnes œuvres » des « dames patronnesses » riches et désœuvrées

22- Psychologue clinicien.
Auteur du Guide du bénévolat
social, Editions Erès, 2007

du 19^{ème} siècle à la tradition des fondations charitables des femmes de nos présidents de la République, l'effet de balance est manifeste.

Si un certain désintérêt personnel des acteurs est évident, puisqu'ils donnent argent, temps et compétences gratuitement et par choix, il y a toutefois un certain retour sur investissement au niveau psychologique. Cette gratification reçue peut sembler évidente pour les psychologues qui se penchent sur l'équilibre psychique de leurs concitoyens mais elle était déjà illustrée très largement dans les maximes de La Rochefoucauld, au 17^{ème} siècle qui avait perçu avec acuité que sur le plan de notre propre équilibre psychologique, le don est rarement gratuit.

Les maximes comme « *nous nous consolons aisément des disgrâces de nos amis lorsqu'elles servent à signaler notre tendresse pour eux* »²³ ou « *la pitié est souvent un sentiment de nos propres maux dans les maux d'autrui (...) et ces services que nous leur rendons sont à proprement parler des biens que nous nous faisons à nous-mêmes par avance* » en sont le témoignage. Cet auteur allait même beaucoup plus loin en ce qu'il voyait un aspect très possiblement pervers dans tout acte de bienveillance ou d'assistance. « *Nos vertus ne sont le plus souvent que des vices cachés* »... « *nous aurions souvent honte de nos plus belles actions si le monde voyait tous les motifs qui les produisent* ». Nous ne le suivrons pas toutefois sur un terrain autant emprunt de pessimisme!

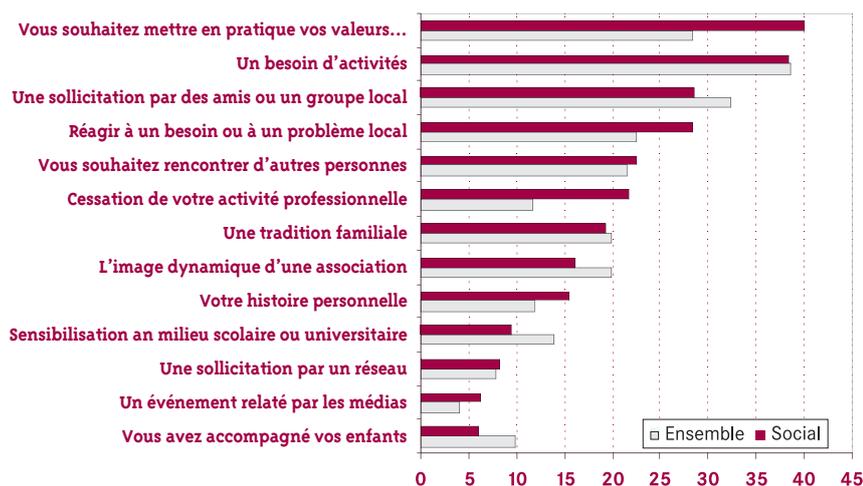
● *Le déclenchement de l'engagement*

Ce qui est totalement nouveau depuis quelques années et que confirme cette enquête, c'est que ce retour sur investissement, autrement dit les bénéfices personnels que l'on peut retirer d'un engagement bénévole ne sont plus considérés comme un « péché », n'invalident plus la beauté de l'engagement bénévole mais sont largement reconnus, au contraire, comme un moteur. La dynamique psychique de nombreuses personnes se soutient et s'alimente dans l'action de bénévolat social. Celui-ci, bien intégré dans l'équilibre névrotique (au sens le plus basal) des individus constitue une force qui peut renforcer leur propre santé mentale. Et bien dans leur peau ils seront encore meilleurs dans leur efficacité bénévole !

23- La Rochefoucauld F.
(1665) Maximes. Paris,
Booking international, 1994

CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

VOUS SOUVENEZ-VOUS DE CE QUI A DÉCLENCHÉ VOTRE PREMIER ENGAGEMENT ?



Source : Enquête CerPhi –
France Bénévolat 2008.

Ainsi retrouve-t-on, dans les réponses à cette question, pratiquement à égalité en ce qui concerne les premiers facteurs de déclenchement de l'engagement, des raisons traditionnelles - mettre en pratique nos valeurs (40%) et des raisons liées au mieux-être personnel - besoin d'activités (38%).

De façon plus générale, si on répartissait les raisons en deux colonnes selon qu'elles sont annoncées en engagement pour soi ou engagement pour les autres, on trouverait une parité exacte. Plusieurs réponses étant possibles chez le même enquêté, on peut même faire l'hypothèse que chacun a pu expliciter ses choix dans les deux domaines.

Autant dire qu'on est loin de la représentation majoritaire pendant longtemps d'un bénévolat social dont le contrepoint était nécessairement, sous peine d'être considéré comme louche si ce n'est totalement invalidé, l'abnégation, le renoncement à soi-même voire la souffrance personnelle.

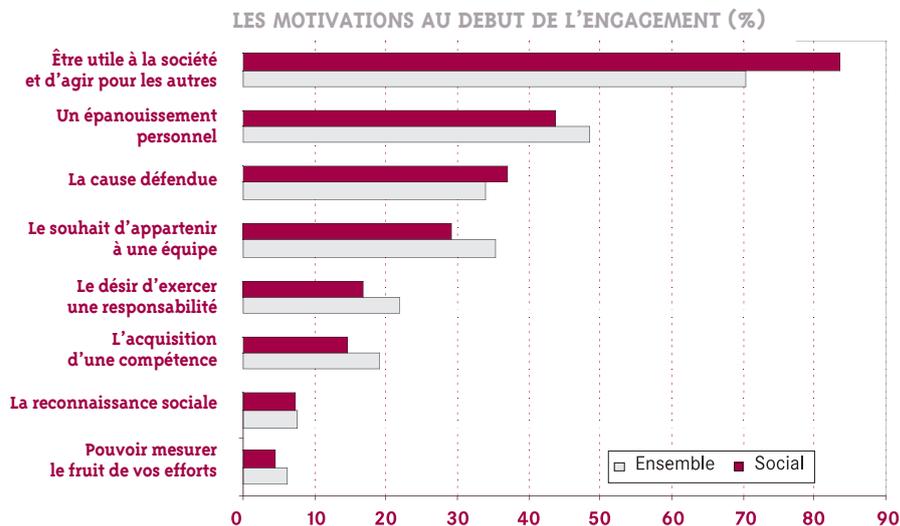
L'ancien schéma, hérité de notre tradition chrétienne : « *Faire le bien est indispensable pour gagner son salut et cela passe par un renoncement à soi-même* », semble avoir évolué vers une autre proposition dans laquelle des prémices comparables peuvent passer par des retentissements personnels différents (se faire du bien, rencontrer du monde, se constituer un réseau amical...). On peut même imaginer que s'il avait été proposé une réponse du style « car j'y trouve du plaisir », certains des interviewés auraient pu la choisir.

La question du « *donner sens à sa vie* » reste naturellement bien présente en filigrane tout au long de l'enquête et la mise en pratique de ses convictions philosophiques ou religieuses se retrouve, avec un différentiel minime, tout au long de la vie.²⁴

24- Voir tableau page 33

L'âge de la retraite ne semble donc pas avoir une grande influence sur les raisons annoncées. Le besoin d'activités est en hausse mais uniquement chez les retraités les plus jeunes puis retombe à la moyenne, idem pour le besoin de rencontrer d'autres personnes. Tout ceci tempère l'idée que les plus vieux auraient besoin de s'occuper pour passer le temps. Ils restent, au contraire fidèles à leurs valeurs et aussi réactifs aux injustices (réaction à un problème local) que leurs semblables plus jeunes et continuent à s'engager pour ces raisons annoncées.

LES MOTIVATIONS DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT



Les réponses à cette question viennent corroborer celles relatives aux facteurs de déclenchement de l'engagement bénévole, et la répartition en fonction de l'âge semble particulièrement parlante. On interroge toutes les tranches d'âges afin de savoir quelles étaient les motivations au moment du premier engagement bénévole. On a ainsi un aperçu des modifications dans les représentations du bénévolat au cours de ce dernier demi-siècle²⁵.

On note ainsi qu'il y a quelques années le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres était légèrement sur-représenté par rapport à la moyenne générale (74% contre 71%) mais surtout que la recherche d'épanouissement pour soi, c'est à dire la reconnaissance de la dimension de recherche d'équilibre personnel, si elle est « avouée » par plus de la moitié des jeunes qui prennent un engagement bénévole aujourd'hui, n'est reconnue que par un tiers de ceux qui sont dans la tranche des personnes les plus âgées.

Il semble donc que ceci puisse illustrer parfaitement l'évolution des représentations sociales concernant le bénévolat que nous évoquions à la question précédente.

25- Voir tableau pages 40 et 41.

● *Un bénévolat qui soigne...*

L'analyse en fonction des secteurs d'activité corrobore le fait que, dans tous les cas de figure on peut parler de recherche d'épanouissement ou de relations sociales sans que cela heurte les représentations.

Qu'est-ce que cet épanouissement personnel que la plupart des sondés revendiquent pour eux-mêmes ? Est-il synonyme de santé ou du moins de santé psychique ? On peut probablement répondre à cette question par l'affirmative et se demander si la question formulée de cette façon aurait été acceptable. Nul doute que la plupart de ceux qui se reconnaissent dans le terme d'épanouissement personnel auraient souscrit également à la réponse en termes d'amélioration ou de maintien de sa santé psychique. Nul doute également qu'il n'y aurait eu aucune réponse positive, si une telle question avait posée de cette façon il y a cinquante ans.

Cette question permet de mettre l'accent sur les transformations importantes des représentations sociales du bénévolat et, prospectivement, on peut même se demander si après la reconnaissance du fait que le bénévolat social permet de se faire du bien on n'irait pas vers une proposition qui irait encore plus loin, à savoir que le bénévolat serait une condition pour aller bien dans le monde actuel.

Le bénévolat, surtout social, a toujours eu bonne presse, c'est un signe de respectabilité, de courage, de qualité morale. C'est pour cela qu'il est maintenant systématiquement mentionné dans les curriculum vitae rédigés pour les recherches d'emploi en particulier. Mais on peut être surpris par le nombre grandissant de médecins ou de travailleurs sociaux qui, face à un client fragile ou déprimé, incitent celui-ci à aller « *faire du bénévolat* ».

Ce dernier serait ainsi affublé de principes thérapeutiques. On passerait bientôt donc d'une conception reconnue d'un « *bénévolat qui fait du bien* » à celle d'un « *bénévolat qui soigne* ». Bientôt pourquoi ne guérirait-il pas, ce bénévolat sur ordonnance ?

LA « SOCIO-ACTIVITÉ » DES BÉNÉVOLES

*Daniel Vaillieu*²⁶

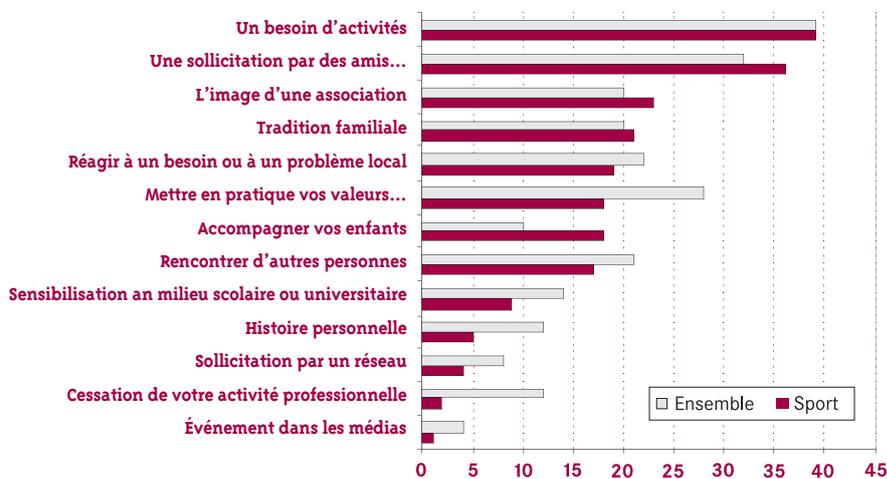
Les bénévoles enquêtés pourraient être qualifiés de « *socio-actifs* » tant leurs dispositions pour s'engager socialement semblent affirmées. Ils ont besoin d'activités (39 %), la motivation la plus fréquemment exprimée, mais ce besoin est aussi la réponse à la présence d'un réseau incitatif d'amis (32 %).

Ce choix est par ailleurs orienté par des valeurs (28 %). Il s'agit donc d'un besoin d'activités très orienté socialement et idéologiquement. Un choix qui est volontariste et indépendant, notamment des médias (seuls 4 % des bénévoles reconnaissent avoir été influencés par les médias).

26- Maître de conférences à l'Université de Poitiers (Centre de recherche en gestion et faculté des sciences du sport), en lien avec un groupe de travail du Comité Régional Olympique et Sportif Poitou-Charentes.

Cette « *socio-activité* » et cette propension à la sociabilité sont encore plus fortes chez les jeunes, les 18-25 ans sont 35 % à être sensibles à la sollicitation d'amis donc plus que la moyenne de l'ensemble des bénévoles interrogés. Les femmes bénévoles semblent plus sensibles (15 %) que les hommes (9 %) à des facteurs plus personnels d'incitation (contexte familial, histoire personnelle).

VOUS SOUVENEZ-VOUS DE CE QUI A DÉCLENCHÉ VOTRE PREMIER ENGAGEMENT (EN %) ?



Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat 2008.

Quelles sont les particularités remarquables des bénévoles sportifs ?²⁷ Leur « *socio-activité* » semble, par rapport à l'ensemble des bénévoles, être encore beaucoup plus liée à leur fonction de parents. Avoir accompagné ses enfants a motivé 18 % d'entre eux, contre 10 % en moyenne pour l'ensemble des bénévoles. Seuls les bénévoles d'associations de parents d'élèves les supplantent (24 %). Entrer dans le bénévolat sportif en accompagnant est donc une réalité. Tout parent de jeune pratiquant sportif peut donc être considéré comme un bénévole en puissance.

Mettre en pratique ses valeurs personnelles ne semble pas, étonnamment, mobiliser les bénévoles sportifs (18 %), bien moins que la moyenne des bénévoles (28 %). Pourtant les valeurs sportives, les valeurs olympiques sont tellement mises en avant dans les discours... Le fait, et paradoxe méritent d'être signalés.

● Quelles motivations lors de votre premier engagement ?

Les réponses à cette question confirment la « *socio-activité* » des bénévoles, 7 sur 10 étaient motivés par altruisme, presque 1 sur 2 y a trouvé un épanouissement personnel. L'altruisme comme chemin vers le bonheur : belle leçon. N'y aurait-il pas un peu d'hypocrisie ou de fausse modestie dans cette déclaration ? Pourquoi donc seraient-ils si peu à attendre une reconnaissance sociale (8 %) ? Sans doute parce que

27- A signaler le Carnet de Vie du Bénévole pour les sportifs (créé par le CNOSF).

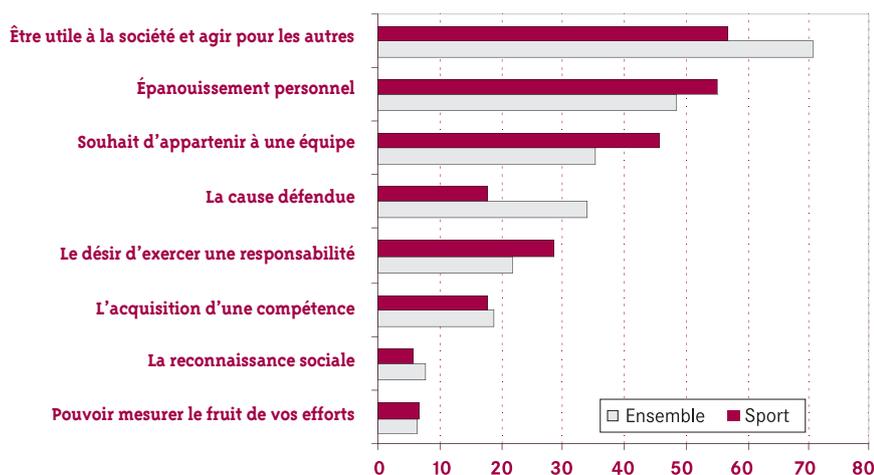
CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

cette reconnaissance doit, pour les bénévoles, être la conséquence de leur engagement, elle ne saurait en être la cause.

Les femmes ne viennent pas en priorité dans le bénévolat rechercher une responsabilité (17 %), bien moins que les hommes (27 %). Il y aurait donc un bénévolat féminin et un bénévolat masculin à cet égard.

Les plus jeunes trouvent dans le bénévolat, et ce bien plus que les plus âgés, la possibilité d'accéder à des compétences nouvelles (37 % contre 19 % en moyenne) et à des responsabilités (35 % contre 22 %). Le bénévolat varie selon les âges. Chaque indicateur semble souligner la diversité du bénévolat, des bénévoles devrait-on dire, ce terme devant être utilisé exclusivement au pluriel. Les jeunes semblent vouloir venir tester leurs propres capacités notamment leur capacité à vivre en société à travers les bénévoles.

LES MOTIVATIONS AU DEBUT DE L'ENGAGEMENT (%)



Source : Enquête CerPhi –
France Bénévolat 2008.

Comme l'ensemble des bénévoles, les bénévoles sportifs mettent en priorité les motivations altruistes et hédonistes mais ils ne mettent pas nécessairement ces priorités à la même hauteur car leurs motivations sont plus partagées que la moyenne. Les bénévoles sportifs souhaitent, plus encore que les autres, appartenir à une équipe (46 % contre 35 % en moyenne) mais souhaitent aussi exercer une responsabilité (29 % contre 22 % en moyenne). Ils se rapprochent assez en cela des bénévoles des associations de loisirs. Les uns et les autres étant assez différents des autres bénévoles. Ces données confirment largement les conclusions de Joffre Dumazedize, premier sociologue du loisir.

Les bénévoles sportifs sont des « *hédonistes du collectif* » très peu soucieux de la cause défendue, de la reconnaissance sociale (comme motivation mais pas comme récompense implicite) et d'évaluer le résultat de leurs efforts.



Nous remercions vivement Jean-Michel Peter d'avoir bien voulu commenter ces résultats du point de vue de celles et ceux qui s'engagent très tôt.

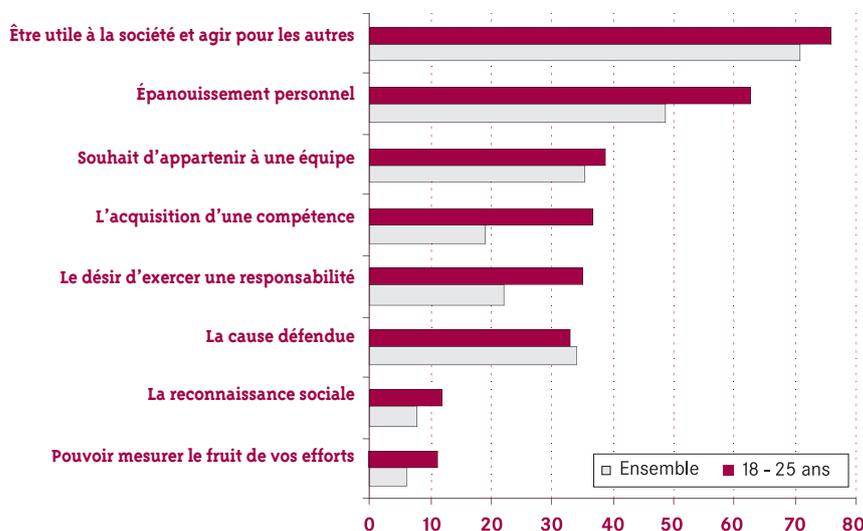
CONVERGENCE ET SPÉCIFICITÉ DE L'OPINION DES JEUNES BÉNÉVOLES SUR LEUR ENGAGEMENT ASSOCIATIF, COMPARÉES À CELLE DE LEURS AÎNÉS

Jean-Michel Peter²⁸

Les loisirs ont pris une place importante dans notre société et plus particulièrement chez les jeunes où ils contribuent à la formation de la personnalité. Il y a bien une spécificité au niveau statistique dans la sociabilité des jeunes que l'on retrouve dans le choix de certaines pratiques avec un fort engagement dans la pratique sportive par exemple. Pour autant, les jeunes ne sont pas absents de l'engagement bénévole et continuent à défendre des valeurs communes à leurs aînés sur le don de soi.

