



LA FRANCE BENEVOLE

7^{ème} édition

Préface de Dominique THIERRY

Cécile BAZIN – Jacques MALET

Juin 2010

Cette étude annuelle a été réalisée avec le soutien de



SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
CHAPITRE 1 : LE BENEVOLAT SELON LES GENERATIONS	8
1 - VOUS AVEZ DIT BENEVOLE ?	8
2 - LE SENS DE L'ACTION BENEVOLE	9
A – QUE MET-ON SOUS LE TERME <i>BENEVOLE</i> ?	9
B – LES RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BENEVOLE	10
C – PRUDENCE OU PROSELYTISME	13
3 – BIEN DANS SON ASSOCIATION ?	14
A – QUELLES SATISFACTIONS ?	15
B – MAIS QUELQUES DECEPTIONS AUSSI...	16
4. LES ATTENTES DES BENEVOLES ET LES RETOURS QU'ILS ATTENDENT	18
A – LES ATTENTES PERSONNELLES DES BENEVOLES	18
B - FORMATION... QUELLES FORMATIONS ?	20
C – LES RETOURS ATTENDUS	21
5. LES MOMENTS DIFFICILES, ET COMMENT LES SURMONTER ?	23
A – DES SITUATIONS MAL VECUES ?	23
B - VERS QUI SE TOURNER EN CAS DE BESOIN ?	24
6- FREINS ET MOTEURS DE L'ENGAGEMENT	25
A - LES FREINS A L'ENGAGEMENT BENEVOLE	25
B- LES MOTEURS DE L'ENGAGEMENT...	26
C - LA CRISE ECONOMIQUE : A LA FOIS FREIN ET MOTEUR ?	27
7. AU BILAN... CE QUE VOUS APPORTE LE BENEVOLAT ?	28
EN FAIT, UNE NOUVELLE GENERATION DE BENEVOLES ?	31
CHAPITRE 2 : LES RYTHMES ET LES TEMPS D'ENGAGEMENT BENEVOLE	32
1. DEFINITIONS DES QUATRE TYPES D'ENGAGEMENT	32
2. BENEVOLES REGULIERS ET BENEVOLES OCCASIONNELS	33
A - SELON LE SEXE ET L'AGE :	34
B - SELON LA FORMATION ET L'ACTIVITE DES BENEVOLES :	35
C - SELON L'APPARTENANCE A UNE ASSOCIATION ET LA RESPONSABILITE EXERCEE	37
D- SELON LE TYPE DE FONCTION EXERCEE AU SEIN D'UNE ASSOCIATION	37
E - SELON LE SECTEUR D'INTERVENTION, AU SEIN D'UNE ASSOCIATION	38
3. UNE PREMIERE APPROCHE DU TEMPS PASSE...	39
4. LE TEMPS D'ENGAGEMENT DES BENEVOLES REGULIERS	41
A - L'ENGAGEMENT EN FONCTION DU GENRE ET DE L'AGE	41
B - LE TEMPS MOYEN D'ENGAGEMENT EN FONCTION DE LA FORMATION	42
C - LE TEMPS D'ENGAGEMENT SELON LA TAILLE DE L'ASSOCIATION	43
D - LE TEMPS D'ENGAGEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ASSOCIATION	43
E - LE TEMPS D'ENGAGEMENT SELON LA FONCTION EXERCEE	44

CHAPITRE 3 : LE BENEVOLAT D'EXPERTISE, UN NOUVEL ESPACE DE DEVELOPPEMENT...	46
1. CONTOURNER LES CONTRAINTES DE LA DISPONIBILITE...	46
2. UNE MISSION DEFINIE AU PREALABLE	47
3. AVANTAGES, CONTRAINTES ET LIMITES	47
4. UN ENJEU CONSIDERABLE	48
5. QU'EN PENSENT LES RESPONSABLES ASSOCIATIFS ?	49
A - UNE CONNAISSANCE TRES APPROXIMATIVE	49
B - DES PREMIERS RESULTATS INCERTAINS	49
C - QUELQUES RETICENCES	50
D - QUELLE FAISABILITE AU SEIN DES ASSOCIATIONS ?	51
6. LES DOMAINES DE PREDILECTION POUR CE TYPE DE BENEVOLAT	52
7. LE BENEVOLAT D'EXPERTISE POUR PALLIER LA DIFFICULTE DE RECRUTEMENT CLASSIQUE ?	53
CHAPITRE 4 : LE BENEVOLAT A DISTANCE	55
1. QU'EN PENSENT LES DIRIGEANTS DES ASSOCIATIONS ?	55
2. QU'EN PENSENT LES BENEVOLES EUX-MEMES ?	56
3. L'INFLUENCE DU GENRE ET DE L'AGE DES BENEVOLES	56
4. L'INFLUENCE DU SECTEUR DANS LEQUEL INTERVIENNENT LES BENEVOLES	57
5. L'INFLUENCE DU DOMAINE D'INTERVENTION	58
6. COMMENT SITUER CES NOUVELLES FORMES DE BENEVOLAT DANS UNE STRATEGIE GENERALE	59

PREFACE DE DOMINIQUE THIERRY, VICE-PRESIDENT DE FRANCE BENEVOLAT

A 6 mois de l'ouverture de l'Année Européenne du Bénévolat, nous sommes particulièrement heureux de présenter cette 7^{ème} édition de *La France Bénévole*, centrée cette année sur ce que pensent les bénévoles : leurs représentations du bénévolat, les raisons de leur engagement, les freins mais aussi leur bien-être dans l'engagement...

Pour la première fois, nous avons des résultats sur ces questions par classes d'âge. Ce document vient particulièrement bien à propos, à un moment où France Bénévolat s'investit fortement sur la solidarité intergénérationnelle dans et par les associations.

L'exercice d'en tirer quelques enseignements majeurs est redoutable : tout ce qu'ont dit les bénévoles est à retenir, et devrait être entendu par nous, responsables associatifs. Si nous ne devons néanmoins retenir que quelques points, voici « l'essentiel de l'essentiel » :

- On retrouve toujours cette différence de représentation selon les générations, analysée par toutes les approches sociologiques sur l'évolution du bénévolat : quand les plus âgés se considèrent comme des « militants », les plus jeunes se sentent « acteurs »...Finalement, nous aurions envie de les réconcilier par une question : Quelle est finalement la différence ?
- Les bénévoles 2010, et plus particulièrement les plus jeunes, n'opposent pas les ingrédients de l'engagement bénévole entre eux : ils s'engagent d'abord et en absolue priorité pour l'utilité des actions menées, mais aussi pour : leur développement personnel, le développement de leurs compétences, la recherche de Sens à leur vie, le plaisir, le besoin de développement de lien social ...du coup, les bénévoles sont bien dans leur tête, en gérant parfaitement ces différents ingrédients ;
- 80% des bénévoles sont également bien dans leur association ! Mais il existe encore des marges de progrès. En particulier, les jeunes souffrent davantage que les autres d'une insuffisance de reconnaissance. Ce n'est pas pour nous étonner, nous qui avons créé le Passeport Bénévole ! Néanmoins, ce ressenti nous met collectivement devant la responsabilité d'accélérer la reconnaissance, que nous leur amenons encore trop peu aujourd'hui. Si 22% des moins de 25 ans sont prêts à prendre des responsabilités, qu'attendons-nous pour les leur donner ?

Même s'il existe des points d'ombre (voir le chapitre sur les freins et les difficultés), on ne peut qu'être frappés par un propos global formidablement positif et enthousiaste. Nous en ressortons 3 messages :

- A ceux qui n'ont pas la chance de connaître ce bonheur au quotidien qui peut permettre de lier utilité, sens et plaisir : Venez rejoindre les associations ! Nous avons besoin de vous et vous y trouverez beaucoup de satisfaction !
- Aux quelques Responsables associatifs qui pourraient être désabusés : Remettez-vous en cause. Acceptez et accueillez des bénévoles aux profils et aux motivations différents, en mettant en place des processus personnalisés d'accueil, d'intégration, d'animation, de délégation de responsabilités, de formation et de reconnaissance de vos bénévoles. C'est essentiel pour la pérennité de votre association, c'est aussi essentiel pour l'image que chacun de nous donne du bénévolat dans notre société !

- Aux responsables politiques et économiques à tous les niveaux : notre société est profondément ébranlée par la crise. Les associations et les bénévoles ravaudent le tissu social au quotidien, et sont un soutien de proximité essentiel. Près de 90% des ressources des associations se comptent en temps donné. Pour actionner l'effet de levier cher aux économistes, il est primordial de maintenir aujourd'hui les 10% de ressources monétaires indispensables au fonctionnement des associations. C'est ici la pérennité de ce pilier social majeur qui est en jeu.

INTRODUCTION

Pour la 7^{ème} année consécutive, cette publication commune de France Bénévolat et Recherches & Solidarités, vise à éclairer les responsables d'associations, les décideurs et le grand public sur les principaux axes qui régissent l'engagement bénévole.

Selon de nombreuses analyses, les bénévoles sont aussi nombreux qu'autrefois mais s'engagent différemment. L'individualisme est souvent pointé du doigt, avec toutes les ambiguïtés que comporte ce terme : entendu comme égoïste dans le langage courant, il est défini de façon neutre par les sociologues comme « volonté de choix personnels et de besoins de développement individuel ».

Du côté des associations, la présence des bénévoles est de plus en plus recherchée. De plus en plus nombreuses avec 70.000 créations d'associations chaque année, elles sont aussi de plus en plus sollicitées. Faut-il rappeler que la plupart des associations fonctionnent sans salarié et ne peuvent s'appuyer que sur leurs équipes bénévoles ?

Dans ce contexte, observer ces évolutions et déterminer les facteurs qui favorisent l'engagement et ceux qui le freinent est essentiel. Telle est l'ambition du Baromètre d'opinion des bénévoles, mis en place en 2007. Alimenté régulièrement par les résultats de ses enquêtes annuelles, il permet de scruter les lentes mutations en cours. Le succès qu'il rencontre auprès des bénévoles qui répondent aux questionnaires permet aussi de disposer d'un panel de plus en plus large autorisant des analyses particulièrement fines.

L'approche retenue cette année consiste à montrer les différences entre quatre générations que nous avons distinguées, en lien avec notre comité d'experts¹. Elles sont nombreuses, parfois logiques, parfois inexplicables, parfois à l'opposé des idées reçues, parfois conformes à ce que l'on perçoit du comportement de chaque génération dans les autres sphères de la vie sociale.

Les plus jeunes, que nous avons regroupés dans la tranche des 18-25 ans, se démarquent le plus souvent des trois autres. S'ils reproduisent, pour partie, les comportements que leurs aînés avaient au même âge, ils constituent aussi cette nouvelle génération de bénévoles qu'il nous semble important de mettre en lumière, et dont la connaissance des caractéristiques est indispensable aux responsables du secteur associatif pour réussir la transition en cours.

Au travers de cette publication, cette année, l'objectif est d'aider les différentes générations de bénévoles à mieux se connaître, mieux se comprendre, mieux s'accepter aussi, pour mieux coopérer demain.

C'est aussi de montrer, qu'au-delà des générations, à chacun son rythme et son temps d'engagement. A chacun aussi de choisir son mode d'intervention bénévole, en fonction des besoins et des possibilités offertes par les associations : d'une très forte présence sur place à des interventions uniquement à distance, via Internet.

¹ Et nous remercions particulièrement Marie Duros, Iwanig Le Vaillant, Dominique Thierry, Myriam Lafon, André Verchère, Marie-Christine Robiou du Pont, Paul Rehulka, Evelyne Deret, Alain Détolle, Manuelle Derhi-Couque, Gérard Platon, Pascal Dreyer, Marianne Mousseau, Sylvie Mathieu, Pierre Noir, Jean-Michel Peter, Delphine Bazin et Dominique Lalane.

In fine, le lecteur aura pu faire le tour des différentes déclinaisons possibles du bénévolat, et des multiples opportunités de faire se rencontrer les volontés d'être utile et les besoins croissants des associations.

Enquête en ligne réalisée du 16 février 2010 au 16 mars 2010 auprès de 3.578 personnes de 16 ans et plus. Echantillon 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.

CHAPITRE 1 : LE BENEVOLAT SELON LES GENERATIONS

1 - VOUS AVEZ DIT BENEVOLE ?

Les résultats de l'enquête INSEE 2002² l'avaient laissé deviner : il convient de bien faire attention lorsque l'on demande à des personnes si elles sont bénévoles ou si elles font du bénévolat, une proportion non négligeable d'entre elles, pourtant concernées, n'utilisent pas ces termes.

Soit pour des raisons de modestie, « *je ne suis pas bénévole, je me limite à donner un coup de main* », soit pour des raisons quantitatives, si l'on estime que le temps d'engagement ne mérite pas que l'on se nomme soi-même bénévole, soit encore pour des raisons qualitatives si l'on juge que la prestation est trop modeste pour qu'on la place sous le vocable « *bénévolat* ». Près de 20% des bénévoles de fait, compte tenu de la mesure objective de leur engagement, ne se disent pas « *bénévoles* ». Dans toute enquête quantitative, au risque de sous-estimation, il convient donc d'éviter ce terme.

Si vous donnez du temps gratuitement pour autrui, lorsque vous en parlez, utilisez-vous les termes « *bénévolat* » ou « *bénévole* » ?

Réponses en %	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Oui	79%	76%	76%	81%	78%
Non	18%	20%	20%	16%	19%
Non réponses	3%	4%	4%	3%	3%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Il n'y a pas de corrélation systématique entre l'âge et les réponses : seule la génération des plus de 60 ans emploie plus volontiers les termes « *bénévole* » et « *bénévolat* » pour qualifier le don de temps.

SI CE N'EST PAS BENEVOLE, C'EST PLUTOT ...

Lorsque l'on demande aux bénévoles s'ils préfèrent un autre terme pour qualifier leur engagement, ils sont proportionnellement assez peu nombreux à répondre positivement et à faire une proposition (15% environ).

L'étude des 568 réponses comportant une telle proposition montre qu'aucune piste particulière ne surgit : c'est le terme *aide* qui vient en premier (27%), suivi d'assez loin du terme *volontaire*³ (10%). Soulignons que 8% de ces répondants indiquent qu'ils sont avant tout *membres d'une association*, qu'une autre proportion de 8% évoque la notion de *solidarité* ou de *citoyenneté*. Dans une proportion de 7%, les répondants mettent en avant le terme d'*engagement*, et dans une proportion de 6% le terme de *militant*.⁴

Du reste, dans les associations ou dans les permanences de France Bénévolat, les candidats bénévoles se présentent souvent en utilisant cette simple expression : « *J'ai envie de faire quelque chose !* »

² INSEE première n°946 – Février 2004.

³ Et qui en France, contrairement aux pays anglo-saxons (*volunteer*), correspond à un statut différent comportant une indemnisation.

⁴ Selon la définition consacrée : qui cherche par l'action à faire triompher ses idées, ses opinions ; qui défend activement une cause, une personne.

Par ailleurs, et dans de faibles proportions, les termes suivants ont été cités : action, responsabilité, coup de main, don de soi, altruisme, accompagnement... Certains, enfin, ont préféré une expression : *je fais de mon mieux... pour faire plaisir et pour le plaisir d'un sourire... gracieusement, sans récompense...*

En toute hypothèse, les termes de *bénévolat* et de *bénévole* ont encore de beaux jours devant eux...

2 - LE SENS DE L'ACTION BENEVOLE

A – QUE MET-ON SOUS LE TERME BENEVOLE ?

Pour laisser aux répondants un large choix pour qualifier le terme *bénévole*, et donc pour indiquer de quelle manière ils se perçoivent en tant que tel, nous leur avons offert 14 possibilités de réponses, dont la répartition figure dans le tableau suivant.

Selon vous, le terme « *bénévole* » fait avant tout référence à :

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Une personne ayant simplement le souci d'être utile	55%	48%	53%	59%	54%
Une personne donnant simplement de son temps	46%	41%	37%	37%	39%
Un citoyen engagé	37%	42%	36%	35%	38%
Quelqu'un qui se veut acteur	40%	34%	36%	33%	35%
Une personne passionnée	41%	30%	27%	22%	28%
Quelqu'un de dévoué qui a bon cœur	35%	34%	28%	19%	28%
Une personne avant tout enthousiaste et positive	30%	22%	27%	22%	25%
Une personne qui cherche à agir en équipe	22%	20%	24%	32%	24%
Un militant	9%	15%	13%	14%	13%
Un amateur, par comparaison à un professionnel	6%	6%	5%	5%	5%
Une « bonne poire » (finalement peu considérée)	5%	2%	3%	2%	3%
Une personne que l'on admire	4%	2%	1%	0%	1%
Une personne taillable et corvéable à merci	1%	2%	1%	1%	1%
Vous ne vous posez pas ce type de question	3%	5%	8%	7%	6%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Plus de la moitié des répondants (54%) choisissent l'expression « *une personne ayant simplement le souci d'être utile* », cette proportion étant un peu plus forte au-delà de 60 ans.

Derrière cet item, arrivé largement en tête, viennent trois propositions choisies par un peu plus du tiers des répondants : d'abord, « *une personne donnant simplement de son temps* » (39%), cette proportion étant nettement plus forte chez les moins de 25 ans (46%). Les deux propositions qui suivent se rapportent à la notion d'engagement – « *un citoyen engagé* » (38%), tout particulièrement entre 25 et 40 ans (42%), et à la notion d'action – « *quelqu'un qui se veut acteur* » (35%), notamment chez les moins de 25 ans (40%).

Viennent ensuite quatre propositions choisies par un peu plus du quart des répondants : les deux premières ont en commun de réunir d'autant plus de choix que le répondant est jeune. Le *bénévole* se perçoit comme « *une personne passionnée* » (28%), surtout jusqu'à 25 ans (41%), puis de moins en moins jusque chez les plus de 60 ans (22%). De la

même façon, le bénévole estime être « quelqu'un de dévoué qui a bon cœur » (28%) d'autant plus qu'il est jeune, depuis 35% chez les moins de 25 ans, jusqu'à 19% chez les plus de 60 ans.

« Une personne enthousiaste et positive », c'est ainsi que se décrivent 25% des bénévoles : avec une proportion plus forte entre 18 et 25 ans (30%), paraissant naturelle à cet âge, et entre 40 et 60 ans, peut-être en accompagnement des enfants qui grandissent et à leur contact. Le choix de la proposition relative au travail bénévole par équipe (24%) augmente régulièrement avec l'âge, jusqu'à concerner plus de 30% des plus de 60 ans.

Les autres propositions font nettement moins recette : à commencer par celle qui fait appel à la notion de « militance ». Elle est très peu choisie par les moins de 25 ans (9%), et choisie dans une proportion comparable au-delà (13% à 15%). Les dirigeants associatifs doivent désormais intégrer cette évolution.

Les bénévoles n'ont pas de perception dévalorisante de leur engagement : ils ne sont que 5% à se considérer comme des « amateurs, par comparaison à un professionnel », et ils sont très peu nombreux à constater qu'on les prend « pour de bonnes poires » (3%), avec tout de même une proportion de 5% chez les moins de 25 ans qu'il convient de prendre en considération.

Dans ce jeu du portrait, 94% des bénévoles ont choisi une ou plusieurs propositions (trois en moyenne), et seulement 6% ont répondu qu'ils ne se posaient pas ce type de question.

Pour approcher la notion de sens de l'action bénévole, au-delà du contenu que placent les bénévoles eux-mêmes, sous le terme *bénévole*, il convient d'analyser les raisons de leur engagement, ce que la sociologie désigne comme « ressorts », et que nous avons nommées *motivations* dans nos enquêtes pour une meilleure compréhension du plus grand nombre.

B – LES RESSORTS DE L'ENGAGEMENT BENEVOLE

A partir de huit propositions, les bénévoles ont montré comment s'organisent leurs motivations, classées selon la proportion de ceux qui les ont choisies, dans le tableau suivant.

Quelles sont les raisons de votre engagement bénévole aujourd'hui ?

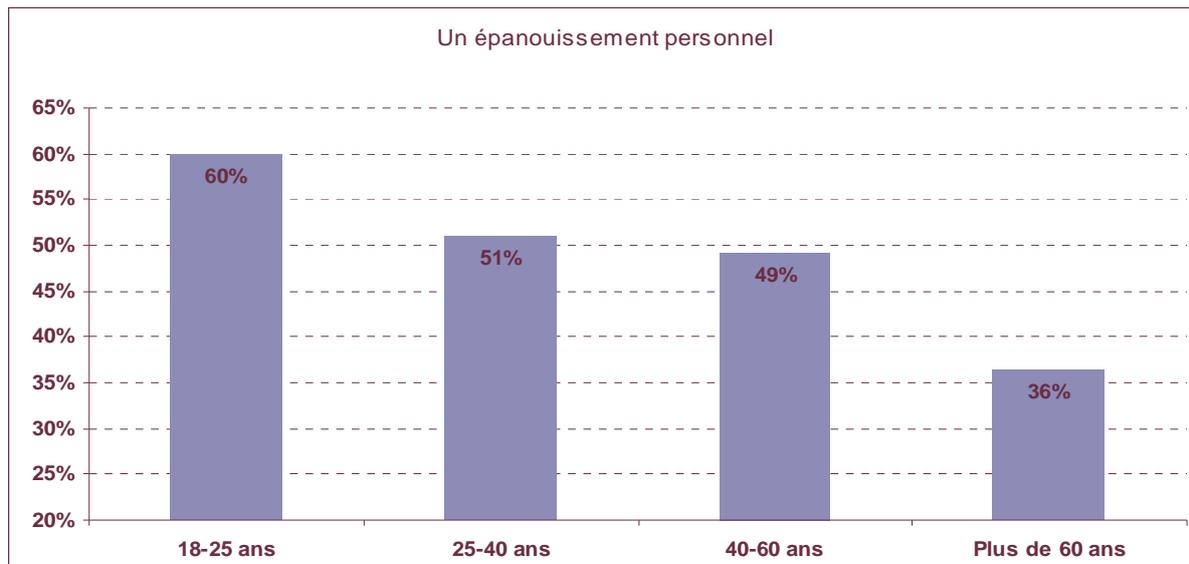
Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Total
Le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres	81%	72%	74%	79%	76%
Un épanouissement personnel	60%	51%	49%	36%	48%
La cause défendue	34%	42%	34%	36%	37%
Le souhait d'appartenir à une équipe	22%	21%	26%	30%	25%
Le désir d'exercer une responsabilité	19%	15%	13%	13%	14%
L'acquisition d'une compétence	28%	19%	11%	3%	13%
La reconnaissance sociale	6%	10%	7%	4%	7%
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	7%	7%	4%	2%	5%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Symboliquement, on retrouve ici les trois composantes d'égale importance du bénévolat : le sens, l'utilité et le plaisir.

