

LE BENEVOLAT-VOLONTARIAT : QUELLES EVOLUTIONS ?
« *Une analyse générale à partir de données régionales* »

Rapporteur : Monsieur Jean MOYEN

AUTOSAISINE

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL DU LIMOUSIN

RAPPORT

Présenté au nom des commissions

n° 1 « Education-Formation »

et

n° 2 « Développement Social, culturel et Sportif »

LE BENEVOLAT-VOLONTARIAT : QUELLES EVOLUTIONS ?
« Une analyse générale à partir de données régionales »

***Adopté par le Conseil Economique et Social Régional du Limousin
à la majorité des suffrages exprimés
lors de sa séance plénière du 15 juin 2007***

POUR	48
CONTRE	1 Madame Denise Gayral (Comité Technique Régional de la Consommation)
ABSTENTION	0

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
REMERCIEMENTS	6
INTRODUCTION	8
CHAPITRE I - ANALYSE DES CONCEPTS DE BENEVOLAT ET DE VOLONTARIAT	10
I.1. Définitions et fondements	10
I.1.1 Plus qu'une question sémantique à éclairer une fonction à "réhabiliter"	10
I.1.1.1 Bénévolat - volontariat : recherche lexicale	10
I.1.1.2 La représentation du bénévolat-volontariat	12
I.1.2 Les formes du bénévolat et du volontariat	13
I.1.2.1 Les théories de la motivation...	13
I.1.2.2 Les différents profils des bénévoles	16
I.2. Les associations et le bénévolat-volontariat	18
I.2.1 Le rôle des associations dans le développement du bénévolat	18
I.2.1.1 Les associations : que faut-il en retenir ?	19
I.2.1.2 L'évolution de la population bénévole française en chiffres	20
I.2.1.3 Aperçu de la situation du bénévolat en Europe	21
I.2.2 La spécificité de la logique bénévole	23
I.2.2.1 Le rôle et la place du bénévolat-volontariat dans le champ public	23
I.2.2.2 Bénévolat : un recours incontournable dans l'action de proximité	26
CHAPITRE II - LES ENJEUX DU BENEVOLAT-VOLONTARIAT	28
II.1 La difficile gestion des bénévoles	28
II.1.1 L'offre bénévole et les demandes des associations	28
II.1.1.1 Les attentes exprimées....	29
II.1.1.2 Les limites de l'engagement	31
II.1.2 Les responsabilités des bénévoles	32

II.1.2.1 Les missions et les limites du bénévolat-volontariat	32
II.1.2.2 Les droits et devoirs du bénévole	33
II.1.3 Y a-t-il une crise du bénévolat-volontariat ?	35
II.1.3.1 La démarche de recrutements dans les associations	35
II.1.3.2 Les principaux obstacles au recrutement	36
II.1.3.3 Adhérents, bénévoles et salariés : un cohabitation parfois difficile	38
II.2. L'importance du rôle économique du bénévolat-volontariat	40
II.2.1 Le poids économique du travail bénévole	40
II.2.1.1 Tentative d'évaluation	40
II.2.1.2 La place du bénévolat dans l'économie sociale et solidaire (ESS)	41
II.2.2 Modèles et poids des financements des associations	43
II.2.2.1 Des moyens de financements différenciés	43
II.2.2.2 Des budgets variables	45
CHAPITRE III - EVOLUTION DU BENEVOLAT - VOLONTARIAT : VERS UNE PROFESSIONALISATION ?	47
III.1 Bénévolat -Volontariat : quel statut ?	47
III.1.1 Le statut du volontaire associatif	47
III.1.1.1. Le contexte français	47
III.1.1.2. Le contexte international et européen	48
III.1.2 Quel statut pour les bénévoles et le bénévolat-volontariat ?	49
III.1.2.1 Les dispositions légales en faveur du développement du bénévolat-volontariat.	49
III.1.2.2 Quelles mesures seraient favorables à la création d'un cadre du bénévolat-volontariat ?	50
III.2. Le bénévolat-volontariat : un tremplin pour l'emploi ?	53
III.2.1 Les effets de la professionnalisation du bénévolat	53
III.2.1.1 Le rôle clé du bénévolat-volontariat pour l'emploi	54
III.2.1.2 La place accordée à la VAE dans la professionnalisation des bénévoles ?	55
III.2.1.3 Légitimer l'action bénévole par la communication	56
III.2.2 La formation : un atout pour la reconnaissance de l'expérience bénévole	57
III.2.2.1 Les raisons de se former	58
III.2.2.2 Comment se former ?	59

III 2.3. Quels sont les bénéfices du bénévolat pour l'emploi ?	60
III.2.3.1 Etre chômeur et bénévole	61
III.2.3.2 La complémentarité du bénévolat et de l'emploi	62
CONCLUSION : L'AVENIR DU BENEVOLAT-VOLONTARIAT	63
BIBLIOGRAPHIE	65
COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL	67
ANNEXES	69
Annexe 1 : Guide d'entretien : enquête réalisée par le groupe de travail	69
Annexe 2 : Résultats de l'enquête	71
ANNEXE 3 : Exemple des formations communes pour les bénévoles en Limousin	75
Annexe 4 : extrait de la Loi du 25 mai 2006 relative au contrat de volontariat associatif	87
DECLARATIONS D'ORDRE GENERAL ET STRATEGIQUE PRONONCEES EN SEANCE PLENIERE	89

REMERCIEMENTS

Le groupe de travail remercie particulièrement les personnes qui ont participé à nourrir la réflexion et les débats du CESR dans ce dossier grâce à leurs auditions.

Le 19 octobre 2006

- ▶ **MONSIEUR ROLAND PENICHOUX**, *Bénévole au secours populaire - actions humanitaires*
- ▶ **MONSIEUR PHILIPPE AUTIER**, *Bénévole au Limoges Etudiant Club (Rugby)*
- ▶ **MONSIEUR VINCENT MEYNARD**, *Bénévole dans le domaine de la formation des arbitres (Basket Ball)*

le 15 novembre 2006

- ▶ **MADAME MARIE-CHRISTINE PLAIGNAUD**, *directrice de la Bibliothèque Départementale de Prêt de la Haute-Vienne*
- ▶ **MONSIEUR HUGUES MATHIEU**, *Président du comité départemental de Sos Racisme (Haute-Vienne)*
- ▶ **MONSIEUR GERARD KA UWACHE**, *Vice-président d'Entraides Limousin*

Le 4 décembre 2006

- ▶ **MADAME FOUZIA ENNJIMI**, *Déléguée départementale à la vie associative (DRJS)*
- ▶ **MONSIEUR DANIEL ARRANZ**, *Directeur Régional de la Jeunesse et des Sports*

Le 12 décembre 2006

- ▶ **MONSIEUR CHAMAGNE**, *président de France bénévolat Haute-Vienne*
- ▶ **MADAME SAUMANDE**, *permanente de l'association France bénévolat*

Le 19 janvier 2007

- ▶ **MONSIEUR FRANÇOIS ERLNBACH**, *Directeur Régional des Affaires Culturelles du Limousin*

Le 13 février 2007

- ▶ **MADAME ARLETTE SAGNE**, *Croix Rouge Française, Délégation locale de Limoges.*

- ▶ **MONSIEUR JACQUES ZILBERBERG**, *Président des Restaurants du Cœur Haute-Vienne*, ACCOMPAGNE DE **MADAME KLINGER**, *Bénévole Restaurants du Cœur Haute-Vienne*
- ▶ **MONSIEUR THIERRY MAZABREAUD**, *Secrétaire Général de la Fédération du Secours Populaire de la Haute-Vienne*, ACCOMPAGNE DE **MONSIEUR DOUMEIX** *bénévole Secours Populaire de la Haute Vienne*

Le 19 février 2007

- ▶ **VINCENT BROUSSE**, *PROFESSEUR agrégé d'Histoire, spécialisé dans l'histoire du monde ouvrier en Limousin*

Le 2 mars 2007

- ▶ **MONSIEUR GERARD VANDENBROUCKE**, *Maire de Saint Just-le-Martel et vice-président du Régional du Limousin*

Enfin, que **MONSIEUR BERNARD MURAT** soit remercié pour sa grande disponibilité. Il a en effet accepté de recevoir le Président du CESR, Michel DELAGRADANNE et le rapporteur, Jean MOYEN, avant le début des travaux du groupe de travail.