La réalité de l'engagement bénévole des jeunes doit donc être analysée et nuancée. Les renseignements sur les motivations de l'engagement en fonction de l'âge qui ressortent de la dernière enquête dirigée par le CerPhi sont instructifs à cet égard. Ils permettent de relever des convergences et une spécificité de l'engagement bénévole de ceux qui s'engagent avant 25 ans par rapport à ceux qui s'engagent plus tard.

QUELLES ÉTAIENT VOS MOTIVATIONS LORS DE VOTRE PREMIER ENGAGEMENT



Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat 2008. Le total dépasse 100% puisque plusieurs réponses étaient possibles. Lecture : les bénévoles qui ont commencé avant 18 ans, sont 36% à choisir « la cause défendue ».

28- Université Paris Descartes – CERLIS - UMR 8070 – CNRS

CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Contre l'idée reçue que les jeunes se désintéresseraient de l'engagement bénévole et des valeurs fondatrices de « *l'associationisme* », on peut constater qu'il existe un tronc commun que l'on retrouve dans toutes les tranches d'âge. Quel que soit l'âge, on s'engage aussi « *pour soi* », par « *besoin de reconnaissance* » et pour donner un sens à sa vie. L'altruisme se conjugue avec le désir de reconnaissance, pour être dans le lien social et s'insérer dans une sociabilité.

Par contre, on peut noter une différence entre les opinions des plus jeunes et celles de leurs aînés en ce qui concerne les motivations personnelles. C'est indéniable, les jeunes bénévoles mettent davantage en avant les gratifications personnelles qu'ils retirent de leur engagement, que les responsables plus âgés.

Le sentiment d'« *épanouissement personnel* », le souhait d'« *acquérir des compétences* » dans des « *tâches de responsabilité* », sont plus souvent évoqués. Incontestablement, les plus jeunes trouvent dans les lieux associatifs des opportunités pour développer des compétences et des responsabilités, plus difficiles à acquérir et à exercer ailleurs. On peut faire l'hypothèse que l'engagement des plus jeunes peut être compris comme un moyen de s'insérer professionnellement et économiquement, mais aussi d'affirmer une trajectoire personnelle identitaire plus individualisée fondée sur l'épanouissement.

L'opinion des jeunes bénévoles est intéressante à observer, car elle permet de mieux comprendre les mutations à l'œuvre aujourd'hui. Ils bénéficient d'une expérience que l'action bénévole peut leur donner, mais en même temps ils sont souvent dans la recherche d'un véritable emploi et d'une expérience professionnelle. On peut faire l'hypothèse que les jeunes ont tendance à s'investir dans les associations pour se doter d'un premier bagage professionnel, en sachant que ce type d'expérience est de plus en plus valorisé sur le marché du travail. L'engagement associatif s'avère être un substitut à l'activité professionnelle, ainsi qu'une façon de rester dans le tissu social actif. Le bénévolat des jeunes se présente comme une porte d'entrée dans la vie professionnelle pour ceux qui ont besoin de faire la preuve sur le terrain qu'ils sont « *employables* », voire d'acquérir un capital humain adapté à une société du savoir en développement. Tant que la société et les associations n'abusent pas de cette offre gratuite et consentent à donner une formation pratique et un encadrement utile en échange de cette main d'œuvre, l'échange est loyal.

La participation à la vie associative des jeunes bénévoles repose de plus en plus sur la recherche d'une satisfaction personnelle de type hédoniste, pouvant s'allier à une utilité sociale. Ne peut-on pas y voir la montée d'une nouvelle forme de citoyenneté, remplaçant peu à peu une citoyenneté traditionnelle qui était tournée vers le devoir et le sacrifice ? On peut envisager le futur sous la forme d'un néo bénévolat, ni dame patronnesse, ni militant engagé dans une cause, mais un citoyen actif et « *professionnel* » fondé sur des solidarités nouvelles et la construction de soi par l'acquisition de compétences multiples. Il est une création culturelle coextensive de la montée de l'individu et du déclin des liens communautaires anciens.

Ce processus s'accompagne de sociabilités nouvelles que le sociologue est invité à déchiffrer par des études complémentaires sur les nouvelles formes d'individualisation des parcours de vie (Sue29, 2006 ; Singly30, 2003 ; Sue31, 2003). Axes de recherche qui sont développés aujourd'hui au sein du CERLIS32 à l'Université Paris Descartes.

Nous remercions le CerPhi de nous permettre d'accéder à des données statistiques très instructives pour le chercheur.



Nous avons demandé à Hadrien Riffaut, sociologue doctorant au CerPhi, de bien vouloir terminer ce chapitre en reprenant les principales caractéristiques de l'engagement bénévole. Il a collaboré à l'ensemble de cette démarche d'enquête et porte un regard permanent sur les résultats, dans la mesure où ils montrent comment l'engagement associatif permet la construction identitaire des bénévoles, sujet de sa thèse.

LE BÉNÉVOLAT COMME SUPPORT D'INDIVIDUALISATION

*Hadrien Riffaut*³³

L'analyse des facteurs déclencheurs et des motivations développées dans cette étude a permis de révéler l'influence du rapport à soi dans le processus d'engagement bénévole. Comme l'a souligné Jean Paul Arveiller dans son article, le sens attribué à l'action bénévole a évolué au cours des dernières décennies. Le bénévolat d'après-guerre dont le socle de valeurs reposait principalement sur l'abnégation et le désintéressement, se distingue du bénévolat actuel qui accorde une place centrale aux individus qui le pratiquent. Si le bénévole d'autrefois se percevait d'abord comme membre d'un groupe ou d'un collectif, le bénévole d'aujourd'hui souhaite désormais s'affirmer dans sa pratique et laisser libre cours à l'expression de sa singularité. Le « bénévolat à la carte » évoqué par Jacques Ion³⁴ dans ses ouvrages est une illustration de ce phénomène. Ce n'est plus l'organisation qui est première mais les individus qui la composent et ces derniers souhaitent conserver vis-à-vis d'elle une certaine distance. Distance symbolisée par l'émergence d'une dimension hédoniste intimement liée au rapport à soi. Les résultats de l'enquête nous présentent des bénévoles mettant en avant sans complexe les bénéfices personnels retirés de leur engagement qu'il s'agisse des plaisirs, de l'envie, ou du besoin. Dire que l'on reçoit dans le bénévolat n'est plus considéré comme une faute, au contraire, cette disposition semble plutôt valorisée.

29- Sue, R. (2006). *La revue EPS interroge un sociologue*. Revue EPS n° 319, mai-juin, pp.5-10.

30-Singly, F (de) (2003). *Les Uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*. Paris, Armand Colin.

31-Sue, R. (2003). *La Société civile face au pouvoir*. Paris : Presses de sciences politiques.

32-Le Cerlis est un laboratoire de recherche dirigé par François de Singly autour de thématiques sur le lien social à l'Université Paris Descartes en contrat avec le CNRS. Au sein de ce laboratoire, une équipe de recherche dirigée par Roger Sue s'intéresse au « Lien d'association et éducation populaire », consulter <http://moodle.univ-paris5.fr>, puis SHS, Cerlis et séminaire Roger Sue.

33-Sociologue, doctorant au CerPhi et à l'Université Paris V.

34-Jacques Ion La fin des militants 35-Jean Claude Kaufmann L'invention de soi.

CIRCONSTANCES ET RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Pour être comprise dans sa totalité, l'évolution du sens de l'engagement bénévole doit être appréhendée au regard des mutations récentes de la société contemporaine. On assiste depuis la seconde moitié du 20^{ème} siècle au développement accéléré d'un phénomène nouveau, celui de la suprématie des « *Je* » sur les « *Nous* ». Ce phénomène, qualifié plus largement par les sociologues d'individualisation, désigne le processus par lequel les individus ont peu à peu acquis une capacité à se définir par eux-mêmes et non en fonction de leur appartenance à telle ou telle entité collective. Il se traduit par une valorisation accrue des individualités.

Plusieurs auteurs ont ainsi mis en évidence la façon dont évoluait la notion même de sujet et les contraintes nouvelles que cette redéfinition pose aux individus eux-mêmes. On peut rappeler quelques titres significatifs de leurs travaux : *La Culture du narcissisme* (Christopher Lasch), *La fatigue d'être soi* (Alain Ehrenberg), *Libres ensembles – L'individualisme dans la vie commune* (François de Singly). Toutes ces études insistent sur le déclin des formes traditionnelles d'appartenance et mettent en avant les contraintes paradoxales de la réalisation de l'individu par lui-même. Dans ce nouveau cadre, l'individu est de moins en moins porté par la tradition et les institutions et doit se livrer à un exercice périlleux consistant à s'« *inventer lui-même* »³⁵. L'invention de soi constitue une des injonctions posées par notre société car l'individu, dans ce cas, est appelé à choisir son héritage, son identité, ses appartenances et sa morale.

Dans ce contexte, qui érige l'originalité et le développement personnel en valeurs centrales, le bénévolat, tant du point de vue de sa structure que de sa pratique, peut être appréhendé comme un support permettant l'émergence du versant le plus personnel de l'identité du bénévole et participe en cela à son individualisation.

● *Le bénévolat : un lien social contractuel*

L'engagement d'un bénévole au sein d'une association peut être perçu comme la réalisation d'un « contrat » passé entre un individu et un collectif³⁶. Le contrat constitue l'une des formes de lien social où la reconnaissance individuelle occupe une place de premier ordre. Il offre la possibilité aux contractants de sortir de la logique traditionnelle du lien social en les invitant à s'unir dans un but commun, conformément à leurs aspirations individuelles. Il permet la création d'un lien basé sur des logiques préférentielles et électives.

Le lien social associatif, dans sa forme actuelle, organise contractuellement des aspirations individuelles communes tout en respectant l'individualité de chacun de ses membres. Il réunit, par exemple, un certain nombre de conditions définies par la loi³⁷, notamment celle qui dispose que « *l'association est ouverte à qui veut entrer ou sortir librement* ». Cette condition, centrale et spécifiquement moderne, offre à l'individu membre d'une association la possibilité de faire et défaire librement ses attachements selon sa volonté personnelle. Dans cette configuration, le bénévole est

35- Jean-Claude Kaufmann
L'invention de soi

36-Roger Sue Liberté, Egalité,
Association

37-Loi Waldeck-Rousseau dite
de 1901

donc libre de choisir auprès de qui il souhaite s'engager mais aussi libre de décider de mettre un terme à ses engagements sans justifications préalables.

En proposant spontanément ses services, le bénévole a le pouvoir de négocier la façon dont il souhaite pratiquer son activité et choisit en cela de définir lui-même les contours de son engagement. Il peut choisir l'activité dans laquelle il souhaite s'exercer et délimiter le temps qu'il désire lui consacrer. C'est parce que le lien d'association est un « contrat » dont les fondements reposent sur le choix, la liberté et le respect de l'individualité qu'il participe à l'individualisation des bénévoles.

En plaçant l'individu au cœur de ses préoccupations, le contrat met à sa disposition les conditions nécessaires à l'émergence de sa singularité. Pouvoir choisir librement ses attachements, avoir la possibilité de s'en défaire et être en mesure de délimiter ses propres contraintes sont autant d'éléments, présents dans le bénévolat, et favorisant la construction d'une identité personnelle.

- *Le bénévolat pour multiplier ses dimensions identitaires*

Autrefois, l'identité était fixe et assignée une fois pour toute. De nos jours, les individus aussi bien que les groupes sont contraints par les injonctions de la modernité, de redéfinir eux-mêmes leur identité. Actuellement, ce sont les trajectoires, et non plus uniquement les positions et les statuts, qui définissent les identités et les individus. Cette caractéristique nouvelle introduit de la complexité du point de vue de la construction identitaire, avec la définition d'un individu multidimensionnel. L'individu n'étant plus enfermé dans une identité unique et réductrice est amené à se construire une identité plus personnelle qu'il pourra ajouter à ses dimensions statutaires.

On assiste alors au développement d'identités cumulatives qui, contrairement au passé, sont actuellement valorisées. L'engagement dans une structure associative, en favorisant l'insertion des individus dans des cadres collectifs variés, semble constituer un espace permettant la multiplication de ces dimensions. Par la diversité des activités qu'il propose, par les statuts qu'il permet d'acquérir et par les responsabilités qu'il concède, le bénévolat permet d'investir des rôles jusque-là inconnus. Ils enrichissent ainsi la construction d'une identité personnelle à multiples facettes.

Le temps de leur activité, les bénévoles se plaisent à endosser des statuts souvent indisponibles dans leur quotidien. Leur volonté exprimée de découvrir de nouveaux univers traduit leur besoin de nourrir une identité reposant sur une diversité d'expériences vécues. Le bénévolat permettrait ainsi de s'extraire pour un temps de ses liens d'appartenance et de jouer d'autres rôles. Étant bien souvent une activité pratiquée pour soi, le bénévolat permet à l'individu de se défaire provisoirement de ses liens professionnels, familiaux ou conjugaux, dans le but de se construire un monde qui lui est propre.

● *Le bénévolat : un espace de reconnaissance*

Dans notre société où l'autodéfinition de soi est érigée en valeur centrale, où le sujet doit sans cesse se définir par lui-même et pour lui-même, l'engagement bénévole permet de trouver dans ce type d'action des bénéfices psychologiques notables, revalorisant la dynamique identitaire. On trouve notamment, parmi ces bénéfices, le besoin de reconnaissance. Ce dernier, peu évoqué par les répondants, se révèle néanmoins en filigrane et de façon plus ou moins détournée dans les réponses énoncées. *Le besoin d'activité, la recherche d'une compétence, le souhait de se sentir utile ou le désir de rencontrer d'autres personnes* sont autant de motifs indirectement liés à la reconnaissance. Les premiers items font référence au besoin de combler un déficit de reconnaissance en termes de compétence alors que les suivants renvoient davantage à la nécessité de combler un déficit de reconnaissance en termes relationnels.

Le bénévolat offre ainsi aux plus jeunes les moyens d'acquérir de nouvelles expériences et d'être reconnus dans des domaines précis. Il permet également, pour les personnes en recherche d'emploi et les retraités, d'être toujours considérés comme actifs dans une société qui glorifie l'efficacité et le dynamisme. Il constitue pour les personnes isolées, en recherche de liens, un moyen simple de tisser des relations nouvelles et de se reconnaître dans des « *autrui significatifs* ». Assurant à ceux qui le pratiquent les conditions favorables à l'acquisition de diverses formes de reconnaissance, le bénévolat participe activement au renforcement de leurs identités personnelles. Ainsi, des individus qui ne trouvent pas leur « place » ou qui cherchent leur place parce qu'ils sont en situation de décalage, peuvent particulièrement vivre leur engagement comme une manière de résoudre provisoirement ces difficultés.

● *Le bénévolat : une action individualiste ?*

L'individualisme est différemment valorisé selon les auteurs appartenant au champ des sciences sociales. S'il fait l'objet d'une appréciation plutôt critique par ceux qui dénoncent la pente égoïste, le repli sur soi ou le nouvel espace d'inégalités qu'il induit, d'autres auteurs insistent davantage sur ses aspects positifs : émancipation de l'individu par rapport aux contraintes sociales, reconnaissances identitaires, capacité de distanciation et de réflexivité...

C'est sous ce second aspect que nous avons envisagé cette analyse et que nous proposons de conclure notre propos. Tout en étant imprégné de valeurs individualistes, le bénévolat participe, en parallèle, au développement de l'autre en contribuant à son bien-être et en favorisant son épanouissement. Dans cette perspective, souci de soi et souci d'autrui sont loin d'être incompatibles, bien au contraire, ils apparaissent complémentaires. En observant la présence d'une double représentation des motifs et du sens de l'engagement, l'une tournée vers le souci d'autrui, l'autre

davantage orientée vers l'attention à l'Ego, le bénévolat associatif réunirait un ensemble de conditions favorables, permettant la rencontre harmonieuse d'un individu et d'une collectivité. Rencontre longtemps perçue comme impossible.

Même si nous ne nous intéressons pas qu'aux bénévoles qui interviennent dans une association, soit environ 85% selon l'INSEE, et si nous avons très largement ouvert cette enquête à ceux qui interviennent auprès d'une mairie, d'une école ou dans un autre cadre, il est clair que le lien entre bénévolat et association doit être examiné en priorité.

Dans une approche chronologique, il était important d'observer les premiers pas d'un bénévole dans son association, de son point de vue, et au regard de plusieurs critères choisis avec les experts du sujet.

Il était également important de donner la parole aux représentants de ces associations, à la fois pour qu'ils puissent commenter les résultats et pour qu'ils puissent indiquer leurs démarches en lien avec chaque sujet. Nous sommes aussi très heureux que des acteurs de France Bénévolat, par fonction au cœur de cette relation entre bénévoles et associations, aient bien voulu exprimer leur point de vue.

MÉTHODOLOGIE

Enquête en ligne du 18 octobre 2007 au 4 février 2008 auprès de 4 068 personnes de 18 ans et plus. Echantillon représentatif des bénévoles français, régulièrement actifs dans une association, selon la méthode des quotas appliquée aux variables sexe et âge pour les répondants et à la variable secteur d'intervention pour le tissu associatif.

I. Les premiers pas dans une association

Quatre sujets viennent immédiatement à l'esprit, dès lors qu'un bénévole a décidé de pousser la porte d'une association, liés respectivement :

- à l'accueil reçu,
- à l'information communiquée,
- à l'éventuelle formation offerte à ses débuts,
- à son accompagnement éventuel par un tuteur.

Chacun de ces quatre sujets a donné lieu à une question précise, dont les réponses vont être présentées d'une manière globale, d'une part, et selon quelques critères tels que le sexe, l'âge, le secteur associatif, ou encore les responsabilités exercées et la fonction occupée, d'autre part.

Et pour illustrer au mieux l'attention qui est globalement portée au bénévolat dans une association, la question a été posée aux personnes interrogées, du type d'organisation mise en place pour l'animation et l'encadrement de la ressource humaine bénévole : ce sera l'objet de la cinquième partie de ce chapitre.

UN ACCUEIL GÉNÉRALEMENT TRÈS APPRÉCIÉ

Parmi tous les critères dont nous disposons, c'est celui du secteur d'activité auquel on pense d'abord. Le tableau suivant permet de voir quelques différences.

LORS DE VOTRE ARRIVÉE EN TANT QUE BÉNÉVOLE, VOUS AVEZ EU UN ACCUEIL (EN %) :

RÉPONSES PAR SECTEUR D'INTERVENTION	Très bon	Bon	Médiocre	NSP
Sport	75	21	3	2
Loisirs	73	25	1	1
Education populaire et formation	70	26	3	2
Santé	69	25	3	3
Environnement	70	23	2	5
Culture	69	21	5	6
Social	61	34	3	2
Solidarité internationale	64	26	5	4
Parents d'élèves	56	37	2	5
Association professionnelle	63	32	3	2
Association de défense	72	26	0	2
Autre secteur	62	28	4	5
Ensemble	68	25	3	4

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : dans le secteur sportif, 75% des bénévoles indiquent avoir un très bon accueil.