Largement en tête, « *le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres* » est assez bien partagé par toutes les générations, avec une proportion légèrement supérieure chez les moins de 25 ans et les plus de 60 ans.

Clairement, la notion d'épanouissement personnel arrive en deuxième position, mais avec une très grande différence, au fur et à mesure que l'on avance en âge, depuis une proportion de 60% chez les moins de 25 ans, jusqu'à une proportion qui se limite à 36% chez les plus de 60 ans :



Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

La notion de plaisir serait-elle corrélée avec l'âge ? Du moins, les plus jeunes osent dire qu'ils ne voient pas de contradictions entre être utile aux autres et s'épanouir personnellement !

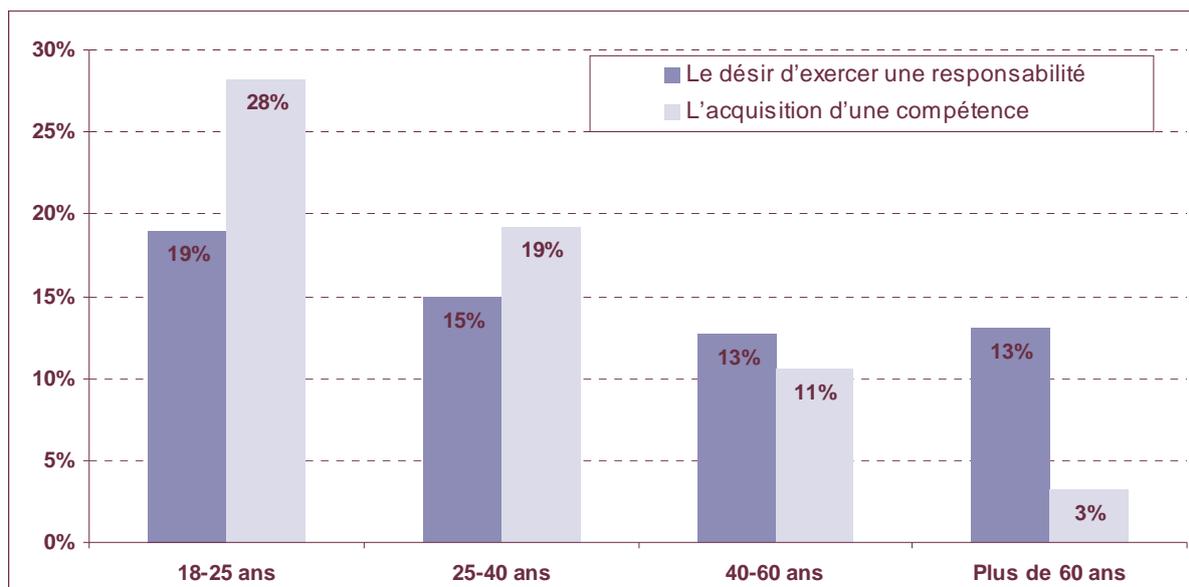
Il y a manifestement, sur ce sujet, une pédagogie à développer, tant au sein des associations que parmi le grand public, pour affirmer que cette notion n'est en aucune manière l'apanage de la jeunesse, et que l'engagement bénévole est une véritable source d'épanouissement personnel, quel que soit l'âge de celui et de celle qui le pratique.

Il est important que les associations prennent conscience que les jeunes cherchent un épanouissement personnel au travers d'une implication bénévole avec ce que cela implique de reconnaissance du travail accompli, pour ne pas décevoir cette attente. Qu'elles les laissent accéder à des responsabilités ou à des tâches qui permettent réellement cet épanouissement.

Arrivée en troisième position, la cause défendue constitue un ressort d'engagement pour 37% des bénévoles, avec une proportion significativement plus élevée chez les 25-40 ans. C'est en effet à cet âge que l'on trouve plus particulièrement des bénévoles dans les associations pour la défense des droits, pour la défense de l'environnement, ou encore dans le domaine de la solidarité internationale. Notamment chez les personnes qui cherchent peut-être dans un engagement associatif, *bénévole et militant*, ce qu'ils ne trouvent pas dans leur vie professionnelle notamment.

Au quatrième rang, le souhait d'appartenir à une équipe mobilise un quart des bénévoles, avec une progression légère mais régulière de cette proportion, au fur et à mesure que l'on avance en âge. Ce goût du travail en équipe vient en effet au fur et à mesure de la pratique associative, ainsi que pour des raisons exogènes au monde associatif, avec un apprentissage progressif de la vie en groupe en général.

Les autres motivations sont clairement en retrait et ne jouent pas le même rôle : le désir d'exercer une responsabilité est certes un moteur significatif chez les moins de 25 ans (19% des réponses), mais il n'est plus cité que par moins de 15% des répondants au-delà.



Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Un jeune bénévole sur cinq est motivé par le désir d'exercer une responsabilité : ce n'est donc pas anodin et c'est un véritable enjeu pour la fidélisation des jeunes au sein des associations. En effet, si les jeunes trouvent leur place dans l'association qu'ils ont choisie, ils seront moins tentés de passer de l'une à l'autre. Ils seront également moins enclins à créer leur propre association, participant ainsi à la fièvre créatrice des dernières années avec les risques d'encombrement et de concurrence qui en découlent.

Certains dirigeants associatifs s'étonneront peut-être de voir les jeunes plus en recherche de responsabilités que leurs aînés, alors qu'ils sont parfois réticents à participer à la structure associative. Les responsabilités qu'ils recherchent ne se situent pas forcément au sein de la structure elle-même, mais plutôt dans l'action qu'on peut leur confier, et dans la confiance qu'on leur accorde pour la mener à bien.

S'agissant de l'acquisition d'une compétence, la proportion des bénévoles qui choisissent cette motivation chute régulièrement et lourdement, au fur et à mesure des années (28% chez les moins de 25 ans et 3% chez les plus de 60 ans).

Il n'y aurait rien que de très logique dans ces réponses, du moins au premier degré, si l'on considère habituellement que les notions d'apprentissage sont réservées à la jeunesse. Mais précisément l'organisation associative et les compétences que l'on acquiert tout au long de sa pratique bénévole, et à tous les âges, vont à l'encontre de cette idée reçue. Il convient donc de la combattre avec détermination.

Les deux derniers items, c'est à dire les ressorts d'engagement les moins souvent choisis par les bénévoles sont respectivement *la reconnaissance sociale* (7%) et le fait de *pouvoir mesurer le fruit de leurs efforts* (5%), et ce d'autant plus que l'on est avancé en âge. Manifestement, ce n'est pas dans ces perspectives que l'on s'engage : concernant ce *souci de pouvoir mesurer le fruit de ses efforts*, on ne confondra pas son aspect logiquement marginal, au moment où on s'engage, et sa place importante, au fur et à mesure de l'action bénévole, qui ressort bien parmi les satisfactions éprouvées.

C – PRUDENCE OU PROSELYTISME

Les personnes engagées dans le bénévolat ont-elles tendance à en parler autour d'elles, et à encourager éventuellement leurs proches, amis et collègues à s'engager ? Le tableau suivant présente les résultats à la question précise qui portait sur ce sujet.

Encouragez-vous les autres à s'engager bénévolement dans des associations,
en famille, parmi vos amis, dans votre cadre professionnel ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Oui, car c'est une forme de générosité	41%	42%	41%	42%	42%
Oui, car c'est un devoir citoyen / politique	13%	17%	21%	22%	19%
Oui, car cet engagement permet de s'accomplir personnellement (sens, valeurs)	58%	46%	44%	43%	46%
Oui, car cet engagement permet de développer des compétences professionnelles	26%	22%	13%	12%	17%
Oui, car cela permet de rencontrer d'autres personnes	43%	38%	43%	44%	42%
Non, car vous constatez que ce type d'engagement implique beaucoup de sacrifices	2%	4%	2%	1%	2%
Non, car ce doit être un choix non influencé	17%	20%	23%	23%	21%
Non, car c'est le rôle des pouvoirs publics de le faire	0%	1%	0%	0%	0%
Non, car c'est aux associations elles-mêmes de le faire	0%	1%	0%	2%	1%
Vous ne l'avez jamais fait, mais pourquoi pas ?	7%	8%	5%	5%	6%
Vous ne parlez pas de votre engagement bénévole autour de vous	8%	7%	6%	5%	6%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Ce sont les moins de 25 ans qui choisissent le plus grand nombre de réponses positives, et les 25 – 40 ans qui choisissent le plus de réponses négatives. Précisons toutefois que moins de 20% des bénévoles préfèrent ne pas parler de leur engagement autour d'eux ou ne pas encourager les autres à s'engager. Le prosélytisme est donc très important, puisqu'il concerne quatre bénévoles sur cinq.

Parmi les raisons qui conduisent les intéressés à évoquer le bénévolat auprès des membres de leur entourage, le souhait de les associer à cette démarche de générosité est cité par 42% des répondants, dans une proportion comparable, quel que soit l'âge. La motivation appuyée sur la notion de devoir citoyen de faire des émules dépend des générations, peu présente chez les moins de 25 ans (13%), elle progresse avec l'âge, jusqu'à 22% des plus de 60 ans.

Dès lors qu'un bénévole a compris que son engagement contribue à son épanouissement personnel, il souhaite partager cette opportunité avec son entourage, et ce souhait est tout particulièrement partagé chez les moins de 25 ans (58%), un peu moins au-delà, mais relativement car la proportion reste au-dessus de 40%.

Dans le même esprit, lorsque l'on a pu acquérir des compétences qui ont eu une répercussion sur la vie professionnelle, on en parle autour de soi, notamment jusqu'à 40 ans (plus de 20% des répondants), et assez logiquement un peu moins au-delà (12%).

Parmi les raisons choisies par les bénévoles pour expliquer qu'ils ne souhaitent pas évoquer leur engagement autour d'eux et encourager leurs amis dans ce sens, c'est le souci de ne pas les influencer qui ressort essentiellement (21% des répondants), avec une corrélation en fonction de l'âge.

Ces résultats sont intéressants et devraient constituer un sujet de réflexion pour les associations, avec sans doute des confirmations mais aussi des perspectives nouvelles : les échanges et les transmissions de valeurs au sein de la famille sont essentiels certes, mais les bénévoles sont eux-mêmes des vecteurs de communication et de cooptation très importants. Pour les petites associations ce vecteur est même dominant, voire exclusif.

Pour autant, cette communication ne touche qu'une partie de la population, la plus socialisée par la famille ou par les « *lieux naturels de vie* », d'où la question très importante que pose et que souhaiterait résoudre le réseau France Bénévolat : comment informer les personnes qui n'ont pas la chance de bénéficier de ces lieux de socialisation ?

LES RESEAUX SOCIAUX : UNE NOUVELLE EXPRESSION DE L'ENGAGEMENT

Outre leurs fonctions au sein des associations, une proportion non négligeable des bénévoles les plus jeunes s'engage dans des démarches construites à partir des réseaux sociaux. C'est ainsi que 35% des bénévoles de moins de 25 ans et 38% des bénévoles de 25 à 40 ans se disent *internautes actifs sur un réseau social, pour défendre une cause ou une personne sur Internet*.

Cela montre bien que la préoccupation des autres est véritablement chevillée au corps des bénévoles : au-delà de leur engagement dans le cadre des associations, ils ont progressivement s'approprié ce nouvel outil pour défendre une cause ou une personne. Ces nouveaux supports d'information et de communication apparaissent progressivement comme essentiels.

3 – BIEN DANS SON ASSOCIATION ?

La question leur a été posée en ces termes, aussi clairement. Plus de 80% n'ont pas hésité à se dire *bien dans leur association*. Ils ne sont que 6% à indiquer *ne pas avoir choisi « la bonne association »*, et 3% estiment *ne pas être à la hauteur des missions qui leur sont confiées*. Un peu surpris par la question, près de 10% des bénévoles choisissent de ne pas répondre. Les différences en fonction de l'âge ne sont pas ici statistiquement significatives.

Certains, notamment ceux qui sont au contact des bénévoles dans les centres France Bénévolat ou dans les associations, peuvent être surpris d'une telle satisfaction. En effet, ils ne sont pas épargnés par les témoignages de mécontentement que ce soit en direct,

dans des articles de presse, ou sur certains blogs... Ici comme ailleurs, ne parle-t-on que des trains qui n'arrivent pas à l'heure ? S'agit-il de réactions épidermiques qui sont ensuite relativisées, lorsque la question est plus large et qu'elle est posée en termes de bilan général ?

Si à tous les âges, environ 4 bénévoles sur 5 se disent *bien dans leur association*, les sources de satisfaction et de déception varient souvent selon les générations. D'où l'intérêt de poursuivre le questionnement pour mieux connaître les satisfactions et les éventuelles déceptions des uns et des autres et les aider à mieux se comprendre.

A – QUELLES SATISFACTIONS ?

Toujours selon l'approche générationnelle, nous présentons ici les satisfactions que les bénévoles éprouvent dans le cadre de leur engagement.

Quelles principales satisfactions éprouvez-vous dans votre engagement ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Ensemble
Le contact et les échanges avec l'autre	76%	64%	65%	66%	66%
Le plaisir d'être efficace et utile	61%	52%	58%	59%	57%
La convivialité	43%	47%	44%	42%	44%
Le sentiment de changer (un peu) les choses	44%	41%	40%	33%	39%
L'épanouissement personnel	45%	40%	33%	22%	34%
Le plaisir d'avoir fait progresser l'association	29%	30%	29%	27%	29%
Le sentiment du devoir accompli	22%	28%	18%	17%	21%
Le plaisir de découvrir un univers jusque-là inconnu	16%	18%	18%	14%	17%
La liberté de tester des solutions et d'innover	9%	12%	10%	8%	10%
Le moyen d'accéder à des responsabilités	14%	8%	4%	2%	6%
La reconnaissance de votre action	11%	8%	5%	3%	6%
Le moyen de se lancer - ou relancer - professionnellement	5%	6%	6%	1%	4%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

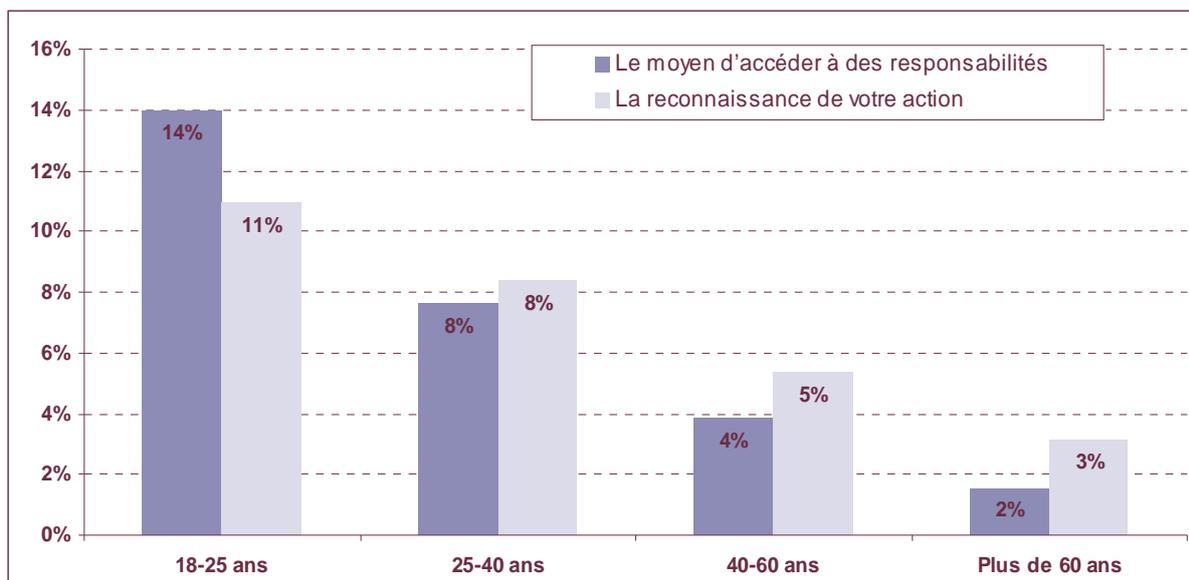
Précisons d'abord que l'on affiche d'autant plus de satisfactions que l'on est jeune : près de quatre choix, en moyenne chez les moins de 25 ans, jusqu'à moins de trois chez les plus de 60 ans : la marque de l'enthousiasme des plus jeunes et une certaine usure des plus anciens ?

Groupons deux sources de satisfactions assez proches, arrivant respectivement en premier et troisième rang : *le contact et les échanges avec l'autre* (66%), et *la convivialité* (44%). Elles illustrent bien l'une des caractéristiques importantes du bénévolat : il contribue fortement à renforcer le lien social, à commencer chez les bénévoles eux-mêmes et ils y sont manifestement très sensibles.

Groupons maintenant quelques sources de satisfactions liées à la notion d'utilité : *le plaisir d'être efficace et utile* (en deuxième rang à 57%, un peu en retrait chez les 25 - 40 ans), *le sentiment de changer un peu les choses* (en 4^{ème} rang avec 39% des répondants, avec un certain enthousiasme chez les moins de 25 ans, et peut-être avec un certain découragement chez les plus de 60 ans), *le plaisir d'avoir fait progresser l'association* (29%) et *le sentiment du devoir accompli* (21%), lui aussi un peu émoussé au fil des années.

Trois types de satisfactions sont de nature un peu plus personnelle : *l'épanouissement personnel* arrive en 5^{ème} rang (34%) et la proportion faiblit au fur et à mesure que l'on avance en âge. *Le plaisir de découvrir un univers jusque-là inconnu* arrive en 8^{ème} rang (17%) et *la liberté de tester des solutions et d'innover* vient nettement plus loin (10%).

Enfin, deux séries de satisfactions chutent très lourdement au fur et à mesure des générations :



Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Le moyen d'accéder à des responsabilités passe de 14% chez les moins de 25 ans à seulement 2% chez les plus de 60 ans. Vraisemblablement le signe que l'on est parvenu à ces responsabilités au fur et à mesure que l'on avance en âge. *La reconnaissance de l'action bénévole* est une satisfaction de moins en moins partagée avec l'ancienneté : de 11% chez les moins de 25 ans, jusqu'à 3% seulement chez les plus de 60 ans.

B – MAIS QUELQUES DECEPTIONS AUSSI...

Les bénévoles affichent significativement moins de déceptions (1,5 en moyenne) que de satisfactions (3,3 en moyenne). Ceux qui se montrent proportionnellement les plus déçus – relativement – sont les 25 – 40 ans, et ceux qui cochent le plus petit nombre de déceptions sont les plus de 60 ans. Ces résultats sont révélateurs d'un bon indice de bien-être, au sein des associations, puisque les répondants n'avaient pas moins de 19 sources de déceptions à leur disposition pour nous assurer qu'ils iraient véritablement au bout de leurs pensées.

Quelles déceptions éventuelles éprouvez-vous dans votre engagement ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Total
Un manque de moyens financiers pour l'association	17%	28%	24%	28%	25%
Un manque de moyens matériels pour l'association	16%	22%	21%	17%	20%
Un manque d'organisation associative	16%	22%	13%	12%	16%
Des locaux inadaptés	15%	14%	17%	15%	15%
Un manque de moyens pour votre activité	13%	13%	12%	12%	12%
Un manque de considération	14%	10%	7%	5%	8%
Un manque d'ambition, de vision à long terme de l'association	8%	9%	6%	6%	7%
Un manque de capacité à décider, à trancher	7%	8%	5%	4%	6%
Un manque de convivialité entre bénévoles	7%	6%	5%	5%	6%
Des relations difficiles avec les autres bénévoles	6%	7%	3%	4%	5%
Une mission trop légère (en volume d'activités)	6%	8%	3%	2%	5%
Trop d'autoritarisme	6%	7%	5%	4%	5%
Un manque de directives et de consignes à votre égard	5%	4%	3%	4%	4%
Une mission sans responsabilité	6%	5%	3%	2%	4%
Vous vous sentez mis à l'écart	3%	6%	3%	2%	4%
Une recherche excessive de compétences et de formations	3%	5%	3%	2%	3%
Une mission peu intéressante	6%	5%	2%	1%	3%
Des relations difficiles voire conflictuelles avec le(s) salarié(s)	4%	4%	3%	2%	3%
Des relations difficiles avec les adhérents ou les bénéficiaires	4%	4%	3%	1%	3%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Prenons en considération tout d'abord ces quatre sources de déceptions non liées au statut du bénévole lui-même mais aux moyens dont il dispose pour son action : *le manque de moyens financiers* arrive en tête (25%), suivi du *manque de moyens matériels* (20%), de *l'inadaptation des locaux* (15%) et du *manque de moyens spécifiques* pour l'activité dans laquelle le bénévole est engagé (12%). Naturellement, ces items sont davantage choisis par les dirigeants, plus sensibles de ce point de vue.