INTRODUCTION

Le nombre de bénévoles n'a pas cessé d'augmenter depuis dix ans. Dans le même temps, les enjeux du bénévolat ont évolué tant en termes de pratiques et d'organisation que de profils et de motivations des acteurs. C'est pourquoi, le champ d'investigation a délibérément été restreint au secteur associatif. Le CESR n'exclut pas de poursuivre sa réflexion en s'intéressant aux formes du bénévolat-volontariat dans la vie publique (*élus, représentants syndicaux...*) au cours d'une prochaine autosaisine.

En effet, l'évolution de la société a profondément modifié l'engagement des citoyens et ce, en raison des changements socio-culturels survenus ces dernières années. En conséquence, on constate que la diversité des bénévoles se traduit par la variété de leurs domaines d'activité. Ainsi, le portrait que l'on peut esquisser du bénévole sportif s'avère bien distinct de celui du bénévole qui voue une partie de son temps à une association à caractère humanitaire ou caritative. Par ailleurs, la variabilité des motivations qui président à la décision de s'engager constitue également un indice de ces différences qui existent dans le monde du bénévolat.

Pour éviter un inventaire "à la Prévert" des diverses formes du bénévolat, le groupe de travail a cherché avant tout à identifier les enjeux et le nouveau rôle du bénévolat dans la société d'aujourd'hui.

Dans un premier temps, il s'agissait de définir les concepts de bénévolat et de volontariat tels qu'ils ont été retenus dans cette étude. La distinction entre bénévolat et volontariat n'a, certes, pas été facile à s'imposer au sein même du groupe de travail. Le terme de volontariat ne se réfère pas, ici, à celui qui est désormais défini par la loi de 23 mai 2006, mais plutôt à **une forme plus engagée du bénévolat**. Le concept de **bénévolat-volontariat** choisi dans cette étude traduit d'ailleurs la volonté du groupe de travail de montrer combien la définition des concepts reste, aujourd'hui encore, difficile à établir précisément. C'est pourquoi il est apparu nécessaire d'y consacrer une partie du premier chapitre de ce rapport.

En outre, en interrogeant des personnes engagées dans divers organismes, le groupe de travail a rapidement compris que l'on ne pouvait pas réduire le bénévolat-volontariat à l'altruisme ou à l'attention portée aux autres. En fait, la plupart des personnes rencontrées insistent sur les liens sociaux qu'elles nouent en travaillant bénévolement et sur leur désir de contribuer à un projet de société. Le bénévolat-volontariat constitue pour les individus une activité complémentaire à une activité principale qui ne confère aucun statut : on est étudiant et bénévole, salarié et bénévole, chômeur et bénévole, retraité et bénévole... mais en incarnant des valeurs comme la proximité, la convivialité, le dynamisme, la

citoyenneté les bénévoles contribuent à garantir une société plus solidaire dans une République laïque.

Avec cette autosaisine, débutée en octobre 2006, le CESR a souhaité faire le point sur un phénomène de société. En effet, c'est à partir du constat de l'évolution des formes du bénévolat, que la réflexion du groupe de travail s'est appuyée pour mettre en exergue les enjeux du bénévolat-volontariat tant au niveau de la gestion des bénévoles que de leur rôle social et économique et ce, pour mieux appréhender l'avenir du bénévolat-volontariat.

Dans ce rapport, qui se présente plutôt comme un document d'analyse qu'un rapport classique, le CESR a tenté de dégager des pistes de réflexions plus que des préconisations sur une évolution qui se fait jour. Les formes de l'engagement bénévole sont multiples (*en termes de temps, d'activités, de motivations...*). Mais une certitude subsiste, cette force essentielle de créativité et d'innovation constitue un levier du dynamisme associatif.

CHAPITRE I - ANALYSE DES CONCEPTS DE BENEVOLAT ET DE VOLONTARIAT

I.1. DEFINITIONS ET FONDEMENTS

Le bénévolat et le volontariat n'ont cessé de se développer dans les sociétés occidentales où les notions d'altruisme, d'engagement, de solidarité reviennent en force face aux situations de précarité sociale ou économique. Mais que signifient exactement les termes "bénévolat" et "volontariat" ? Quels en sont les fondements théoriques ?¹ Ces concepts méritent d'être définis d'autant que la distinction entre les deux termes reste délicate - on l'a vu tout au long de ce travail.

I.1.1 Plus qu'une question sémantique à éclairer une fonction à "réhabiliter"

I.1.1.1 Bénévolat - volontariat : recherche lexicale

Les concepts de bénévolat et de volontariat posent tout d'abord un problème sémantique. Les deux notions reposent sur les mêmes fondements théoriques. Pourtant, elles ont des significations différentes, même si elles sont souvent utilisées indifféremment comme synonymes quand il s'agit de qualifier une activité libre et non rémunérée.

Du point de vue de la définition, en plus de la notion de don de soi, cinq conditions caractérisent le bénévolat comme le volontariat.

« *Le bénévole est celui qui s'engage (notion d'engagement), de son plein gré (notion de liberté), de manière désintéressée (notion d'acte sans but lucratif) dans une action organisée (notion d'appartenance à un groupe, à une structure), au service de la communauté (notion d'intérêt commun)* »². Il convient donc, tout d'abord, de bien garder à l'esprit que ces deux termes polysémiques ont pour point commun la liberté de choix, l'absence de

Bénévole est issu du Latin benevolus = "qui veut bien" bene volo.

Volontaire vient de voluntarius = qui a la volonté de...

Les deux mots ont la même origine étymologique, le verbe volo qui signifie vouloir.

¹ HALBA (B), *Bénévolat et Volontariat en France et dans le monde*, La Documentation Française, Paris, 2003.

² Définition retenue par le Centre d'études et de recherche sur la PHilanthropie (le Cerphi).

contrepartie financière et le fait d'être encadré le plus généralement dans une association ou une Organisation Non Gouvernementale (ONG). Cependant, si l'on fait une recherche lexicale, on se rend compte que les différences de signification existent.

Le terme **bénévole** est relativement récent. Il définit depuis 1866 celui qui accomplit un acte de manière désintéressée, sans rémunération. Le sens de personne bénévole qui offre ses services par dévouement, date du début du XX^e siècle.

Le mot **volontaire** peut être neutre et désigner tout ce qui est de notre pouvoir de faire ou de ne pas faire, selon le principe de la volonté. Mais, il peut être également connoté positivement, pour désigner une personne zélée, dévouée, ou bien négativement, quand il s'agit de qualifier une personne impertinente et trop ambitieuse. En fait, le substantif volontaire met l'accent sur l'acte de volonté alors que celui de bénévole insiste sur le désintéressement. C'est pourquoi l'on parle d'engagement volontaire et de travail bénévole. Bénévole et volontaire se distinguent ici par l'intensité de l'engagement.

Mais comment les mots "volontaire" et "bénévole", dont l'évolution lexicale est pourtant assez éloignée, en viennent-ils à se concurrencer aujourd'hui ? C'est peut-être parce que leurs dérivés "volontariat" et "bénévolat" posent également des problèmes de compréhension. En effet, outre la concurrence sémantique qu'ils suggèrent eux aussi, leur suffixe *at* introduit une notion nouvelle, celle de la professionnalisation.