La lecture de la première colonne permet de voir la domination des domaines du sport et des loisirs, ainsi que des associations de défense. Suivis de près par les secteurs de l'éducation populaire, de la culture et de la santé.

Les associations de parents d'élèves, vraisemblablement du fait qu'elles connaissent par définition une forte rotation de leurs dirigeants, et donc une difficulté d'organisation, les associations du domaine social, de par les exigences spécifiques de ce secteur, et les associations professionnelles, de par leur implication dans le monde du travail et les mimétismes que cela doit provoquer, se situent en retrait.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

Au bilan, 93 % des bénévoles indiquent avoir reçu un très bon ou un bon accueil. Il est sensiblement inférieur dans le domaine de la culture (88 %), avec une proportion de 5 % de mécontentement et 6 % d'abstention. Le secteur de la solidarité internationale, lui aussi très exigeant de par les difficultés de travailler pour une région ou un pays dont la culture est fondamentalement différente, présente également une proportion de 5 % de mécontents.

Les associations de loisirs, destinées à satisfaire adhérents et bénévoles, et les associations de défense, destinées à satisfaire les intérêts communs bien identifiés des adhérents et des bénévoles et à mobiliser fortement « *pour ou contre* » - ce qui facilite l'accueil, l'intégration et très vite un sentiment d'appartenance - présentent un taux de satisfaction de 98 %.

Il est clair que l'accueil que l'on peut réserver aux bénévoles dépend tout à la fois du degré d'organisation de l'association, ou du moins de la convivialité qui règne en son sein, et de l'attente spécifique à chaque nouvel arrivant.

Quand les enjeux sont importants, quand le public auquel on s'adresse exige quelques précautions et un savoir-faire particulier, cet accueil peut être perçu comme un peu plus rugueux dans le secteur social : 61 % de « *très bon* », contre 68 % en moyenne. Pour autant, nous sommes ici dans la nuance puisqu'en cumulant les réponses positives de ce secteur, nous parvenons à un pourcentage de 95 % de bénévoles satisfaits, soit deux points au-dessus de la moyenne générale.

LE TÉMOIGNAGE D'AGIRABCD

AGIRabcd est une association reconnue d'utilité publique regroupant des bénévoles retraités et préretraités qui proposent et entreprennent, tant en France qu'à l'étranger, des actions de solidarité mettant à profit leur expérience professionnelle et humaine.

En France, nos adhérents apportent bénévolement leurs compétences et leurs expériences en faveur de l'insertion sociale et économique, et l'aide à l'emploi, notamment par des actions de formation et de parrainage de jeunes, d'accompagnement de chômeurs, d'aide à la création d'entreprise, de la lutte contre l'illettrisme, des services aux personnes âgées ...

A l'international, sous forme d'enseignement, dans le cadre de la francophonie, d'interventions de formation professionnelle, de conception et d'appui à des Projets de solidarité internationale... Notre Association s'est dotée de structures décentralisées, soit plus de 119 implantations et 19 délégations régionales sont maintenant en place.

Nos 3200 adhérents (dont 35 % de femmes) appartiennent à toutes les catégories professionnelles et à tous les secteurs d'activités. L'accueil des

nouveaux est un souci fondamental qui s'exprime tant au niveau du siège parisien que dans toutes nos délégations départementales. Le bénévole retraité apprécie d'entrer dans une structure épanouissante. L'information sur le fonctionnement d'AGIR, sur ses activités et ses projets, tant dans les pays en développement que dans les quartiers de nos villes, est particulièrement soignée. Un stage spécifique est organisé régulièrement dans cette optique pour les nouveaux adhérents. Les retraités « futurs bénévoles » prenant appui sur une expérience de terrain déjà bien rôdée s'informent avec précision avant de s'engager dans des actions utiles à ceux qui en ont le plus besoin. Ils veulent que leur participation ait du sens et produise de l'efficacité !

Le secteur Adhérent



● *Ma petite association...*

Personne ne sera vraiment surpris de constater que l'accueil est jugé d'autant plus positivement que l'association est de petite taille.

LORS DE VOTRE ARRIVÉE EN TANT QUE BÉNÉVOLE, VOUS AVEZ EU UN ACCUEIL :

TAILLE DE L'ASSOCIATION	Petite ⁽¹⁾	Moyenne ⁽²⁾	Grande ⁽³⁾	Ensemble
Accueil				
Très bon	76	68	64	68
Bon	20	25	28	25
Médiocre	0	3	4	3
NSP	4	4	3	4
Total	100	100	100	100

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. (1) Moins de 50 adhérents et/ou un budget inférieur à 10.000 euros. (2) Entre 50 et 150 adhérents et/ou un budget entre 10.000 et 75.000 euros. (3) Plus de 150 adhérents et/ou un budget supérieur à 75.000 euros.

Il semble donc que la notion d'accueil soit ici perçue sur un mode subjectif : en effet, c'est plutôt le sourire et la sympathie avec laquelle on est reçu dans l'association qui semble avoir dominé. Bien plus que le mode d'organisation, plus sophistiqué dans les grandes associations. C'est sans doute ce qui explique une plus grande satisfaction dans les plus petites associations.

Notons aussi que cette différence se vérifie en fonction de la présence de salariés, qui correspond fortement à la taille des organismes. C'est ainsi que pour une proportion de 74% de bénévoles très satisfaits dans les associations sans salariés, on enregistre une proportion qui tombe à 68% lorsqu'il y a des salariés dans l'organisme.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

● *Accueil reçu selon les responsabilités exercées dans l'association*

Il est utile d'observer les réponses des bénévoles, en fonction de la responsabilité assumée aujourd'hui dans l'association. C'est l'objet du tableau suivant. Un petit décalage peut exister entre la situation du bénévole, lors de son arrivée dans une association, éventuellement sans responsabilité aucune, et sa situation au moment de sa réponse. Il a été vérifié que les segments d'échantillon concernés étaient suffisants pour supporter sans dommage cet éventuel décalage.

LORS DE VOTRE ARRIVÉE EN TANT QUE BÉNÉVOLE, VOUS AVEZ EU UN ACCUEIL :

ACCUEIL	RESPONSABILITÉ ASSUMÉE AUJOURD'HUI					
	Conseil d'admin.	Membre du Bureau	Responsable d'une activité	Encadrement de salariés ou de bénévoles	Pas de responsabilité particulière	Ensemble
Très bon	67	69	70	65	68	68
Bon	26	25	24	27	24	25
Médiocre	3	2	2	5	5	3
NSP	4	4	4	4	4	4
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : Sur 100 membres d'un conseil d'administration, 67 indiquent avoir reçu un très bon accueil à leur arrivée.

La lecture de la première ligne attire notre attention. La seule différence significative concerne les responsables d'une activité, au sein d'une association, qui apparaissent les plus satisfaits, et au contraire celles et ceux qui ont pour fonction d'encadrer des salariés ou des bénévoles qui sont un peu moins satisfaits.

Cette différence s'explique-t-elle par la difficulté de l'exercice d'encadrement, si c'est directement celui-ci qui a été proposé à l'intéressé dès son arrivée dans l'association ? Toujours est-il que c'est aussi dans cette fonction que la proportion de ceux qui indiquent avoir reçu un accueil médiocre est proportionnellement la plus forte (5%). Du reste, les intéressés ont peut-être contribué à améliorer à leur tour l'accueil, puisqu'ils sont sensibles à cela.

A l'inverse, on sent bien que ce qui fait le propre d'une association, c'est-à-dire le développement d'une activité, joue en faveur de l'accueil de ceux qui en sont chargés : les *responsables d'une activité* sont proportionnellement les plus nombreux (70%) à se dire très satisfaits, et les moins nombreux (2%) à se dire insatisfaits.



● *Accueil reçu selon les fonctions occupées dans l'association*

A partir d'une quinzaine de fonctions exercées au sein des associations, le tableau suivant montre comment les bénévoles concernés indiquent avoir été accueillis.

**LORS DE VOTRE ARRIVÉE EN TANT QUE BÉNÉVOLE,
VOUS AVEZ EU UN ACCUEIL :**

FONCTION(S) OCCUPÉE(S)	Très bon	Bon	Médiocre	NSP
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	70	24	2	3
Accueil et orientation	69	25	3	3
Ecoute ou soutien individuel	67	25	6	2
Transport ou logistique	69	25	2	4
Distribution, tri ou restauration...	69	26	2	3
Documentation ou questions juridiques	71	23	3	3
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	66	28	2	3
Montage de dossier et recherche de financements	69	25	3	3
Responsable ou acteur de collectes	66	27	4	4
Communication (interne, externe, site associatif...)	68	25	3	4
Organisation de manifestations	70	24	3	3
Animation (sport, loisirs, culture...)	71	24	2	3
Formation des adultes en situation d'illettrisme	67	25	4	4
Accompagnement à la scolarité	69	26	2	3
Autre accompagnement spécialisé (jeunes, handicapés...)	69	26	2	4
Ensemble	68	25	3	4

*Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : sur 100 bénévoles exerçant des fonctions de gestion, 70 indiquent avoir reçu un très bon accueil.*

Les différences sont assez faibles. Elles peuvent provenir, pour partie, de la personnalité de celles et ceux qui répondent et du type d'association dans laquelle ils ont été accueillis. Pour autant, l'échantillon autorise quelques constats construits à partir de segments représentatifs. C'est ainsi que l'on peut remarquer une plus grande satisfaction chez ceux qui sont en charge de la documentation ou des questions juridiques, ou encore de l'animation.

A l'inverse, les bénévoles chargés des collectes, et ceux qui sont dans des fonctions techniques, comme les nouvelles technologies, sont proportionnellement un peu moins nombreux à se dire très satisfaits de l'accueil reçu dans l'association.

De même, les bénévoles dont la fonction est l'écoute ou le soutien individuel sont proportionnellement les plus nombreux (6 %) à estimer cet accueil médiocre. Peut-être sont-ils plus sensibles que d'autres à la qualité de cet accueil, de par leur fonction propre ?



LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

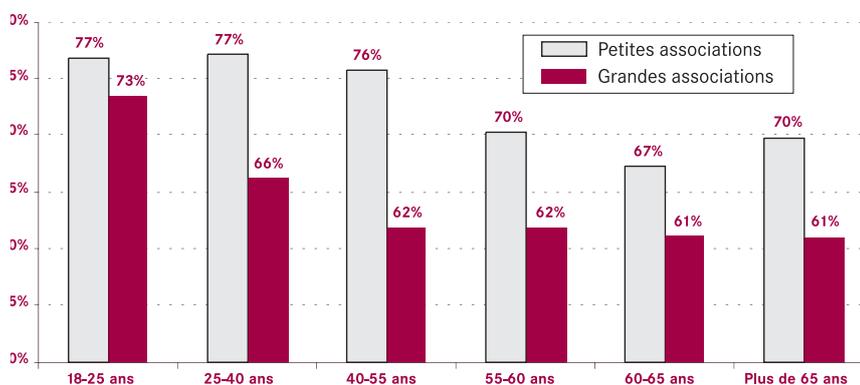
● Accueil reçu selon l'âge des bénévoles

MÉTHODOLOGIE

Dès lors que nous avons observé une plus forte proportion de jeunes dans les petites associations, nous avons ici une opportunité pour vérifier si cela vient de l'accueil reçu. C'est la raison pour laquelle nous avons effectué une comparaison entre les deux segments extrêmes : celui des plus petites associations (moins de 50 adhérents et/ou un budget inférieur à 10.000 euros) et celui des plus grandes (plus de 150 adhérents et/ou un budget supérieur à 75.000 euros).

Plus on est jeune et plus on indique avoir reçu un *très bon* accueil. Cela veut dire que l'accueil dans les associations s'est régulièrement amélioré au fil des années. Et chacun peut constater les efforts qui sont effectivement réalisés dans ce sens. Il est donc heureux que les bénévoles eux-mêmes en aient une claire perception.

ILS ESTIMENT AVOIR REÇU UN TRÈS BON ACCUEIL



Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : les bénévoles qui ont aujourd'hui entre 18 et 25 ans, et qui se trouvent dans une petite association, estiment avoir reçu un très bon accueil dans une proportion de 77%. Ils sont 73% dans les grandes associations.

On vérifie ici la différence observée selon la taille des associations. Mais on apprend deux choses importantes :

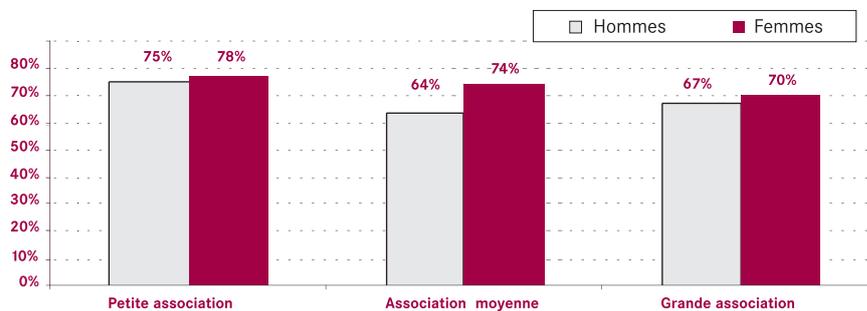
- Les petites associations semblent avoir effectué des efforts pour améliorer l'accueil, depuis assez longtemps, puisqu'ils sont perceptibles dès la génération des 40-55 ans.
- Les grandes associations ont manifestement accompli aussi des efforts, mais plus récemment, puisqu'ils sont ressentis par la génération des 25-40 ans (66%) et surtout par les plus jeunes (73%). Et de ce fait, la différence entre grandes et petites structures tend à s'atténuer : si la proportion des très satisfaits accusait un différentiel de 11 points chez les 25-40 ans, il n'est plus que de 4 points chez les 18 – 25 ans.



● Accueil reçu selon le genre des bénévoles

Nous avons également vu que les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses dans les plus petites structures. Serait-ce dû à l'accueil reçu ? Le graphique suivant infirme cette hypothèse, clairement.

UN TRÈS BON ACCUEIL DES 18 -40 ANS SELON LA TAILLE DES ASSOCIATIONS

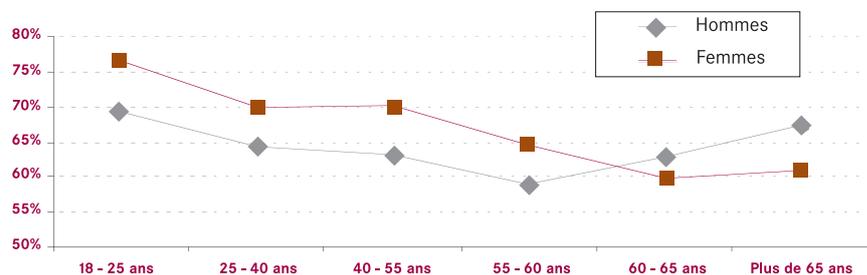


Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : Dans les petites associations, 75% des hommes de 18 à 40 ans, et 78% des femmes du même âge estiment avoir reçu un très bon accueil.

Les femmes sont un peu plus satisfaites de l'accueil reçu. Et manifestement, par rapport aux hommes, elles ne choisissent pas les plus petites associations pour des raisons d'accueil. Le différentiel de satisfaction est en effet toujours positif par rapport à celui des hommes, quelle que soit la taille de l'association.

Au-delà, il est intéressant de croiser le genre et l'âge : Les femmes sont significativement plus satisfaites de cet accueil, seraient-elles plus courtisées, ou simplement moins exigeantes ? Mais les choses changent autour de la soixantaine, comme le montre le graphique suivant.

PROPORTION DE BÉNÉVOLES AYANT REÇU UN TRÈS BON ACCUEIL



Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : 76% des femmes de 18 à 25 ans indiquent avoir reçu un très bon accueil, contre 69% des hommes.

Si l'on suit l'évolution des réponses féminines, on remarque au-delà de ce graphique, que la proportion de celles qui estiment avoir reçu un accueil médiocre passe de 3% chez les 55-60 ans, à 6% chez les 60-65 ans, et à 8% chez les plus de 65 ans. Elles manifestent ainsi un certain mécontentement.



UN BÉNÉVOLE SUR QUATRE N'A PAS EU L'INFORMATION QU'IL ATTENDAIT

En dépit d'un accueil jugé bon, les bénévoles ne sont pas tous satisfaits de l'information qu'ils ont reçue lors de leur arrivée dans l'association. Cela est d'autant plus significatif que la question posée était très précise, et qu'une information adaptée est indispensable à la fois pour que le bénévole se sente à son aise (présentation générale de l'association et de son projet associatif), et pour qu'il soit efficace dans sa fonction (éléments techniques).

- Selon les caractéristiques de l'association

VOUS AVEZ BÉNÉFICIÉ D'UNE INFORMATION ADAPTÉE (EN %) :

RÉPONSES PAR SECTEUR D'INTERVENTION	oui	non	NSP
Sport	59	38	3
Loisirs	64	32	4
Education populaire et formation	77	20	3
Santé	85	12	3
Environnement	69	22	9
Culture	67	27	6
Social	74	21	5
Solidarité internationale	80	15	5
Parents d'élèves	62	33	5
Association professionnelle	73	24	2
Association de défense	66	32	2
Autre secteur	78	17	5
Ensemble	70	26	4

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : sur 100 bénévoles du domaine sportif, 59 indiquent avoir bénéficié d'une information adaptée, lors de leur arrivée dans le club.

Peut-être peut-on trouver ici l'une des raisons qui font les difficultés actuelles du sport pour recruter et fidéliser ses bénévoles ? Près de 40 % estiment qu'ils n'ont pas reçu l'information qu'ils attendaient lors de leur arrivée. Cela ne se vit pas très bien, et cela se dit autour de soi. Il y a donc manifestement une action vigoureuse à mener pour améliorer la situation. Les associations de loisirs et de parents d'élèves pèchent également, de ce point de vue.

A l'inverse, le secteur de la santé, notamment de par les activités qu'il développe, effectue de gros efforts puisque 85 % des bénévoles indiquent avoir reçu une information adaptée.

On sera étonné, compte tenu de leur mode de fonctionnement et de leurs objets respectifs, que les associations situées dans le domaine de l'environnement, et les associations de défense, ne soient pas plus attentives pour assurer une bonne information à l'attention de ceux qui s'engagent à leur côté.

> Par ailleurs, il est très significatif d'observer que les petites associations, de par la proximité de leurs dirigeants et de leurs bénévoles, et les plus grands organismes, de par l'organisation mise en place et de par la présence de salariés, ont développé un système d'information qui donne majoritairement satisfaction (près de 75%). Ce sont donc les associations moyennes qui peinent le plus, de ce point de vue, avec seulement 65% de bénévoles satisfaits.



● *Selon les caractéristiques du bénévole*

> Au regard de la responsabilité exercée, il est très symptomatique de constater que pour une moyenne de 70% de bénévoles indiquant avoir reçu une information adaptée, les membres du conseil d'administration ou du bureau se situent aux environs de 65%, quand tous les autres bénévoles se situent aux alentours de 75%.

Naturellement, il ne peut être question de comparer le type d'information attendue : lorsque l'on entre dans une association pour assumer une fonction de dirigeant, c'est l'ensemble des éléments relatifs à cette association que l'on attend. Il conviendrait d'aller un peu plus loin dans l'investigation, mais on peut d'ores et déjà constater ce décalage entre les informations attendues et les informations reçues.

> Par ailleurs, le tableau suivant présente la satisfaction des bénévoles, en fonction du rôle qu'ils jouent au sein de l'association.