Sont à prendre en considération dans une vue d'ensemble, quatre sources de déceptions liées à la stratégie de l'association : *le manque d'organisation* est cité par 16% des répondants, proportionnellement plus chez les 25 – 40 ans, *le manque d'ambition, de vision à long terme* est cité par 7% des bénévoles, *le manque de capacité à décider* par 6% des répondants, et *le manque de directives* par 4% des bénévoles.

Semble assez préoccupante la proportion des bénévoles qui indiquent souffrir d'un *manque de considération* (notamment 14% des moins de 25 ans et 10% des 25 – 40 ans). Cette proportion baisse très rapidement ensuite (7% entre 40 et 60 ans et 5% au-delà de 60 ans). Certes, on peut aisément imaginer qu'avec l'âge chacun a pu progressivement trouver sa place dans l'association, à l'image de ce qui se passe dans la société en général. Pour autant, si les associations veulent jouer un rôle spécifique d'intégration sociale, dans le cadre du bénévolat des plus jeunes, elles se préoccuperont de leur trouver plus rapidement une place : c'est aussi le moyen de les fidéliser.

Les autres sources de déceptions sont assez peu choisies, notamment celles qui traduisent un manque de convivialité entre bénévoles (6%), des relations difficiles avec les adhérents (3%).

4. LES ATTENTES DES BENEVOLES ET LES RETOURS QU'ILS ATTENDENT

A – LES ATTENTES PERSONNELLES DES BENEVOLES

Dès lors que l'on donne régulièrement la parole aux bénévoles, il convient d'en profiter pour connaître leurs souhaits pour demain : c'est l'objet de cette question essentielle, dont les réponses figurent dans le tableau suivant.

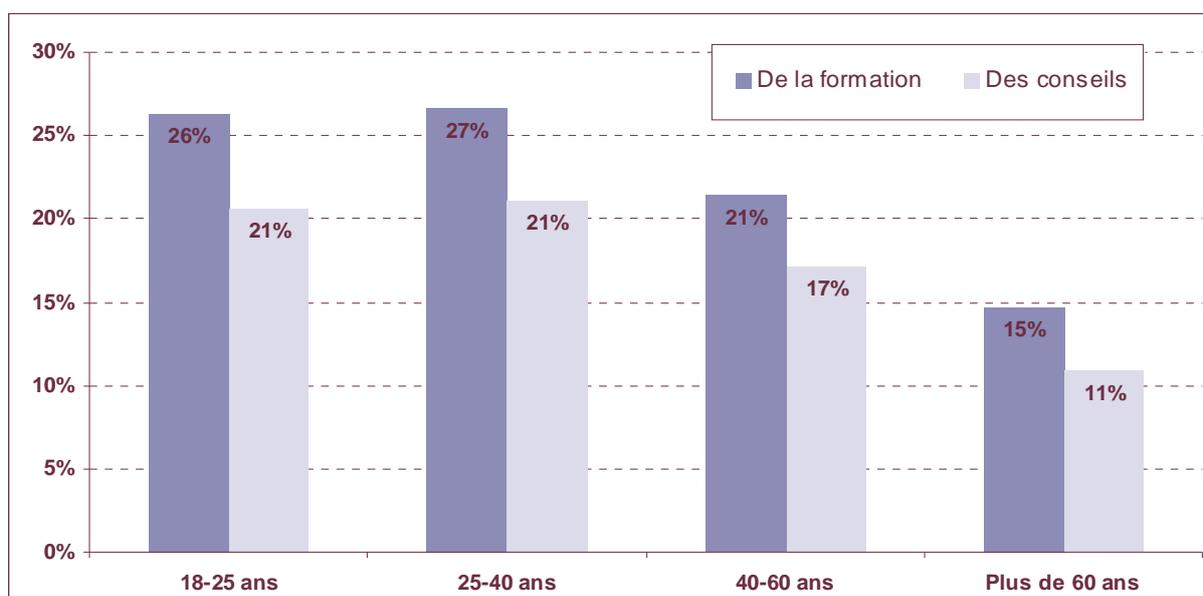
Vos attentes personnelles pour bien vivre votre engagement

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Total
L'aide d'autres bénévoles pour vous soutenir dans votre activité	25%	24%	26%	29%	26%
De la formation	26%	27%	21%	15%	22%
Une plus grande attention portée à l'activité bénévole par vos dirigeants	17%	19%	18%	16%	18%
Des conseils	21%	21%	17%	11%	17%
La prise en charge des frais de déplacement occasionnés par votre activité	19%	17%	14%	14%	15%
Une meilleure écoute	10%	14%	13%	11%	12%
Une possibilité d'accéder à des responsabilités plus importantes	22%	12%	9%	5%	11%
La possibilité de changer de mission	20%	11%	8%	5%	10%
Plus d'informations sur les activités de l'association	14%	14%	9%	5%	10%
Une meilleure reconnaissance de votre action par vos dirigeants	15%	9%	8%	6%	8%
La prise en charge des frais de repas occasionnés par votre activité	7%	9%	5%	5%	7%
Un allègement de vos responsabilités	3%	5%	5%	9%	6%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Ce sont des demandes concernant l'animation individuelle et collective, au sens large du terme, qui arrivent en tête.

Vient d'abord le souhait d'obtenir des renforts bénévoles (26%), bien partagé par toutes les générations. Se manifeste ainsi le souhait d'être utile et efficace, très clairement prolongé dans les réponses par un désir de formation (22%) et de conseils (17%). Ces deux attentes se manifestent dans des proportions équivalentes jusqu'à 40 ans, et s'atténuent ensuite.



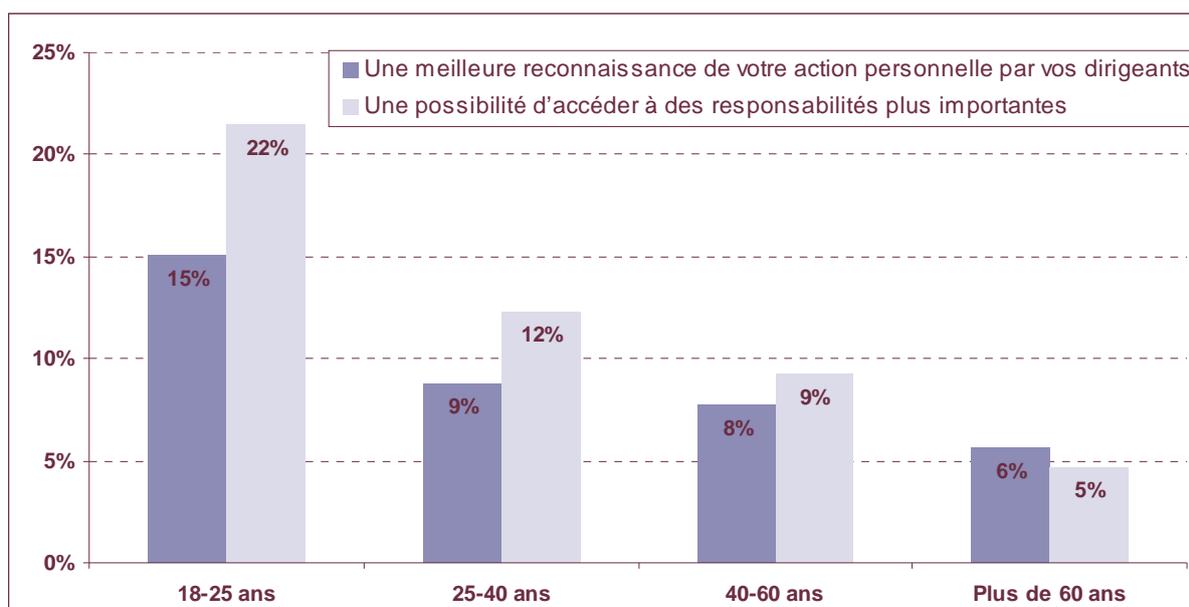
Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Les responsables associatifs seront interpellés par la proportion non négligeable de bénévoles (18%) souhaitant de leur part *une plus grande attention portée à l'activité bénévole, une meilleure écoute (12%), une meilleure reconnaissance de leur action (15%* des moins de 25 ans), et *plus d'informations sur les activités de l'association (10%),* notamment de la part des moins de 40 ans (14%).

Ils seront également intéressés de savoir que 22% des moins de 25 ans et 12% des 25 – 40 ans souhaiteraient accéder à des responsabilités plus importantes, pendant que 9% des plus de 60 ans souhaiteraient un allègement de leurs responsabilités. Certes, les uns et les autres ne sont pas forcément dans la même association, mais en cherchant bien, on pourrait trouver une sorte d'arrangement qui ressemblerait à un équilibre.

Les responsables associatifs ont manifestement intérêt à dialoguer davantage, notamment avec les bénévoles de moins de 25 ans, car outre les 22% qui souhaitent *accéder à davantage de responsabilités*, il s'en trouve 20% pour manifester *le souhait de changer de mission*.

Il s'en trouve également 15% à attendre une meilleure reconnaissance de l'action personnelle, une proportion bien supérieure à celle des autres générations, comme l'indique le graphique suivant.



Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Sur ces deux items, les différences entre les générations sont frappantes. Au-delà d'une volonté d'agir, les jeunes n'expriment-ils pas, ici, la crainte d'un manque de confiance de la part des dirigeants des associations ? N'est-ce pas un appel lancé à plus de considération et à une meilleure intégration ?

Notons enfin que 15% des bénévoles aimeraient une prise en charge des frais de déplacements occasionnés par leur activité, cette proportion s'élevant à 19% des moins de 25 ans. La prise en charge des repas n'est pas autant attendue, car seulement 7% des bénévoles l'évoquent dans leurs choix.

B - FORMATION... QUELLES FORMATIONS ?

Dans une proportion de 22%, les bénévoles se disent demandeurs d'une formation, entre autres attentes vues au paragraphe précédent. La moitié d'entre eux ont précisé la nature de cette formation, dans le cadre d'une question ouverte qui leur était proposée. Dans le tableau suivant, on pourra constater de nettes différences, de ce point de vue, selon les quatre générations étudiées.

Quelle formation ?	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Ensemble
Communication	41%	29%	22%	19%	25%
Droit	7%	5%	5%	13%	7%
Gestion	15%	21%	26%	27%	24%
Informatique	0%	4%	7%	15%	8%
Accompagnement de publics fragiles (logement, soutien psychologique, aide aux malades...)	30%	22%	23%	19%	22%
Autre (formation de formateurs, secourisme, langues étrangères...)	7%	20%	16%	7%	14%
Total réponses	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Assez logiquement, la plus jeune génération, sensible aux questions de communication qui s'avèrent désormais essentielles dans tous les domaines, est en grande demande sur ce thème : 41% des moins de 25 ans sont en attente de formation dans ce domaine, pour 25% de l'ensemble des répondants. Par ailleurs, du fait de leur manque d'expérience sur ces sujets si sensibles, les plus jeunes sont 30% à souhaiter une formation à l'accompagnement des publics fragiles.

A l'inverse, presque nés un clavier à la main, ils n'ont pas de véritables besoins dans le domaine de l'informatique, mais ils ne sont pas insensibles aux questions de gestion, avec une proportion de 15% d'entre eux exprimant une attente de formation dans ce domaine.

Les deux générations des 25 – 40 ans et des 40 – 60 ans répartissent leurs besoins de formation d'une manière assez équilibrée selon les différents domaines que nous avons groupés ici. Deux exceptions : l'informatique à laquelle ils se sont initiés, et les questions de droit, réservées à certaines fonctions et le plus souvent à des salariés lorsque les associations sont employeurs.

La génération des plus de 60 ans présente des attentes très particulières qui les distinguent des autres générations : d'abord ils découvrent de plus en plus les contraintes juridiques liées aux responsabilités de dirigeants qu'ils occupent le plus souvent, et sont donc significativement plus demandeurs de formation en la matière (13% contre 7% en moyenne). Ensuite, toujours en lien avec leurs responsabilités, et à l'évolution de plus en plus professionnelle des associations, ils sont particulièrement demandeurs en matière de gestion (27%). Enfin, pour ne pas se sentir trop dépassés en la matière, ils souhaiteraient se muscler un peu dans le domaine de l'informatique (15% de demandeurs, contre 8% en moyenne).

Cette première investigation a été préparée, en lien très étroit avec la sous-direction de la vie associative⁵, dans un objectif de repérage des principaux besoins en matière de formation, notamment pour imaginer à terme une sorte de référentiel des compétences bénévoles.

C – LES RETOURS ATTENDUS

Après avoir observé les attentes des bénévoles, très précisément dans le cadre de leur engagement et de l'action qu'ils mènent, voyons maintenant s'ils sont sensibles à certains signes de reconnaissance, en retour. C'est l'objet du tableau suivant.

Parmi les propositions suivantes, quelles sont celles qui vous touchent (ou vous toucheraient) le plus en signe de reconnaissance de votre action bénévole ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Total
Vous n'avez besoin d'aucune reconnaissance	24%	33%	37%	56%	39%
Des points retraite	22%	24%	26%	7%	20%
La reconnaissance des compétences professionnelles acquises dans le cadre de votre action bénévole	34%	28%	18%	3%	19%
Une reconnaissance de la part des élus politiques	14%	14%	17%	17%	16%
Les remerciements des adhérents et/ou des bénéficiaires	28%	18%	12%	10%	15%
La prise en compte des frais occasionnés	16%	12%	15%	13%	14%
Une reconnaissance et une valorisation de votre engagement dans vos autres activités : études, emploi, etc.	39%	19%	10%	1%	14%
La possibilité de voyager (action internationale)	20%	16%	10%	7%	12%
Etre entendu et écouté par vos interlocuteurs au sein de votre organisme	8%	8%	10%	11%	10%
Une prise en compte du temps que vous passez, dans les documents financiers de l'association	7%	9%	8%	7%	8%
Le fait que l'on évoque votre action dans le journal ou le site de l'association	8%	7%	5%	6%	6%
Un retour matériel (repas par exemple)	5%	5%	4%	3%	4%
Une médaille ou un diplôme	6%	7%	2%	2%	4%
Les cadeaux symboliques de la part des adhérents et/ou des bénéficiaires	8%	5%	2%	3%	4%
Un retour financier, sous une forme à définir	5%	5%	4%	3%	4%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Des bénévoles *bien dans leur association*, comme on l'a vu plus haut, mais aussi des bénévoles *bien dans leur tête...* en effet, près de 40% n'ont aucun besoin particulier de reconnaissance. Cette proportion monte même à 56% chez les plus de 60 ans. Il conviendra toutefois de vérifier si ces résultats ne s'expliquent pas, pour partie, par une certaine résignation.

Chez les plus jeunes, on constate toutefois que la proportion de ceux qui n'ont aucun besoin de reconnaissance n'est que de 24%. Les trois quarts, au contraire, sont en attente de signes de reconnaissance qu'il ne faudrait pas oublier.

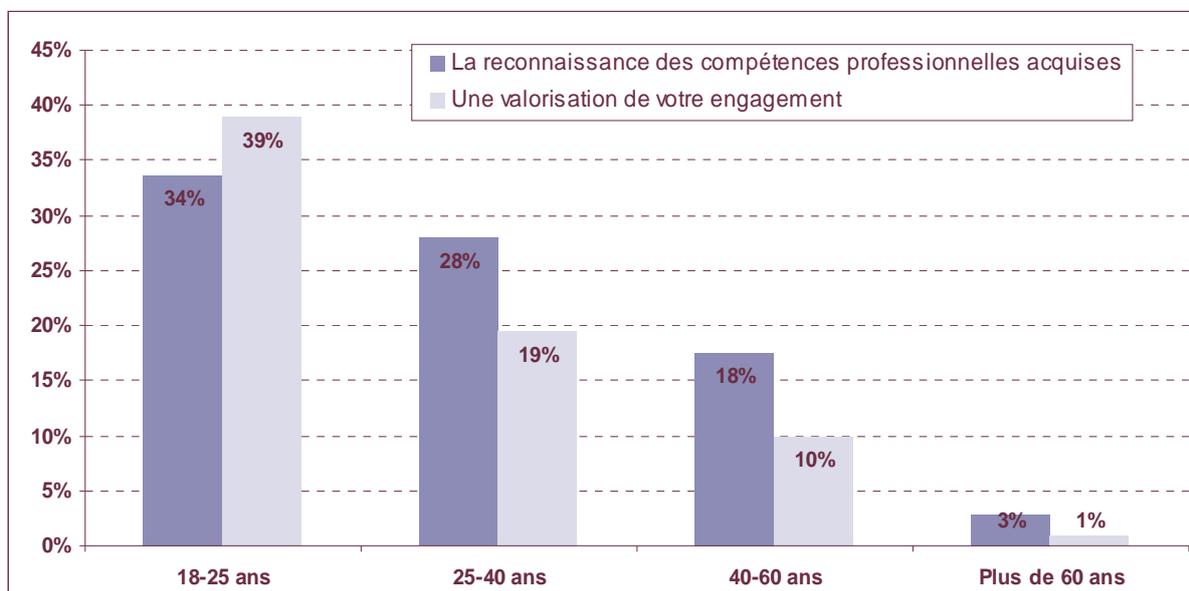
⁵ Notamment avec Sylvie BANOUN, sous directrice de la vie associative et de l'éducation populaire, Charles-Aymeric CAFFIN, chef du bureau du développement de la vie associative, du volontariat et du bénévolat, et Amandine HUBERT.

Nous n'avons écarté a priori aucune hypothèse, parmi les 14 propositions qui étaient faites aux bénévoles. Manifestement sous l'influence de certaines idées qui ont jadis circulé, un bénévole sur quatre a cité la notion de « *points retraite* », en reconnaissance de leurs années d'engagement.

Soyons clairs : non seulement un tel dispositif n'a aucune chance d'être mis en œuvre, mais il vient aussi à l'encontre de la définition même du bénévolat. De ce fait, il n'est pas utile d'entretenir illusions et confusions sur ce type de sujet.

Parmi les retours très attendus : la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'engagement bénévole. Plus d'un tiers des moins de 25 ans, 28% des 25 – 40 ans et 18% des 40 – 60 ans souhaitent ainsi ce qu'on appelle la *validation des acquis de l'expérience*, qui existe bel et bien, mais n'est pas encore assez connue, s'agissant de l'expérience acquise dans le cadre du bénévolat. Dans le même esprit, 39% des moins de 25 ans souhaiteraient une valorisation de leur engagement, notamment dans le cadre de leurs études.

Le graphique suivant met en évidence ce net décalage, de ce point de vue, selon les générations : on distinguera la notion de *reconnaissance des compétences professionnelles acquises dans le cadre du bénévolat*, c'est-à-dire les savoirs et les savoir-faire qu'un bénévole peut faire valoir directement auprès d'un employeur, et utilisable dans le métier visé. On observera aussi *la valorisation de l'engagement bénévole*. Elle permet à un employeur de mesurer ce qu'en termes de ressources humaines on nomme le *savoir être* d'une personne : tournée vers les autres, apte au travail collectif, ayant une bonne capacité d'adaptation et une grande ouverture d'esprit.

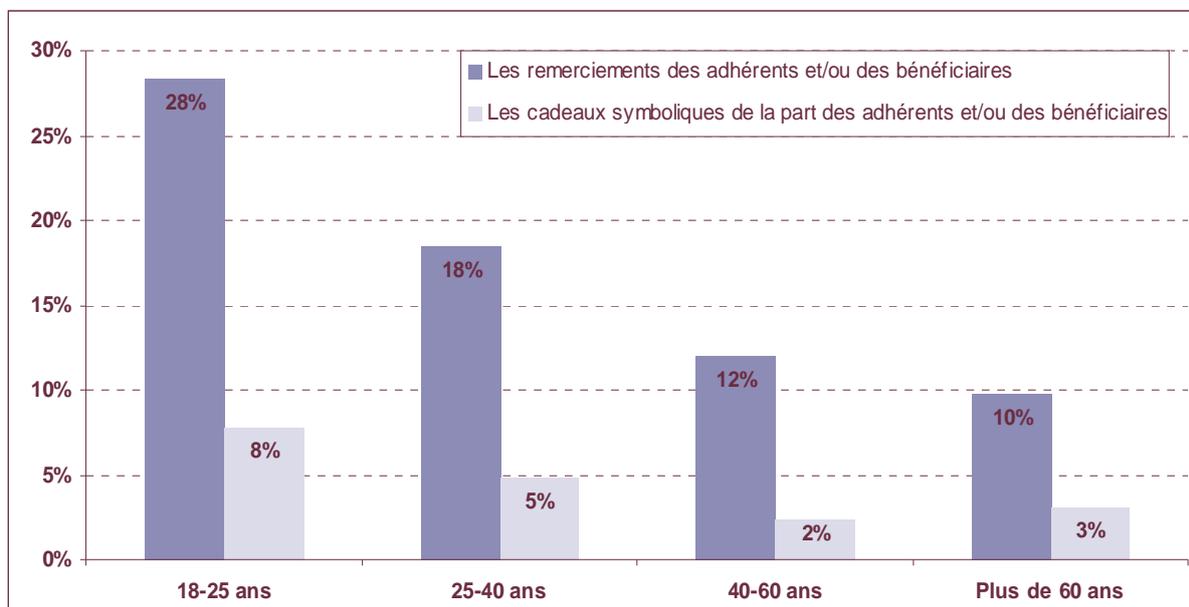


Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

On retrouve par ailleurs les signes de reconnaissance déjà exprimés dans le cadre des attentes des bénévoles pour bien vivre leurs engagements : d'abord une reconnaissance par les élus politiques (16%), ou encore les remerciements des adhérents ou des bénéficiaires (15%), une écoute meilleure au sein de l'association ensuite (10%), et enfin

une éventuelle prise en compte (valorisation) du temps bénévole dans les documents financiers de l'association (8%).