Ainsi, on remarque que le bénévolat donne une vision plus diffuse et moins définie de la fonction de bénévole. L'idée d'amateurisme est souvent latente. Le bénévole œuvre de manière collective et anonyme. Le caractère désintéressé et spontané de son engagement est moins contraignant (*activité accessoire*) et donc moins reconnu. Le volontariat, quant à lui, offre l'image d'une quasi-professionnalisation. Le volontaire s'engage dans une activité qui est souvent empreinte de dangerosité - ce qui valorise le volontaire qui risque sa vie (*les sapeurs-pompiers volontaires, par exemple*).

Le composé bénévolat-volontariat que nous choisissons de retenir dans ce rapport, montre que le choix est difficile et que l'usage ne semble prêt à en privilégier aucun.

I.1.1.2 La représentation du bénévolat-volontariat

Il existe deux discours sur le bénévolat. L'un communément partagé par le public où le bénévolat n'est pas forcément valorisé et souffre d'une mauvaise image. L'autre plus officiel, porté notamment par les responsables politiques pour qui le bénévolat-volontariat est évidemment à encourager et à valoriser.

Depuis quelques décennies, on remarque que l'image du bénévolat a perdu un peu de son éclat. Les valeurs qui ont mobilisé les bénévoles dans le passé ne sont plus appréciées de la même façon par les générations

d'aujourd'hui. D'ailleurs, le bénévolat pâtit encore d'une image stéréotypée voire dévalorisée. Certains vont jusqu'à considérer que le bénévolat constitue une activité palliative voire curative. La "culture du don" est donc parfois remplacée par la "culture de consommation".

[...] « Le bénévolat est parfois le refuge de personnes qui recherchent une reconnaissance sociale, une réputation, un prestige... » [...]

« Certains viennent sur le conseil de leur médecin traitant. Ceux là envisagent le bénévolat comme une thérapie. »

Extrait de l'audition de Roland PENICHOUX, Bénévole au Secours populaire - actions humanitaires (19 octobre 2006).

Toutefois, et c'est le côté positif de l'évolution du bénévolat-volontariat, on constate que le regard qui est porté sur les bénévoles semble changer. L'affirmation selon laquelle la "bonne volonté" ne suffit plus est, aujourd'hui, largement répandue dans le monde associatif français. On peut l'analyser, en partie du moins, comme une réaction de défense contre l'image peu valorisée et peu valorisante des "bonnes œuvres", qui a longtemps prévalu dans l'appréhension du bénévolat en France.

Dans son rapport sur le *Bénévolat associatif*³, le sénateur Bernard MURAT souligne que cette évolution a fait sortir le bénévolat-volontariat de l'anonymat. En effet, la médiatisation de certaines actions comme celles menées par les Restos du Cœur, le Téléthon, ou encore l'organisation de compétitions de haut niveau, dont l'intégralité des recettes est remise à une organisation caritative, agissent comme autant de symboles qui servent de catalyseur à l'engagement bénévole.

Dès lors, la pratique du bénévolat s'ancre plus durablement dans le quotidien. Elle aide à resserrer les liens communautaires, élément important de la dynamique des collectivités. En encourageant l'interaction entre les individus, le bénévolat-volontariat favorise la confiance, la coopération et la cohésion. Dans le

³ MURAT (B), *Le bénévolat dans le secteur associatif*, rapport d'information du Sénat, n° 16, 2005-2006

même temps, « *la perte d'attractivité des sphères politiques et syndicales, a conduit des militants déçus ou des jeunes en quête d'engagement à se tourner vers le secteur associatif, qui apparaît comme l'ultime garant des valeurs de générosité et d'altruisme.*⁴ »

De toute évidence, l'engagement bénévole s'avère plus complexe qu'il n'y paraît. L'activité bénévole permet d'aider autrui et comporte de nombreux bienfaits pour ceux qui la pratiquent.

I.1.2 Les formes du bénévolat et du volontariat

I.1.2.1 Les théories de la motivation...

Les théories du don éclairent les raisons profondes qui incitent les personnes à s'engager ou pas dans le bénévolat-volontariat. Ce choix d'engagement relève du don de temps qui est fait à des étrangers, c'est-à-dire à des personnes qui ne se situent ni dans le cadre familial, ni dans celui des proches amis. Ce principe est important à souligner d'autant que le temps est "une denrée rare aujourd'hui" : c'est ce qui manque le plus dans notre société moderne. C'est pourquoi, à l'idée traditionnelle du "bénévolat sacrifice" s'est substituée une valeur essentielle pour les bénévoles d'aujourd'hui : la liberté. Cette notion contient un concept important celui du "non-engagement" dans la vie de ceux que l'on aide. En ce sens, la liberté des bénévoles suggère la "non responsabilité" - ce qui permet aux bénévoles de sortir de la relation quand ils le souhaitent.

Dans le même temps, précisons, et c'est ce qui ressort des auditions de bénévoles, que le don se fonde sur la valeur du lien créé. On parle ici de lien social, notion prédominante dans le bénévolat-volontariat. En effet, « *on ne naît pas bénévole, on le devient*⁵ ». La première expérience n'est pas toujours concluante justement parce que le bénévolat-volontariat repose avant tout sur la qualité de la relation humaine qui se construit au fil du temps et qui, par conséquent, est exigeante.

En outre, le bénévolat-volontariat s'impose souvent à un moment particulier de la vie (*passage de la vie professionnelle à la retraite ou encore de la vie étudiante à la vie professionnelle*), mais aussi à des moments de rupture plus violente (*décès d'un proche, maladie...*). Le don prend alors un sens particulier : il permet de sortir de soi. C'est en quelque sorte un moyen de s'adapter à une situation nouvelle en se rendant utile et éventuellement en conjurant ses angoisses. Toutefois, le bénévolat-volontariat n'est pas une sorte de thérapie. Il s'agit, quelle que soit la structure accueillante, d'adhérer à un projet commun.

⁴ *Ib. idem*, p.6

⁵ HALBA (B), *op. cit.*, p. 79

Répondre à un impératif moral, vaincre ses angoisses, étoffer son carnet d'adresses... Les motivations des bénévoles sont multiples. On entend valoriser le fait que faire du bénévolat apporte en termes de prestige, de contacts et d'expériences.

➔ La motivation par la satisfaction

Pourquoi donne-t-on ? Pourquoi devient-on bénévole ? Pour se relier, pour rompre la solitude et participer à l'évolution de la société.

L'acte de donner correspond souvent à un besoin. C'est pourquoi, il est important de sonder les motivations, au début, comme tout au long de l'engagement bénévole, pour en identifier les fondements.

A quelles motivations répondent les bénévoles ?⁶ Aider les autres et nouer des relations sont les deux motifs les plus souvent cités. Mais, la difficulté de connaître les "vraies" motivations des bénévoles tient au fait que, bien souvent, les mobiles réels ne coïncident pas

Pourquoi êtes-vous devenu bénévole ? Quelles sont vos motivations ?

- ▶ Sortir de l'isolement
- ▶ Intégrer un groupe
- ▶ Equilibre (moral et intellectuel)
- ▶ Donner
- ▶ Recevoir
- ▶ Participer
- ▶ Enrichissement personnel
- ▶ Valorisation de soi
- ▶ Se sentir utile
- ▶ S'occuper
- ▶ Disponibilité

Extrait des résultats de l'enquête conduite par le groupe de travail (cf. Annexe 2, p. 71-74)

exactement avec les mobiles déclarés. Il est plus simple de privilégier la raison attendue qui est dotée d'un plus fort capital de légitimité. Dans ce cadre, les motifs altruistes sont plus souvent privilégiés dans les déclarations, au détriment de mobiles traduisant une inclination plus personnellement intéressée.