VOUS AVEZ BÉNÉFICIÉ D'UNE INFORMATION ADAPTÉE (EN %) :

FONCTION(S) OCCUPÉE(S)	Oui	Non	NSP
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	65	31	4
Accueil et orientation	71	25	4
Ecoute ou soutien individuel	76	21	3
Transport ou logistique	70	26	4
Distribution, tri ou restauration...	69	27	4
Documentation ou questions juridiques	68	28	4
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	69	27	4
Montage de dossier et recherche de financements	68	27	5
Responsable ou acteur de collectes	71	25	4
Communication (interne, externe, site associatif...)	70	25	5
Organisation de manifestation	68	28	3
Animation (sport, loisirs, culture...)	67	29	4
Formation des adultes en situation d'illettrisme	81	14	5
Accompagnement à la scolarité	75	22	4
Autre accompagnement spécialisé (jeunes, malades, handicapés...)	77	18	5
Ensemble	70	26	4

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : sur 100 bénévoles exerçant une fonction dans le domaine de la gestion, 65 indiquent avoir reçu une information adaptée, lors de leur arrivée.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

Les bénévoles engagés dans la formation des adultes en situation d'illettrisme, dans l'accompagnement spécialisé, dans l'écoute et le soutien individuel, ou encore dans l'accompagnement à la scolarité, sont proportionnellement plus nombreux à indiquer avoir reçu une information adaptée.

A l'inverse, ceux qui interviennent dans la gestion de l'association sont un peu plus livrés à eux-mêmes : plus de 30% d'entre eux indiquent n'avoir pas reçu les informations adaptées lors de leur arrivée. C'est aussi le cas dans le domaine de l'animation, ainsi que pour ceux qui sont chargés d'organiser une manifestation.

Il pourrait paraître étonnant que les bénévoles en charge de la documentation ou des questions juridiques, de la recherche des financements, ainsi que ceux qui doivent développer les nouvelles technologies, soient aussi en demande d'informations adaptées. En fait, cela s'explique pour partie dans la mesure où précisément les associations ont fait appel à leur savoir-faire pour pallier des insuffisances constatées par les dirigeants. Et c'est donc plutôt de leur part que l'on attend désormais les informations.

➤ Nous avons aussi voulu croiser les réponses à cette question et la formation initiale des bénévoles.

VOUS AVEZ BÉNÉFICIÉ D'UNE INFORMATION ADAPTÉE (EN %) :

FORMATION	Oui	Non	NSP
1 - Enseignement supérieur	74	22	4
2 - Baccalauréat - BTS	72	24	4
3 - BEPC BEP	70	26	4
4 - Pas de diplôme	68	28	4
Ensemble	70	26	4

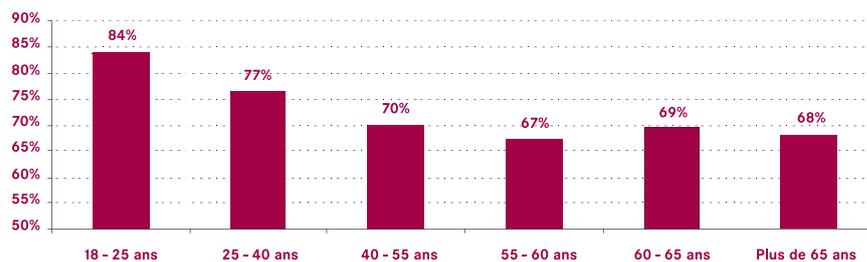
*Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : sur 100 bénévoles du domaine sportif, 59 indiquent avoir bénéficié d'une information adaptée, lors de leur arrivée dans le club.*

Cette corrélation est troublante : plus le bénévole possède un haut niveau de formation, et plus il indique avoir reçu une information adaptée. Nous ne pouvons ici émettre que des hypothèses : soit les plus diplômés cherchent, demandent, voire exigent l'information qui leur semblait nécessaire, et les moins diplômés sont un peu plus discrets, quitte à rester sur leur faim, soit les plus diplômés estiment en savoir assez de par leur formation et sont peu exigeants, soit encore les dirigeants d'associations font spontanément davantage d'efforts en direction de certains bénévoles.

Le lecteur aura sans doute remarqué que ce déficit d'information correspond aussi à des fonctions comme l'animation, la gestion, et qui pourraient tout particulièrement échoir à des bénévoles moins diplômés. Pour autant, nous avons aussi noté que les membres des conseils d'administration et des bureaux se trouvent aussi en déficit d'information.

> Notons aussi que sur ce sujet, il n'y a pas de différence significative entre les réponses des hommes et des femmes. Ce n'est pas le cas, en revanche, selon l'âge des bénévoles, comme le montre le graphique suivant.

PROPORTION DE BÉNÉVOLES AYANT REÇU UNE INFORMATION À L'ACCUEIL



Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. Lecture : sur 100 bénévoles exerçant une fonction dans le domaine de la gestion, 65 indiquent avoir reçu une information adaptée, lors de leur arrivée.

Les deux plus jeunes générations affichent une plus grande satisfaction, respectivement 84 % chez les 18-25 ans, et 77 % chez les 25-40 ans. Cela traduit bien les efforts réalisés par les associations, au fil des années, et que reconnaissent bien volontiers les bénévoles.

PRÈS DE 40 % DES BÉNÉVOLES ONT REÇU UNE FORMATION LORS DE LEUR ENGAGEMENT

Quand on connaît l'impatience des bénévoles à se lancer dans l'action, leurs réticences aussi parfois à dire leurs lacunes, et en tout cas leur peu de goût pour retrouver certaines contraintes qu'ils ont pu éprouver en milieu professionnel, quand on connaît la difficulté pour les dirigeants et les animateurs, sans cesse sollicités et toujours sur la brèche, on mesure l'effort qui est fait, de plus en plus comme on le verra, pour offrir une formation aux bénévoles qui arrivent.

Il faut ajouter que les bénévoles n'arrivent que très rarement par « promotions », mais plutôt au fil de l'eau, et que leur formation à l'arrivée n'en est donc que plus délicate à mettre en œuvre. Et enfin chacun a pu un jour entendre tel ou tel indiquer avec détermination qu'il n'avait pas l'intention de « retourner en classe », vu le peu de bons souvenirs qu'il pouvait en conserver.

Certes, la formation indiquée par les répondants peut revêtir plusieurs formes : depuis quelques conseils de la part d'un ancien, un petit tour d'association, un rapide briefing de la part d'un dirigeant, jusqu'à un véritable cycle destiné à donner de l'assurance et un savoir-faire adapté aux besoins. De même, n'oublions pas que les associations

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

sélectionnent leurs bénévoles sur des critères de compétences voire sur des critères de diplômes exigés par la réglementation (exemple de l'encadrement des jeunes). De ce fait, par définition, la formation est un acquis antérieur au recrutement. Assurément, beaucoup de nos partenaires nous disent qu'il faut faire toujours plus et toujours mieux. Mais nous voulions ici saluer les avancées et encourager ainsi ceux qui les portent.

TÉMOIGNAGE D'UNICEF FRANCE

Pourquoi organiser une formation ? Si la formation des salariés constitue un droit défini et reconnu, celle des bénévoles n'est évidemment pas encadrée réglementairement de la même manière. Mais, même sans obligation, il est certainement utile à une association de se montrer exigeante en la matière.

En effet, il nous est apparu indispensable, à l'heure où le recrutement est une problématique majeure pour nos structures locales, de développer tous les moyens pour permettre aux bénévoles de s'épanouir dans leur mission. La formation en est un. Elle a le double avantage d'accroître les compétences internes mais également d'assurer une certaine forme de fidélisation des bénévoles. Nous avons ainsi développé un plan de formation pour l'ensemble de nos membres, comprenant notamment un module d'accueil pour les nouveaux bénévoles. Ce module permet aux arrivants de faire connaissance avec notre fonctionnement, notre projet associatif et les différentes actions à mener localement. Il est plébiscité par la majorité des participants comme un module « dynamisant » et fédérateur.

Nous avons le souci aujourd'hui d'améliorer ce plan de formation, dont l'enjeu est d'amener la formation et la professionnalisation croissante aux bénévoles sous un aspect véritablement adapté à leurs besoins et aux nôtres.

Nathalen Plume

Adjointe au directeur de la Vie Associative



● *Qu'en est-il selon les caractéristiques de l'association ?*

On observera d'abord les différences selon le secteur d'activité. C'est l'objet du tableau qui suit.

**VOUS AVEZ BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION
AU DÉBUT DE VOTRE ENGAGEMENT (EN %)**

RÉPONSES PAR SECTEUR D'INTERVENTION	Oui	Non	NSP
Sport	30	67	3
Loisirs	22	74	4
Education populaire et formation	42	53	4
Santé	65	31	4
Environnement	25	67	7
Culture	35	60	6
Social	48	49	3
Solidarité internationale	47	48	5
Parents d'élèves	18	77	5
Association professionnelle	46	51	2
Association de défense	33	63	4
Autre secteur	51	45	4
Ensemble	39	57	4

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. Lecture : sur 100 bénévoles du sport, 30 indiquent avoir reçu une formation lors de leur arrivée.

Ce résultat global de 39% ne doit pas masquer quelques disparités importantes, et des manques évidents dans certains secteurs.

Ainsi, les associations de parents d'élèves, dont les délégués vont pourtant jouer un rôle important, à la fois au cours des conseils de classes, mais aussi dans les relations avec les enseignants et les parents, quand ce n'est pas au sein même des conseils d'administration des établissements, n'offrent que très peu de formations aux nouveaux bénévoles.

Il en est de même dans les associations de loisirs, et dans celles qui s'impliquent dans les sujets liés à l'environnement. Le secteur sportif n'est pas non plus très bien classé : avec seulement 30% des bénévoles recevant une formation lors de leur arrivée, il se situe nettement au-dessous de la moyenne.

A l'inverse, et de très loin, le secteur de la santé forme deux nouveaux bénévoles sur trois. Le domaine social, celui de la solidarité internationale et les associations professionnelles font également des efforts importants, avec près d'un bénévole sur deux, formé dès son arrivée.

> Par ailleurs, on ne sera pas étonné de constater que les petites associations forment environ 30% de leurs nouveaux bénévoles, les associations moyennes environ 37% des nouveaux arrivants, et les grandes associations se situent à une proportion proche de 50%. Il est clair que les moyens humains disponibles, dont les salariés, constituent un critère permettant d'expliquer ces différences.

TÉMOIGNAGE DE LA SOCIÉTÉ NATIONALE DE SAUVETAGE EN MER

La notoriété et la pérennité d'une association qui assure une mission aussi technique que le sauvetage en mer implique d'agir avec professionnalisme. Les compétences reconnues des sauveteurs en mer ont permis à la SNSM de recevoir un agrément national du ministère de tutelle pour exercer sa mission, encore faut-il néanmoins soigneusement les entretenir et être capable d'apporter la preuve de la pertinence des formations organisées et du suivi des entraînements.

Donner du sens à l'engagement associatif, levier d'action sur la motivation des bénévoles

Développer la formation et les entraînements participe également à la motivation des bénévoles. C'est sans doute le sens principal à leur engagement associatif, surtout en ce qui concerne nos moniteurs et nos formateurs. Nous avons ici un levier d'action important pour mobiliser les acteurs opérationnels, non seulement les bénévoles ayant rejoint récemment l'association qui éprouvent ainsi un véritable plaisir à apprendre des choses nouvelles parfois fort éloignées de leurs connaissances professionnelles d'origine, mais aussi les moniteurs bénévoles qui ont également à cœur de transmettre un savoir-faire spécifique dans les techniques qui, du moins en ce qui concerne le sauvetage en mer, ne sont guère enseignées dans les établissements de formation maritime classique. Parfois et non sans fierté, ils sont souvent à l'origine de concepts d'emploi originaux d'équipements nouveaux.

D'une manière plus générale, la formation des bénévoles à la SNSM repose sur deux composantes bien distinctes :

- Les sauveteurs en mer bénévoles doivent être capables de maîtriser de nombreuses techniques susceptibles d'être mises en œuvre lors d'une intervention soit au large à bord d'embarcation de sauvetage soit à partir du littoral.
- Bien que cela ne soit pas toujours la priorité qui s'impose naturellement dans une grande association, la formation des cadres bénévoles appelle un traitement particulier. D'une certaine manière, nous pourrions présupposer qu'en raison de leur parcours professionnel antérieur ou toujours d'actualité, un cadre bénévole n'a pas réellement besoin d'une formation spécifique lors de son recrutement. La réalité est tout autre. Une formation idoine s'impose aux nouveaux cadres ayant rejoint l'association. En 2007, la SNSM a expérimenté au profit de ses cadres à un nouveau type de séminaire de réflexion sur différents thèmes : la gestion des ressources humaines bénévoles, la responsabilité juridique civile et pénale d'un président de station ou d'un directeur de centre de formation, la compréhension d'une situation de trésorerie, les techniques de communication générale et de communication en gestion de crise, ainsi que la conduite à tenir en cas d'accident, la place de la SNSM dans le dispositif général de l'action en mer de l'État...

Valorisation des acquis de l'expérience, autre levier de motivation des bénévoles

Ce panorama ne serait pas complet sans évoquer les possibilités de valorisation des acquis de l'expérience (VAE). À des degrés divers, elles concernent tous les bénévoles. Dans certains cas, elles peuvent servir de levier de motivation efficace soit pour amorcer ou progresser dans une carrière professionnelle, soit pour une réorientation au sein du milieu associatif vers des responsabilités supérieures. La gestion des ressources humaines bénévoles est un tout, les VAE constituent un instrument d'action supplémentaire à pas négliger pour gérer convenablement les bénévoles quelles que soient les fonctions exercées au sein de l'association.

Antoine Leroy

Délégué auprès du Président pour la vie associative
SNSM et la condition des bénévoles



● *Un lien avec les priorités affirmées par les dirigeants d'associations ?*

Pour quatre secteurs associatifs, en particulier, nous disposons des réponses des dirigeants, quant à leurs priorités vis-à-vis des bénévoles. Parmi sept choix, la formation figurait dans la deuxième vague (2007) de « *l'opinion des responsables associatifs* ».

RÉPONSES EN %	Culture	Loisirs	Sport	Social
Proportion des dirigeants plaçant la formation parmi leurs priorités (2007 - ORA-2)	10	15	26	25
Bénévoles ayant bénéficié d'une formation à leur arrivée dans l'association (BOB – 2008)	35	22	30	48

Sources : Enquête CerPhi 2007 et Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.

Pour lire ce tableau de façon objective, indiquons d'abord que l'on peut se fixer une priorité de formation lorsque l'on a constaté qu'elle était insuffisante. Il n'y a donc aucune contradiction entre le fait que les dirigeants sportifs sont proportionnellement les plus nombreux à placer ce thème parmi leurs priorités en faveur du bénévolat, et la faible proportion des bénévoles correspondants ayant bénéficié d'une formation à l'accueil dans l'association. Les bonnes intentions n'ont peut-être pas encore produit leurs effets.

Précisons aussi que l'association peut à tout moment offrir une formation à ses bénévoles, même si c'est à l'arrivée dans l'organisme que cela paraît le plus indiqué, à la fois pour sécuriser la démarche du bénévole, et aussi parce que dans le feu de l'action, il n'en aura peut-être plus le temps, ni vraiment l'envie.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

Nous constatons une certaine cohérence dans les données des secteurs de la culture et des loisirs : proportionnellement peu de dirigeants sensibles à cette priorité, et assez peu de bénévoles effectivement concernés. La cohérence est en revanche positive dans le domaine social, avec à la fois une forte sensibilité au sujet et effectivement une forte proportion de bénévoles bénéficiaires.

TÉMOIGNAGE DU SECOURS POPULAIRE

Le 22 novembre 1997, le congrès national réuni à Avignon décidait la création d'un Institut de formation pour accompagner et épauler les bénévoles de l'association dans leurs missions.

Depuis, les actions de formation se sont diversifiées, multipliées, décentralisées pour renforcer la culture commune de notre mouvement, générer une activité locale et nationale plus intense, apporter des savoir-faire, des compétences. Le développement des formations de formateurs (44 répartis dans 10 régions) concourt à la décentralisation de ces formations. Sans leur aide, leur engagement, bon nombre des formations dispensées n'auraient pas vu le jour !

Dix ans plus tard, de nouveaux chantiers s'ouvrent en écho aux évolutions du monde d'aujourd'hui :

- Les séminaires populaires, moments privilégiés de dialogue avec des universitaires, des chercheurs, des experts sur des questions de société ;
- Les parcours de formation offrent à chacun d'être accompagné dans ses fonctions, ses responsabilités ;
- Une formation diplômante pour les dirigeants (bac+3) avec Paris X, ouvre aux dirigeants qui le souhaitent la possibilité de valider leurs acquis.

Un centre de ressources et de documentation mutualise les informations et sauvegarde les archives patrimoniales de l'association, son histoire... Un nouveau pas est franchi avec la mise en place d'un projet pilote dans le sud-ouest pour le développement et le déploiement des actions de formation... Pour autant la question des moyens est rarement posée ! La préparation des budgets départementaux et régionaux doit aujourd'hui aboutir à une réflexion sur la recherche et la mutualisation des moyens, afin de mettre en place de véritables plans de formation pour les bénévoles.

Ainsi, l'Institut de formation pourra poursuivre sa mission d'accompagnement avec de nouvelles formations, des rendez-vous thématiques plus nombreux et en 2010 un projet d'@formation !

Joëlle Bottalico

Directrice Générale Adjointe

Responsable de l'Institut de formation et coopérations associées

● *Qu'en est-il selon les caractéristiques du bénévole*

Peut-être ont-ils effectué un certain parcours au sein de l'association avant de parvenir au conseil d'administration ou au bureau ? Peut-être, certains considèrent-ils que les fonctions de dirigeants peuvent être assumées avec le seul bon sens ? Peut-être tout simplement, l'association a-t-elle décidé de privilégier certains bénévoles de terrain ? Toujours est-il que les bénévoles concernés sont les moins nombreux à avoir reçu une formation à leur arrivée (aux alentours de 35 %).

Les bénévoles en charge d'une activité et les bénévoles sans responsabilité particulière indiquent avoir bénéficié d'une formation à leur arrivée, dans une proportion de l'ordre de 45 %. Et ce sont les bénévoles chargés de l'encadrement de salariés ou de bénévoles qui sont les plus nombreux (51 %) à indiquer avoir reçu une formation lors de leur arrivée.

Le tableau suivant montre de façon précise la proportion de bénévoles ayant reçu une formation, lors de leur arrivée, selon la fonction qu'ils occupent.

**VOUS AVEZ BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION
AU DÉBUT DE VOTRE ENGAGEMENT (EN %) :**

FONCTION (S) OCCUPÉE (S)	Oui	Non	NSP
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	35	62	3
Accueil et orientation	43	53	4
Ecoute ou soutien individuel	49	48	4
Transport ou logistique	42	54	4
Distribution, tri ou restauration...	41	55	4
Documentation ou questions juridiques	35	62	3
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	37	58	5
Montage de dossiers et recherche de financements	36	59	4
Responsable ou acteur de collectes	42	53	4
Communication (interne, externe, site associatif...)	35	60	5
Organisation de manifestations	35	61	4
Animation (sport, loisirs, culture...)	37	59	4
Formation des adultes en situation d'illettrisme	45	48	7
Accompagnement à la scolarité	32	62	6
Autre accompagnement spécialisé (jeunes, handicapés...)	43	52	5
Ensemble	39	57	4

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.

Les bénévoles qui sont proportionnellement les plus nombreux à bénéficier d'une formation, dès leur arrivée dans l'association, se situent dans l'écoute et le soutien individuel, ainsi que dans la formation des adultes en situation d'illettrisme. Viennent ensuite ceux qui interviennent pour l'accompagnement de publics spécifiques, ceux qui interviennent dans l'accueil et l'orientation, ou encore dans le transport et la logistique, ainsi que dans les collectes.