S'agissant des remerciements directs et des cadeaux symboliques de la part des adhérents et des bénéficiaires, les jeunes se distinguent nettement en se montrant beaucoup plus en attente que leurs aînés :



Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Les moins de 25 ans semblent en revanche un peu moins attentifs à une reconnaissance de la part des élus politiques (14% pour 16% en moyenne) et au sein même de leur association (8% pour 10% en moyenne).

Les autres signes de reconnaissance ne font pas recette, hormis la prise en compte des frais occasionnés (14%) et les opportunités de voyager, surtout pour les plus jeunes (20% des moins de 25 ans). Les bénévoles disent ne pas attendre de retours matériels en échange de leur engagement (repas, cadeaux ou rétribution). Et ceci est heureux, car la notion de gratuité est le fondement même de l'engagement bénévole.

5. LES MOMENTS DIFFICILES, ET COMMENT LES SURMONTER ?

A – DES SITUATIONS MAL VÉCUES ?

Les bénévoles désignent proportionnellement moins de types de situations mal vécues au fur et à mesure qu'ils avancent en âge : meilleure résistance aux difficultés, résignation ou fruit de l'expérience ? Inversement, de par les situations qu'ils mentionnent plus souvent que les autres, les jeunes montrent leur ambition et leur soif d'idéal, avec le risque d'être déçus ou de s'intégrer difficilement.

Existe-t-il des situations que vous avez mal vécues en tant que bénévole ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Un sentiment d'impuissance devant certaines situations	36%	28%	32%	37%	33%
Un ou des conflits avec d'autres bénévoles	18%	11%	11%	12%	12%
Le sentiment de ne pas disposer des compétences utiles	13%	11%	9%	9%	10%
Le sentiment de n'être pas assez encouragé dans votre action	11%	9%	9%	8%	9%
Un ou des conflits avec des dirigeants	7%	6%	9%	8%	8%
Un ou des conflits avec des adhérents ou des bénéficiaires	5%	5%	6%	4%	5%
Une sorte « d'entretien d'embauche », à l'arrivée comme bénévole	5%	5%	4%	3%	4%
Un ou des conflits avec des salariés	2%	4%	4%	5%	4%
Une mise à l'écart	5%	5%	4%	3%	4%
L'attente d'une session d'accueil avant d'être reçu comme bénévole	4%	5%	3%	2%	3%
Autres	15%	14%	12%	6%	11%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

C'est un sentiment d'impuissance devant certaines situations qui est le thème le plus souvent choisi (33%), un peu plus souvent chez les moins de 25 ans et les plus de 60 ans. Les conflits ne sont pas si fréquents : avec d'autres bénévoles (12%), mais tout de même dans une proportion plus forte de 18% chez les moins de 25 ans, avec des dirigeants (8%) ou avec des adhérents ou bénéficiaires (5%). Cela montre que l'intégration des jeunes bénévoles ne se fait pas toujours dans les meilleures conditions : il est impératif que les dirigeants des associations veillent à ce que chacun fasse un effort, à la fois pour accepter les différences, et pour en faire un atout.

Deux types de situations mal vécues correspondent à des bénévoles qui ne sont pas assez sûrs d'eux-mêmes, soit par manque des compétences utiles (13% chez les moins de 25 ans), soit par manque d'encouragement (11% des moins de 25 ans).

Les filtres mis en place par les associations ne sont pas mal vécus, qu'ils soient relatifs aux entretiens préalables (4%), ou à l'attente d'une session d'accueil (3%). De même, une faible proportion de bénévoles estime être – ou avoir été – mis à l'écart (4%).

B - VERS QUI SE TOURNER EN CAS DE BESOIN ?

Dans de telles situations difficiles, ou encore lorsque vous souhaitez disposer de conseils, ou d'informations, ou si vous souhaitez intervenir dans une autre association ou dans un autre secteur, vers quel point d'information ou centre de ressource vous tourneriez-vous ou vous êtes-vous tourné ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Total
L'association elle-même	56%	49%	38%	31%	42%
Internet	43%	40%	30%	23%	33%
Des amis ou des relations	32%	21%	18%	15%	20%
Le réseau auquel appartient l'association	13%	16%	18%	22%	18%
Un centre de France Bénévolat	7%	12%	11%	13%	11%
Une « maison des associations »	4%	8%	11%	9%	9%
La mairie	3%	9%	10%	8%	8%
Un « Centre régional d'information des bénévoles » (CRIB)	5%	7%	6%	4%	6%
Les services de l'Etat	3%	5%	6%	5%	5%
Un service du conseil général ou du conseil régional	2%	5%	5%	6%	5%
Vous n'en avez aucune idée	8%	11%	11%	12%	11%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010

Lorsque les bénévoles souhaitent des conseils, ils se tournent tout particulièrement vers l'association dans laquelle ils se trouvent (42%), en corrélation avec leur jeune âge, ou dans le réseau auquel elle appartient (18%), en corrélation avec leur ancienneté.

Ils utilisent également les ressources d'Internet (33%) et se tournent vers leurs amis (20%), d'autant plus qu'ils sont jeunes. Par ailleurs, le réseau de France Bénévolat constitue une ressource pour 11% des bénévoles et celui des maisons des associations pour 9%. Les Centres régionaux d'information des bénévoles, plus particulièrement tournés vers le sport, sont à la fois moins connus et moins fréquentés (6%).

Enfin, les mairies (8%), les services de l'Etat (5%) et les services des Conseils généraux ou régionaux (5%) ne sont consultés que sur des questions très précises, et plus particulièrement par les dirigeants⁶.

En revanche, ils le sont beaucoup moins de la part de la plus jeune génération qui préfère se tourner vers son environnement immédiat : l'association (56%), Internet (43%) ou encore les amis ou les relations (32%). Est-ce par manque de connaissance de ces institutions, qu'il s'agisse des services de l'Etat ou des collectivités ou qu'il s'agisse des réseaux associatifs ? Est-ce aussi par un certain désintérêt, voire une certaine méfiance, pour ce qui est « *institutionnel* » ?

6- FREINS ET MOTEURS DE L'ENGAGEMENT

A - LES FREINS A L'ENGAGEMENT BENEVOLE

Rappelons que nous avons posé la question suivante aux bénévoles eux-mêmes : il ne s'agit donc pas de savoir ce qui peut empêcher le premier engagement bénévole⁷ puisqu'il s'est déjà produit. Il s'agit bien ici de mesurer les raisons qui peuvent conduire un bénévole à ralentir, voire à cesser son action.

Parmi les facteurs suivants, quels sont ceux qui limitent (ou pourraient limiter demain) votre engagement bénévole ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Total
Le manque de temps	83%	75%	60%	32%	60%
L'usure ou une certaine lassitude	30%	27%	35%	47%	35%
La pression de votre entourage (famille, amis...)	13%	11%	14%	14%	13%
Le manque de résultats en dépit du temps passé	9%	11%	12%	10%	11%
Le manque de compétences	11%	10%	10%	9%	10%
Le « décalage » avec votre expérience professionnelle et personnelle	8%	5%	5%	6%	6%
Que l'association vous demande de limiter cet engagement	8%	8%	5%	5%	6%
Que l'association vous demande d'exercer plus de responsabilités	6%	4%	7%	7%	6%
La difficulté de surmonter votre déception par rapport à vos attentes	6%	7%	5%	7%	6%
Le manque de reconnaissance des adhérents et/ou des bénéficiaires	8%	5%	5%	4%	5%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

⁶ C'est ce qu'il ressort des résultats de l'enquête analysés selon le critère des responsabilités ou non exercées par les bénévoles interrogés.

⁷ Ce sujet mérite une enquête auprès des Français sur ce point, et tout particulièrement auprès de ceux qui ne se sont pas encore engagés.

Personne ne sera étonné de voir arriver en tête *le manque de temps*, parmi les freins à l'engagement bénévole. Personne ne sera non plus étonné de voir que l'influence de ce facteur chute un peu à partir de 40 ans, peut-être en lien avec une moindre pression professionnelle et une configuration familiale qui évolue avec le départ progressif des enfants, et très fortement après 60 ans.

En revanche, on n'avait jamais mesuré de cette manière *l'usure et une certaine lassitude* qui, elle, progresse au fur et à mesure des années, pour concerner – potentiellement – 35% des bénévoles de 40 à 60 ans et près de la moitié (47%) des bénévoles de plus de 60 ans. On s'attardera un instant sur la proportion de 30% des moins de 25 ans qui mentionnent ce facteur comme un frein potentiel à leur engagement : certes, une personne de 25 ans peut avoir déjà de nombreuses années d'ancienneté en qualité de bénévole⁸, mais il est préoccupant de noter que près d'un tiers parlent déjà d'usure et de lassitude... Espérons qu'ils se projettent dans un avenir assez lointain et qu'ils s'appuient en fait sur ce qu'ils entendent, de la part des bénévoles aînés.

N'écartons pas non plus, une sorte de dépit vécue par les plus jeunes face au manque de temps lié à la priorité professionnelle qu'ils se donnent, et parfois de la déception de ne pas pouvoir tout faire.

Loin derrière l'usure, *la pression de l'entourage* semble jouer un rôle marginal (13%), de même que le découragement devant *le manque de résultats en dépit du temps passé* (11%).

Le premier bilan des résultats face à cette question inédite est tout de même très positif : le frein le plus largement cité (manque de temps) est objectif – peut-être un peu alibi pour certains – et ne marque pas un rejet du bénévolat. Il montre qu'il est urgent de développer les formes d'engagement plus souples et moins chronophages que nous avons décrites par ailleurs.

B- LES MOTEURS DE L'ENGAGEMENT...

Question importante pour éclairer les dirigeants des associations : quels sont les facteurs qui pourraient dynamiser plus encore le bénévolat, et encourager les personnes déjà engagées à donner plus de temps ?

Parmi les facteurs suivants, quels sont ceux qui vous encourageraient à donner plus de temps ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	+ de 60 ans	Total
Une plus grande disponibilité par rapport à votre emploi du temps	66%	65%	55%	26%	52%
Une situation exceptionnelle (catastrophes naturelles, difficultés sociales)	38%	25%	23%	26%	26%
Plus de convivialité au sein de l'association	19%	13%	15%	11%	14%
L'attribution de responsabilités plus importantes	23%	13%	10%	9%	12%
Plus de reconnaissance de votre engagement en dehors de l'association	14%	11%	11%	8%	11%
Une plus grande reconnaissance au sein votre association	11%	10%	6%	7%	8%
Une plus grande reconnaissance des adhérents et/ou des bénéficiaires	9%	5%	6%	5%	6%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

⁸ Ce que nous avons montré dans *La France bénévole* 2008.

Il n'est pas étonnant de voir l'impact du facteur temps : les deux tiers des bénévoles de moins de 40 ans indiquent qu'ils pourraient s'engager davantage si leur disponibilité leur permettait. Il s'agit-là d'un signe très encourageant, montrant que l'on vit bien son bénévolat : la preuve, on en ferait davantage si l'on n'était pas limité par le temps disponible.

Pour les autres facteurs qui pourraient encourager les bénévoles à donner plus de temps, ce sont les moins de 25 ans qui se montrent plus volontaires, si une situation exceptionnelle intervient (38%), si on leur confie plus de responsabilités (23%), ou qui sont plus exigeants que les autres, en termes de convivialité au sein de l'association (19%), en termes de reconnaissance en dehors de l'association (14%) ou en son sein (11%).

Ce sont là autant de signaux particulièrement utiles, en direction des responsables des associations.

C - LA CRISE ECONOMIQUE : A LA FOIS FREIN ET MOTEUR ?

Certes, par certains côtés, les moments tendus que traversent nos concitoyens les contraignent parfois à faire des choix, notamment pour ceux qui sont parmi les bénévoles les plus modestes, notamment pour des raisons financières. Mais, par d'autres côtés, la solidarité des plus généreux s'exprime d'autant plus que les besoins des plus démunis sont importants. Et de ce point de vue, les résultats qui vont suivre montrent ces effets de relance.

Quels éventuels effets la crise a-t-elle pu avoir sur votre activité bénévole dernièrement ?
Plusieurs réponses possibles

	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Elle n'a pas eu d'influence sur votre engagement	67%	60%	61%	69%	64%
Elle vous a encouragé à intervenir davantage en raison des besoins accrus	11%	12%	14%	16%	13%
Elle vous a décidé à vous investir pour venir en aide aux personnes en difficulté	8%	8%	10%	10%	9%
Votre temps de travail ayant été réduit, vous avez disposé de plus de temps pour vous engager	4%	4%	3%	0%	3%
Elle vous a encouragé à faire du bénévolat pour « compléter votre CV »	5%	5%	1%	0%	3%
Sous total des réponses liées aux facteurs d'encouragement	29%	29%	28%	27%	28%
Elle a freiné votre activité bénévole pour des raisons financières (frais de déplacements, frais de garde d'enfants)	10%	11%	9%	4%	8%
Elle a freiné votre activité bénévole car vous vous êtes plutôt consacré à des personnes de votre entourage en difficulté	3%	3%	3%	3%	3%
Elle vous a freiné car vous vous êtes consacré à votre emploi (pour éviter de le perdre)	5%	10%	6%	0%	6%
Sous total des réponses liées aux freins	18%	24%	18%	7%	17%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

La crise n'a pas eu d'influence pour près des deux tiers des bénévoles, en moyenne, un peu plus avant 25 ans et après 60 ans. Elle a constitué un facteur d'encouragement pour un peu moins de 30% d'entre eux : notamment pour compléter le CV (5%) chez les moins de 40 ans, et notamment pour répondre aux besoins accrus (16%) et aider les personnes en difficulté (10%) chez les plus de 60 ans.

Un bénévole de moins de 40 ans sur dix indique que son action bénévole a été freinée pour des raisons financières, notamment en lien avec les frais de déplacements ou avec les frais de garde d'enfant occasionnés. Et ce sont les 25 - 40 ans qui sont proportionnellement les plus nombreux (10%) à indiquer avoir un peu réduit leur engagement bénévole pour mieux se consacrer à leur emploi, à un moment décisif de leur vie professionnelle.

Le repli vers des proches a marginalement joué (3%), et d'une manière identique, quelle que soit la génération.

7. AU BILAN... CE QUE VOUS APPORTE LE BENEVOLAT ?

Pour bien cerner ce que ressentent les bénévoles, et en complément des questions relatives à leurs motivations, et aux satisfactions et déceptions qu'ils éprouvent, nous avons posé une question venant comme une sorte de bilan : en somme, que vous apporte votre engagement bénévole ? C'est ce qui a permis à 7% des moins de 40 ans d'indiquer qu'il leur a permis de rencontrer leur conjoint ou compagnon...

Que vous apporte, ou que vous a apporté, votre activité bénévole ?

Réponses en % - Plusieurs réponses possibles	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Le sentiment d'être utile	78%	67%	72%	78%	73%
Un épanouissement personnel	75%	64%	60%	56%	62%
Des rencontres et des amitiés fortes	67%	63%	58%	54%	60%
Une ouverture d'esprit vers des domaines différents	51%	39%	38%	44%	42%
Le sentiment d'être à votre place en tant que citoyen en partageant votre temps et vos compétences	39%	39%	40%	42%	40%
Des atouts pour progresser dans votre carrière	27%	16%	6%	0%	10%
Une reconnaissance sociale	9%	10%	10%	7%	9%
Des atouts pour trouver un emploi	20%	15%	4%	0%	8%
Une plus grande reconnaissance de la part de votre entourage	7%	6%	4%	3%	5%
La rencontre avec votre conjoint ou votre compagnon	7%	7%	3%	1%	4%
Autre	5%	4%	4%	2%	4%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Les plus jeunes mentionnent significativement plus de thèmes (près de quatre en moyenne) – enthousiasme des débuts qui fait plaisir – pendant que les plus anciens se limitent à un peu moins de trois choix en moyenne.

On retrouve aux deux premières places les thèmes qui figuraient déjà dans cet ordre, concernant les motivations qui ont été présentées dans un chapitre précédent : ici, le sentiment d'être utile (73%), en tant qu'apport du bénévolat, correspond bien à la raison première d'engagement (être utile : 76%). Cette motivation est donc largement satisfaite.

L'épanouissement personnel que l'on a trouvé dans le bénévolat (62%), est même cité plus souvent ici comme apport que comme une motivation que l'on exprimait lors de l'engagement initial (48%). Et il est très intéressant de comparer cet écart en fonction des générations.

De la motivation initiale au bilan

Réponses en %	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Souhait d'être utile à la société, agir pour les autres - motivation	81%	72%	74%	79%	76%
Le sentiment d'être utile - apport constaté	78%	67%	72%	78%	73%
Un épanouissement personnel - motivation initiale	60%	51%	49%	36%	48%
Un épanouissement personnel - apport constaté	75%	64%	60%	56%	62%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010. Lecture : être utile à la société est cité par 81% des 18-25 ans comme une motivation de leur engagement et par 78% d'entre eux comme un des fruits de leur engagement (apport constaté).

S'agissant du souhait d'être utile, des différences faibles apparaissent chez les moins de 40 ans, en lien avec quelques déceptions parce qu'on aurait sans doute voulu faire plus. Mais au bilan, les bénévoles vivent très précisément ce qu'ils souhaitaient vivre dans leur engagement.

S'agissant de la notion d'épanouissement personnel, nous sommes heureusement surpris – et un peu rassurés – en voyant qu'en fait, on connaît proportionnellement plus de satisfactions que l'on en attendait : c'est ainsi que 36% seulement des bénévoles de plus de 60 ans mentionnent ce thème comme l'une de leurs motivations initiales, alors qu'ils sont 56% à le mentionner comme un réel apport. Cette différence est également importante (15 points environ) chez les moins de 40 ans.

Ce constat nous semble majeur et permet de corriger délibérément certaines idées reçues beaucoup trop répandues au sein des associations, notamment dans celles qui ont tout particulièrement des objectifs d'entraide : il ne faut pas – il ne faut plus – passer sous silence cette notion d'épanouissement personnel car elle est manifestement une composante irremplaçable de l'action bénévole.

Lorsque l'on est jeune et que l'on s'engage par enthousiasme, lorsque l'on est moins jeune et que l'on s'engage pour servir, il est courant de s'oublier soi-même, en allant parfois jusqu'à des attitudes sacrificielles : il s'agit-là d'une profonde erreur si l'on reste sur cette perspective que l'engagement lui-même se charge de corriger, comme on vient de le voir.

Nous en retenons une leçon majeure, à l'intention de celles et ceux que l'on veut encourager à s'engager, y compris dans les missions qui peuvent paraître a priori les plus difficiles : les associations souhaitant recruter des bénévoles doivent particulièrement insister sur cette dimension essentielle du bénévolat.

Et si nous souhaitons insister sur le sujet, c'est bien parce qu'il est presque tabou par certains côtés : en effet, cet épanouissement personnel est assez bien reconnu comme *une motivation d'engagement* (48%), moins reconnu comme *une satisfaction* (34%), comme si cela pouvait être presque honteux, et il se retrouve légitimé fort heureusement, comme *un apport* (62%).

L'épanouissement personnel : motivation, satisfaction et apport

Réponses en %	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Un épanouissement personnel - motivation initiale	60%	51%	49%	36%	48%
L'épanouissement personnel - satisfactions	45%	40%	33%	22%	34%
Un épanouissement personnel - apport constaté	75%	64%	60%	56%	62%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010. Lecture : l'épanouissement personnel est cité par 60% des 18-25 ans comme une motivation de leur engagement, par 45% d'entre eux comme une satisfaction, et par 75% d'entre eux comme un des fruits de leur engagement (apport constaté).

Toutes les générations adoptent le même comportement, de relative réserve pour dire que l'épanouissement est une motivation première, et de plus grande réserve encore, pour oser ranger ce thème parmi les satisfactions. Mais ce sont les plus de 60 ans qui se montrent les plus prudents de ce point de vue, et il faut attendre leur dernier mot, relatif à ce que le bénévolat leur a apporté, pour qu'ils se lâchent un peu, avec une belle proportion de 56% reconnaissant qu'ils se sont personnellement épanouis dans leur engagement. Et c'est très bien comme cela.

Après le sentiment d'être utile et l'épanouissement personnel, suivent trois items repris ci-dessous qui traduisent l'intérêt de l'engagement bénévole pour une ouverture et un bon positionnement dans la société.

Que vous apporte, ou que vous a apporté, votre activité bénévole ?