Concrètement, sont ainsi identifiées des motivations sous-jacentes que l'on peut qualifier de "motivations primaires" : *enrichissement personnel, se sentir utile, s'occuper*. En outre, il est difficile d'établir une règle générale dans le domaine du bénévolat-volontariat, car chacun agit en fonction d'une perception personnelle. Cependant, nous avons pu, tant au cours des auditions que dans l'enquête, identifier deux motivations principales. Dans le premier cas, les bénévoles répondent à une obligation morale qualifiée par certains de "*sacerdoce laïc*"⁷. En ce sens, ces bénévoles nous disent vouloir participer à la résolution d'un

⁶ Sur cette question, on pourra se référer à Lionel Prouteau et François-Charles Wolff, *Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative*, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE n° 372, 2004.

⁷ Audition du Président de SOS RACISME (15 novembre 2006).

problème (*lutte contre les discriminations, contre la pauvreté...*⁸). Nous avons à faire ici à des altruistes, tournés vers les autres.

Le deuxième cas de figure concerne les bénévoles dont la préoccupation dominante est centrée autour d'une passion (*les bénévoles des Bibliothèques de Prêts par exemple*) ou d'un projet commun (*l'organisation du Salon du dessin de presse et d'humour à Saint Just-le-Martel*). L'idée de don ici n'a presque aucun rapport avec un comportement "oblatif" unilatéral inspiré par une conviction. Il s'agit plutôt d'entrer dans une relation de réciprocité qui lie les partenaires autour d'un projet commun.

« [...] Il s'agit de personnes qui aiment les livres et qui souhaitent faire partager leur passion ».

Extrait de l'audition de Marie Christine PLAIGNAUD, Directrice de la BDP, Haute-Vienne (15 novembre 2006)

[...] La question du bénévolat, c'est bien celle de l'envie de créer ensemble quelque chose et de faire en sorte que cela fonctionne. En fait, le Salon mobilise toujours les bénévoles parce qu'il y a une certaine satisfaction à relever des défis et à réussir ce que l'on entreprend. Cela relève de l'altruisme et de l'ego.

Extrait de l'audition de Gérard VANDENBROUKE, Maire de Saint-just le Martel (2 mars 2007).

➔ *L'évolution du processus de motivation...*

Tandis que le nombre des individus engagés dans des associations s'accroît, les motifs de l'engagement semblent se diversifier de plus en plus en termes de besoins... :

- d'expression, de valorisation et de reconnaissance de ce que l'on est, de ce qu'on sait et de ce que l'on sait faire ;
- de sociabilité ;
- de rencontre d'autrui ;
- de liens intellectuellement enrichissants ;
- de se rendre utile ;

...mais également en termes de volonté :

- de défendre rapidement et efficacement les plus démunis ;
- de s'inscrire dans l'action et dans des résultats concrets ;
- de sens que l'on veut donner à sa vie.

⁸ Auditions du Président de SOS RACISME (15 novembre 2006), du Président des Restos du Cœur et du Secrétaire Général du Secours Populaire (13 février 2007).

Toutefois, derrière cette diversité apparaît un facteur commun de plus en plus évident. Dans l'engagement associatif, nombre d'individus cherchent d'abord la satisfaction d'objectifs personnels qui se traduit par la volonté de garder la maîtrise et la responsabilité de leur engagement.

Pour prendre la mesure de cette évolution, on peut tenter d'esquisser une comparaison schématique entre le modèle antérieur de l'engagement et le modèle qui émerge aujourd'hui afin de mettre en lumière les nouvelles tendances de l'engagement bénévole. Auparavant, c'est l'association qui donnait au bénévole son identité et l'image qu'il présentait aux autres. Il puisait, généralement, dans le projet de l'association le sens de son engagement. L'individu était l'instrument du projet de l'association, ce qu'il valorisait en termes de "militantisme " et de "dévouement". Cette forme d'adhésion impliquait fidélité et loyauté durables envers l'association et acceptation de ses règles et disciplines.

Aujourd'hui, le type de relations qui émerge dans l'engagement associatif est presque l'inverse du précédent. C'est le projet personnel de l'individu qui oriente ses choix d'engagement collectif. L'individu n'adhère pas seulement à une association ou à un projet, mais à une action, précisément circonscrite, dont il attend la réalisation du but qu'il poursuit. Autrement dit, le bénévole s'engage de plus en plus dans des organismes correspondant à ses valeurs fondamentales, et non pas simplement pour se mettre au service des autres par obligation.

Cela conduit à des engagements provisoires, diversifiés et changeants. D'où ce "zapping" associatif dont tant de dirigeants se plaignent. Les notions de fidélité et de loyauté demeurent importantes, mais elles s'incarnent différemment. Le bénévole est d'abord fidèle envers lui-même puis envers d'autres personnalités avec lesquelles il a noué des relations personnelles d'échanges, fondées sur la confiance et la réciprocité.

I.1.2.2 Les différents profils des bénévoles

A partir de là, il est difficile de tracer les contours d'une typologie du bénévolat-volontariat. Le phénomène semble être appréhendé partout en Europe par le même prisme : celui du travail sans rémunération pour un organisme, un groupement ou une personne. Mais au-delà de cette définition, se font jour différentes formes de bénévolat : occasionnel, distancié, engagé, régulier. C'est le degré d'implication des personnes qui retient l'attention et qui fait, nous semble-t-il, la différence. On est alors soit sympathisant, participant occasionnel ou régulier c'est-à-dire distancié-volatile, soit encore membre actif, donc engagé.

➤ *Le bénévole "distancié-volatile"*

Il existe un certain nombre de personnes qui ont une activité bénévole, plutôt occupationnelle, mais qui sont prêtes à effectuer différents types de bénévolat parce qu'elles estiment avoir du temps à donner, voire "quelque chose à rendre à la société". Leur motivation première n'est pas de résoudre le problème du logement ou celui des sans-papiers, mais d'être un citoyen qui donne du temps.

En fait, les responsables d'associations que nous avons rencontrés⁹, nous ont tous affirmé qu'il était facile de trouver des bénévoles pour des tâches ponctuelles. C'est ce que les sociologues appellent **l'engagement distancié**. L'implication et l'engagement au sein de l'association y sont facilement maîtrisés grâce à des actions à efficacité immédiate. Cette forme de bénévolat est marquée par une grande "individualisation" dans laquelle le bénévole se fixe des objectifs pour une durée déterminée. Il s'agit là d'un engagement plus ponctuel, volatile même qui n'interdit pas le passage d'une association à une autre, au gré de l'intérêt porté aux actions conduites.

➤ *Le bénévole engagé*

Le bénévole engagé est celui qui a un projet de changements de société. Il est également celui qui s'investit entièrement pour faire face à un problème urgent (*catastrophe naturelle, guerre*). Ce profil rejoint la définition que nous faisons du volontariat. Il constitue en effet une forme poussée du bénévolat.

[...] dans le bénévolat engagé, il y a un réel intérêt pour les autres et pour ce qui nous entoure. Enfin, je crois que j'ai compris que pour changer le cours des choses, peser sur les choix et les événements, réorienter la marche de l'humanité, il est nécessaire d'être rassemblés pour être plus forts.

Extrait de l'audition d'Huques Mathieu, Président de Sos Racisme Haute-Vienne, (15 novembre 2006)

Les bénévoles dits "engagés" rendent de grands services aux associations dans la mesure où ils ont avec elles des relations continues et organisées. Ils

sont donc, à notre sens, ceux qui acceptent les principes de l'association et se conforment à ses objectifs. Ils se sentent responsables et solidaires de la promotion et du développement de l'association. Les bénévoles engagés assurent avec plus de régularité que les bénévoles distanciés-volatiles l'activité choisie.