TÉMOIGNAGE DE LA FONDATION CLAUDE POMPIDOU

Nos réactions au baromètre d'opinion des bénévoles sur l'accueil qu'ils ont reçu au sein de leur association révèle qu'il reste un gros effort à faire de la part des associations en général en matière de formation et d'accompagnement des nouveaux bénévoles sans basculer pour autant dans une professionnalisation excessive. Toutefois, le secteur de la santé semble une meilleure force de proposition sur ce point.

A la Fondation Claude Pompidou, dont les missions sont centrées sur l'accompagnement de personnes malades, handicapées et âgées, nous sommes particulièrement attentifs à la qualité de l'accueil fait au bénévole : réunion d'information générale en petits groupes, suivie d'un entretien individuel et d'une période d'essai ou d'intégration avec un bénévole « senior » formé à l'accompagnement des candidats bénévoles. Nous savons combien l'organisation et la qualité de cette période sont déterminantes pour leur décision de rejoindre ou non le projet associatif qui leur est proposé.

Par ailleurs, cette phase d'accueil est aussi le commencement de la formation des bénévoles aux actions qu'ils vont mener. Ceux-ci sont en majorité très demandeurs de formation et c'est aux responsables associatifs qu'il revient d'entretenir cette motivation sur la durée (groupes de partage de l'expérience, groupes de soutien etc.) sachant que désormais les attentes plus individualistes des bénévoles rendent leur « fidélisation » à l'association plus aléatoire qu'autrefois.

Françoise Demoulin

Responsable du Service du Bénévolat

A l'inverse, les secteurs un peu délaissés, du point de vue de la formation dès l'arrivée dans l'association, sont ceux de la gestion, de la documentation, de la recherche de financements, de la communication, ou de l'organisation des manifestations. Mais peut-être les associations jugent-elles qu'ils arrivent avec leur propre savoir-faire, précisément pour l'apporter à l'organisme ?

Le secteur de l'accompagnement à la scolarité pourrait être considéré comme particulier : on peut penser, en effet, que les bénévoles qui s'engagent dans cette action sont précisément ceux qui se sentent une capacité spécifique pour la mener (étudiants, anciens enseignants...).



● La formation reçue selon le genre et l'âge

Les associations font manifestement des efforts en faveur des plus jeunes : c'est ainsi que 53% des jeunes de 18 à 25 ans indiquent avoir bénéficié d'une formation. C'est le cas de 45% des bénévoles de 25 à 40 ans. Cette proportion tombe à moins de 40% à partir de 40 ans. On peut aussi voir dans ces résultats les efforts récents menés par les associations sur le sujet de la formation, avec les encouragements sur fonds publics prodigués par l'Etat et les collectivités publiques. Et ce sont les jeunes générations qui en ont ainsi bénéficié.

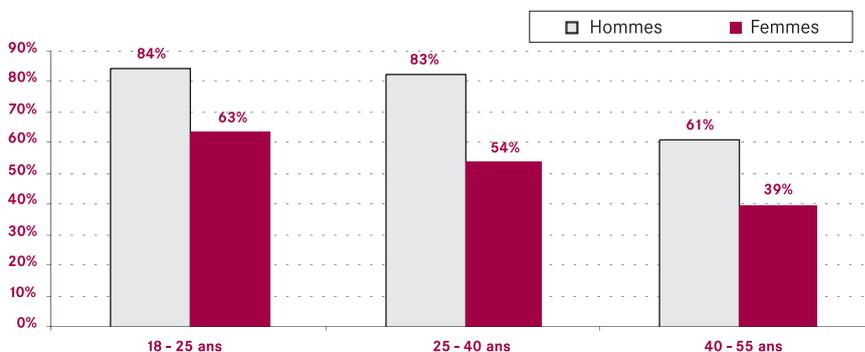
Mais les bénéfices n'ont manifestement pas été partagés équitablement : c'est ainsi que 43% des hommes indiquent avoir reçu une formation à leur arrivée contre 35% des femmes.

MÉTHODOLOGIE

Comme nous l'avons déjà vu, les hommes et les femmes ne se répartissent pas également selon les secteurs et selon la taille des associations. Or il y a de fortes différences, en matière de formation, en fonction de chacun de ces deux critères. Si l'on veut véritablement approcher l'effet lié directement à l'âge ou au genre des bénévoles, il ne faut pas prendre un secteur dans lequel les associations typées, par exemple majoritairement petites, et féminines, comme celles des parents d'élèves. Nous avons choisi la santé et le domaine social, à la fois compte tenu de leur représentativité en termes d'effort de formation, et parce qu'ils comportent un certain équilibre quant au genre de leurs bénévoles et quant à la taille de leurs organismes.

Pour la santé, nous avons pris en compte les trois tranches d'âge, les plus jeunes, et le graphique suivant montre les différences, à la fois de ce point de vue et entre hommes et femmes.

FORMATION DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ



Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : dans le domaine de la santé, 84% des hommes de 18-25 ans ont bénéficié d'une formation à leur arrivée dans l'association.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

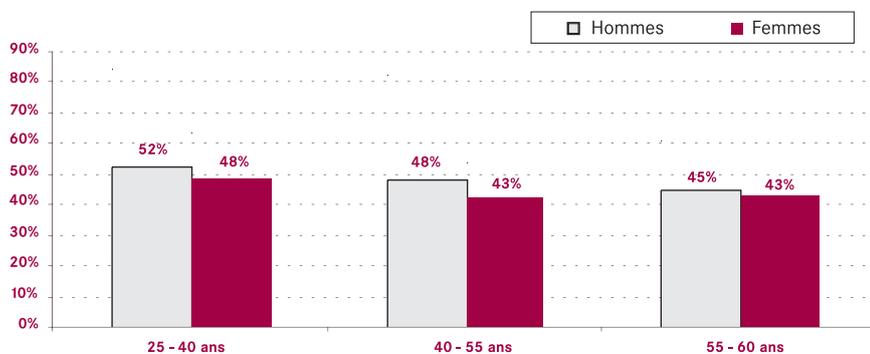
Ainsi, dans des conditions comparables, nous constatons qu'un effort a été effectué dans ce domaine, plus particulièrement en direction de ceux qui ont aujourd'hui moins de 40 ans. Cela peut provenir à la fois d'une politique plus déterminée des organismes, et d'une meilleure volonté des intéressés appuyée sur une prise de conscience de la nécessité de se former.

Nous constatons aussi une incontestable différence selon le genre des bénévoles. Et cette différence persiste, jusqu'à la dernière génération des 18-25 ans. S'explique-t-elle par une différence de disponibilité – peu probable à cet âge ? Par des fonctions différentes au sein des associations ? Les hommes occupant davantage des fonctions d'intervention, et les femmes davantage des fonctions d'exécution et de gestion ?

Cette différence pourrait-elle aussi s'expliquer par une attitude spécifique et sélective des dirigeants ?

La situation n'est pas tout à fait la même dans le secteur social, comme le montre le graphique suivant. L'engagement dans ce domaine est un peu plus tardif, et nous avons choisi de prendre en compte les trois tranches d'âge correspondant à la période 25-60 ans.

FORMATION DANS LE DOMAINE SOCIAL



Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : dans le domaine social, 52% des hommes de 25-40 ans ont bénéficié d'une formation à leur arrivée dans l'association.

Selon les tranches d'âge, on ne retrouve pas la même progression que dans le domaine de la santé, notamment entre la génération des 40-55 ans et celle des 25-40 ans. L'évolution est réelle, mais nettement plus légère, en faveur des plus jeunes.

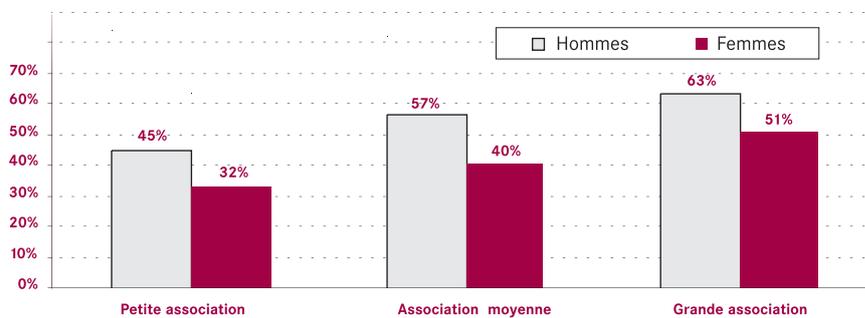
Deuxième différence, cette fois entre les deux sexes : pour la génération des 25-40 ans, par exemple, elle était de près de 30 points dans le secteur de la santé (20 points chez les 40-55 ans), et elle n'est ici que de 4 points (5 points chez les 40-55 ans). Pour autant, la différence en faveur des hommes est significative, et persistante au fil des générations. Cette plus faible différence dans le secteur social pourrait s'expliquer, à la fois, par une plus forte proportion de femmes, qui dès lors parviendraient – relativement – mieux à s'imposer, y compris en termes de formation, et aussi peut-être par le fait que les fonctions seraient mieux réparties.



● La jeune génération

Dès lors qu'elle représente l'avenir du bénévolat, nous avons voulu vérifier, auprès du groupe de 18-25 ans, ce qu'il en était, notamment en croisant avec le critère de la taille des associations. Le graphique suivant montre que l'écart est persistant, quelle qu'elle soit.

FORMATION DES 18 -25 ANS



Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : parmi les 18 - 25 ans, 45% des hommes, bénévoles dans une petite association, ont bénéficié d'une formation à leur arrivée dans l'association.

On retrouve bien la différence déjà indiquée, au bénéfice de la taille des associations, les plus grandes disposant de moyens et de ressources humaines plus importants. Mais on retrouve aussi un écart significatif selon le genre des jeunes bénévoles.

La disponibilité des femmes n'est ici pas en cause. Pas à cet âge. A moins que leur plus grande application démontrée pour leurs études ne les mobilise sensiblement plus que les garçons ?

Ainsi, dans toutes les approches que nous avons réalisées, les femmes sont moins nombreuses à avoir reçu une formation à leurs débuts dans l'association. Comment ces résultats peuvent-ils s'expliquer ? Parce qu'elles auraient moins d'ambition ? Parce qu'elles iraient majoritairement vers des fonctions pour lesquelles la formation n'est pas jugée utile ? Parce que les associations auraient encore de très forts réflexes sexistes ? Parce que les garçons seraient plus en demande, et moins sûrs de leur savoir-faire ? Ne cherchent-ils pas ainsi à satisfaire leur souhait d'acquisition d'une compétence ? Ils seraient donc plus enclins à demander et à suivre une formation lors de leur arrivée.

UN BÉNÉVOLE SUR DEUX A REÇU L'APPUI D'UN TUTEUR

Demi-verre plein ou demi-verre vide ? Quand on connaît l'impatience du bénévole à entrer dans l'action, quand on sait qu'il a souvent son idée sur la façon dont il va s'y prendre, quand on prend en compte les multiples tâches des dirigeants et des « tuteurs potentiels », quand on considère que bien des bénévoles arrivent dans une association, précisément pour combler une lacune et apporter un savoir-faire très attendu, on peut facilement imaginer les conditions à réunir pour qu'un tuteur ou un parrain soit désigné, puis mis à la disposition d'un nouveau bénévole.

Voilà pourquoi il faut largement saluer ce résultat, et les efforts que font manifestement les associations. Pour autant, un regard vers le demi-verre vide est nécessaire, d'autant plus qu'il est plus ou moins vide selon le type d'associations. Les tableaux qui suivent sont autant d'enseignements à tirer de cette enquête, et recèlent quelques « marges de progression » dont les acteurs du monde associatif ne manqueront pas de tenir compte.



- *Qu'en est-il selon les caractéristiques des associations ?*

VOUS AVEZ PU VOUS APPUYER SUR UN PARRAIN OU UN TUTEUR ? (EN %)

RÉPONSES PAR SECTEUR D'INTERVENTION	Oui	Non	NSP
Sport	47	49	3
Loisirs	45	47	8
Education populaire et formation	43	51	6
Santé	54	42	3
Environnement	35	59	7
Culture	44	49	7
Social	48	47	5
Solidarité internationale	49	45	6
Parents d'élèves	45	50	6
Association professionnelle	33	63	4
Association de défense	53	44	4
Autre secteur	52	42	7
Ensemble	47	47	6

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : sur 100 bénévoles du sport, 47 indiquent avoir pu s'appuyer sur un parrain ou un tuteur.

Les associations du domaine de la santé et les associations de défense font preuve d'une démarche plus résolue pour désigner un tuteur destiné à accompagner les nouveaux adhérents. Toutefois, les différences ne sont pas très grandes par rapport à un groupe de secteurs qui se trouvent autour de la moyenne générale de 47 %.

Se distinguent en revanche en fin de classement, les associations qui agissent dans le domaine de l'environnement, et surtout les associations professionnelles. Pour ces dernières, le constat est assez négatif, comme si dans des organismes qui disposent pourtant de moyens et de cadres, c'était un peu la règle du « chacun pour soi ». Cela tranche avec le niveau de l'information et de la formation reçue à l'arrivée, dans ce secteur. Mais cela rejoint la satisfaction très moyenne exprimée par les bénévoles quant à l'accueil globalement reçu.

Par ailleurs, la taille des associations influence assez peu les réponses : viennent dans l'ordre les grandes associations, les plus petites, et les moyennes ferment la marche, un peu à l'identique que ce que nous avons déjà vu pour ce qui concerne l'information reçue par les nouveaux bénévoles.

LE TÉMOIGNAGE DE L'ASSOCIATION DU SERVICE À DOMICILE – ADMR

Souriez, faites sourire ! C'est le slogan retenu par l'ADMR – l'Association du service à domicile, pour sa nouvelle campagne destinée à accueillir de nouveaux bénévoles. Un enjeu majeur pour cette organisation de service à la personne qui, depuis plus de 60 ans, place le bénévolat au cœur de sa mission. Présent sur toute la France, son réseau regroupe aujourd'hui 3 200 associations locales, 111 000 bénévoles et 82 000 salariés. Malgré les évolutions actuelles du secteur, l'ADMR a le souci de maintenir, dans son organisation, un rôle actif et prépondérant pour ses bénévoles.

Pour répondre à cet objectif, les associations ADMR sont invitées à s'engager dans une recherche efficace de nouveaux bénévoles qui passe par plusieurs étapes. Tout d'abord, participer à la campagne de communication visant, en faisant connaître l'ADMR et les missions de ses bénévoles, à attirer de nouveaux bénévoles.

La seconde étape consiste à développer une stratégie d'accueil et d'intégration. Pour se faire, l'ADMR conseille à ses associations d'adopter **une démarche de tutorat bénévole**. Cette forme de tutorat, bien qu'atypique, car généralement abordée sous l'angle du tutorat salarié, crée une véritable dynamique associative au sein de l'équipe bénévole et permet de fidéliser les nouveaux bénévoles dans leurs missions en donnant un sens à leur action.

Les formes de tutorat peuvent être diverses et variées : accompagnements, formations dans la fonction, travaux en commun, entretiens individuels...

Autre volet de la politique des ressources humaines bénévoles, ce sont les entretiens périodiques. L'ADMR favorise, dans son réseau, la tenue d'entretiens annuels entre le président d'association et ses bénévoles qui ont pour but de s'assurer du bien-être du bénévole dans l'association, de la

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

bonne compréhension du fonctionnement de la structure, de la prise en compte de souhaits quant à l'organisation de ses missions et du recueil éventuel de ses besoins en formation. Cette dernière représente, en effet, un autre point fort du management des bénévoles. L'ADMR a ainsi obtenu qu'un article entier dans l'accord de branche de l'aide à domicile soit consacré à la mise en œuvre de la formation pour ses administrateurs bénévoles. Cet article précise également la nécessité de mobiliser une part des cotisations des adhérents des associations et d'autres financements ad hoc pour financer ces formations.

Plus difficile à mettre en œuvre pour des bénévoles, l'ADMR amorce une gestion prévisionnelle des compétences. Cette démarche est véritablement en lien avec le plan de formation. Il s'agit ici de détecter les compétences des bénévoles afin de leur proposer les missions qui se rapprochent le plus de ce qu'ils savent faire. *Le tutorat* peut aider dans ce cadre, puisqu'il permet justement de suivre au plus près le travail d'un bénévole, ses savoirs et ses compétences.

Annie Morel

Responsable de la communication, Union nationale ADMR



● *Qu'en est-il selon les caractéristiques du bénévole ?*

Si l'on considère le degré de responsabilité exercée dans l'association, seuls les responsables d'activités ressortent nettement du lot, avec une proportion dépassant nettement 50% de bénévoles ayant été suivis par un tuteur à leur arrivée.

Le tableau suivant indique la proportion des bénévoles ayant bénéficié d'un tutorat, en fonction du rôle qu'ils jouent au sein de l'association³⁸.

VOUS AVEZ PU VOUS APPUYER SUR UN PARRAIN OU UN TUTEUR ?

38- Il est clair qu'un bénévole peut avoir changé de fonction entre son arrivée dans l'association et le moment où il répond à cette question. Nous avons vérifié que cela n'invalide pas les résultats dans la mesure où une très large majorité des personnes interrogées ont indiqué être toujours dans la même action.

FONCTION(S) OCCUPÉE(S)	Oui	Non	NSP
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	47	48	5
Accueil et orientation	54	41	5
Ecoute ou soutien individuel	55	41	5
Transport ou logistique	52	43	5
Distribution, tri ou restauration...	53	42	5
Documentation ou questions juridiques	50	46	3

VOUS AVEZ PU VOUS APPUYER SUR UN PARRAIN OU UN TUTEUR ?(SUITE)

FONCTION(S) OCCUPÉE(S)	Oui	Non	NSP
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	45	48	6
Montage de dossiers et recherche de financements	44	50	6
Responsable ou acteur de collectes	49	46	5
Communication (interne, externe, site associatif...)	48	47	5
Organisation de manifestations	50	46	5
Animation (sport, loisirs, culture...)	49	47	4
Formation des adultes en situation d'illettrisme	43	47	10
Accompagnement à la scolarité	51	43	6
Autre accompagnement spécialisé (jeunes, handicapés...)	48	45	7
Ensemble	47	47	6

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : sur 100 bénévoles engagés dans la gestion, 47 indiquent avoir pu s'appuyer sur un parrain ou un tuteur.

Les fonctions bénévoles qui semblent plus propices à la mise en place d'un tutorat concernent l'accueil et l'orientation au sein de l'association - ce qui semble assez naturel -, l'écoute et le soutien individuel, la distribution (de repas par exemple), le tri (de vêtements par exemple), et la restauration, mais aussi le transport et la logistique.

La formation des adultes en situation d'illettrisme est ici un cas très particulier, dans la mesure où sous l'impulsion de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, des dispositions très précises ont été mises en place pour guider les bénévoles à leur arrivée, mais aussi tout au long de leur mission : comme on le verra plus loin, plus qu'un tuteur pour les premiers pas, c'est un véritable référent, le plus souvent salarié, qui accompagne continûment le bénéficiaire.

En fait, les fonctions qui semblent un peu délaissées ne le sont sans doute pas en réalité : les bénévoles qui s'engagent pour développer les nouvelles technologies, tout comme celles et ceux - très recherchés - qui savent monter des dossiers et rechercher des financements, sont par nature des personnes ressources pour l'association. Elles attendent davantage d'informations précises concernant l'organisme, ses missions et son fonctionnement, qu'un accompagnement dans leur démarche bénévole.