Réponses en %	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Des rencontres et des amitiés fortes	67%	63%	58%	54%	60%
Une ouverture d'esprit vers des domaines différents	51%	39%	38%	44%	42%
Le sentiment d'être à votre place en tant que citoyen en partageant votre temps et vos compétences	39%	39%	40%	42%	40%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Les rencontres et les amitiés fortes que l'on a nouées dans le cadre du bénévolat sont citées par 60% des répondants, d'autant plus qu'ils sont jeunes (67% des moins de 25 ans). Il s'agit ici d'une caractéristique importante du secteur associatif, en matière de lien social. Une ouverture d'esprit vers des domaines différents est un apport particulièrement constaté par les moins de 25 ans (51% des répondants), et aussi par les plus de 60 ans (44%) qui découvrent, à la fin de leur vie professionnelle, des domaines nouveaux dans le cadre associatif ; le sentiment d'être à sa place en tant que citoyen est également un apport du bénévolat constaté par 40% des répondants, sans différence significative selon les générations.

L'extrait ci-dessous reprend les autres apports du bénévolat :

Que vous apporte, ou que vous a apporté, votre activité bénévole ?

Réponses en %	18-25 ans	25-40 ans	40-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Des atouts pour progresser dans votre carrière	27%	16%	6%	0%	10%
Une reconnaissance sociale	9%	10%	10%	7%	9%
Des atouts pour trouver un emploi	20%	15%	4%	0%	8%
Une plus grande reconnaissance de la part de votre entourage	7%	6%	4%	3%	5%
La rencontre avec votre conjoint ou votre compagnon	7%	7%	3%	1%	4%
Autre	5%	4%	4%	2%	4%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Février - mars 2010.

Les moins de 40 ans signalent des atouts pour progresser dans leur carrière (27% des moins de 25 ans et 16% des 25 - 40 ans), et même des atouts pour trouver un emploi (20% des moins de 25 ans et 15% des 25 - 40 ans). Cela montre que les nouvelles générations de bénévoles n'hésitent plus à mettre en avant leur engagement bénévole, que ce soit dans le cadre de leur CV, que ce soit lors de leurs entretiens d'embauche ou dans leurs relations avec leur hiérarchie.

Sans oublier les dispositifs de valorisation des acquis de l'expérience bénévole qui méritent d'être mieux connus⁹, comme nous l'avons montré dans une enquête antérieure.

EN FAIT, UNE NOUVELLE GENERATION DE BENEVOLES ?

Au fil de cette présentation, le lecteur aura remarqué les caractéristiques propres aux bénévoles de 18 à 25 ans : elles tranchent parfois avec certaines idées reçues, elles traduisent tout à la fois la marque des premiers pas, souvent très enthousiastes, la passion et la spontanéité de cette génération. Pour autant elles peuvent également nous laisser deviner l'évolution du bénévolat de demain.

Ils sont plus particulièrement mobilisables dans des circonstances exceptionnelles, n'hésitent pas à parler de leur engagement bénévole autour d'eux, et sont délibérément engagés dans des démarches solidaires, via les réseaux sociaux.

Ils sont demandeurs de responsabilités, comme dans la vie sociale en général, ils sont ambitieux, en recherche de compétences, et souhaitent pouvoir mesurer le fruit de leurs efforts. Pour cela, ils n'hésitent pas à demander qu'on leur apporte conseils et formation.

Ils sont globalement satisfaits de leur engagement, conscients de tous les apports qu'il leur procure, ils ont le sentiment d'être utiles, de s'épanouir à titre personnel. Ils sont très sensibles aux rencontres qu'ils font¹⁰, aux amitiés qu'ils nouent dans les associations, et à l'ouverture vers des horizons différents.

Mais ils sont aussi en attente de reconnaissance de la part des dirigeants, et peut-être plus encore de la part des adhérents ou des bénéficiaires. Ils comptent beaucoup sur leur engagement bénévole pour leur permettre d'acquérir des compétences utiles également pour leur vie professionnelle.

Ils ressentent parfois une certaine difficulté à faire leur place au sein des associations, et c'est sans doute pour cela que nous avons constaté qu'ils vont plus volontiers dans les petites structures, moins hiérarchisées, et dans lesquelles ils se sentent plus à l'aise.

Les responsables associatifs, désireux d'attirer, puis de fidéliser de jeunes bénévoles, pourront ainsi prendre connaissance des stratégies de recherche, puis d'accueil et d'accompagnement à mettre en place, s'ils veulent réussir dans cette voie.



⁹ www.recherches-solidarites.org Rubrique Enquête – Les cahiers de BOB – Valoriser le bénévolat – Juillet 2009.

¹⁰ 7% d'entre eux ont rencontré leur compagne ou leur compagnon dans le cadre du bénévolat.

CHAPITRE 2 : LES RYTHMES ET LES TEMPS D'ENGAGEMENT BENEVOLE

Donner de son temps gratuitement, au sein d'une association ou bien en lien avec une autre forme d'organisation, constitue une démarche qui peut considérablement varier, selon les objectifs que l'on se fixe, selon sa disponibilité, et selon la nature de l'action que l'on mène. Il n'est donc pas question de construire la moindre hiérarchie qui supposerait un jugement de valeur, entre les différentes personnes concernées.

Pour autant, il est nécessaire de les distinguer objectivement, si l'on veut décrire leurs comportements, d'une part, et si l'on veut prendre en compte leurs opinions respectives, d'autre part. C'est la raison pour laquelle nous proposons la définition – soumise au débat naturellement – de quatre types d'engagements bénévoles, en fonction de trois critères principaux : l'appui sur une fonction précise, la durée moyenne de l'engagement et son rythme.

1. DEFINITIONS DES QUATRE TYPES D'ENGAGEMENT

Par construction, nous distinguerons l'engagement bénévole selon quatre types, au regard de la mission exercée, du temps passé et du rythme de cet engagement :

1 - **L'ENGAGEMENT BENEVOLE REGULIER**, correspondant à une fonction précise au sein d'une association, quel que soit le temps passé, mais avec une participation tout au long de l'année selon l'activité de l'association.

Il s'agit là d'une forme d'engagement à la fois très classique et très répandue : les associations s'appuient principalement sur ces personnes qui assument des fonctions de direction (au sein des conseils d'administration et des bureaux des associations), des fonctions d'accueil et d'animation, ou encore des fonctions administratives.

Pour l'INSEE, dernière enquête réalisée auprès des Français sur le sujet en 2002¹¹, la proportion de ceux qui agissent ainsi régulièrement se situerait aux environs de 10,5 %.

2 - **L'ENGAGEMENT BENEVOLE OCCASIONNEL**, correspondant soit à la disponibilité de l'intéressé, soit aux besoins de l'association. Cette démarche n'est pas nécessairement liée à une fonction précise et constante.

Très utiles au fonctionnement des associations, pas moins faciles à trouver que les précédents, selon l'opinion des responsables associatifs (Enquête ORA juin 2006), ces personnes agissent généralement en lien avec des bénévoles réguliers et peuvent être sollicités en fonction des temps forts de la vie de chaque association.

Selon l'INSEE, il y aurait environ 15,5 % de Français engagés dans ce type de démarche en 2002¹².

¹¹ Un projet de nouvelle enquête nationale, destinée à actualiser ces données devenues très anciennes, est actuellement élaboré par l'association France Bénévolat, en lien avec Recherches & Solidarités.

¹² INSEE première n° 946 – Février 2004.

3 - L'ENGAGEMENT BENEVOLE INTERMITTENT – de la part de quelqu'un qui souhaite s'investir en fonction de son parcours de vie, de ses caractéristiques familiales et professionnelles. Pendant ses temps d'engagement, ce bénévole peut agir régulièrement ou occasionnellement (ou ponctuellement).

Cette intermittence se mesure sur des rythmes longs : ainsi, un bénévole peut interrompre son engagement pendant plusieurs années, notamment en fonction de ses impératifs professionnels, lors de l'arrivée d'enfants dans le foyer, ou encore à la suite d'un changement de résidence. Elle peut aussi se construire pour préserver des « respirations » personnelles que certains jugent nécessaires, après un engagement bénévole particulièrement lourd, ou encore après avoir éprouvé une déception.

Nous avons identifié ces bénévoles dans la première vague d'enquête auprès des bénévoles, recueilli leurs motivations et observé les principales caractéristiques de leur comportement.¹³

4 – La *mission bénévole*, exercée par quelqu'un qui souhaite mettre des compétences particulières au service d'un projet très précis – et généralement limité dans le temps – que lui propose une association. Nous appellerons cette démarche **BENEVOLAT D'EXPERTISE**, par convention.

Cette forme d'engagement est encore très peu répandue, à la fois dans la mesure où les responsables des associations n'en ont pas encore véritablement la culture et n'ont pas encore mesuré son intérêt, et aussi parce que les acteurs potentiels ignorent généralement son existence.

Un chapitre entier sera consacré à cette forme d'engagement, tant il est nécessaire d'en assurer la promotion : elle peut être mise en œuvre en direction de personnes aujourd'hui moins concernées que les autres par le bénévolat, soit parce qu'elles sont très peu disponibles, soit parce qu'elles sont très peu mobiles. Et l'on verra que sous réserve d'un accompagnement adapté, elles constituent un vivier précieux pour les associations, tout en accédant elles-mêmes à cet épanouissement personnel que procure l'engagement bénévole.

2. BENEVOLES REGULIERS ET BENEVOLES OCCASIONNELS

En insistant bien sur le fait que nous ne portons en aucun cas un jugement de valeur, mais en réaffirmant que nous avons bien affaire à deux types différents d'engagement, nous allons dresser les principales caractéristiques des bénévoles dits réguliers, d'une part, et des bénévoles dits occasionnels, d'autre part.

Nous partons d'une base de référence de près de 10.000 personnes engagées bénévolement, et se déclarant elles-mêmes dans l'une ou l'autre des deux catégories, selon les définitions que nous leur avons proposées : un bénévole régulier est quelqu'un qui agit selon une fonction précise, quelle que soit la durée de son engagement, mais tout au long de l'année selon l'activité de l'association ; un bénévole occasionnel intervient en fonction de sa disponibilité et/ou en fonction des besoins de l'association.

¹³ La France bénévole – Editions 2008 et 2009.

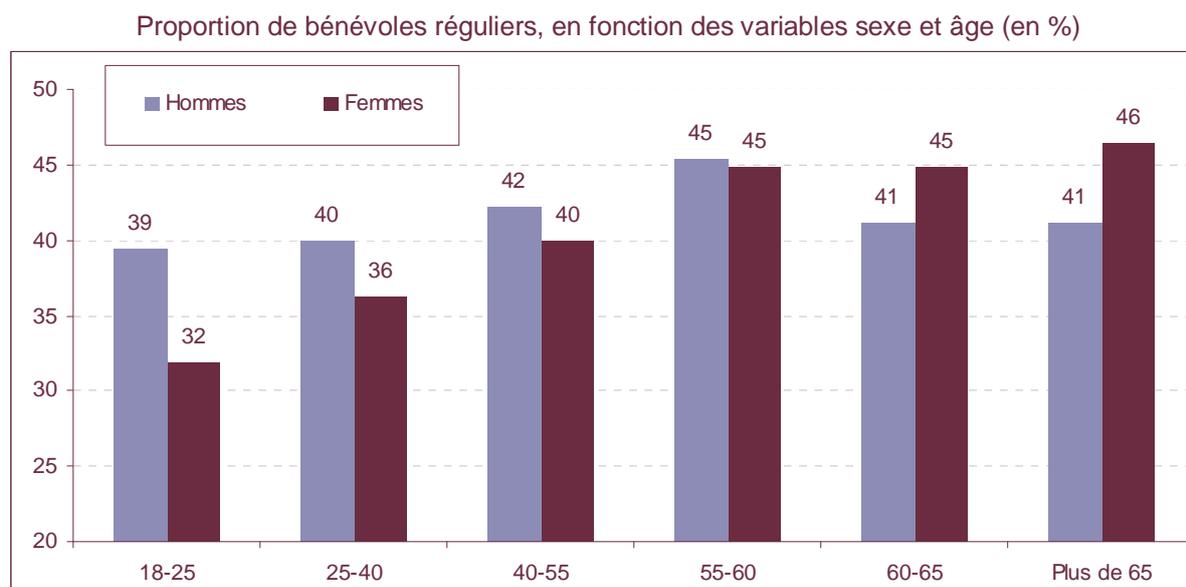
Rappelons que parmi les Français, selon l'INSEE, on compterait 10,5% de bénévoles dits réguliers et 15,5% de bénévoles occasionnels. Cela à grand trait, car une même personne peut à la fois intervenir régulièrement dans une association et occasionnellement dans une ou plusieurs autres.

Le repère principal, quant à la distribution des personnes engagées bénévolement, demeure donc à ce jour le constat effectué par l'INSEE en 2002¹⁴ : environ 26% des Français ont une activité bénévole, et parmi eux, 40%, approximativement, ont une activité régulière et 60% un engagement occasionnel.

C'est donc à partir de cette répartition générale de 40% de bénévoles réguliers, que nous allons raisonner, et nous allons observer, dans un premier temps, comment elle varie en fonction de différents critères. Le lecteur pourra à tout moment, par différence, en déduire comment varie la proportion générale de 60% de bénévoles occasionnels.

A - SELON LE SEXE ET L'ÂGE :

Si globalement la différence n'est pas significative entre les femmes (39%) et les hommes (41%) quant à la proportion de bénévoles réguliers, rapportée à l'ensemble des bénévoles du même sexe, il n'en va pas de même lorsque l'on croise la variable sexe et la variable âge.



Source : Enquête BOB 2008 et 2009. Lecture : Parmi tous les hommes bénévoles de 18 à 25 ans, 39% ont un engagement régulier. Il y a donc, par différence, 61% de bénévoles hommes occasionnels.

La répartition entre bénévoles réguliers et bénévoles occasionnels est clairement en faveur des seconds, pour ce qui concerne les plus jeunes (18-25 ans). Parmi les bénévoles de cette tranche d'âge, environ 35% ont un engagement régulier, avec une nette différence entre les jeunes hommes (39%) et les jeunes femmes (32%).

La proportion des bénévoles réguliers augmente régulièrement, au fil des générations, pour se situer aux alentours de 43% à partir de 60 ans.

¹⁴ INSEE première n° 946 - Février 2004.

A la lecture de ces résultats détaillés, établis à partir d'une base de référence de près de 10.000 bénévoles, la surprise vient de la comparaison entre les deux courbes respectivement consacrées à la proportion des hommes engagés régulièrement, qui connaît son point culminant entre 55 et 60 ans (45%), puis se replie nettement au-delà (41%), et celle des femmes engagées régulièrement, qui évolue de manière constante à la hausse, pour atteindre la même proportion que celle des hommes, entre 55 et 60 ans, mais sans faiblir ensuite, au-delà de 60 ans.

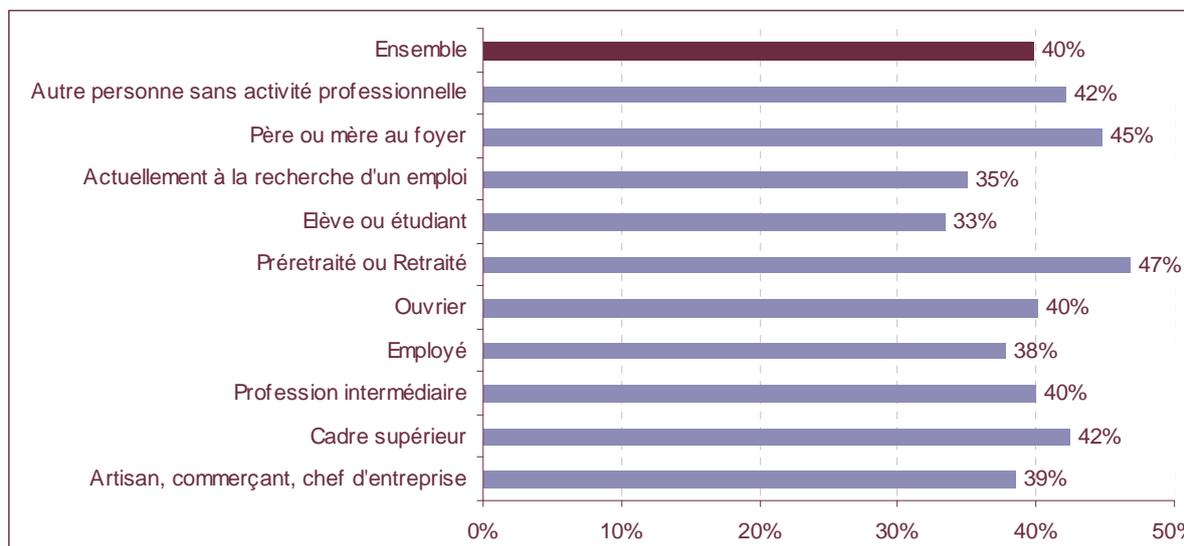
Certes, cette proportion de femmes engagées régulièrement s'applique à un nombre total de bénévoles proportionnellement un peu plus faible que celui des hommes, par rapport à l'ensemble des Français (22% de femmes pour 30% des hommes).

Pour autant, il faut signaler que les femmes semblent dégager plus de temps en faveur du bénévolat à partir de 55 ans. Ainsi, les débuts sont parfois timides : peut-être liés à un accueil un peu moins enthousiaste de la part des associations pour encourager les jeunes femmes vers un engagement régulier (en lien avec les responsabilités). Ces débuts sont aussi contrariés car elles sont fortement sollicitées par des responsabilités familiales, souvent en complément d'activités professionnelles. Et le plein exercice du bénévolat se ressent après l'âge de 55 ans.

B - SELON LA FORMATION ET L'ACTIVITE DES BENEVOLES :

Le graphique suivant montre qu'il existe de fortes différences, quant à la proportion des bénévoles réguliers, rapportée à l'ensemble des bénévoles d'une même catégorie socioprofessionnelle.

Proportion de bénévoles réguliers, en fonction de la catégorie socioprofessionnelle (en %)



Source : Enquête BOB 2008 et 2009. Lecture : Parmi tous les bénévoles, cadres supérieurs, 42% déclarent un engagement régulier. La proportion des bénévoles occasionnels est de 58%, par différence, pour ces mêmes cadres supérieurs.

La proportion des bénévoles réguliers, rapportée à l'ensemble des bénévoles d'une catégorie socioprofessionnelle donnée, dépend tout à la fois de la disponibilité des personnes concernées, et de la place que chacun aura su ou aura pu trouver au sein d'une association.

C'est ainsi que les personnes au foyer (45%) et les personnes retraitées (47%), présentent le plus fort taux d'engagement régulier, la disponibilité jouant ici un rôle majeur. Pour autant, les élèves ou étudiants (33%), bien que relativement disponibles, n'ont pas encore trouvé – compte tenu de leur âge et sans doute du fait qu'on ne les leur a pas encore donnés – une place et un rôle dans une association qui justifie un engagement régulier. On ajoutera la plus forte mobilité des étudiants pour expliquer ce résultat.

Par ailleurs, même si les associations savent depuis longtemps accueillir et intégrer toutes les bonnes volontés, quel que soit le savoir-faire de chacun, la formation initiale joue un rôle favorable dans la démarche d'intégration, notamment dans des fonctions de direction et d'animation dans les associations qui impliquent un engagement régulier. Il n'est donc pas étonnant de constater une corrélation entre le niveau de formation et la proportion des bénévoles qui présentent un engagement régulier.

Le tableau suivant part des résultats de nos enquêtes, répartissant les bénévoles en fonction de leur engagement – régulier ou occasionnel – et de leur niveau de formation. Il permet ensuite de rapporter ces résultats à l'ensemble des Français, grâce aux résultats de l'enquête INSEE 2002.

Niveau de formation	Bénévoles parmi les Français (1)			Répartition des bénévoles (2)		
	Réguliers	Occasionnels	Ensemble	Réguliers	Occasionnels	Ensemble
Enseignement supérieur	14,8%	21,2%	36%	41%	59%	100%
Baccalauréat - BTS	12,8%	19,2%	32%	40%	60%	100%
BEPC BEP	10,0%	15,0%	25%	40%	60%	100%
Pas de diplôme	5,3%	8,7%	14%	38%	62%	100%
Ensemble	10,5%	15,5%	26%	40%	60%	100%

Sources : Enquête INSEE 2002 (1) et Enquête BOB 2008 et 2009 (2). Lecture : Sur 100 Français ayant un niveau de formation d'enseignement supérieur, 14,8% ont un engagement régulier et 21,2% un engagement occasionnel. Au sein de la seule population des bénévoles, les proportions sont respectivement de 41% et 59%.

Cette approche croisée inédite permet de faire plusieurs constats, utiles aux responsables associatifs : il existe une certaine corrélation entre le niveau de formation et la propension des personnes à s'engager bénévolement, depuis la proportion de 14% chez ceux qui n'ont pas de diplôme jusqu'à celle de 36%, chez ceux qui disposent d'un diplôme d'enseignement supérieur. Soyons toutefois prudents : dans nos enquêtes auprès des bénévoles, nous avons observé des différences beaucoup moins importantes. Ceci conforte les constats de terrain des équipes de France Bénévolat qui ont toujours émis des réserves sur ce point spécifique de l'enquête INSEE : dans une enquête générale, se déclarer « bénévole » nécessite un certain degré de conceptualisation. Beaucoup de personnes donnent de leur temps sans se déclarer nécessairement bénévole.