Malheureusement, on constate que le bénévolat souffre aujourd'hui du manque de personnes qui souhaitent s'investir sur des travaux de longue haleine et qui demandent beaucoup de technicité. C'est pourquoi, il nous semble intéressant de

⁹ Auditions des responsables de structures employeuses et de recrutement de bénévoles (15 novembre 2007, 12 décembre 2006 et du 13 février 2007).

signaler l'initiative de Passerelles & Compétences¹⁰ qui consiste précisément à mettre en relation des associations désireuses de s'appuyer sur un savoir-faire extérieur pour optimiser leur fonctionnement et sur des professionnels motivés pour intervenir gracieusement sur des projets de solidarité. Cela suppose, de leur part, une volonté d'être utile, un certain savoir-faire dans un domaine donné et un peu de disponibilité pour répondre à une demande, le plus souvent ponctuelle, présentée par une association.

Les caractéristiques du bénévolat-volontariat sont donc multiples tant du fait de la grande diversité de motivations des individus que des situations. Il n'en demeure pas moins une activité importante pour la société. D'ailleurs, son existence a été renforcée, pour la première fois en France, par la loi de 1901 fixant les modalités de création des associations.

I.2. LES ASSOCIATIONS ET LE BENEVOLAT-VOLONTARIAT

I.2.1 Le rôle des associations dans le développement du bénévolat

Le champ d'intervention du bénévolat et du volontariat appartient à la société civile. Le cadre privilégié des actions bénévoles est celui de l'association, régie, en France, par la loi de 1901¹¹.

[...] Je rappelle que la loi 1901 est un atout formidable que beaucoup d'autres pays nous envient. Elle a, en effet, permis la création de nombreuses associations et a eu, en ce sens, un rôle social fort.

Extrait de l'audition de Vincent BROUSSE, professeur d'histoire (13 février 2007).

Même si l'on constate qu'une part importante de bénévoles s'implique dans des structures non associatives (*écoles, bibliothèques, autres services municipaux..*), cette loi, qui donne une identité officielle aux personnes qui souhaitent se regrouper pour agir en commun, constitue un atout fondamental pour la société civile. Outre les possibilités de lever des financements publics et privés, elle donne une dimension

¹⁰ Passerelles & Compétences est une association qui cherche et met en relation des professionnels souhaitant apporter gracieusement et ponctuellement leurs compétences à des projets de solidarité et des associations désireuses de s'appuyer sur un savoir-faire extérieur pour optimiser leur fonctionnement.

Pour en savoir plus consulter le site Internet www.passerellesetcompetences.org.

¹¹ Loi du 1 juillet 1901 relative au contrat d'association « L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations... »

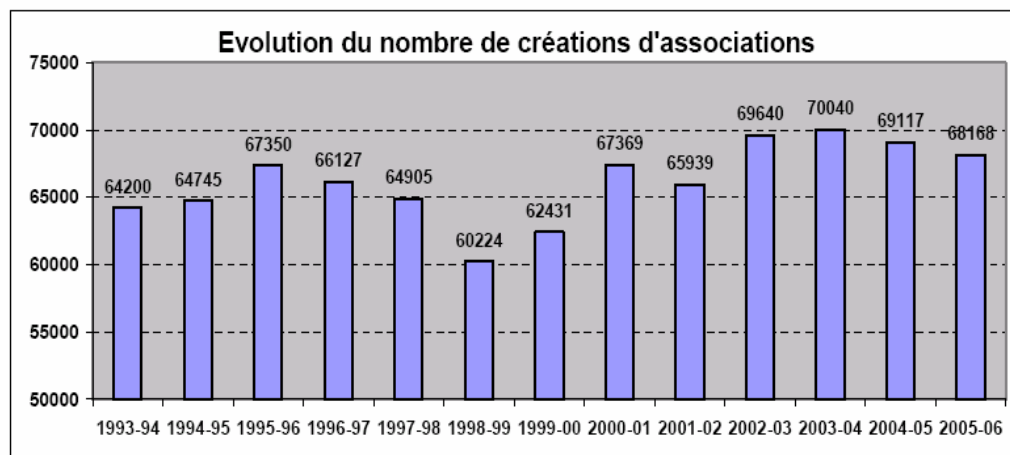
supplémentaire à l'initiative individuelle. C'est, d'ailleurs, en cela, qu'elle incarne une personne morale qui détient le pouvoir d'intenter des actions en justice par exemple.

I.2.1.1 Les associations : que faut-il en retenir ?

➤ La situation nationale

La France compte un million d'associations en activité et ce nombre ne cesse de s'accroître. Les quatre principaux domaines sont toujours la Culture (21,3% des créations), le Social (15,9%), les Loisirs (14,4%) et le Sport (12,6%). Malgré la préoccupation croissante des citoyens en matière d'Environnement, ce domaine, qui représente 2,5 % des associations créées depuis 10 ans, ne suit pas une évolution régulière. Il connaît même depuis deux ans, une baisse du nombre de créations d'associations¹².

La France enregistre près de 70 000 associations nouvelles par an. Après le creux des années 1998-1999 et 1999-2000, leur nombre se situe aux alentours des 60 000. On arrive, aujourd'hui, à une stabilisation du nombre de créations.



Source : Service Associations du Journal officiel et Préfectures d'Alsace Moselle

Par ailleurs, la géographie de la dynamique associative montre assez peu de changement. Le Sud se distingue toujours tout particulièrement pour sa "fièvre créatrice" et la façade ouest a évolué dans ce même sens au cours des dernières années. C'est d'ailleurs dans ces mêmes régions, Sud et Ouest, que l'on constate les plus forts taux de créations d'entreprises. Cela s'explique notamment par le nombre élevé de professions libérales dans la population active et par

Le CESR a organisé en 2001, à l'occasion du centenaire de la loi de 1901 une conférence-débat sur *Les cent ans de vie associative en Limousin*.

¹² MALET (J) *La France associative en mouvement*, Etude du CERPHI, Quatrième édition - Octobre 2006

l'attractivité avérée de ces régions qui enregistrent une progression démographique notable grâce à l'arrivée significative d'une population nouvelle, âgée de 40 à 60 ans. Les départements du Nord et l'Est seraient, eux, plus enclins à renforcer les associations existantes.

➔ **Le développement des associations en Limousin : une tradition séculaire**

Historiquement, le Limousin est empreint d'un grand dynamisme associatif. En effet, au XIX^e siècle, la Haute-Vienne, par exemple, est l'un des dix départements les plus jeunes de France. Les villes comme les campagnes limousines affichent un véritable dynamisme démographique. L'industrie porcelainière est prospère, ce qui permet à notre région d'enregistrer une croissance soutenue.¹³ C'est d'ailleurs dans ce contexte économique et démographique plutôt favorable que le tissu associatif s'est ancré durablement à Limoges et en Haute-Vienne.

Aussi dense que varié, le monde associatif Limousin est issu d'une tradition séculaire caractérisée par un esprit de sociabilité très développé. Le département de la Haute-Vienne, précocement déchristianisé, est resté attaché aux valeurs républicaines, laïques. A cette époque également, la foi en un avenir meilleur lié au contexte socio-économique de l'époque (*l'entrée dans l'ère industrielle*), joue sur la dynamique des associations et favorise l'engagement des individus dans le bénévolat. Dans le même temps, de nouvelles habitudes culturelles se forment, marquées par une urbanisation qui toutefois intègre la ruralité des territoires. En effet, les relations avec les campagnes proches existent toujours. Tout cela favorise l'enrichissement socio-culturel de la population limousine.

Aujourd'hui, le contexte est différent, le Limousin n'occupe plus la même place tant au niveau économique que démographique. Cette situation se reflète sur le tissu associatif qui, contrairement à beaucoup d'idées reçues, ne bénéficie plus de la même dynamique. La Haute-Vienne, par exemple, comptabilise 6 844 associations devant le Cher et l'Allier (6 300) mais derrière la Dordogne (7 200) et la Vienne (8 100).