Pour autant certains réseaux de bénévoles, très « expérimentés » dans leur domaine, ont adopté un dispositif de parrainage entre bénévoles pour assurer une bonne et une rapide intégration des nouveaux au sein de leurs équipes. Le témoignage suivant est ainsi très instructif.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

LE TÉMOIGNAGE D'ECTI, PROFESSIONNELS SENIORS BÉNÉVOLES

Les 3 000 membres de l'association « Ecti Professionnels Seniors Bénévoles » ont choisi d'avoir une retraite active. Anciens cadres et responsables d'entreprises et d'administrations, techniciens, artisans, professions libérales, ils mettent à la disposition des entreprises, des collectivités locales et des associations, leurs compétences professionnelles. Ils réalisent en moyenne 2 000 missions par an dont 30 % à l'étranger. Ils sont à même d'intervenir dans des domaines aussi variés que l'amélioration de la productivité d'une entreprise, l'accompagnement des mutations technologiques, la gestion, le marketing et la communication, la définition de plans stratégiques...

Tous les jeudis à 10h30, une présentation de l'association a lieu au Siège d'Ecti à Levallois. Une même présentation a lieu dans nos délégations régionales. Les personnes qui adhèrent reçoivent un livret d'accueil qui leur donne toutes les informations sur l'organisation et le fonctionnement de l'association. Chaque nouvel adhérent a *un parrain* qui lui permet de trouver ses marques au sein du groupe et de choisir les activités répondant à ses motivations personnelles.

Danièle Daubenton

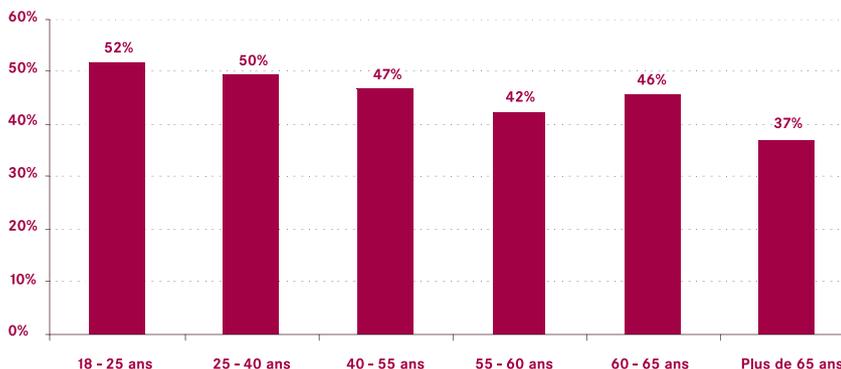
Responsable de la communication



● Les efforts des associations

Les résultats, calculés en fonction de l'âge des bénévoles, montrent, une fois encore, les efforts réalisés par les associations pour ne pas laisser les nouveaux bénévoles livrés à eux-mêmes. Le graphique suivant présente la proportion des bénévoles ayant bénéficié d'un tutorat.

PROPORTION DE BÉNÉVOLES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN TUTORAT À LEUR ACCUEIL



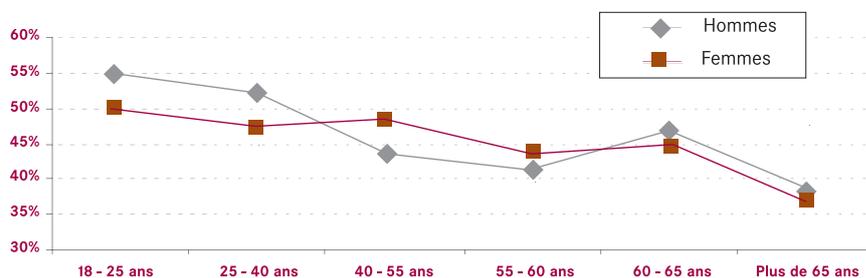
Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
Lecture : 52% des bénévoles ayant aujourd'hui entre 18 et 25 ans ont bénéficié d'un tutorat à leur accueil dans l'association.

La lecture du graphique permet de dire qu'au fil des années, les associations ont offert de plus en plus de soutien aux nouveaux bénévoles : depuis les plus de 65 ans, dont la plupart ont commencé il y a longtemps, jusqu'aux 18-25 ans qui ont effectué très récemment leurs premiers pas, la proportion de bénévoles bénéficiant d'un tutorat est passée de 37 % à 52 %.

La petite poussée que l'on constate chez les 60-65 ans pourrait correspondre à une arrivée un peu plus massive – ou un retour attendu – à l'occasion de la fin de la vie active. Ce retour en milieu associatif correspond assez souvent à la découverte d'un environnement nouveau : soit que l'intéressé ait changé de région, soit qu'il ait décidé, compte tenu de sa nouvelle disponibilité, de s'engager dans un secteur particulier. Ceci pourrait donc expliquer le pourcentage de 46 % figurant dans le graphique, pour cette tranche d'âge.

> Par ailleurs, en croisant le genre et l'âge des bénévoles, comme on peut le voir dans le graphique suivant, on constate des mouvements particuliers.

PROPORTION DE BÉNÉVOLES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN TUTORAT À LEUR ACCUEIL



Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : 56% des hommes de 18-25 ans ont bénéficié d'un tutorat. C'est le cas de 50% des jeunes femmes du même âge.

On retrouve le même mouvement qu'observé précédemment, avec un bénéfice de tutorat qui augmente avec les nouvelles générations. Toutefois, on peut percevoir quelques écarts entre hommes et femmes, de ce point de vue, selon les tranches d'âge : c'est ainsi que les jeunes hommes bénéficient davantage d'un tuteur que les jeunes filles et les jeunes femmes, et ce jusqu'à 40 ans. Les choses s'inversent ensuite, jusqu'à 60 ans, avec une proportion un peu plus forte de femmes. Au-delà de 60 ans, nouvelle inversion, mais moins accentuée cette fois, au bénéfice des hommes.

En fait, en observant chacune des deux courbes, on voit que ces deux inversions sont liées à celle des hommes qui connaît de fortes variations. Il convient de la lire de droite à gauche : le pic plus accentué observé chez les 60-65 ans pourrait être lié à une plus forte demande de leur part, au moment de la fin de leur vie active. Et ce tutorat serait donc lié à des arrivées récentes dans les associations.

Pour les deux tranches d'âge de 55-60 ans et de 40-55 ans, ce léger mouvement à la hausse pourrait s'expliquer à la fois par un certain effort des associations et par une plus forte attente exprimée par les bénévoles eux-mêmes.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

C'est alors qu'intervient la montée brutale de la courbe, chez les 25 – 40 ans, confirmée chez les 18 – 25 ans, pendant que la proportion des femmes ne varie pas. Si l'on considère que l'âge moyen d'engagement bénévole se situe très approximativement aux environs de 20 ans, on peut donner une traduction chronologique à cette courbe : les 25 – 40 ans se seraient engagés entre 1987 et 2002. Ce serait donc à cette période qu'il conviendrait de rechercher les raisons qui ont pu conduire, soit les associations à offrir davantage de tutorat aux hommes, soit ces derniers à davantage les solliciter.

LA GESTION DU BÉNÉVOLAT EN FONCTION DES ASSOCIATIONS

Au fond, tout ce que nous venons de voir, accueil, information, formation, tutorat des nouveaux bénévoles, dépend de l'organisation mise en place dans l'association. Et la question clef, posée aux intéressés, porte sur ce type d'organisation : une véritable entité en charge de l'accueil, ou bien une personne déléguée pour gérer les ressources humaines bénévoles, si précieuses ? Ou encore le président lui-même ? Ou bien rien de tout cela ?

Aux dires des bénévoles, plus de 70% des associations, en moyenne, ont mis en place un système dédié au bénévolat. De fortes différences s'observent en fonction de la taille de ces associations.

EXISTE-T-IL, LÀ OÙ VOUS INTERVENEZ, UNE ORGANISATION DÉDIÉE AU BÉNÉVOLAT OU UNE PERSONNE RESPONSABLE ? (EN %)

Source : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Petite : moins de 50 adhérents et/ou un budget ne dépassant pas 10.000 euros - Moyenne : entre 50 et 150 adhérents et/ou un budget entre 10.000 et 75.000 euros. Grande : plus de 150 adhérents et/ou un budget dépassant 75.000 euros.

TAILLE DES ASSOCIATIONS	Petite	Moyenne	Grande	Ensemble
Oui, par une entité chargée de l'accueil et du suivi des bénévoles	7	12	21	15
Oui, par un référent, lui-même bénévole	12	13	20	16
Oui, par un référent salarié	4	8	11	8
Oui, directement par le président	33	36	23	28
Non	40	30	21	28

> Si 15% des associations, en moyenne, ont mis en place une entité spécifique, en charge du bénévolat, véritable service organisé pour l'accueil et le suivi des bénévoles, les variations vont du simple (7%) dans les plus petites structures, au triple dans les plus grandes (21%). Il est tout à fait logique de constater cette corrélation avec la taille des organismes, dans la mesure où cela correspond à la fois aux moyens disponibles, et bien évidemment aux besoins.

Point n'est besoin, en effet, de multiplier les strates dans une petite structure, quand il y a assez peu de bénévoles, le plus souvent aucun salarié, et tant à faire. De plus, chacun se connaît, l'accueil est plus simple et plus direct, comme on l'a vu plus haut, et le suivi n'est pas véritablement nécessaire, dans la mesure où tous les bénévoles sont généralement au coude à coude, sur le terrain.

> Un quart des associations (24 %) ont choisi de nommer un référent en charge du bénévolat. Dans les deux tiers des cas (16 %), c'est un bénévole. Forcément dans les petites structures (trois fois sur quatre), puisqu'il n'y a généralement pas de salarié, mais aussi dans les associations moyennes ou grandes, car les bénévoles préfèrent généralement avoir pour référent l'un des leurs. Les frictions bénévoles salariés, relativement inévitables comme dans tout groupe composite, sont suffisantes, et il n'est pas nécessaire d'ajouter une cause de conflit. C'est pour partie pour cela que 20 % des grandes associations ont choisi un bénévole dans cette mission. C'est aussi, bien souvent, parce que les salariés sont affectés à d'autres fonctions, généralement plus techniques.

> Près de 30 % des bénévoles indiquent que dans leur association, c'est directement le président qui est chargé de cet accueil et de ce suivi. Cela va sans dire, pensera-t-on, et c'est directement dans sa mission. Certes, mais si les répondants ont pris le soin de choisir cet item, en lieu et place de la réponse négative, c'est qu'ils ont apprécié leur président, précisément dans ce rôle. C'est le cas dans 33 % des petites associations, un peu plus encore dans les associations moyennes (36 %), et dans une moindre mesure dans les grandes associations.

Au bilan, les grandes associations ont mis en place un véritable suivi du bénévolat dans la moitié des cas seulement (21 % + 20 % + 11 %). Dans les autres, cette mission n'existe pas (21 %) ou elle est confiée à un président (23 %) qui ne peut tout faire. Il y a là un véritable problème, dans la mesure où les bénévoles ont besoin de repères, et de soutien, tout particulièrement dans ces grands organismes.

Ce n'est pas tout à fait le cas dans les associations moyennes, où chacun se connaît. Pour autant, le suivi n'est véritablement assuré que dans un cas sur trois (12 % + 13 % + 8 %). Le président (36 %) n'a peut-être pas la disponibilité – et la compétence – nécessaire. Dans les petites associations, la situation est tout à fait différente, et on peut considérer que c'est effectivement le rôle du président, auprès d'une équipe rapprochée.

En fait, restent 40 % des petites associations dans lesquelles le bénévole n'a pas identifié ce rôle et cette fonction, 30 % des associations moyennes, et plus de 20 % des plus grands organismes. C'est à l'évidence trop. Beaucoup trop lorsqu'on considère l'enjeu actuel du bénévolat, et les difficultés que rencontrent les associations pour donner une bonne impression aux bénévoles qui arrivent dans la structure, à la fois pour les motiver et pour commencer à les fidéliser.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

Il est frappant de constater un certain décalage chez des bénévoles qui sont très positifs lorsqu'ils expriment ce qu'ils ont ressenti à titre personnel - 93 % ont été satisfaits de l'accueil qui leur a été réservé et nous sommes plutôt ici dans le registre de la convivialité - qui sont un peu plus réservés concernant l'information qu'ils ont reçue (30 % d'insatisfaits), et qui se montrent aussi sévères lorsqu'ils observent l'association dans son organisation générale - 72 % seulement estiment que quelque chose est fait pour l'accueil et le suivi des personnes qui viennent donner de leur temps.



● L'approche selon les secteurs associatifs

Existe-t-il, là où vous intervenez,

UNE ORGANISATION DÉDIÉE AU BÉNÉVOLAT OU UNE PERSONNE RESPONSABLE ? (EN %)

SECTEUR D'ACTIVITÉ	Entité ⁽¹⁾	Bénévole	Salarié	Président	Rien	NSP
Sport	7	7	3	37	41	4
Loisirs	5	8	5	32	46	4
Education populaire et formation	19	21	21	1	17	5
Santé	25	30	5	20	13	7
Environnement	17	26	12	12	26	7
Culture	10	14	9	27	33	7
Social	24	26	10	20	16	5
Solidarité internationale	22	26	9	18	19	6
Parents d'élèves	4	12	3	30	46	5
Association professionnelle	14	13	14	23	30	5
Association de défense	8	17	7	29	34	6
Autre secteur	23	24	5	22	21	6

Source : Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008.
(1) Entité chargée de l'accueil et du suivi des bénévoles.
Lecture : Sur 100 bénévoles du sport, 37 indiquent que c'est le président qui est directement responsable des bénévoles dans leur association.

Attention, ces résultats tiennent compte forcément de la taille des associations dans chacun des secteurs : c'est ainsi que dans le sport, les loisirs, chez les parents d'élèves ou encore dans les associations de défense, il y a généralement peu de salariés. Dans les clubs sportifs, les salariés (2 à 3 en moyenne nationale), sont des éducateurs sportifs, chargés avant tout de l'animation de terrain et des entraînements. Il n'est donc pas étonnant de constater une faible proportion d'organismes dotés d'une entité en charge des ressources humaines bénévoles, ou encore d'un salarié mandaté pour cela.

Il n'empêche qu'avec seulement 7 % de cas où un bénévole a directement cette mission, et avec plus de 40 % de cas dans lesquels les bénévoles sont un peu livrés à eux-mêmes, les dirigeants de ce secteur devraient sérieusement se pencher sur le sujet. La situation dans le domaine des loisirs est assez comparable. De même que

pour ce qui concerne les associations de parents d'élèves, et dans une moindre mesure pour les associations de défense. On sera étonné de voir que ces dernières, elles-mêmes, qui auraient pourtant largement intérêt à accueillir et à suivre leurs bénévoles, semblent également négliger cet aspect. Mais peut-être recherchent-elles avant tout des militants, voire de simple adhérents ou signataires.

Dans le domaine de la culture, où nous avons déjà constaté que les dirigeants semblent désormais davantage miser sur les salariés que sur les bénévoles³⁹, un tiers des répondants indiquent que cet accueil n'est confié à personne, pas même au président.

A l'inverse, les secteurs de la santé, du social, et dans une moindre proportion de la solidarité internationale sont assez riches en grandes associations. On trouve donc sans surprise près de 25 % d'associations dotées de ce type d'entité. Dans ces secteurs, les bénévoles ne se sentant pas véritablement suivis sont peu nombreux : respectivement 13 % dans la santé et 16 % dans le social.



● *Les priorités des dirigeants*

Notre système d'enquête, qui s'enrichit peu à peu, nous permet de faire un rapprochement entre les volontés affichées par les dirigeants (membres élus d'un bureau), dans le cadre de la deuxième vague d'opinion des responsables associatifs (2007), et ce que ressentent les bénévoles eux-mêmes.

La question était clairement posée : « *S'agissant de l'encadrement et de l'animation des bénévoles* », quelle est la position de votre association ?

S'AGISSANT DE L'ENCADREMENT ET DE L'ANIMATION DES BÉNÉVOLES, VOTRE ASSOCIATION (EN %)

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	19	17	12	13
Ressent le besoin de traiter cette question mais n'a pas encore réuni les moyens nécessaires	28	29	34	29
Ne ressent pas la nécessité d'agir dans ce domaine	25	18	25	21
Non réponse	5	5	3	4
Total	100	100	100	100
Pourcentage de bénévoles indiquant qu'aucun suivi n'est organisé dans leur association	33	46	41	16

Sources : CerPhi - ORA-2 (2007). Enquête CerPhi - France Bénévolat - 2008. Lecture : Voir paragraphe ci-dessous.

39- La France Bénévole 2007.
www.cerphi.org

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

- > Un dirigeant de la culture sur quatre (23 %) indique que son association a mis en place une organisation spécifique pour l'animation des bénévoles. Un sur quatre également (25 %), estime qu'il n'y a pas de nécessité d'agir dans ce domaine. Il n'est donc pas étonnant de constater qu'un tiers des bénévoles concernés indiquent qu'il n'y a pas de suivi dans leur association.
- > Dans le secteur des loisirs, il semble bien que les dirigeants et les bénévoles n'aient pas véritablement la même conception de l'animation. En effet, 30 % des membres des bureaux considèrent ce sujet comme essentiel, et seulement 18 % l'écartent, et pourtant, près d'un bénévole sur deux (46 %) se sent un peu orphelin de ce point de vue.
- > Les dirigeants du sport sont proportionnellement plus nombreux (34 %) à avouer qu'ils ont bien perçu la nécessité, mais qu'ils n'ont pas encore réuni les moyens nécessaires. Il s'en trouve tout de même un quart (25 %) pour estimer que la question ne se pose pas. Il y a donc une cohérence, pour le moment négative, entre ces opinions et le constat que font les bénévoles eux-mêmes.
- > La cohérence est également constatée, sur un mode positif cette fois, pour ce qui concerne le domaine social. Les dirigeants sont un peu plus impliqués sur le sujet : 32 % ont déjà mis en place un organisation spécifique, et 13 % le font peu à peu, à rapprocher des 57 % des bénévoles mentionnant un suivi réel dans leur association. Et seulement 16 % de bénévoles un peu perdus.

TÉMOIGNAGE DE L'ÉQUIPE BÉNÉVOLAT SOCIAL DU GROUPE MALAKOFF

Notre réseau parisien de bénévolat social au sein du groupe Malakoff est essentiellement investi dans l'écoute et l'attention aux personnes les plus âgées souvent les plus isolées.

Ces principales actions : des visites amicales à domicile, des contacts téléphoniques réguliers, l'envoi de courriers d'amitié et l'aide à l'animation en maison de retraite. 60 bénévoles composent actuellement le réseau. 10 nouveaux bénévoles ont été recrutés pour le seul mois de février 2008 avec beaucoup de satisfaction de pouvoir répondre à une demande croissante de personnes âgées souffrant de plus en plus de solitude dans un monde de vitesse et de zapping où l'attention à l'autre ne fait pas toujours partie des priorités...

Notre recrutement est fait immédiatement à la demande par entretien individuel à mon niveau dans un premier temps, puis par les coordinateurs bénévoles de l'équipe qui apportent ensuite aux "postulants" leur expérience de terrain et leur propre sensibilité. Le nouveau bénévole est immédiatement entouré par une équipe disponible.

Dans le bénévolat à caractère social, la seule information généraliste ne suffit pas. L'accompagnement des bénévoles et leur formation sont indispensables. Il ne suffit pas d'organiser, il faut épauler et soutenir les bénévoles qui doivent se sentir reliés au groupe. L'accueil doit être de grande proximité et de qualité. Ce bénévolat touche le sensible et parfois l'indicible ... La disponibilité est essentielle pour partager et écouter les hommes et les femmes qui s'y investissent.

Ce bénévolat auprès des personnes les plus âgées est souvent difficile car l'attachement est inévitable et la fin de vie proche engendre parfois la perte d'une personne à laquelle on s'est attachée... Les échanges doivent être fréquents et la disponibilité grande pour accueillir les ressentis des bénévoles, les réconforter et les écouter à leur tour.

Que de sens donné à cette action, quel privilège de partager l'automne ou l'hiver de la vie des personnes âgées rencontrées et collecter, comme un privilège, un bien précieux... : une part de leur mémoire ! Je suis heureuse de pouvoir partager à leurs côtés cette belle aventure humaine, sociale et collective.