Par contre, cela veut dire – et c'est le grand mérite du secteur associatif – que lorsque l'on a franchi le pas et lorsque l'on s'est engagé bénévolement, l'accueil dans les associations est tel que chacun trouve sa place et une fonction précise et régulière, presque dans les mêmes conditions, quelle que soit la formation initiale. D'où une répartition assez équivalente entre bénévoles réguliers et bénévoles occasionnels, quel que soit le niveau de formation initiale.

C - SELON L'APPARTENANCE A UNE ASSOCIATION ET LA RESPONSABILITE EXERCEE

On observe une grande différence, selon que la personne est engagée dans une association ou dans une autre forme d'organisation (auprès d'une mairie, d'une église, d'une école...). La proportion de bénévoles réguliers varie de 42%, dans le premier cas, à 30% seulement dans les autres cas. L'appartenance à une association conduit donc à une plus grande régularité dans l'engagement bénévole.

Au sein d'une association, la responsabilité exercée influence fortement le rythme d'engagement : c'est ainsi que seulement 33% des bénévoles n'ayant pas de responsabilité particulière (membre d'un bureau ou d'un conseil d'administration, encadrement d'une activité...) ont un engagement régulier.

La taille de l'association est également un critère discriminant par rapport au rythme d'engagement : la proportion des bénévoles réguliers varie ainsi de 39% dans les plus petites associations (un budget de moins de 10.000 euros et/ou moins de 50 adhérents), à 46% dans les plus grandes associations (un budget de plus de 75.000 euros et/ou plus de 150 adhérents). Ce résultat s'explique notamment par le système d'organisation mis en place et par les impératifs fixés par les grandes associations : la participation régulière y est plus fréquente.

D- SELON LE TYPE DE FONCTION EXERCEE AU SEIN D'UNE ASSOCIATION

Au sein d'une association, le domaine dans lequel on intervient constitue un critère discriminant pour la régularité de l'engagement bénévole : c'est ainsi que ceux qui agissent dans le montage de dossiers et la recherche de financements, ceux qui sont en charge de représenter l'association (généralement des membres de bureau), sont ceux qui présentent les caractéristiques de régularité les plus fortes.

Viennent ensuite ceux qui agissent dans le domaine de la gestion et du secrétariat, ceux qui sont en charge de la documentation et des questions juridiques, ceux qui agissent en matière de communication, et ceux qui développent les nouvelles technologies dans les associations.

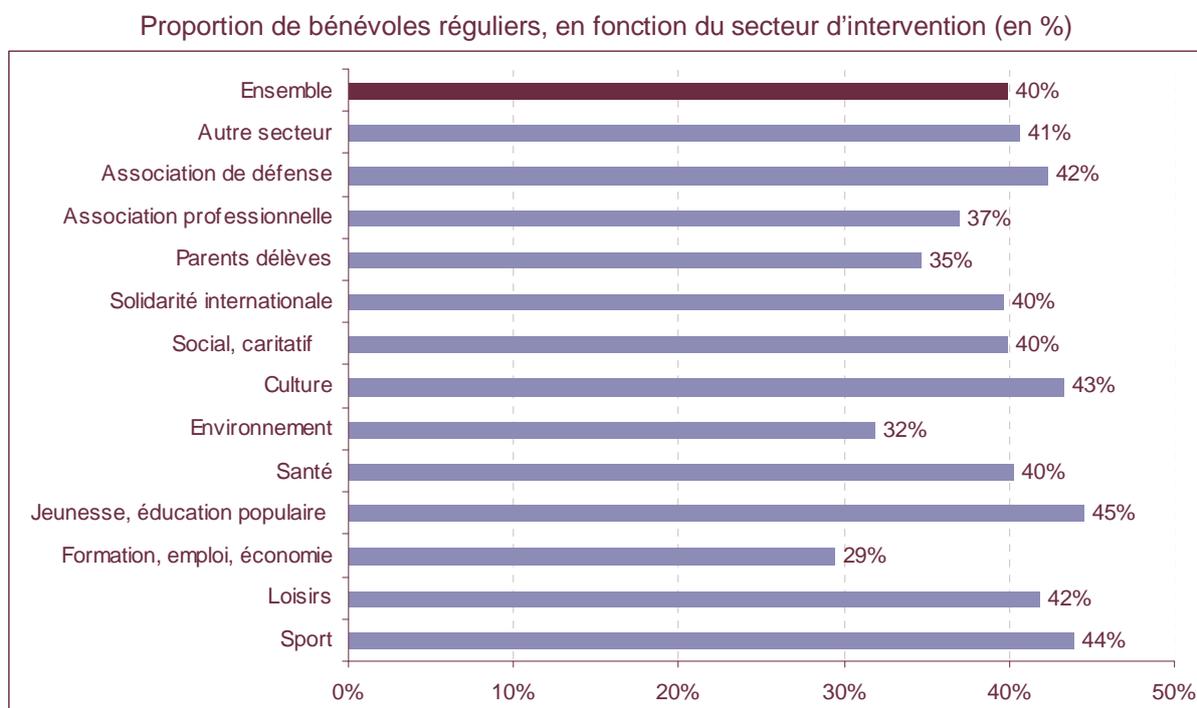
On trouve ensuite les bénévoles ayant une fonction d'écoute et d'accueil, ainsi que ceux qui accompagnent des publics particuliers.

Un peu en retrait, sans doute dans la mesure où leur domaine peut s'accommoder d'une intervention un peu moins régulière, on trouve ceux qui agissent en matière de collecte, ceux qui sont en charge de tri et de distribution de nourriture ou de vêtement, ainsi que ceux qui sont en charge d'accompagnements très spécialisés (jeunes, personnes âgées, personnes handicapées).

Comme nous l'avons fait lors d'examen des résultats selon les secteurs associatifs, nous soulignons ici l'importance de la présence de salariés, qui permet de relativiser un peu l'importance de la régularité bénévole : ceci est très net pour ce qui concerne les fonctions de représentation, rarement confiées à des salariés, nécessitant donc l'intervention régulière des bénévoles, et les accompagnements très spécialisés, généralement construits à partir d'interventions professionnelles, le bénévolat se situant alors en appui.

E - SELON LE SECTEUR D'INTERVENTION, AU SEIN D'UNE ASSOCIATION

A partir des douze secteurs dans lesquels les bénévoles étaient invités à se situer, nous pouvons examiner la proportion de bénévoles réguliers de chacun d'eux.



Source : Enquête BOB 2008 et 2009. Lecture : Parmi tous les bénévoles engagés dans le domaine du sport, 44% déclarent un engagement régulier. Par différence, 56% des bénévoles de ce secteur ont une activité bénévole occasionnelle.

Autour de la moyenne générale de 40%, certains secteurs présentent une proportion de bénévoles réguliers significativement élevée : il en est ainsi du secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire (45%) et du sport (44%). Le domaine de la culture ne vient pas très loin (43%). Ce sont autant de secteurs présentant une activité continue, et ne disposant pas de nombreux salariés, ce qui contribue à donner à l'action bénévole une importance relative forte.

A l'inverse, les secteurs de la santé et du social, bien que présentant aussi une activité tout à fait continue, disposent d'un nombre important de salariés, et comportent une proportion de bénévoles engagés régulièrement un peu plus faible (40%).

Dans d'autres secteurs, l'activité associative est elle-même – parfois par nature – plus ponctuelle, et la proportion de bénévoles réguliers s'en trouve affaiblie : il en est ainsi dans l'environnement (32%), ou encore chez les parents d'élèves (35%).

Précisons encore une fois que les caractéristiques de régularité ne constituent pas une valeur en elles-mêmes : elles sont simplement le résultat de la disponibilité des intéressés, des besoins exprimés par les associations, et naturellement de la volonté d'engagement de chacun.

3. UNE PREMIERE APPROCHE DU TEMPS PASSE...

METHODOLOGIE : Dans les enquêtes, les bénévoles étaient interrogés sur le temps qu'ils consacrent en moyenne à leur engagement. Les sept propositions suivantes leur étaient faites : Quelques heures par an - Quelques heures par mois - 1 à 2 heures par semaine - 2 à 5 heures par semaine - 5 à 10 heures par semaine - 10 à 20 heures par semaine - Plus de 20 heures par semaine.

Ceci nous permet de disposer de la ventilation des réponses, et de présenter un bilan précis, à la fois pour les bénévoles réguliers et pour ceux qui interviennent occasionnellement. C'est l'objet du tableau suivant :

Temps d'engagement déclaré	Bénévoles réguliers	Bénévoles occasionnels
Quelques heures par an	2%	30%
Quelques heures par mois	14%	38%
1 à 2 heures par semaine	16%	13%
2 à 5 heures par semaine	28%	11%
5 à 10 heures par semaine	19%	4%
10 à 20 heures par semaine	12%	2%
Plus de 20 heures par semaine	9%	2%
Total	100%	100%

Source : Enquêtes BOB 2008 et 2009.

On ne sera pas étonné de constater qu'une très faible proportion de ceux qui indiquent avoir un engagement régulier précisent que c'est seulement quelques jours par an (2%). Il s'agit par exemple de ceux qui se mobilisent pour deux ou trois réunions annuelles, comme chez les parents d'élèves. Globalement, on recense 85% des bénévoles réguliers indiquant que leur rythme d'intervention est la semaine.

A l'inverse, près de 70% des bénévoles qui se disent occasionnels situent leur engagement sur un rythme annuel (30%) ou mensuel (39%). Pour autant, on peut agir occasionnellement et sans fonction précise, selon la définition proposée, et passer beaucoup de temps dans une association : pour 4% des répondants, cela correspond à plus de 10 heures chaque semaine. Cette proportion marginale correspond, d'une part, à ceux qui ont souhaité minimiser qualitativement leur intervention, et d'autre part à ceux qui n'ont pas une fonction précise, notamment dans des petites associations dans lesquelles la polyvalence est l'une des premières vertus.

EVALUATION DU TEMPS PASSE

METHODOLOGIE : A partir des réponses exprimées par les bénévoles, nous avons converti chaque strate en durée annuelle, selon l'approche suivante : par construction, nous avons considéré que l'année associative comporte en moyenne une dizaine de mois dans l'année, ou encore une quarantaine de semaines d'activité, toujours en moyenne.¹⁵

¹⁵ Nombre d'associations fonctionnent d'une manière moins intense, mais a contrario, bien des associations du domaine social ou du domaine sportif fonctionnent pratiquement toute l'année, vacances scolaires comprises.

Nous avons ainsi établi le tableau de correspondance suivant :

Temps d'engagement déclaré	Heures de bénévolat par an
Quelques heures par an	15
Quelques heures par mois	30
1 à 2 heures par semaine	60
2 à 5 heures par semaine	140
5 à 10 heures par semaine	300
10 à 20 heures par semaine	600
Plus de 20 heures par semaine	1 000

Source : Enquêtes BOB 2008 et 2009.

Cette démarche nous permet d'obtenir un temps d'engagement calculé en fonction des réponses des bénévoles, et des différents critères de notre talon.

Le premier d'entre eux distingue les bénévoles intervenant régulièrement : selon la méthodologie indiquée, et à partir des déclarations des bénévoles concernés, on parvient à un temps moyen hebdomadaire¹⁶ d'engagement de 6 heures 40 minutes.

A partir des réponses des bénévoles intervenant occasionnellement, on parvient à un temps moyen annuel d'engagement de l'ordre de 80 heures.

Nous allons reprendre ces données, pour les calculer selon les différents autres critères, en distinguant l'engagement régulier, dans le chapitre à suivre. Et observer comment varie cette moyenne de 6 heures 40 minutes hebdomadaire.

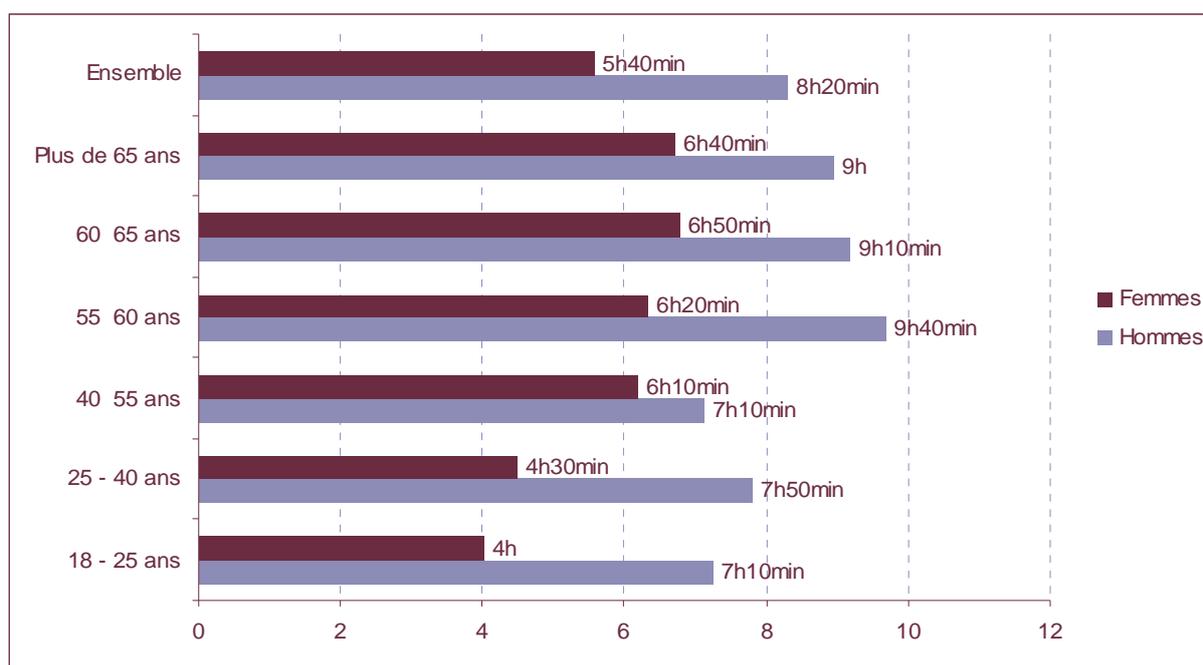
¹⁶ Le temps est exprimé ainsi, puisque le rythme hebdomadaire prévaut pour ces bénévoles. A la différence des bénévoles occasionnels, pour lesquels la mesure à l'année est la seule appropriée.

4. LE TEMPS D'ENGAGEMENT DES BENEVOLES REGULIERS

Dès lors que nous consacrons exclusivement ce chapitre aux bénévoles qui présentent un engagement régulier, celui-ci sera évalué en horaire hebdomadaire moyen, à partir de la méthodologie indiquée plus haut. Nous allons successivement présenter les résultats obtenus en fonction des principaux critères discriminants.

A - L'ENGAGEMENT EN FONCTION DU GENRE ET DE L'AGE

Le graphique suivant présente directement les résultats exprimés en fonction du croisement entre le genre et l'âge des répondants.



Source : Enquêtes BOB 2008 et 2009.

Les hommes engagés régulièrement dans le bénévolat consacrent en moyenne un peu plus de 8 heures par semaine à leurs fonctions, pendant que les femmes y consacrent en moyenne un peu moins de 6 heures. Ce décalage est important, puisque la tranche d'âge pour laquelle les femmes affichent le temps le plus long (6h50 entre 60 et 65 ans), se situe au-dessous de celle pour laquelle les hommes affichent le temps le moins long (7h10 entre 40 et 55 ans). Peut-être faut-il relativiser quelque peu ces écarts en tenant compte du fait que les hommes auraient davantage tendance à valoriser leur présence, alors que les femmes s'en tiendraient au temps effectivement consacré à leur activité bénévole. C'est un constat que nous avons déjà observé sur d'autres résultats d'enquête et dont les effets peuvent être tout à fait significatifs sur une telle question. Rappelons également que les hommes expriment un plus fort besoin de reconnaissance, comme indiqué au chapitre 1, et de ce fait peuvent être tentés de surestimer leur investissement.

Pour autant, le décalage existe et il s'explique tout autant par le manque de disponibilité que par un accueil moins enthousiaste dans les associations. Et c'est du reste la raison

pour laquelle les femmes choisissent de s'engager plutôt parmi les plus petites, où elles semblent trouver plus facilement leur place.

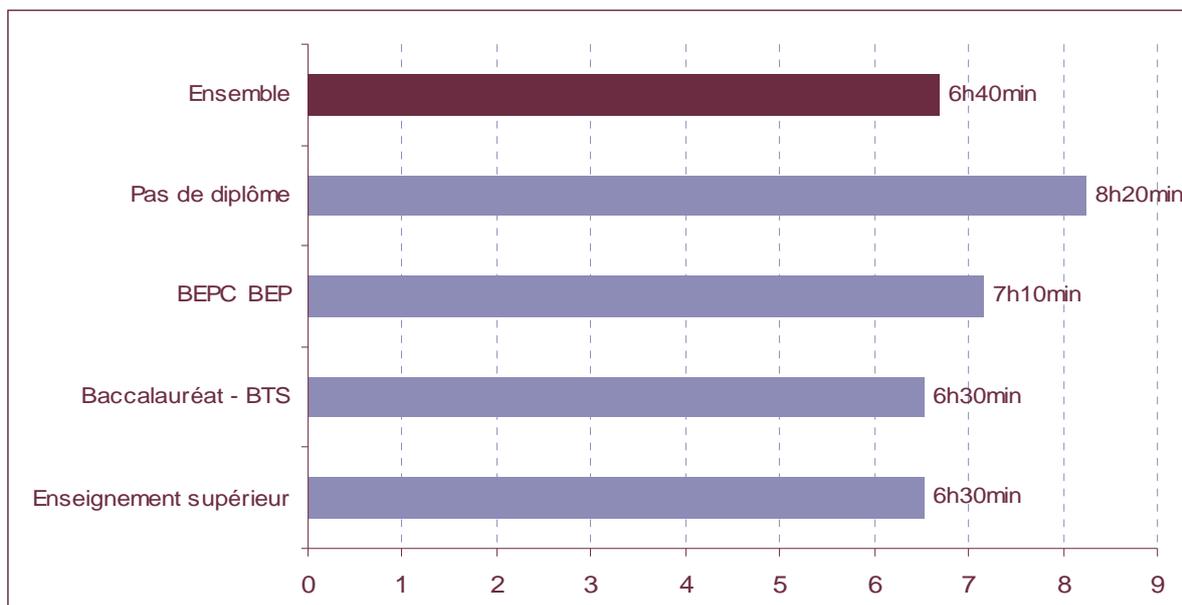
S'agissant du comportement des hommes au fil des générations, on sera frappé de constater que le temps passé augmente jusqu'à 60 ans, avec un point culminant pour la tranche des 55-60 ans (9h40), pour diminuer ensuite légèrement. On notera que la proportion de bénévoles réguliers, examinée dans le chapitre précédent, évolue selon la même tendance exactement.

Comment expliquer cette courbe qui tranche avec celle des femmes ? Lassitude ? Problèmes de santé ?

S'agissant du comportement des femmes, tout comme nous l'avons vu pour l'évolution de la proportion de bénévoles réguliers en fonction de l'âge, le temps passé augmente régulièrement, passant de 4 heures en moyenne entre 18 et 25 ans, pour finir avec un temps de 6h50 au-delà de 60 ans.

B - LE TEMPS MOYEN D'ENGAGEMENT EN FONCTION DE LA FORMATION

Alors que la proportion de bénévoles intervenant régulièrement augmente au fur et à mesure que la formation initiale est élevée, on remarquera qu'au contraire, le temps consacré à cet engagement diminue.



Source : Enquêtes BOB 2008 et 2009.

Ainsi, plus ils disposent d'une formation initiale élevée, plus les bénévoles décident de s'engager régulièrement, sans doute parce qu'ils en ont la motivation, mais aussi parce qu'ils bénéficient d'un accueil idéal dans les associations.

Moins nombreux, proportionnellement, à s'engager d'une manière régulière, vraisemblablement pour des raisons opposées, ceux qui ne disposent pas d'une formation initiale semblent compenser par le temps consacré à l'engagement : il dépasse

en effet 8 heures chez les non diplômés, alors qu'il est de 6h30 chez les titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Pour compléter cette partie, signalons que le temps consacré à l'engagement varie en fonction de la catégorie socioprofessionnelle, en fonction de l'âge des bénévoles (4h40 pour les étudiants) et de leur disponibilité (8h40 pour les préretraités et les retraités).

Notons que les personnes en recherche d'emploi présentent un engagement bénévole de l'ordre de 6h40, que les mères ou les pères qui décident de rester au foyer pour élever des jeunes enfants se situent aux alentours de 7 heures, et que les cadres supérieurs présentent un temps d'engagement moyen de l'ordre de 6h20.

C - LE TEMPS D'ENGAGEMENT SELON LA TAILLE DE L'ASSOCIATION

Précisons d'abord que les bénévoles engagés régulièrement au sein d'une association affichent une durée hebdomadaire moyenne nettement supérieure (7 heures) à celle qu'affichent les bénévoles engagés régulièrement dans un autre type d'organisation¹⁷ (4h20).

Par ailleurs, et contrairement à ce que l'on pourrait penser, les petites associations qui pour l'essentiel ne disposent pas de salariés, bénéficient d'un temps hebdomadaire inférieur à la moyenne (5h) de la part de leurs bénévoles réguliers. Ce temps moyen augmente à 7 heures dans les associations de taille moyenne, pour se situer un peu au-delà de 8 heures dans les plus grandes associations.