I.2.1.2 L'évolution de la population bénévole française en chiffres

Ce qui étonne, d'emblée, c'est le nombre de personnes qui pratiquent le bénévolat-volontariat. En France, selon la dernière enquête (2002) de l'INSEE¹⁴, 11 millions de Français étaient bénévoles dans une association et 1 million hors structure associative, sur un total de 12 millions de bénévoles. La plupart des élus

¹³ Audition de Vincent BROUSSE, professeur d'histoire (13 février 2007). Sur cette question du tissu associatif en Limousin se référer à l'article de Christèle CHENE « Le Dynamisme associatif au début du XX^e siècle dans la Haute-Vienne... », *Archives en Limousin*, 2002.

municipaux, par exemple, sont également bénévoles dans les 36 000 communes que compte le territoire français. L'association est donc la structure majoritairement choisie, puisque quatre associations sur cinq fonctionnent exclusivement avec des bénévoles.

Contrairement à une idée commune, le taux d'engagement dans le bénévolat associatif est à peu près équivalent dans toutes les tranches d'âges. Cette forme d'engagement citoyen n'est donc pas l'apanage des retraités, qui y trouveraient ainsi un moyen de s'occuper. Les jeunes, sous des formes qui leur sont propres, sont aussi généreux de leur temps que les autres catégories sociales. Ceci contredit les discours à la mode sur l'égoïsme et la montée de l'individualisme ambiants. Il semblerait même que le bénévolat augmente chez les étudiants, alors qu'il reste globalement stable sur l'ensemble des Français.

Cependant le "noyau dur" du bénévolat-volontariat se réduit à environ 6 millions de personnes pour la France entière. Les durées consacrées à l'engagement sont variable. Les bénévoles engagés y vouent annuellement près de cinq fois et demie plus de temps que les participants distanciés-volatiles.

Une certaine France bénévole

Région	Indice de bénévolat (1)	Rang	Région	Indice de bénévolat (1)	Rang
Bretagne	8,1	1	Limousin	5,8	12
Champagne-Ardenne	8,1	2	Rhône-Alpes	5,7	13
Basse-Normandie	7,8	3	PACA	5,6	14
Pays de la Loire	7,6	4	Centre	5,6	15
Franche-Comté	7,1	5	Bourgogne	5,5	16
Nord Pas-de-Calais	6,8	6	Haute-Normandie	5,2	17
Poitou-Charentes	6,6	7	Lorraine	4,8	18
Midi-Pyrénées	6,6	8	Ile-de-France	4,7	19
Languedoc-Roussillon	6,6	9	Picardie	4,1	20
Auvergne	6,0	10	Alsace	3,9	21
Aquitaine	5,8	11	Corse	3,8	22

Source : Echantillon CerPhi de 230.000 bénévoles, essentiellement dans le domaine social.

(1) **Nombre de bénévoles de notre échantillon pour 1000 habitants de 18 à 70 ans.**

I.2.1.3 Aperçu de la situation du bénévolat en Europe

A noter en préalable que cette analyse est proposée à titre indicatif compte tenu des différences de définitions du bénévolat en Europe.

Les Britanniques arrivent en tête, en termes de nombre de bénévoles, devant les Français (2nd rang européen) et les Allemands. Cependant, si l'on prend en

¹⁴ INSEE PREMIERE , *La vie associative en 2002*, n° 946, février 2004.

compte le ratio, nombre de bénévoles par rapport au nombre d'habitants, le trio de tête est scandinave : Suède, Pays-Bas et Norvège.

Il n'existe que très peu d'études quantitatives sur le bénévolat européen. La seule documentation disponible est issue des travaux de Lester SALOMON, professeur à l'Université de John Hopkins (Baltimore)¹⁵ qui a lancé un programme de recherche sur le bénévolat dans treize pays, dont six européens. C'est d'ailleurs à partir de ce programme de recherche mené entre 1990-1995 et 1996-2001 qu'Edith ARCHAMBAULT¹⁶ a réalisé une étude sur *le bénévolat en Europe*¹⁷. Ainsi, elle a pu évaluer le nombre d'associations entre 2 et 3 millions. Elle constate, par ailleurs, que l'Europe, qui a connu, à des degrés divers, un réel développement de sa vie associative, représente une puissante force collective.

Concrètement, cela se traduit dans les pays rhénans par un secteur associatif important, issu d'organisations puissantes, souvent anciennes. Le taux de bénévolat est faible en Autriche, plutôt moyen en Allemagne et très élevé au Pays-Bas. Les secteurs culturels et de loisirs y dominent. Dans les pays anglosaxons, le secteur associatif s'appuie sur des *voluntary organisation (organisation volontaire)* qui insistent sur l'importance d'un bénévolat d'initiative privée. Il s'oriente plutôt vers l'action sociale (*45% du travail bénévole en Irlande*). Enfin, le modèle associatif scandinave a la particularité d'être au service de ses membres et non de la collectivité. A noter que la forte participation syndicale dans ces pays constitue un vivier de bénévoles.

¹⁵ Les objectifs de ce programme de recherche visent à notamment à améliorer la connaissance empirique du secteur sans but lucratif et à évaluer l'impact des associations sur la société.

¹⁶ Edith ARCHAMBAULT est professeur de sciences économiques à l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne et dirige une équipe de recherche sur le secteur non lucratif au sein d'une unité mixte de recherche Modélisation Appliquée Trajectoire Institutionnelle Stratégies Socio-Economiques (MATISSE).

¹⁷ ARCHAMBAULT (E), *Le bénévolat en France et en Europe*, MATISSE, Mission des Sciences Economiques, Unité de recherche du CNRS, Université Paris I, 2002.

1.2.2 La spécificité de la logique bénévole

1.2.2.1 Le rôle et la place du bénévolat-volontariat dans le champ public

« Ce que les volontaires apportent, c'est un contact humain, une approche sensible qu'aucun programme de gouvernement, même bien conçu et bien exécuté, ne peut transmettre. »

EDWARD JAMES OLMOS, comédien américain (1947)

➔ Un partenariat primordial

Les organisations de bénévoles ont longtemps été négligées dans l'analyse de leur rôle social. Pourtant, et c'est ce qui transparaît dans les auditions conduites par le groupe de travail, beaucoup d'associations se sont créées pour pallier une situation de demande non satisfaite, réelle ou révélée¹⁸.

En effet, il apparaît bien souvent que le bénévolat-volontariat témoigne de l'échec et/ou de l'absence des solidarités nationales et des politiques sociales qui n'ont pas fait barrage à la pauvreté et à la montée des inégalités. C'est pourquoi nombre d'organisations fondées sur le bénévolat ont repris toute leur raison d'être avec la crise de

« La création d'associations peut être motivée par la prise en charge de services non assurés par les pouvoirs publics. L'évolution de la société a amené deux types de processus. L'Etat et/ou les collectivités locales ont dû s'emparer de domaines qui ont été défrichés et mis en avant par le secteur associatif, notamment dans le domaine sanitaire et social. Dans d'autres domaines, l'Etat, après s'être fortement impliqué, a dû laisser plus de place aux associations qui se sont bien structurées, comme dans le secteur sportif par exemple. Cependant, l'Etat reste présent en matière de soutien financier, de réglementation et de régulation. Ainsi, beaucoup de domaines sont désormais partagés entre différents intervenants. Les actions sont de plus en plus multipartenariales et chaque protagoniste a un rôle à assumer afin que le service au public soit efficace. L'action collective prend ainsi une dimension importante et la concertation entre les différents partenaires apporte un plus au service rendu. »

Extrait de l'audition de Daniel ARRANZ, Directeur régional de la Jeunesse et Sport (4 décembre 2006).