Catherine Thiebaut
Responsable de l'Equipe



● *L'exemple de la lutte contre l'illettrisme*

Notre enquête a prévu des approches transversales intéressantes : ainsi, comme nous l'avons vu, la « *formation des adultes en situation d'illettrisme* » constitue l'un des 15 domaines proposés aux répondants. Le lecteur aura pu retrouver les résultats correspondants au fil de ces pages.

Pour ce qui concerne les dispositifs d'accueil et de suivi des bénévoles, les résultats sont significatifs de l'effort entrepris dans ce domaine qui concerne de nombreuses associations situées dans de multiples réseaux nationaux : 13 % seulement des bénévoles indiquent que rien n'est prévu dans leur association, c'est le pourcentage le plus bas, partagé avec le secteur de la santé. Le bénévole est suivi dans 22 % des cas par un bénévole, mais bien plus souvent (53 %) par un salarié, soit dans le cadre d'un service, soit à titre personnel. Il s'agit là d'une démarche délibérée, permettant d'offrir des repères très précis aux bénévoles concernés.

L'AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME,

Pour l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, ces résultats sont encourageants et vont dans le sens d'un meilleur encadrement des bénévoles dans leurs activités. Les bénévoles qui interviennent sur le champ de la lutte contre l'illettrisme sont 53 % à avoir une personne référente au sein de la structure.

Il serait intéressant de disposer de plus d'éléments sur la nature de cet encadrement. En effet, le bénévolat dans la lutte contre l'illettrisme, pour être un engagement de qualité doit réunir un certain nombre de conditions :

- De la part du bénévole : disponibilité, intérêts pour le domaine d'action, rigueur, obligation de se former
- Mais aussi de la part de la structure : informer, définir un cadre de travail, être à l'écoute, dispenser de la formation, organiser des espaces d'échange de pratiques, outiller, soutenir pédagogiquement et psychologiquement.

Au regard de la question, il conviendrait de s'assurer que ces missions sont bien remplies par le référent. La montée en compétences des bénévoles passe en effet, par la formation mais surtout par une professionnalisation des structures et donc par la présence d'une ou plusieurs personnes référentes. Ce référent est le lien entre le bénévole, l'apprenant et l'environnement extérieur (organismes de formation ; orthophonistes ...).

On constate que sur le territoire national les associations qui font appel à du bénévolat se sont professionnalisées sur le champ de la lutte contre l'illettrisme à partir du moment où elles font appel à des référents salariés pour soutenir le bénévole dans ses missions d'accompagnement et d'apprentissage comme par exemple dans la région Poitou-Charentes, avec Mots et Merveilles à Maubeuge ou chez Emmaüs à Paris.

On constate en revanche que l'isolement des bénévoles est très grand quand il n'y a pas de référents au sein de la structure. Lors d'une enquête effectuée en 2006, les bénévoles se disaient vite désemparés dans leur mission de transmission des savoirs car ils avaient un appui d'ordre administratif du président par exemple, mais ne disposaient pas de formation, d'outils pédagogiques ou d'appui dans l'exercice effectif de leur activité auprès des personnes.

Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que les structures qui font appel au bénévolat dans la lutte contre l'illettrisme puissent accompagner la montée en compétences de bénévoles auxquelles elles ont recours.

Emmanuelle Unal Canitrot
Chargée de mission

II. En guise de premier bilan...

Globalement, l'accueil dans les associations est considéré comme un point fort par les bénévoles. Il y a, en revanche, des marges de progression quant à l'information reçue à l'arrivée, puisqu'elle n'est pas jugée adaptée par 30% des bénévoles. Près de 40% d'entre eux ont reçu une formation dès le départ, près d'un sur deux bénéficie d'un tuteur pour les premiers pas, et on peut estimer qu'il existe un suivi des bénévoles dans près de 70% des associations.

Mais ce bilan ne doit pas cacher des disparités importantes, selon les secteurs associatifs. Forcément un peu réducteur, le tableau suivant présente le constat selon ces cinq repères. Il reflète pour autant une réalité qui peut poser bien des questions, et qui peut expliquer les difficultés de recrutement et de fidélisation rencontrées dans certains domaines.

OPINION DES BÉNÉVOLES EN CINQ DIMENSIONS

SECTEUR D'ACTIVITÉ	Très bon accueil	Information adaptée	Formation à l'arrivée	Présence tuteur	Organisation dédiée au bénévolat
Sport	++	--	--	=	--
Loisirs	++	-	--	=	--
Education pop. et formation	+	++	+	-	++
Santé	=	++	++	+	++
Environnement	+	=	--	--	=
Culture	=	-	-	-	--
Social	-	+	++	=	++
Solidarité internationale	-	++	++	+	+
Parents d'élèves	--	--	--	=	--
Association professionnelle	-	+	++	--	-
Association de défense	+	-	-	+	--
Ensemble (rappel)	68%	70%	39%	47%	67%

Sources : Enquête CerPhi – France Bénévolat – 2008.
Lecture : chaque secteur est situé par rapport à la moyenne générale. Exemples : ++ nettement au dessus, + au-dessus.

> Chacun connaît l'ambiance qui règne généralement au sein des clubs sportifs. Il n'est donc pas étonnant que l'accueil y soit jugé très positivement. Mais cela ne suffit pas, et manifestement les associations n'ont pas encore su organiser l'information et la formation nécessaires à l'arrivée, et d'une manière générale n'ont pas mis en place un dispositif satisfaisant de suivi et d'animation des bénévoles. Assurément, les dirigeants du sport en sont conscients, et leurs autorités de tutelle aussi, puisque des mesures ont été prises pour encourager le bénévolat dans un secteur, certes attractif et prestigieux, mais extrêmement exigeant.

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

On demande en effet beaucoup aux bénévoles du sport, dans la mesure où ils ont en particulier de très jeunes pratiquants, dans la mesure où l'efficacité d'une association se mesure à l'aune des résultats du tableau d'affichage, et dans la mesure où les compétitions exigent une logistique assez lourde (déplacements, respect des normes fédérales, recherche d'officiels et d'arbitres...).

> Le secteur des loisirs présente un profil un peu similaire à celui du sport, quant aux résultats de cette partie de l'enquête. Pour autant, il n'est pas certain que le degré d'exigence soit aussi fort, et on pourrait imaginer que des progrès significatifs sont plus rapidement accessibles. Il conviendra pour cela, d'éclairer cette différence d'appréciation, entre des dirigeants qui indiquent prendre en compte les attentes des bénévoles, et des bénévoles qui ne semblent pas tout à fait sur la même longueur d'onde.

> Le seul point un peu en retrait, dans le secteur de l'éducation populaire, se situe dans la proportion de bénévoles bénéficiant d'un tuteur lors de leur arrivée. Compte tenu de l'esprit dans lequel fonctionnent et se développent les associations concernées, il est possible que cette démarche de tutorat ne soit pas jugée indispensable, le groupe tout entier prenant en charge le nouvel arrivant.

> Compte tenu du sujet et des enjeux, il est heureux de constater que le domaine de la santé fait ici figure de premier de la classe. Les bénévoles sont très satisfaits, au regard des questions posées.

> Sans doute pour renforcer les effectifs, les associations liées à l'environnement semblent soigner le premier accueil. Mais ce n'est pas suivi d'effet car sur les autres plans, les bénévoles ne semblent pas très satisfaits. En matière de formation et d'accompagnement, en particulier, même si on peut penser que les bénévoles sont avertis sur les questions d'environnement. Le sont-ils pour autant sur leurs propres activités au sein de l'association ?

> La culture est manifestement un domaine dans lequel le bénévole n'est pas véritablement pris en compte : certes, c'est un secteur assez peu fédéré, dans lequel les associations doivent souvent se débrouiller par leurs propres moyens, mais les dirigeants eux-mêmes indiquent qu'ils privilégient la recherche de moyens pour recruter des salariés, plutôt que de nouveaux bénévoles.

> Le secteur social a sans doute quelques efforts à faire quant au premier accueil des bénévoles. Mais comme nous l'avons vu plus haut, ceci est tout relatif. Peut-être ce premier contact se veut-il exigeant avec le bénévole, compte tenu des publics avec lesquels il va travailler, et aux qualités de comportement que l'association doit vérifier chez tous les entrants ? La démarche assez moyenne, en matière de tutorat, s'explique peut-être par l'accompagnement des bénévoles, au sein d'une organisation dédiée, plus présente qu'ailleurs.

> Ce sont probablement les mêmes exigences – légitimes de la part des dirigeants – que l'on retrouve dans le cadre de la solidarité internationale, et qui peut donner aux bénévoles arrivants l'impression que l'accueil est un peu moins avenant qu'ailleurs.

> Il faut toujours un dernier de la classe. Les associations de parents d'élèves vont ici jouer ce rôle. Les bénévoles ne s'y sentent manifestement pas à l'aise, quel que soit le critère examiné. Pourtant, c'est l'un des secteurs les plus étroitement fédérés, ce qui devrait favoriser le partage de bonnes pratiques. Les deux principales fédérations concernées doivent donc se poser quelques questions sur ces résultats.

De plus, elles ont été construites et se développent de telle manière, à partir de repères politiques, qu'un certain nombre de parents souhaitent échapper à un choix qui ne leur paraît pas utile quant aux sujets traités. Et ils se regroupent alors dans des associations se trouvant un peu isolées, et en manque de repères et d'informations.

A la décharge de ce secteur, il faut indiquer que les associations doivent faire face à une très rapide rotation de leurs responsables, par définition en fonction de la scolarité des enfants. Mais le sujet particulièrement important mérite que les bénévoles qui veulent bien s'y intéresser – chacun connaît l'ingratitude de leurs missions – soient un peu plus reconnus et soutenus.

> Les associations professionnelles centrent leurs efforts sur l'information et sur la formation offerte aux arrivants. Les bénévoles se disent en revanche un peu déçus quant à l'accompagnement.

> Il est assez difficile de se prononcer sur les associations dites de défense. Pour certaines d'entre elles – les « *pour* » – il s'agit de défendre un patrimoine, un territoire. Pour d'autres – les « *contre* » – il s'agit de se battre face à un projet qui dérange. Il nous semble un peu plus reconnaître ces dernières, dans les réponses des bénévoles. Un bon accueil pour recruter, un tuteur pour initier, et on se serre les coudes dans la lutte que l'on veut mener.

Pour quatre de ces secteurs, dont nous disposons de repères, il est intéressant d'observer en parallèle l'opinion des responsables associatifs sur la question du bénévolat.

OPINION DES DIRIGEANTS SUR LE NOMBRE ET LE RECRUTEMENT DES BÉNÉVOLES (EN %)

	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
LE NOMBRE DE BÉNÉVOLES EST JUGÉ :				
Satisfaisant	61	70	70	62
Insuffisant	37	28	30	35
Ne se prononcent pas	2	2	0	3
TOTAL	100	100	100	100

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

OPINION DES DIRIGEANTS SUR LE NOMBRE ET LE RECRUTEMENT DES BÉNÉVOLES (EN %) (SUITE)

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.

	Culture	Loisirs (1)	Sport	Social (2)
LE RECRUTEMENT S'EFFECTUE :				
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

Le secteur de la culture reconnaît une insuffisance de bénévoles et une assez grande difficulté à recruter, tout comme le secteur social. Dans les loisirs et le sport, ce n'est pas tant le nombre de bénévoles actifs qui pose problème que leur remplacement.

LES RÉSULTATS VUS DU TERRAIN, EN PAYS DE LA LOIRE

*Marie-Christine Robiou du Pont et André Verchère*⁴⁰

La lecture transversale des résultats de l'enquête sur *les premiers pas dans l'association* permet de dégager des tendances générales par secteur d'intervention.

Dans le peloton de tête on trouve la Santé, secteur de très grosses associations où les enjeux demandent compétence et méthodologie sous le regard des Collectivités publiques sollicitées pour des moyens financiers et soucieuses de santé publique.

Si on se réfère à la taille des associations, le degré de satisfaction des bénévoles se situe au dessus de la moyenne dans les petites associations ; il reste élevé dans les grandes associations sauf en ce qui concerne l'accueil. Inversement l'accueil est le seul point positif dans les associations de taille moyenne.

On constate une plus grande satisfaction des bénévoles - quant à l'information reçue à l'arrivée, quant à la formation proposée, et quant à l'accompagnement - lorsque les associations ont un ou plusieurs salariés. *En revanche l'accueil est meilleur quand il n'y a pas de salariés. Les bénévoles ressentiraient-ils plus de difficultés à trouver leur place à côté de salariés ?*

Regardons de plus près des domaines dans lesquels nous observons des insuffisances :

Quelques secteurs sont moins bien placés : Parents d'élèves, Environnement (secteur nouveau encore insuffisamment structuré), Culture (où l'on relève beaucoup de créations récentes).

40- Respectivement Présidente de la délégation régionale de France Bénévolat pour les Pays de la Loire, et Président de France Bénévolat Nantes Atlantique.

Les bénévoles dont l'activité porte sur les nouvelles technologies ou sur le montage de dossiers répondent plus facilement par la négative ; ils se considèrent donc moins bien **informés**, moins bien **formés**, moins souvent **accompagnés** par un parrain. *Est-ce en raison de leur technicité ? Peut-on en conclure que les associations font appel ponctuellement à un savoir-faire spécifique en négligeant la transmission des valeurs ?* Se pose alors sérieusement le problème pour les associations de la fidélisation de leurs techniciens.

De même les associations de Parents d'élèves font figure de « parents pauvres » ; la **formation** et l'**information** passent mal. *Quel est alors le degré du sentiment d'appartenance à une association dont les bénévoles ne sont pas suffisamment formés et informés et ressentent un déficit d'accueil et de tutorat ?*

Relevons le problème posé par les membres des Conseils d'administration et des bureaux, sensiblement moins satisfaits que les autres responsables et que les autres bénévoles. Les administrateurs et les membres du bureau, s'ils se sentent bien **accueillis**, expriment leur insatisfaction en matière d'**information**, de **formation** et d'**accompagnement**. Ce constat amène à s'interroger sur la fragilité de la gouvernance des associations. *Peut-on faire un parallèle avec la satisfaction exprimée par les membres de l'Encadrement - en matière de formation et de tutorat - pour craindre que l'Encadrement ne soit en situation de supporter la charge de la gouvernance sans en avoir la responsabilité ?*

● *En conclusion*

La technicité croissante des missions bénévoles doit amener les associations à s'interroger sur les besoins de **formation** et d'**accompagnement**. Cette donnée nouvelle du bénévolat oblige les décideurs à trouver des domaines d'intervention pertinents et des interlocuteurs compétents notamment pour la formation... en commençant par leur propre formation !

LES RÉSULTATS VUS PAR FAMILLES RURALES

*Rémi Bachimont*⁴¹

93 % des répondants indiquent avoir eu un bon ou très bon accueil. Pour notre Mouvement, qui repose sur plus de 40 000 bénévoles, cette perception n'est pas une surprise. L'accueil constitue un facteur-clé de succès pour qui veut agir au service de l'intérêt général et développer un projet en s'appuyant sur de nouvelles ressources humaines. Et ces résultats sous-estiment sans doute les situations où, faute d'accueil, les personnes recrutées ont fait le choix de ne pas rester.

41- Responsable du Pôle Vie associative de Familles Rurales fédération nationale.

70 % des bénévoles ont reçu l'information qu'ils attendaient. Quelques écarts apparaissent entre secteurs, mais une appréciation positive s'exprime partout à un niveau relativement élevé. Ces chiffres confortent les associations dans leur réflexion en matière d'information (nature, mode de transmission, fréquence...) et les moyens qu'elles développent : entretien, remise d'une brochure, mise à disposition d'une documentation, affichage, signature d'une charte, accès à un site Internet, abonnement à une publication, etc. L'enjeu est clair : l'engagement bénévole est un acte librement consenti, reposant a minima, sur le fait de disposer des informations nécessaires.

Près de 40 % des bénévoles ont reçu une formation lors de leur engagement. Certains secteurs (souvent les mêmes que pour l'information) semblent être plus en pointe en matière de formation : santé, social, solidarité, éducation populaire... Au regard de l'expérience de Familles Rurales, qui intervient dans plusieurs de ces domaines, quelques explications peuvent être avancées justifiant une formation en début d'engagement : complexité du champ d'intervention, technicité des missions, connaissance des publics... A l'opposé, la faible participation pour d'autres secteurs (parents d'élèves, loisirs) renvoie peut-être plus aux conditions dans lesquelles l'engagement est pris, aux motivations des intéressés ou à la nature des actions elles-mêmes.

Près d'un bénévole sur deux a pu s'appuyer sur un parrain ou tuteur. Quelles que soient les réalités de cet appui (sollicité, proposé, formalisé ou non...), l'enquête confirme l'existence, à un niveau significatif, de pratiques effectives de soutien individuel aux nouveaux bénévoles.

Ces résultats sont encourageants dès lors qu'il s'agit de guider les premiers pas des nouveaux venus, d'offrir une « *conduite accompagnée* » à ceux qui le souhaitent, d'aider chacun à trouver sa place, et non de les placer sous tutelle. Du côté des responsables, l'enjeu est également de taille s'agissant de la disponibilité et des comportements demandés, ou encore de la valorisation des plus anciens.

Organisation dédiée ou personne responsable du bénévolat ? Les réponses corroborent celles obtenues par consultation des responsables associatifs⁴² sur l'encadrement et l'animation des bénévoles : l'existence d'une organisation au service du bénévolat est directement corrélée à la taille des associations. Celle-ci repose majoritairement sur une personne (52 %), le plus souvent le président (28 %). Dans les associations de grande taille, la mission est assurée dans des proportions équivalentes par le président, un référent bénévole ou une entité spécifique.

Il ressort de cette enquête la place déterminante qui est celle de l'accueil dans le processus d'intégration des nouveaux bénévoles, et l'enjeu que constitue la gestion de cette richesse humaine. La démarche associative de Familles Rurales confirme l'importance d'un volontarisme en matière d'information, de formation, d'accompagnement, indissociable de la création d'une relation de qualité, empreinte de chaleur humaine et de convivialité.

BÉNÉVOLAT : QUELQUES EXEMPLES DE RÉFLEXION EN COURS CHEZ NOS PARTENAIRES

Cette cinquième édition a été, plus encore que les autres, une belle occasion de dialogue avec de nombreux partenaires. Ils illustrent la prise de conscience, par les associations, de l'importance de la « *gestion des ressources humaines bénévoles* » et les réflexions qui sont de plus en plus souvent initiées au sein même des réseaux. Nous avons déjà eu le plaisir de donner la parole à des partenaires de secteurs différents.

- C'est la raison pour laquelle nous avons choisi le regard d'une ONG spécialisée dans le domaine des questions éducatives, proposant du parrainage, œuvrant sur 3 continents différents et disposant d'un réseau bénévole réparti sur l'ensemble du territoire français.
- Nous avons aussi demandé son témoignage à un réseau qui s'intéresse au développement économique et à la création d'entreprises, dans une approche territoriale. On ne le sait pas assez, mais il mobilise une forme originale de bénévolat, les associations étant presque exclusivement composées de ces professionnels qui donnent de leur temps.
- Il convenait également de donner la parole à une fédération qui symbolise tout à fait l'encouragement au « *don de soi* ». C'est une forme plus exigeante encore de solidarité citoyenne qui conduit à donner de son sang. Les bénévoles qui agissent dans ce secteur, et qui sont le plus souvent actifs aussi dans d'autres domaines associatifs, méritaient que l'on mette en lumière ce qu'ils font chaque jour dans leurs associations.