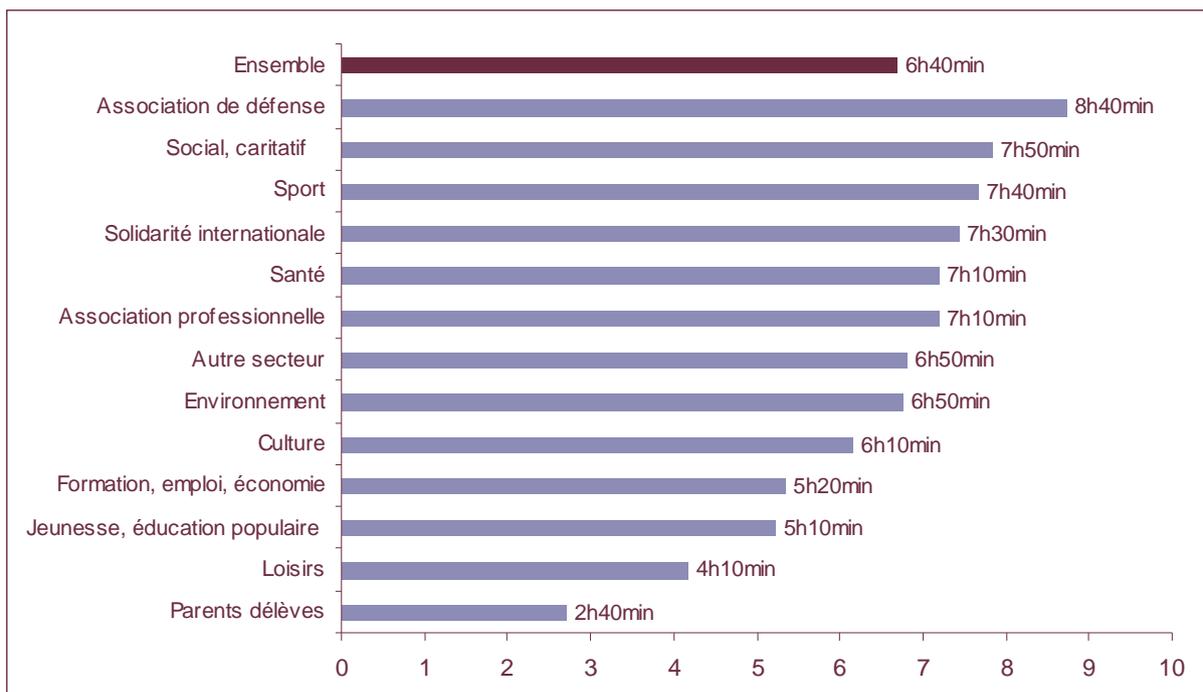
La responsabilité exercée au sein de l'association est un critère déterminant par rapport au temps passé : c'est ainsi que ceux qui ont la responsabilité d'encadrement de salariés ou de bénévoles, principalement dans les grandes associations, consacrent en moyenne un peu plus de 10 heures par semaine à leur engagement.

Ceux qui ont une responsabilité au sein d'un Conseil d'administration ou d'un bureau, ou qui sont en responsabilité d'une activité, se situent aux alentours de 9 heures, et ceux qui n'ont pas de responsabilité directe particulière, mais qui agissent régulièrement tout de même, présentent un temps hebdomadaire moyen d'engagement de l'ordre de 4h20.

D - LE TEMPS D'ENGAGEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ASSOCIATION

Lorsqu'un bénévole est engagé régulièrement dans une association, le temps qu'il passe chaque semaine varie fortement en fonction du secteur dans lequel cette association intervient. C'est ce que montre le graphique suivant.

¹⁷ Cultuelle, syndicale, municipale...



Source : Enquêtes BOB 2008 et 2009.

Les associations de défense se distinguent particulièrement avec une moyenne de l'ordre de 8h40 hebdomadaires. Assez peu nombreux dans leurs associations à s'engager ainsi régulièrement, par rapport aux sympathisants, ces bénévoles sont très déterminés à défendre leur point de vue.

Dans le domaine du sport et dans le secteur social, l'engagement est très important, et se situe un peu au-dessous de 8 heures hebdomadaires en moyenne.

On remarquera que le secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire, dont on a vu qu'il suscitait fortement l'engagement régulier, présente ici une durée hebdomadaire au-dessous de la moyenne. Peut-être dans la mesure où le nombre de bénévoles réguliers permet de bien répartir les fonctions et les charges.

C'est dans le secteur des loisirs, dans la mesure où des animateurs rémunérés prennent la responsabilité des activités, et dans les associations de parents d'élèves, présentant par nature une activité assez morcelée, que le temps d'engagement est le moins important.

E - LE TEMPS D'ENGAGEMENT SELON LA FONCTION EXERCEE

Il varie considérablement selon les tâches que le bénévole régulier exerce au sein de l'association. Ceux qui consacrent le plus de temps sont impliqués dans les tâches les plus engageantes et les plus symboliques pour l'association : représentation, montage de dossiers, recherche de financements.

Viennent ensuite des domaines qui requièrent des compétences spécifiques et assez pointues (documentation et questions juridiques, communication).

En bas du classement, se situent les différentes formes d'accompagnement des personnes, et notamment, l'accompagnement à la scolarité (néanmoins concentré sur un nombre de semaines plus réduit).

Les bénévoles assurant des fonctions de gestion, contrairement à ce que l'on aurait pu penser, présentent un engagement hebdomadaire assez modeste : vraisemblablement dans la mesure où dans les grandes associations ces fonctions sont aussi assurées par des salariés, et dans la mesure où dans les petites associations les charges de cette nature sont fort heureusement assez légères.



CHAPITRE 3 : LE BENEVOLAT D'EXPERTISE, UN NOUVEL ESPACE DE DEVELOPPEMENT...

Le bénévolat dit d'expertise est exercé par quelqu'un qui souhaite mettre des compétences particulières au service d'un projet très précis – et généralement limité dans le temps – que lui propose une association.

Il est clair que la promotion de ce nouveau type d'engagement bénévole n'entre pas en contradiction avec le développement des formes plus classiques d'engagement.

Cette forme d'engagement est encore très peu répandue, à la fois dans la mesure où les responsables des associations n'en ont pas encore véritablement la culture et n'ont pas encore mesuré son intérêt, et aussi parce que les acteurs potentiels ignorent généralement son existence.

Ce chapitre est consacré à cette forme d'engagement, tant il est nécessaire d'en assurer la promotion : elle peut être mise en œuvre en direction de personnes aujourd'hui moins concernées que les autres par le bénévolat, soit parce qu'elles sont très peu disponibles, soit parce qu'elles sont très peu mobiles. Et l'on verra que sous réserve d'un accompagnement adapté, elles constituent un vivier précieux pour les associations, tout en accédant elles-mêmes à cet épanouissement personnel que procure l'engagement bénévole.

1. CONTOURNER LES CONTRAINTES DE LA DISPONIBILITE...

Lorsque l'on interroge les bénévoles pour connaître les facteurs qui limitent – ou pourraient limiter leur engagement, les quatre qui ressortent nettement sont liés à la notion de temps : 60% d'entre eux pensent que le manque de temps peut ainsi jouer, 13% indiquent que la pression de leur entourage – par rapport au temps qu'ils passent et qu'ils ne lui consacrent donc pas – peut aussi compter ; par ailleurs, 35% des bénévoles craignent *l'usure ou une certaine lassitude*, et 11% redoutent *le manque de résultats en dépit du temps passé*.

Ainsi donc, pour les bénévoles – et a fortiori pour les non bénévoles qui souhaiteraient le devenir, le facteur temps est primordial. Et lorsque l'on parle du temps, il convient de bien intégrer deux notions complémentaires : *le temps disponible*, dans l'absolu, d'une part, et *le temps utile*, c'est-à-dire celui qui correspond aux créneaux horaires d'activité de l'association, d'autre part. Dans une acception classique du bénévolat, seule cette deuxième notion compte.

Et cela réduit d'autant les chances de correspondance entre la disponibilité des personnes et les besoins des associations, sauf si l'on parvient à s'exonérer de cette contrainte pour utiliser au maximum – et directement – *le temps disponible* des personnes qui souhaitent s'engager. Et c'est désormais tout à fait possible grâce à une nouvelle forme d'engagement qui présente une très large souplesse : le bénévolat d'expertise que l'on peut exercer sur place ou à distance.

2. UNE MISSION DEFINIE AU PREALABLE

Il s'agit, pour une association, de définir un besoin très précis, en complément des savoir-faire qu'apportent ses bénévoles réguliers et ses bénévoles occasionnels : ce besoin est soit très momentané (refonte de son site Internet, montage d'un dossier de communication à l'occasion d'une manifestation exceptionnelle, conseil juridique dans un dossier difficile, rafraîchissement de ses locaux...), soit constant mais limité à une sorte de *veille* (veille juridique sur les nouveaux textes utiles à l'association, veille documentaire liée à son activité...).

Pour ce bénévole d'un nouveau genre, il s'agit de présenter le savoir-faire nécessaire – généralement très précis – et le temps disponible pour assurer la mission proposée, et naturellement de souhaiter accompagner l'association dans son projet et son éthique.

3. AVANTAGES, CONTRAINTES ET LIMITES

Le premier des avantages consiste à s'exonérer, pour partie, des contraintes de temps : par rapport aux craintes mentionnées plus haut, le manque de temps et la pression de l'entourage deviennent relatifs, puisque le temps nécessaire pour exécuter ces missions est généralement limité : quelques jours ou quelques semaines tout au plus.

De plus, le risque d'usure et de lassitude, et le risque de manque de résultats en dépit du temps passé diminuent considérablement dans ce type de démarche.

Nous sommes en présence de trois avantages majeurs pour les personnes dont la disponibilité est particulièrement réduite : nous pensons ici aux femmes et aux hommes de 25 à 50 ans, engagés dans une activité très prenante et dans une vie familiale intense liée à la présence des enfants au foyer. Ces trois avantages sont, d'une part, la brièveté des missions, d'autre part la possibilité de les exercer dans ce que l'on nomme généralement *le temps non contraint* (le bénévole n'est plus lié aux créneaux d'activité de l'association et peut travailler à son rythme), enfin la possibilité d'exercer tout ou partie de ces missions à distance (par téléphone, via Internet...).

Ce dernier point nous semble primordial, s'agissant de personnes à mobilité réduite (personnes handicapées, personnes isolées), et cette notion de bénévolat d'expertise devient alors un magnifique atout d'insertion sociale.¹⁸

Il ne faut pas ignorer les exigences que comporte ce type de missions : dans un premier temps, les associations doivent soigneusement définir leurs besoins, de manière à les exprimer le plus clairement possible. Dans un deuxième temps, la recherche du bénévole nécessitera une bonne stratégie en direction des cibles identifiées (étudiants en formation correspondant au savoir-faire attendu, professionnels reconnus approchés par des membres de l'association ou par certains réseaux¹⁹).

¹⁸ Sachant bien évidemment qu'il ne s'agit pas d'abandonner pour autant les efforts en direction des personnes handicapées pour leur permettre de s'engager, aussi, d'une manière classique au sein des associations.

¹⁹ Dans certaines régions, l'association Passerelles & Compétences peut jouer un rôle de mise en relation www.passerellesetcompetences.org

Dans un troisième temps, il conviendra de s'assurer que le bénévole et son référent, au sein de l'association, se sont bien compris, naturellement sur la gratuité de l'intervention, mais aussi sur ses objectifs, son contenu et son calendrier.

Il est clair que ce type de missions ne peut se développer que progressivement, et dans certaines limites : les responsables de l'association doivent s'assurer d'un accord très large pour accueillir ainsi des bénévoles d'un nouveau genre, qui n'ont pas en principe vocation à rester longtemps ni à adhérer : même s'il ne s'agit pas de « mercenaires », ces bénévoles n'ont pas forcément le même attachement aux causes défendues et aux valeurs de l'association. Ils privilégient le souci d'être utile et efficace, face à un objectif qui leur convient en termes de contenu, et dont la finalité d'intérêt général leur plaît également.

Pour une association, plus particulièrement parmi les plus grandes, ce type de missions peut faire l'objet d'une organisation bien huilée, sous la responsabilité d'un bénévole ou d'un salarié, sous réserves que les moyens existent. Pour conserver un bon équilibre entre le bénévolat et le salariat, au sein de l'association, il convient également de vérifier que la mission d'expertise est véritablement justifiée, au regard des moyens dont dispose l'association, et ne sera pas une *fausse bonne idée*, au bilan du temps consacré à la préparer et des résultats obtenus.

4. UN ENJEU CONSIDÉRABLE

En prenant tout le temps nécessaire pour expérimenter ce nouveau type d'engagement bénévole, et en organisant au mieux l'accompagnement des associations engagées dans ces démarches, au sein de leurs réseaux si elles sont fédérées, en sensibilisant les bénévoles potentiellement concernés, on peut radicalement transformer le paysage bénévole français.

La multiplication des formes d'engagement permet ainsi à chacun de définir son parcours bénévole, selon son parcours de vie. On peut en effet progressivement assurer une certaine continuité d'engagement : d'abord la période 18-25 ans, généralement active du point de vue d'un engagement classique ; ensuite la période 30-50 ans, au cours de laquelle on peut avoir recours au bénévolat d'expertise, faute de temps disponible ; puis la période allant au-delà de 50 ans, avec le départ progressif des enfants, le passage de la vie active à ce que l'on pourrait nommer la vie hyperactive, si l'on en juge par l'épanouissement de l'engagement bénévole de certains.

Du point de vue des individus, « *on ne perd pas la main*²⁰ », avec un engagement bénévole qui reste réel sous ses différentes formes, et du point de vue des associations, c'est un immense vivier à explorer progressivement.

²⁰ Si l'on a découvert le bénévolat au temps du lycée ou de l'université, ou on le découvre, éventuellement, pour y prendre goût si affinités.

5. QU'EN PENSENT LES RESPONSABLES ASSOCIATIFS ?

A - UNE CONNAISSANCE TRES APPROXIMATIVE

La première question posée était la suivante : *Aujourd'hui, la notion de bénévolat d'expertise (mission bénévole ponctuelle) se développe. Il s'agit pour un bénévole disposant d'un savoir-faire très précis de satisfaire un besoin ponctuel présenté par une association (refonte d'un système informatique, mise en place d'une veille documentaire, préparation d'un dossier de communication, aide à l'organisation d'une manifestation exceptionnelle...). Le saviez-vous ?*

Réponses en %	Grandes	Moyennes	Petites	Ensemble
Oui tout à fait	35%	18%	12%	17%
Oui, vaguement	28%	26%	27%	27%
Non	35%	55%	60%	55%
Non réponse	2%	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Enquête ORA 4 – février - mars 2009. Sont ici considérées comme petites les associations dont le budget annuel est inférieur à 10.000 euros, et le nombre d'adhérents inférieur à 50, comme moyennes celles dont le budget est compris entre 10.000 et 75.000 euros et le nombre d'adhérent inférieur à 150.

La connaissance du bénévolat d'expertise augmente avec la taille des associations. Dès lors que ce type de démarche est nouveau, on peut considérer que la proportion de 35% des responsables des plus grands organismes constitue une excellente base.

L'observation selon les secteurs montre que cette proportion de responsables connaissant bien ce type de missions varie, autour de la moyenne générale de 17%, de 12% dans le sport et de 14% dans les loisirs, à 18% dans la culture et 21% dans le secteur social.

B - DES PREMIERS RESULTATS INCERTAINS

La deuxième question s'adressait aux responsables ayant engagé des démarches dans ce domaine et lancé une procédure en vue d'un bénévolat d'expertise.

Quels ont été les résultats ?

	Grandes	Moyennes	Petites	Ensemble
Votre association a été tout à fait satisfaite	21%	12%	6%	10%
Votre association a été plutôt satisfaite	22%	13%	13%	14%
Sous total des réussites	43%	24%	19%	24%
Votre association n'a pas été satisfaite	2%	3%	3%	3%
Votre association n'est en fait pas allée au bout du projet	22%	22%	23%	23%
Aucun bénévole correspondant à vos besoins n'a été trouvé	33%	50%	55%	50%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Enquête ORA 4 – février - mars 2009.

Parmi les responsables qui ont essayé la formule, il s'en trouve un peu plus de 40% pour indiquer que la réussite a couronné les efforts des plus grandes associations. Ce pourcentage tombant à 24% dans les associations moyennes et au-dessous de 20% parmi les plus petites.

Le projet n'est pas allé au bout, dans 23% des cas, du fait de l'organisation associative, et dans 50% des cas parce que l'association n'a pas trouvé un bénévole correspondant à ses besoins.

D'un côté, on peut se satisfaire de cette première étape, considérant qu'un quart des associations (24%) ayant essayé la formule a pu aller au bout et réussir. Mais d'un autre côté, on ne peut pas négliger le fait que les trois quarts des associations ont échoué. Et tout particulièrement (50%) faute d'avoir trouvé un bénévole correspondant aux besoins : une intermédiation est donc nécessaire de ce point de vue, et nous pensons que le réseau de France Bénévolat, particulièrement dense et présent sur le terrain aujourd'hui, peut jouer un rôle d'accompagnement déterminant.

Pour beaucoup d'associations, en effet, il n'est pas simple de traduire un besoin plus ou moins bien défini en « projet » pouvant ensuite être mis en œuvre dans le cadre d'un bénévolat d'expertise. Il est ainsi important qu'elles soient accompagnées par un conseil en matière de clarification et de spécification des besoins. Ainsi, ce que France Bénévolat appelle *l'intermédiation active* prend tout son sens.

C – QUELQUES RETICENCES

A contrario, cette troisième question s'adressait aux responsables n'ayant jamais envisagé de faire appel au bénévolat d'expertise, soit faute d'en connaître l'existence et le principe, soit pour une autre raison.

Si vous n'avez jamais envisagé ce type de bénévolat, pourquoi ?

Réponses en pourcentages	Grandes	Moyennes	Petites	Ensemble
Vous ne le connaissiez pas	43%	46%	49%	47%
Vous trouvez que c'est trop compliqué	6%	6%	4%	4%
Vous n'y aviez pas pensé, mais pourquoi pas	23%	17%	13%	16%
Vous préférez que tous les bénévoles partagent votre projet associatif sur le long terme	16%	14%	12%	13%
Vous ne voyez pas l'intérêt de ce genre de mission pour votre association	12%	17%	22%	20%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Enquête ORA 4 – février - mars 2009.

Au-delà de ceux qui ne connaissaient pas ce dispositif, il s'en trouve 4% pour indiquer qu'il leur paraît complexe, 13% pour considérer qu'il est important que tous les bénévoles s'inscrivent sur le long terme, et ce plus l'association est importante, et 20% pour indiquer que ce type de missions ne convient pas à leur association, et ce plus elle est petite.

Notons comme un signe encourageant la proportion moyenne de 16% de responsables ouverts à l'expérience, variant toutefois fortement en fonction de la taille de l'association, de 13% des responsables des plus petites associations, à 23% des responsables des plus grandes.

Ainsi, la proportion des responsables réticents de ces plus grandes associations se limite à 34% : 6% en raison de la complexité, 16% par souci de partage du projet associatif, et 12% parce que ce genre de missions ne présente pas d'intérêt pour leur organisme.

D – QUELLE FAISABILITE AU SEIN DES ASSOCIATIONS ?

Il était demandé aux responsables s'ils estimaient que leur association est en mesure de lancer une démarche destinée à lancer une ou plusieurs missions bénévoles d'expertise.

Votre association est-elle aujourd'hui organisée pour définir ce type de besoins et procéder à la recherche d'un bénévole ?

Réponses en pourcentages	Grandes	Moyennes	Petites	Ensemble
Oui	33%	19%	14%	18%
Non et elle n'en éprouve pas le besoin	17%	26%	37%	31%
Non, mais elle souhaiterait être guidée dans cette démarche	22%	22%	18%	20%
Vous ne savez pas vraiment répondre	24%	28%	27%	27%
Non réponse	5%	6%	4%	4%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Enquête ORA 4 – février - mars 2009.

Nous retrouvons ce socle de responsables associatifs connaissant tout à fait ce type de bénévolat (question A), et estimant ici que leur organisme est organisé pour le mettre en œuvre : la proportion varie de 33% parmi les plus grandes associations, jusqu'à 14% parmi les plus petites.

Ajoutons une proportion de 20% de responsables (sensiblement la même quelle que soit la taille des associations), ouverts et volontaires pour être guidés dans cette démarche. Sans oublier que compte tenu de l'aspect nouveau de ce type de bénévolat, nombre de responsables avouent leur perplexité et ne répondent pas à la question.

Au bilan de cette première observation, il est donc encourageant d'observer qu'un tiers environ des responsables des grandes associations connaissent, maîtrisent et se sentent en mesure de mettre en œuvre ce type de démarche. Cette proportion tombe certes à moins de 20% dans les associations moyennes et à moins de 15% dans les plus petites, ce qui paraît logique compte tenu de leur mode de fonctionnement et de leurs moyens.

Une proportion non négligeable de l'ordre de 20% des responsables associatifs se montre ouverte à l'expérience, sous réserve que les intéressés soient à la fois informés et accompagnés.

Précisons enfin que notre observation s'est appuyée sur de nombreux critères signalétiques, et que seul celui qui différencie les associations selon leur taille s'est avéré discriminant. Les autres critères, relatifs au secteur d'intervention et au fait que l'association est fédérée ou non, ne conduisent pas à des réponses significativement différentes. L'observation des résultats, selon des critères relatifs au genre et à l'âge des responsables, n'a pas non plus montré de différences significatives.