"l'Etat-Providence". Les droits sociaux, c'est-à-dire les compensations liées aux "accidents de la vie" (*maladie, chômage...*), qui sont efficaces pour pallier des

¹⁸ HALBA (B), *op.cit.*, p.118

problèmes conjoncturels, apparaissent inadaptés pour gérer des problèmes structurels (*développement de la précarité, pauvreté, exclusion...*) où tous les cas sont particuliers. Les actions des bénévoles prennent ici tout leur sens.

C'est pourquoi, l'on peut dire que le bénévolat-volontariat ne se place pas en opposition à l'Etat mais constitue plutôt un continuum. Le geste bénévole nourrit en quelque sorte le lien social et c'est, à ce titre, un instrument privilégié de la prévention des problèmes sociaux.

➔ ***Le bénévolat-volontariat : révélateur des besoins socioculturels***

Le poids du bénévolat-volontariat dans la société traduit bien son utilité sociale. En effet, les associations de bénévoles contribuent à détecter précocement les problèmes bien avant l'Etat. Les solutions qu'elles proposent sont rapides, plus opérationnelles et surtout mieux adaptées que celles de l'Etat. Pour exemple, rappelons que les Restos du Cœur qui ont ouvert le 21 décembre 1985 distribuaient déjà, au 21 mars 1986, soit à la fin de la première campagne, 8,5 millions de repas.

Ces bénévoles constituent donc un véritable corps intermédiaire à part entière, essentiel à l'exercice de la démocratie et au développement des solidarités.

Partenaires des pouvoirs publics, ils contribuent à la prise en compte de l'intérêt général par leurs fonctions de veille, d'innovation et d'animation des territoires.

En fait, on remarque, et ce, dans tous les champs d'actions du bénévolat-volontariat, que le fonctionnement des réseaux de bénévoles est plus souple. Ainsi, les capacités d'innovation et d'adaptation des structures employeuses de bénévoles s'avèrent bien supérieures à l'appareil de l'Etat.

Considérez-vous que vos missions bénévoles pallient certaines missions de service public ?

Le bénévolat :

- ▶ *pallie les carences du service public ;*
- ▶ *est indispensable dans la société ;*
- ▶ *s'adapte facilement aux demandes ;*
- ▶ *est réactif aux besoins ;*
- ▶ *est instrumentalisé par les pouvoirs publics ;*
- ▶ *justifie les besoins.*
- ▶ *Se crée une relation de :*
- ▶ *Complémentarité*
- ▶ *Responsabilité citoyenne (l'Etat Providence ne peut tout régler).*

Extrait des résultats de l'enquête conduite par le groupe de travail (cf. Annexe2, p. 71-74)

Autre avantage, mais qui interroge, c'est le moindre coût de fonctionnement de ces organisations de bénévoles - ce qui conduit l'Etat, en période de crise, à leur confier de plus en plus de missions qui ne devraient pas relever de leurs champs d'actions. En effet, on peut s'interroger sur la pérennité des Restos du Cœur qui 20 ans après leur création distribuent encore 75 000 repas par an, sans compter toutes les autres actions menées pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion (*un toit pour tous, l'aide au maman et futures mamans, un pas vers l'emploi...*).

➔ *La reconnaissance des bénévoles dans la société*

En cohérence avec l'importance accordée aux forces bénévoles et la valeur (*morale et éthique*) que représentent l'engagement, le bénévolat-volontariat génère quelques signes de reconnaissance et de valorisation de la part des pouvoirs publics.

En proposant un environnement favorable au bénévolat-volontariat par une reconnaissance officielle et des dispositions spécifiques, les pouvoirs publics entendent contribuer à son développement. L'Etat dispose de cinq grands moyens de soutenir le bénévolat-volontariat :

- créer un environnement public où l'importance du bénévolat est reconnue (*en décernant des distinctions à des bénévoles*) ;
- veiller à ce qu'il n'y ait aucun obstacle légal ou politique au bénévolat-volontariat ;
- créer un cadre juridique qui favorise le développement de la société civile et des associations ;
- favoriser une gestion efficace des bénévoles ;
- soutenir financièrement la création de structures nécessaires au développement du bénévolat-volontariat ;
- et apporter des moyens financiers et techniques dans des actions innovantes pour inciter à l'engagement.

La reconnaissance institutionnelle du monde associatif et du bénévolat a été officialisée par la création du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative (MJSVA). Cette compétence ministérielle renforce un processus de reconnaissance commencé il y a plus de 20 ans avec la création du Conseil National de la Vie Associative (CNVA), puis de la Délégation Interministérielle à l'Innovation Sociale et à l'Economie Sociale (DIES).

Ces objectifs se sont concrétisés par la création d'une conférence nationale de la vie associative qui s'est réunie, pour la première fois, le 23 janvier 2006. Vingt-cinq mesures ont été annoncées pour encourager et favoriser l'engagement bénévole. Il s'agit d'affirmer la place des associations dans le dialogue civil, de consolider les relations contractuelles entre les pouvoirs publics et les associations et ainsi encourager l'activité des bénévoles.

Un an après, la quasi-totalité de ces mesures ont été mises en œuvre et notamment :

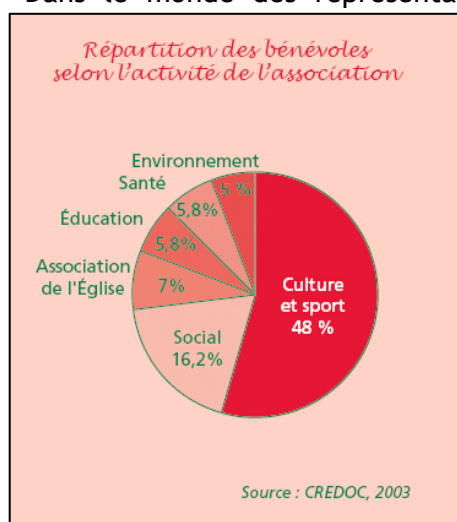
- La mise en place d'une assurance subventionnée par l'Etat qui a déjà bénéficié à 250 000 cadres et animateurs bénévoles en 2006 ;
- La création du titre-repas du volontaire associatif et du chèque-repas du bénévole ;
- L'augmentation de la durée maximale des conventions pluriannuelles d'objectifs de trois à quatre années ;
- L'amélioration sensible des délais et des modalités d'instruction et de paiement des subventions¹⁹.

De plus, on peut signaler la publication du **nouveau guide des bénévoles**, édition 2006, ainsi que la mise en place du volontariat associatif, sur lequel on reviendra plus longuement dans le chapitre III.

I.2.2.2 Bénévolat : un recours incontournable dans l'action de proximité

L'absence de bénévoles priverait donc de nombreux services sociaux, sanitaires mais aussi culturels et sportifs d'une main d'œuvre essentielle pour répondre aux attentes d'un public fragile (*marginiaux, exclus...*).

Dans le monde des représentations collectives, le terrain de prédilection du



bénévolat-volontariat est celui du caritatif et de l'action sociale. Aujourd'hui, cette image, toujours prégnante, doit pourtant être relativisée. En effet, les différentes enquêtes réalisées sur le sujet montrent que la Culture englobant les Loisirs, et le Sport représentent les deux domaines les plus attractifs du bénévolat-volontariat. Près de six bénévoles sur dix déclarent y exercer leurs activités. Viennent ensuite, et par ordre d'importance croissant, l'éducation, l'humanitaire, les actions sociales et caritatives et enfin la défense de droits.