AIDE ET ACTION ET SES BÉNÉVOLES

*Philippe Mobbs*⁴³

Nous sommes une ONG internationale oeuvrant en faveur du Droit à une éducation de qualité pour tous. Nous mettons en place des projets éducatifs dans une vingtaine de pays sur 3 continents (Asie, Afrique et Caraïbes), auprès d'environ 5 millions d'enfants. Reconnus d'utilité publique, nous sommes agréés par le Ministère Français de l'Éducation Nationale comme association complémentaire de l'enseignement public. Plus de 63 000 parrains, marraines et donateurs soutiennent notre action.

En France, un réseau d'environ 700 bénévoles, répartis dans 60 départements, se mobilise pour promouvoir localement l'association, collecter des fonds au profit de nos projets ou mener des opérations de sensibilisation à la thématique du Droit à une éducation de qualité pour tous.

Un récent questionnaire, envoyé à l'ensemble des bénévoles de l'association, a permis de dégager les grandes questions que se pose le réseau bénévole d'*Aide et Action*. Parmi celles-ci, la principale est le recrutement de nouveaux bénévoles. A 80 % âgés de plus de 50 ans, de nombreux bénévoles ont un sentiment d'« essoufflement » des équipes, de « tourner en rond » avec les mêmes depuis de nombreuses années. Seuls 16 % des bénévoles répondent positivement à l'assertion « de nouveaux bénévoles rejoignent fréquemment notre équipe ». De même, de l'avis des bénévoles, la principale action à améliorer dans le fonctionnement des équipes est le recrutement de nouveaux bénévoles.

Néanmoins, il subsiste un espoir. Près de la moitié estiment que de nombreuses personnes sont intéressées par le bénévolat, mais que peu rejoignent réellement l'équipe (contre 30 % qui pensent que peu de personnes sont intéressées par le bénévolat). De même, les équipes comme le siège parisien reçoivent tous les ans de très nombreuses propositions de bénévolat.

Ainsi, la principale question posée aujourd'hui à *Aide et Action* est la « conversion » d'une « personne intéressée » à un bénévole actif. Cela pose néanmoins une interrogation : est-ce le bénévolat d'*Aide et Action* qui n'est pas adapté aux propositions, ou est-ce l'accueil de ces nouveaux bénévoles qui n'est pas efficace ?

La réponse se trouve sûrement entre les deux. Le bénévolat à *Aide et Action* nécessite une certaine connaissance d'enjeux internationaux (pour par exemple mener des actions de sensibilisation, de plaidoyer, de communication...) qui peut rebuter certaines personnes, plus intéressées par une aide directe et dont l'impact est facilement mesurable.

Néanmoins, l'accueil de nouveaux bénévoles mériterait également d'être travaillé. Le fonctionnement des équipes bénévoles par « Plan d'action annuel » est aujourd'hui favorisé. Cela permet une meilleure programmation des activités de l'équipe, permettant à chaque nouveau bénévole d'identifier plus facilement les actions futures dans lesquelles il pourrait s'investir.

La formation de nouveaux bénévoles est également favorisée. Chaque équipe ayant un « responsable d'équipe », un travail est en cours pour les appuyer dans leur rôle d'accueil et de formation des nouveaux bénévoles.

Enfin, l'idée d'un « *parrain* » pour chaque nouveau bénévole fait son chemin dans certaines équipes, ce qui éviterait à de nouveaux bénévoles de se retrouver dans un groupe déjà constitué, œuvrant depuis plusieurs années, au sein duquel il peut avoir du mal à trouver sa place.

Notre réseau est ainsi actif, mais avec certaines limites. Le recrutement de nouveaux bénévoles, permettant un rajeunissement mais aussi apportant de nouvelles idées, de nouvelles envies d'actions, sera un des principaux axes de travail des prochaines années. L'accueil de ces nouveaux bénévoles est donc un enjeu fort, élément indispensable pour transformer tout le potentiel de mobilisation existant en bénévoles actifs, formés et efficaces.

INDISPENSABLE ET SILENCIEUSE CONTRIBUTION DES BÉNÉVOLES À LA VIE DES PLATES-FORMES FRANCE INITIATIVE

*Jean-François Gaudot*⁴⁴

France Initiative est un des plus importants mouvement associatif de financement et d'aide à la création d'entreprises et fédère aujourd'hui 13 100 bénévoles dans 242 associations locales, les plates-formes *France Initiative*, sur l'ensemble du territoire français. Leur cœur de métier est la mobilisation de ressources financières et de compétences économiques locales issues d'organismes partenaires et de bénévoles experts. Elle octroie des prêts d'honneur, prêts à taux zéro sans garanties, et accompagne les créateurs durant les premières années de son activité.

Signe des temps ? Le 3^{ème} projet stratégique de *France Initiative* (2007-2013) intègre pour la 1^{ère} fois un axe sur le bénévolat. Et surtout, le mouvement a décidé de faire de 2008 l'année du bénévolat économique, en engageant des études, des réflexions approfondies, une Université du mouvement et des manifestations locales autour de ce thème.

⁴⁴- Ancien délégué général de France Initiative – Chargé de la coopération internationale

● *Quels enseignements tirer de ces premiers travaux ?*

Les bénévoles de *France Initiative* sont des opérateurs silencieux, d'une modestie très exagérée, qu'il est difficile de montrer au grand jour car ils préfèrent souvent mettre à l'écart des projecteurs leur rôle de « serviteurs » de l'intérêt général même s'ils ont conscience d'apporter une contribution utile et de qualité aux créateurs/repreneurs aidés, à la plate-forme *France Initiative* et plus globalement au développement économique de leur territoire de résidence. Par ailleurs, il est évident que les responsables des associations Plates-formes se sentent démunis et ne savent pas valoriser ces contributeurs ni leurs contributions.

Bon nombre d'entre eux ne craignent pas le cumul des mandats associatifs ni même le cumul des responsabilités au sein de la plate-forme (administrateurs, membre du comité d'agrément ou parrains...). Il se confirme aussi que ces centaines de milliers d'heures de travail de leur part, chaque année, sont indispensables aux plates-formes, non seulement parce qu'il est gratuit, mais parce que ce travail est fait de l'irremplaçable expérience de professionnels qui sont encore, pour la grande majorité d'entre eux, dans la vie active, et qui ont donc vis-à-vis des créateurs cette autorité immédiate, ce poids personnel et les relations que n'auront pas les techniciens salariés, si qualifiés soient-ils.

C'est la première raison pour les responsables des plates-formes de faire du « recrutement » de bénévoles un objectif prioritaire à partir de 2008. C'est leur intérêt économique et technique, mais ce n'est pas le seul. Ce doit être aussi leur stratégie pour d'autres raisons plus fondamentales. Les chefs d'entreprises, les artisans et les commerçants, les professions libérales, les banquiers, les cadres dirigeants, encore actifs ou non, que l'on trouve en grand nombre dans les plates-formes *France Initiative* sont aussi des leaders d'opinion qui participent, par leur engagement auprès des créateurs entrepreneurs d'entreprises à la nécessaire évolution des mentalités et de notre environnement social. Hors des institutions, hors des enjeux politiques locaux, ce sont eux qui obligent les responsables institutionnels et politiques à infléchir leur regard et intégrer la création d'entreprises dans les politiques publiques pour l'innovation, la création d'emplois, l'insertion, et les luttes contre les discriminations...

Ce sont eux aussi qui, par leur participation à la gouvernance des associations, apportent le plus de démocratie, la « touche » indispensable pour une bonne gestion des intérêts de la cité.

IL EST DES BÉNÉVOLES COMME DES DONNEURS DE SANG

*Jacques Pellissard*⁴⁵

D'abord les repérer, les recruter, ensuite les fidéliser. Susciter, accueillir le geste du premier don, du premier « coup de main » et, rapidement, mesurer le potentiel de la personne volontaire.

L'avenir des associations est dans leurs bénévoles, pas seulement dans leurs militants qui représentent le plus haut degré d'engagement, qui occupent les principaux postes de responsabilité. Ces derniers se doivent de réfléchir au fait que, trop souvent nous considérons que la réussite, la cohésion, l'efficacité d'une équipe de bénévoles est seulement liée à la convivialité, la bonne ambiance, comme à la réussite des actions menées. C'est important, mais est-ce suffisant ?

Il nous fallait une étude systématique comme celle que nous propose le CerPhi pour nous éclairer sur nos pratiques et nous inviter à explorer des pistes nouvelles.

Il y a donc la plus expresse nécessité et la très forte obligation pour des élus et responsables d'informer, de former et d'accompagner les bénévoles, et pas seulement les nouveaux et les plus jeunes.

La notion d'information s'impose à nous qui voulons partager le sens de notre engagement : notre analyse des situations, les objectifs que nous poursuivons pour les transformer, les actions que nous entreprenons pour y parvenir. Information continue car les motifs de notre engagement comme les conditions et les moyens de notre action se modifient sans cesse.

La formation des bénévoles s'impose aussi à nous quand le registre des compétences à exercer, quand les méthodes de recrutement et d'organisation, quand les réglementations évoluent. Quand nos associations adaptent leur discours, leurs projets, leurs partenariats, la formation permet de renforcer motivation et esprit d'équipe au-delà des nouvelles connaissances et compétences acquises.

Car enfin, il s'agit de proposer aux bénévoles un véritable parcours au sein de nos associations et de les y accompagner. Veiller à ne pas les cantonner – même s'ils y sont performants et bien à l'aise – dans des tâches matérielles répétitives. Peut-on parler de « promotion » des bénévoles dans l'association ? Peut-être pas. Mais, pour autant il est du devoir des élus et responsables de consacrer un moment, avec les intéressés, à leur parcours bénévole et de s'assurer qu'ils occupent leur juste place dans l'association, avec efficacité, et plaisir.

On doit bien sûr s'interroger sur l'âge des militants, sur la relève des dirigeants, sur l'existence d'une « nouvelle génération de bénévoles ». Posons-nous la question de

45- Secrétaire fédéral,
Fédération Française pour le
don de sang bénévole

LE BÉNÉVOLE ET SON ASSOCIATION

savoir si la communication, l'engagement volontaire, la pétition par Internet vont définitivement mettre à mal le bulletin photocopié, le collage d'affiches, la vente des calendriers et la manifestation de rue. Oui, ces questions nous sont posées. De la réponse, et aussi de notre capacité à promouvoir les valeurs de la vie associative, dépend en partie l'avenir de centaines de milliers de « *poignées de bénévoles* » aujourd'hui encore au cœur de nos associations.



LE BÉNÉVOLAT VU PAR LES BÉNÉVOLES

Juste pour mesurer leur appréciation du sujet et quelques connaissances sur le bénévolat, nous avons posé six questions liminaires.⁴⁶ Ils ont une vision plutôt optimiste des choses.

Les bénévoles surestiment la proportion de Français qui s'engagent, de façon régulière ou occasionnelle. Ils acceptent majoritairement notre proposition d'une proportion de 40 %, alors qu'elle est inférieure à 30 % dans la réalité.

De même, ils nous suivent unanimement, lorsque nous indiquons qu'il y a 20 % des associations qui déclarent manquer de bénévoles, alors que plus du tiers des responsables d'associations se trouvent dans cette situation.

Ils savent, dans une proportion de 83 %, que la plupart des associations (plus de 80 %) ne vivent qu'avec des ressources humaines bénévoles, sans aucun salarié.

Ils sont 35 % à ignorer que les bénévoles d'une association d'intérêt général peuvent déclarer leurs frais et payer moins d'impôts. En revanche, ils sont 93 % à savoir qu'un bénévole peut valoriser son engagement dans le cadre d'un CV ou d'une candidature à un concours.

Les choix sont partagés quant à la nécessité de la présence physique dans une association pour un engagement bénévole : 54 % pensent que ce n'est pas nécessaire, et ils ont raison car on peut aujourd'hui tout à fait intervenir à distance pour aider une association (bénévolat en ligne en particulier). Ceci naturellement pour certaines fonctions seulement (veille, conseil, traductions, communication...).

⁴⁶ Après avoir obtenu un nombre significatif de réponses, nous avons supprimé ce préliminaire pour ne pas créer une sélection des répondants, décourageant celles et ceux qui se seraient sentis incapables de répondre.

⁴⁷ Voir www.betobe.org

En guise de conclusion...

Le lecteur se sera rendu compte de la richesse des résultats de cette enquête, à la fois compte tenu des différents critères dont nous disposons pour les exploiter, et de la diversité des situations d'engagements bénévoles. Il sera sans doute un peu resté sur sa faim :

- Mais que se passe-t-il donc après les premiers pas bénévoles ?
- Comment évolue l'engagement ? Les motivations restent-elles les mêmes ?
- Quelles sont les joies éprouvées, quelles sont les déceptions, les attentes des bénévoles ?
- Comment les bénévoles souhaiteraient-ils que leur engagement soit mieux pris en compte et encouragé ?
- Qu'en est-il des bénévoles qui ont interrompu leur engagement ? Quelles sont les particularités de leur parcours ?
- Qu'en est-il des bénévoles engagés hors association ?

Que chacun se rassure, tous les résultats seront communiqués et commentés, au cours des mois qui vont suivre. Il nous fallait pour cela, à la fois du temps et des coopérations : du temps pour que les lecteurs, les acteurs et les décideurs du monde associatif puissent s'approprier peu à peu ces informations, les analyser, voire les discuter avec nous ; des coopérations car nous n'imaginons plus livrer au public des résultats qui ne soient pas également commentés par des experts de terrain et par des chercheurs universitaires.

Sont d'ores et déjà programmées, quatre démarches d'analyse et de recherche sur les sujets suivants :

- Les ressorts d'engagement des bénévoles évoluent-ils avec le temps, avec Sandrine Nicourd, Maître de conférences à l'Université de Saint-Quentin en Yvelines, et Bénédicte Havard-Duclos, enseignante à l'Université de Bretagne occidentale.
- Devient-on bénévole de plus en plus tôt ? Avec Ludovic Subran, économiste et statisticien à l'INSEE, et Vincent-Arnaud Chappe, agrégé en sciences économiques et sociales.
- Le bénévolat après la fin de la vie active. Avec Dominique Thierry, vice président de France Bénévolat.
- Engagement associatif et construction identitaire des bénévoles, avec Hadrien Riffaut, sociologue à l'Université Paris V.

Vous pourrez donc prendre connaissance, au fil de l'année 2008, des communications correspondantes. **Ce sera dans un autre cadre que le CerPhi.** En effet, après quatre années d'expérience, de très belles rencontres, et de coopérations très riches et confiantes, il nous a semblé indispensable d'infléchir notre trajectoire de deux manières :

- En adoptant un statut juridique plus conforme à ce que nous sommes, et plus adapté à nos objectifs d'intérêt général, sans but lucratif : **nous créons une association.**
- **En changeant de nom**, pour plusieurs raisons, dont le souhait de nous démarquer du terme « philanthropie » qui ne recouvre pas assez toutes les formes de générosités qui nous mobilisent. Cette association s'appelle « *Recherches & Solidarités* ».

Pour tout le reste, nous restons parfaitement fidèles à nos objectifs, à notre démarche la plus ouverte et la plus large, en matière de partenariats, à notre mode de fonctionnement à distance, et à l'esprit dans lequel nous travaillons et nous communiquons.

- Nos objectifs demeurent clairement « *la réalisation d'enquêtes, d'études et de recherches au service des acteurs et des décideurs du secteur associatif et de l'économie sociale, pour mieux connaître, faire connaître, et développer toutes les formes de solidarités.* »

- Nos moyens et les nos actions demeurent les mêmes :

- Des enquêtes nationales (opinion des responsables associatifs, observatoire sur le don d'organes, observatoire des donneurs de sang, Baromètre d'opinion des bénévoles...)
- Des publications annuelles nationales (*La France Bénévole, Donner son sang en France, La France associative en mouvement, La générosité des Français...*),
- Des publications régionales et départementales (panoramas de la vie associative et de l'économie sociale).
- Des études spécifiques (à la demande de nos partenaires des associations, de l'économie sociale, des pouvoirs publics et des collectivités).

A très bientôt donc !

Jacques Malet

Co-fondateur du CerPhi et président de Recherches & Solidarités

REMERCIEMENTS

Un grand merci à toutes les personnes qui ont bien voulu nous aider dans cette démarche.

ROGER SUE, sociologue, professeur à l'Université Paris V

DOMINIQUE THIERRY, vice-président national de France Bénévolat

SANDRINE NICOURD, sociologue maître de conférence à Paris XIII et Saint-Quentin en Yvelines

BÉNÉDICTE HAVARD-DUCLOS, sociologue enseignante à l'université de Bretagne occidentale

LUDOVIC SUBRAN, économiste et statisticien, INSEE

CLAIRE PAGES, responsable du programme des Consultants Statistiques Bénévoles (ENSAE Solidaire)

XAVIER DELSOL, avocat, fondateur de JURIS Associations.

PASCAL DREYER, auteur de l'ouvrage *Être bénévole aujourd'hui* – Marabout 2006

VINCENT-ARNAUD CHAPPE, agrégé de sciences sociales et économiques

RENAUD GAUTRON, responsable du pôle vie associative à la DDJS des Deux-Sèvres

PATRICK BONNEAU, chargé de mission vie associative à l'IAAT de Poitiers

JEAN-MICHEL PETER, Université Paris V. Membre du CERLIS UMR 8070 – CNRS

HADRIEN RIFFAUT, sociologue doctorant à l'Université Paris V

SANDRINE KOISSY, économiste et statisticienne, Université de Nantes

SAMUEL GIRARDEAU, Responsable TOULOUS'ASSO

EMMANUELLE UNAL-CANITROT, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

SANDRINE FDIDA, Association nationale *Passerelles & Compétences*

INGRID KEMOUN, jeveuxaider.com

NATHALIE CHOISEAU, betobe.org

MICHEL DE TAPOL, vice-président exécutif de France Bénévolat national

ANDRÉ VERCHERE, France Bénévolat Nantes atlantique

DENIS GRANDJACQUES, France Bénévolat Eure

ANDRÉ GONCALVES, France Bénévolat PACA

BRIGITTE TANCRE, France Bénévolat Nord Pas de Calais

ANNICK BRINDEAU, France Bénévolat Sarthe

VINCENT BLYWEERT, MARIE DE BEAUFORT ET THÉRÈSE CHEINEY, Secours Catholique

ANNIE MOREL et ALICE BATAILLE, Responsables nationales à l'ADMR

ARNAUD SAUROIS, Directeur du CROS de Poitou-Charentes

DANIEL VAILLEAU, Maître de conférences à l'Université de Poitiers

CHRISTINE SCARAMOZZINO, Responsable du bénévolat - Ligue nationale contre le cancer

PIERRE NOIR, FRANCE ADOT 39

MARIE-CHRISTINE GRAFF, déléguée nationale au volontariat à la Croix-Rouge Française

L'Observatoire de la vie associative du Conseil Général des Bouches du Rhône

PATRICE CONTANT, ADMR 42

RÉMI BACHIMONT, Familles Rurales fédération nationale

DANIÈLE AUBENTON, ECTI

Le secteur Adhérents d'AGIRabcd

RÉMI DEMARTY, Médecins du Monde

FRANÇOISE BETERMIER, VMEH

PHILIPPE MOBBS, Aide et Action

ALLAIN BOUGRAIN DUBOURG, Ligue pour la Protection des Oiseaux

FRANÇOISE OCHIN DESMOULINS, Fondation Claude Pompidou

JEAN-FRANÇOIS GAUDOT, France Initiative

ANTOINE LEROY, Société nationale de sauvetage en mer

CATHERINE THIEBAUX, responsable du Service Bénévolat Social du Groupe Malakoff

JACQUES PELLISSARD et JEAN-MARIE DURANT, Fédération française pour le don de sang bénévole

ALEXANDRA BARTHE, Association nationale Lire et Faire Lire

YVES LE PECQ et MICHEL PARAMELLE, Centre du Bénévolat des Pays de l'Ain