6. LES DOMAINES DE PREDILECTION POUR CE TYPE DE BENEVOLAT

Nous avons proposé huit grands domaines d'intervention aux responsables associatifs, en leur demandant de préciser dans lesquels ce type de missions bénévoles leur paraît le plus justifiés.

Parmi les domaines suivants, quels sont ceux qui selon vous pourraient relever, dans votre association, d'une mission bénévole ponctuelle ? (Plusieurs réponses possibles)

Réponses en pourcentages	Grandes	Moyennes	Petites	Ensemble
Communication	59%	50%	46%	49%
Marketing et développement (recherche de financements ...)	53%	48%	41%	45%
Internet	38%	31%	32%	32%
Comptabilité, gestion, finances	34%	33%	30%	31%
Bureautique et informatique	32%	25%	26%	26%
Juridique	41%	22%	17%	22%
Ressources Humaines	22%	11%	8%	11%
Direction Générale	5%	4%	5%	5%

Source : Enquête ORA 4 – février - mars 2009.

En corrélation avec ce qui a été observé plus haut, on constate un plus grand nombre de choix parmi les responsables des grandes associations (près de 3 en moyenne), que parmi les responsables des plus petites associations (2 en moyenne).

Viennent en premier les domaines de la communication (49%) et de la recherche de financements (45%). Sans doute à la fois dans la mesure où ils font appel à un savoir-faire très particulier, et ils ne nécessitent pas nécessairement une action régulière au sein de l'association.

Viennent ensuite trois domaines qui sont mentionnés d'une façon assez comparable quelle que soit la taille de l'association, dans la mesure où toutes sont confrontées aux questions d'Internet (32%), de comptabilité (31%) et de bureautique (26%).

Il n'en est pas de même pour les aspects juridiques (22% en moyenne) et pour les questions relatives aux ressources humaines (11% en moyenne), avec des différences allant de un à trois, selon la taille des associations.

Dès lors que les fonctions de direction générale (membres des bureaux et des conseils d'administration) sont essentielles et par définition permanente, elles ne relèvent pas de ces missions bénévoles : néanmoins, 5% des responsables ont choisi ce domaine, sans doute en pensant à la notion de conseil stratégique ou opérationnel, ou encore à la notion d'audit ou d'évaluation, que certaines missions bénévoles peuvent aborder.

Pour cette question, et au-delà de leurs tailles respectives, des différences significatives apparaissent en fonction du secteur dans lequel agissent les associations. Il nous a donc paru utile de les montrer dans le tableau suivant.

Parmi les domaines suivants, quels sont ceux qui selon vous pourraient relever, dans votre association, d'une mission bénévole ponctuelle ? (Plusieurs réponses possibles)

Réponses en pourcentages	Culture	Loisirs (1)	Sport	Santé – Social (2)	Ensemble
Communication	53%	39%	44%	56%	49%
Marketing - développement (recherche de financement)	45%	40%	52%	43%	45%
Internet	36%	25%	27%	36%	32%
Comptabilité, gestion, finances	34%	26%	34%	29%	31%
Bureautique et informatique	31%	24%	22%	32%	26%
Juridique	20%	22%	23%	22%	22%
Ressources Humaines	7%	9%	13%	13%	11%
Direction Générale	4%	5%	3%	5%	5%

Source : Enquête ORA 4 – février - mars 2009. (1) Et éducation populaire. (2) Et secteur humanitaire.

Les responsables du secteur de la culture se montrent davantage en attente que les autres responsables, dans le domaine de la communication (53%) et d'Internet (36%), en matière de comptabilité (34%) et de bureautique (31%), et nettement moins dans celui des ressources humaines (7%).

Dans le secteur de la santé, du social et de l'humanitaire, les besoins exprimés sont plus forts qu'ailleurs en matière de communication (56%), d'Internet (36%) et de bureautique (32%).

Le secteur des loisirs et de l'éducation populaire se caractérise surtout par un nombre moyen de choix inférieur (moins de 2) à celui des autres secteurs. Et sauf en matière juridique (22%), il se situe en retrait pour les autres domaines.

Le secteur du sport est très demandeur en matière de recherche de financements (52%), tout comme en termes de bureautique (32%), vraisemblablement dans la mesure où ses bénévoles sont tout particulièrement centrés sur les pratiques sportives et assez peu formés et moins motivés sur ces sujets.

7. LE BENEVOLAT D'EXPERTISE POUR PALLIER LA DIFFICULTE DE RECRUTEMENT CLASSIQUE ?

Dans nos différentes enquêtes auprès des responsables associatifs, nous avons posé la question des difficultés de « recrutement » des bénévoles, selon les principaux domaines d'intervention au sein des organismes ; il nous semble aujourd'hui intéressant de rapprocher ces résultats des choix que font ces mêmes responsables, face à la perspective du bénévolat d'expertise.

Réponses multiples en pourcentages	Difficulté à trouver des bénévoles	Choix du bénévolat d'expertise
Nouvelles technologies	15%	32%
Communication	29%	49%
Gestion, comptabilité	26%	31%
Juridiques	17%	22%
Montage de projets et recherche de financements	50%	45%

Sources : ORA – février - avril 2007 et ORA mars - avril 2009. Lecture : 15% des responsables associatifs indiquent avoir des difficultés à trouver dans le domaine des nouvelles technologies. Ils sont 32% à choisir ce domaine pour tenter d'organiser des missions d'expertise.

Manifestement, on note un décalage important quant aux deux premières lignes de ce tableau, relatives aux nouvelles technologies et à la communication. Il y a presque deux fois plus de choix, selon que l'on demande si le « recrutement » est difficile dans ces domaines, ou selon que l'on demande si le bénévolat d'expertise peut correspondre à une solution dans ces mêmes domaines.

Sans chercher à établir une conclusion véritablement quantitative, il semble bien que le bénévolat d'expertise représente ici une piste sérieuse. Soit parce que cette approche de mission d'expertise semble plus particulièrement adaptée aux besoins dans ces domaines, soit parce que le »recrutement « classique semble avoir trouvé ses limites dans ces mêmes domaines, soit pour les deux raisons à la fois.

A contrario, quand 50% des responsables signalent des difficultés pour trouver des bénévoles pour le montage de leurs projets et la recherche de financements, et qu'ils sont 45% à imaginer avoir la solution au travers d'une mission d'expertise, ils semblent nous dire que cette formule est une piste parmi d'autres, d'une part, et sans doute aussi que ce type de fonction suppose une très bonne connaissance de la vie et des projets de l'association, et sans doute une présence permanente et significative en son sein.



CHAPITRE 4 : LE BENEVOLAT A DISTANCE

Un bénévole peut tout à fait intervenir en faveur d'une association, pour un engagement ponctuel ou durable, depuis son domicile ou du moins, sans une présence physique dans l'association. L'usage d'Internet peut en effet rendre de multiples services aux associations et faciliter ou encore rendre possible l'intervention des bénévoles²¹.

Lorsque l'on demande aux bénévoles²² eux-mêmes si l'engagement nécessite la présence physique au sein d'une association, ils sont 42% à répondre par l'affirmative, et 9% à s'abstenir. Cela veut donc dire que près d'un bénévole sur deux (49%), admet qu'il est possible d'intervenir à distance.

1. QU'EN PENSENT LES DIRIGEANTS DES ASSOCIATIONS ?

La première étape de cette démarche consiste à mesurer l'appréciation des responsables associatifs sur ce mode d'intervention : l'ont-ils déjà imaginé, voire utilisé, peuvent-ils l'envisager, ou non ?

Pensez-vous qu'une personne puisse aider votre association à distance, par Internet ?

Réponses en pourcentages	Grandes	Moyennes	Petites	Ensemble
Oui, tout à fait	21%	21%	18%	19%
Oui, pourquoi pas	44%	39%	41%	41%
Non	19%	22%	23%	22%
Vous ne savez pas	10%	14%	14%	13%
Non réponse	5%	5%	4%	4%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Enquête ORA 4 – février - mars 2009.

Il existe manifestement une base de responsables dirigeants ayant intégré cette nouvelle dimension : elle représente en moyenne 19% des intéressés, et on remarque qu'elle varie peu en fonction de la taille des associations. Et une assez faible proportion (22%) de responsables écartant d'emblée l'hypothèse : ce qui montre que la marge d'évolution est importante.

Au-delà du tableau, on peut indiquer que cette proportion de 19% de responsables tout à fait au fait de cette possibilité d'intervention bénévole varie fortement selon le secteur d'intervention, depuis 15% dans les sports, les loisirs et l'éducation populaire, jusqu'à 22% dans le secteur de la culture et 25% dans le secteur de la santé et du social.

L'âge des répondants est également un critère discriminant, avec une proportion de 23% de réponses au premier item, chez les responsables de moins de 25 ans, jusqu'à une proportion de 18% chez les plus de 55 ans. Cette corrélation vaut également pour les réponses négatives, qui varient de 17% à 21% selon l'âge.

²¹ Un exemple simple : Je suis juriste et j'accepte, à la demande d'une association de faire le point de la réglementation la concernant ; je suis en mesure en quelques jours de lui faire parvenir un bilan de mes recherches effectuées depuis mon domicile ou mon lieu de travail, sous la forme d'un fichier récapitulatif comportant les liens utiles vers les sources documentaires appropriées. Je pourrais même attirer l'attention des responsables sur ce qui a changé récemment, et s'ils m'indiquent sommairement leur manière de fonctionner, sur les points de fragilité juridique que j'ai décelés.

²² Baromètre d'opinion des bénévoles – Première vague annuelle 2008.

2. QU'EN PENSENT LES BENEVOLES EUX-MEMES ?

En correspondance avec le questionnement des responsables associatifs, nous avons jugé indispensable d'élargir l'enquête à l'ensemble des bénévoles, quelle que soit leur fonction et quel que soit le rythme, régulier ou occasionnel, de leur engagement.

D'une manière générale, pensez-vous qu'une action bénévole nécessite une présence sur place ?

Réponses en pourcentages	Bénévoles réguliers	Bénévoles occasionnels	Ensemble
Oui, c'est évident	39%	29%	37%
Oui, a priori	28%	30%	29%
Non, on peut également être utile à distance (par téléphone pour des conseils, par Internet...)	30%	35%	31%
Vous ne savez pas	1%	4%	2%
Non réponses	1%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

Source : Baromètre d'opinions des bénévoles – Deuxième vague - février 2009

Il y a très peu de non réponses : 2% des bénévoles réguliers et 6% des bénévoles occasionnels. Pour 39% des bénévoles intervenant régulièrement, et ils ont manifestement raisonné pour leur cas personnel, la présence sur place est une évidence.

Dans une proportion de 28%, ils semblent un peu hésiter, et dans une proportion encourageante de 30%, ils acceptent l'idée générale d'une intervention à distance.

Peut-être parce qu'ils se sentent potentiellement plus concernés, les bénévoles intervenant occasionnellement sont moins nombreux à écarter l'hypothèse (29%) et plus nombreux à l'accepter tout à fait (35%).

3. L'INFLUENCE DU GENRE ET DE L'AGE DES BENEVOLES

A partir de la proportion moyenne de 31% des bénévoles estimant qu'on peut effectivement être utile à distance, les variations sont assez importantes selon les autres critères de l'échantillon. Ce premier graphique présente ces variations en fonction du genre et de la tranche d'âge des répondants.

Proportion des bénévoles estimant qu'on peut intervenir à distance (en %)



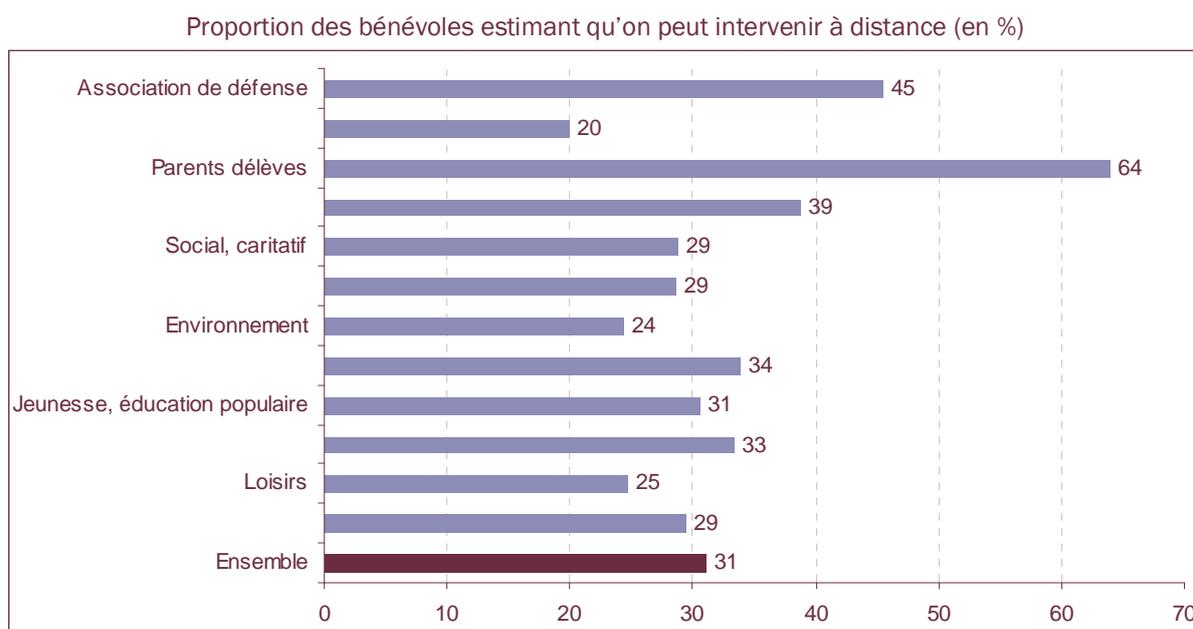
Source : Baromètre d'opinions des bénévoles – Deuxième vague - février 2009. Lecture : 23% des bénévoles de plus de 65 ans estiment que l'on peut être utile à distance, par téléphone ou Internet.

La proportion des réponses positives est significativement plus forte chez les femmes (35% contre 27% chez les hommes) : elle correspond sans doute à la fois aux contraintes de temps et de déplacement qu'elles rencontrent, et au souhait qu'elles ont de se sentir utiles si on leur offre d'intervenir à distance.

S'agissant des générations, on ne sera pas étonné de constater que la proportion des réponses positives est en moyenne de 35% chez les moins de 55 ans, alors qu'elle se situe nettement au-dessous de 30% au-delà de cet âge pivot. Cela correspond tout autant à la situation aujourd'hui, les plus de 55 ans ayant trouvé leur place au sein des associations et très présents, et à l'effet génération qui conduit les plus jeunes à prendre en compte plus aisément les nouvelles technologies pour imaginer leur engagement bénévole en faveur d'une association.

4. L'INFLUENCE DU SECTEUR DANS LEQUEL INTERVIENNENT LES BENEVOLES

Un deuxième graphique permet de voir les différences en fonction du secteur d'activité de l'association dans laquelle se situent les bénévoles.



Source : Baromètre d'opinions des bénévoles – Deuxième vague - février 2009. Lecture : 45% des bénévoles engagés dans une association de défense estiment que l'on peut être utile à distance, par téléphone ou Internet.

Fort heureusement pour eux, les délégués des parents d'élèves ont la possibilité de solliciter par téléphone ou par courrier les parents qu'ils ont la responsabilité de représenter : c'est ce qui explique que près des deux tiers (64%) d'entre eux connaissent et pratiquent cette intervention à distance. Dans une moindre mesure, un travail *en réseau* peut tout à fait se pratiquer dans une association de défense, et la proportion de 45% des réponses positives ne surprend pas dans ce secteur.

A l'inverse, dans le secteur des loisirs (25%), tout comme dans celui de l'environnement (24%), les bénévoles sont moins nombreux à imaginer une intervention à distance, dans la mesure où ils souhaitent avant tout agir *sur le terrain*.

5. L'INFLUENCE DU DOMAINE D'INTERVENTION

Un nouveau tableau montre les variations des réponses, selon le domaine d'intervention du bénévole. Il est possible que les réponses ne s'appliquent pas exclusivement au domaine lui-même : c'est ainsi qu'un bénévole engagé dans des fonctions de transport et de logistique, nécessitant par nature une présence sur place, a pu répondre positivement en pensant à certaines autres fonctions.

C'est la raison pour laquelle le lecteur voudra bien ne pas s'attacher aux valeurs elles-mêmes, exprimées dans le tableau suivant, mais plutôt à la hiérarchie entre les différentes valeurs présentées.

Proportion des bénévoles estimant qu'on peut intervenir à distance

Domaine d'intervention du répondant	Proportion de réponses (1)
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	38%
Documentation ou questions juridiques	35%
Autres accompagnements spécialisés	34%
Montage de dossiers et recherche de financements	32%
Ecoute ou soutien individuel	32%
Accueil et orientation	31%
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	31%
Ensemble	31%
Organisation de manifestations	31%
Formation des adultes en situation d'illettrisme	30%
Représentation de l'association dans des instances administratives	30%
Accompagnement à la scolarité	29%
Communication	28%
Accompagnement en milieu hospitalier	27%
Responsable ou acteur de collectes (argent, vêtements, nourriture...)	27%
Animation	27%
Transport ou logistique	26%
Distribution, tri ou restauration...	23%

Source : Baromètre d'opinions des bénévoles – Deuxième vague - février 2009. (1) Bénévoles considérant que l'intervention à distance est tout à fait possible. Lecture : 38% des bénévoles engagé dans une action liée aux nouvelles technologies ou dans un autre domaine technique estiment que l'on peut être utile à distance, par téléphone ou Internet.

Figurent en haut de tableau des domaines d'intervention et des fonctions qui peuvent éventuellement comporter des engagements à distance : il en est ainsi des nouvelles technologies (mise en place ou entretien d'un site Internet ou d'un blog, par exemple), de la documentation (veille juridique par exemple), ou encore de certaines fonctions de gestion (comptabilité par exemple).

A l'inverse, les fonctions d'animation et de logistique sont par nature exercées sur place, et figurent ici logiquement en bas de tableau.

6. COMMENT SITUER CES NOUVELLES FORMES DE BENEVOLAT DANS UNE STRATEGIE GENERALE

Il est clair que la promotion de ce nouveau type d'engagement bénévole n'entre pas en contradiction avec le développement des formes plus classiques d'engagement. De ce point de vue, nous reprenons ici le résultat d'une enquête que notre équipe a menée en 2007 (deuxième vague annuelle d'enquête annuelle), pour proposer aux responsables associatifs d'indiquer la stratégie de leur association en faveur du bénévolat. La question posée était la suivante :

Concernant le bénévolat, quelles sont les priorités de votre association ? (*Plusieurs réponses possibles*)

	Culture	Loisirs	Sport	Social	Ensemble
Former ses bénévoles	10%	16%	27%	26%	21%
Fidéliser ses bénévoles	23%	28%	38%	29%	29%
Les associer au projet associatif	54%	50%	44%	45%	48%
Recruter de nouveaux bénévoles	29%	35%	26%	40%	35%
Encourager le bénévolat des jeunes	20%	25%	42%	20%	23%
Faire appel à des missions bénévoles ponctuelles	23%	12%	6%	17%	16%
Proposer des interventions bénévoles au moyen d'Internet	3%	1%	0%	1%	2%

Source : ORA – deuxième vague annuelle 2007.

En groupant les choix des deux derniers items (16% + 2% = 18%), on parvient très exactement à la proportion des responsables associatifs indiquant que leur association était organisée pour procéder à la recherche de bénévoles pour des missions d'expertise (question D abordée plus haut).

On peut ici observer comment cette démarche se place par rapport aux autres actions stratégiques en faveur du bénévolat : les responsables souhaitent avant tout associer les bénévoles au Projet associatif (48%), ils sont 35% à rechercher le recrutement de bénévoles que l'on qualifiera ici de permanents par différence avec ceux qui assurent une mission ponctuelle, tout particulièrement dans le secteur social (40%).

En matière de recrutement, 23% des responsables, en moyenne, ont un regard particulier en direction des jeunes, avec un secteur du sport qui se distingue tout particulièrement (42%), notamment dans la mesure où il dispose d'un vivier naturel chez les pratiquants.

Dans leurs priorités, même si elles se situent globalement un peu en retrait, notons aussi celles qui sont relatives aux bénévoles déjà engagés dans l'association, pour les fidéliser (29% en moyenne). Ceci est tout particulièrement vrai dans le sport (38%). Notons aussi le souci de former les bénévoles (21%), cette proportion étant plus faible dans le secteur de la culture où les responsables semblent privilégier les missions d'expertise (26% contre 18% en moyenne).





La Caisse d'Épargne, partenaire privilégié des associations

Banque mutualiste, la Caisse d'Épargne partage les valeurs de solidarité des acteurs de l'économie sociale. Elle dispose d'une réelle connaissance des spécificités et de la diversité de ce secteur. Avec un réseau de 170 chargés d'affaires experts, la Caisse d'Épargne vous propose des solutions sur mesure correspondant à vos besoins.

Aujourd'hui, plus de 250 000 associations font confiance à la Caisse d'Épargne.

La Caisse d'Épargne, la Banque des Décideurs en Région.



CAISSE D'ÉPARGNE



Le Groupe Macif, assureur des associations et des bénévoles.

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

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

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