L'activité bénévole est constitutive d'un réseau de proximité lié au lieu d'habitation dans lequel elle s'insère. Le bénévolat-volontariat va davantage à des associations de taille modeste, mais qui ont un très fort ancrage dans la réalité locale et participent au rayonnement et à l'animation de leur ville ou de

¹⁹ Pour en savoir plus, consulter le site Internet www.jeunesse-sports.gouv.fr/ rubrique : Le soutien au développement de la vie associative.

leur région. Ainsi, sur 100 créations d'associations en moyenne nationale, on en dénombre environ 21 à but culturel.

Il est vrai que les bénévoles constituent, partout en France, un appui considérable à l'organisation d'importantes manifestations : depuis le festival de Cannes qui fonctionnent avec 20% de bénévoles sur les 1 000 personnes mobilisées pendant la période jusqu'au Salon International du dessin de presse et d'humour de Saint Just-le-Martel (*en Haute-Vienne*).

[...] Les jeunes, tous bénévoles, se sont investis dans ce projet culturel qui a permis de redynamiser la commune. Dans le même temps, les nouveaux arrivants y ont vu un moyen efficace de s'intégrer dans la vie locale.

[...]. Il y a 30 ans, la commune de Saint Just-le-Martel était inconnue. Aujourd'hui, la renommée du Salon est internationale.

[...] Je dirais que les associations et les bénévoles sont indispensables à la vie socio-culturelle locale. Ils impulsent dans les communes des actions et des projets qui ne pourraient voir le jour sans leur disponibilité.

Extrait de l'audition de Gérard VANDENBROUCKE, op.cit.

En outre, le succès du sport par exemple devenu une pratique de loisir de masse, a fait évoluer le mode de fonctionnement des clubs. Les bénévoles sont toujours "l'épine dorsale" du mouvement sportif d'autant que l'adhérent est plus facilement enclin à participer à un travail bénévole qui le concerne directement et lui permet, dans le même temps, d'améliorer sa pratique personnelle du sport.

Le bénévolat-volontariat constitue donc une force d'actions importante, mais également un recours incontournable pour mettre en place des activités et des animations au plus près des populations.

CHAPITRE II - LES ENJEUX DU BENEVOLAT-VOLONTARIAT

La première préoccupation du bénévole est de trouver l'association qui lui conviendra le mieux, celle qui saura prendre en compte ses attentes et son désir de s'investir dans un projet. Or la recherche, ou la prise de responsabilités, n'est pas ce qui caractérise aujourd'hui le plus grand nombre de bénévoles dont la disponibilité d'action reste malgré tout réduite. Pour autant, et même si les bénévoles sont de plus en plus exigeants, l'association se doit de leur offrir un partenariat performant. Et, c'est justement dans le cadre d'une gestion rigoureuse des personnels bénévoles que peut se trouver cette adéquation entre les besoins de l'association et les attentes du bénévole.

II.1 LA DIFFICILE GESTION DES BENEVOLES

Parler de gestion dans le secteur du bénévolat-volontariat peut sembler antinomique. Pourtant, l'environnement dans lequel évoluent les bénévoles est, au regard de la société d'ailleurs, de plus en plus complexe. C'est pourquoi il apparaît incontournable de mener une réflexion sur la gestion des bénévoles et des structures qui les accueillent.

II.1.1 L'offre bénévole et les demandes des associations

L'image du bénévolat a évolué en même temps que les attentes des bénévoles et les besoins des associations, au point, qu'aujourd'hui, il existe, parfois, entre eux une inadéquation.

Pour pallier cette difficulté certaines associations, comme le Secours Populaire par exemple, ont tenté une expérience intéressante. Une cellule de gestion des bénévoles, régie d'ailleurs par des bénévoles, a été mise en place pour justement bien orienter les personnes selon leur niveau d'engagement. Mais pour que cela fonctionne, il apparaît primordial que les associations aient une connaissance précise des aspirations des candidats au bénévolat-volontariat. Bien entendu, l'effort qui est ainsi fait pour répondre efficacement aux souhaits des bénévoles est conduit dans le cadre du projet de l'association.

II.1.1.1 Les attentes exprimées....

Comment peut-on définir l'engagement dans le milieu associatif ? On peut dire qu'il s'agit d'une relation d'acteurs qui s'appuie sur une logique de réciprocité.

En effet, on l'a vu précédemment, le bénévolat-volontariat constitue aujourd'hui une source d'enrichissement personnel (*le bénévole*) et collectif (*l'association*).

Quand je réfléchis à mon parcours, je me rends compte que le fait de me réaliser en tant qu'arbitre et formateur m'a beaucoup apporté personnellement. Cette dernière fonction, que j'exerce bénévolement, répond à un besoin de m'accomplir dans la vie tout en aidant les autres à concrétiser un projet. C'est l'interactivité de la démarche qui est ici importante.

Extrait de l'audition de Vincent MEYNARD, formateur bénévole des arbitres de Basket Ball. (19 octobre 2006).

➔ ...de la part des bénévoles...

Dans sa démarche citoyenne d'engagement, le bénévole attend de l'association qu'elle participe à son développement personnel. C'est pourquoi cette dernière a le devoir de ne pas seulement viser "l'efficacité" du bénévole mais aussi son "bien être". En ce sens, le bénévolat-volontariat est de plus en plus vécu à la fois comme un moyen d'affirmer ses valeurs (*humanitaires, sociales*) et comme un outil de développement individuel.

Ainsi, l'engagement "militant" permet de manifester son identification à une communauté, à un groupe ou à une cause concrète. Il concerne les bénévoles qui adoptent une cause précise, comme c'est le cas, par exemple, des bénévoles d'Entr'aides Limousin que nous avons rencontrés. La démarche est dans ce cas très claire : c'est un moyen de s'identifier aux groupes qui souffrent.

Dans le même temps, on constate que, bien souvent, en échange d'un "travail non payé", le bénévole cherche à accumuler des expériences précieuses, voire d'étoffer ses relations sociales. Le bénévolat-volontariat est vécu ici comme un expérience personnelle enrichissante.

[...] C'est à l'initiative de personnes touchées par le VIH et ou le VHC que l'association est née. On peut dire que l'engagement tient au niveau d'implication des individus face à cette maladie.[...].

Extrait de l'audition Gérard KAUWACHE (15 novembre 2006).

➤ ...et des associations

Les attentes des associations sont sensiblement différentes de celles des bénévoles. En effet, au-delà de l'action opérationnelle et du contact avec le public, les associations ont besoin de bénévoles qui acceptent de remplir des tâches administratives (*le courrier, les démarches auprès des administrations, la comptabilité...*).

Quelles sont les exigences des structures employeuses ?

- ▶ Disponibilité
- ▶ Sérieux
- ▶ Assiduité
- ▶ Relationnel
- ▶ Dynamisme
- ▶ Professionnalisme
- ▶ Compétences
- ▶ Savoir-faire
- ▶ Connaissances (juridiques et informatiques)

Extrait des résultats de l'enquête, op. cit.

Toutes les associations rencontrées ont insisté sur l'importance de l'engagement du bénévole en termes de fréquence et de durée (*en moyenne une fois par semaine pendant un an minimum*). Il y a très rarement besoin de bénévoles ponctuels, sauf pour l'organisation d'une manifestation. C'est pourquoi, même si l'on entend de plus en plus souvent « *nous manquons de bénévoles* », nombre de bénévoles potentiels ne sont pas sollicités, car ils ne correspondent pas aux attentes des associations.

Par conséquent, s'il est indéniable que les associations doivent s'adapter aux attentes des bénévoles, ceux-ci doivent également faire preuve de plus d'assiduité dans leur engagement. Les associations exigent des bénévoles une certaine régularité et un investissement minimal en temps et ce, essentiellement pour deux raisons. La première tient au fait que les structures associatives et leurs bénévoles sont au service de leurs bénéficiaires. Il est donc important qu'ils s'adaptent aux spécificités des demandes (*l'accueil le soir par exemple pour les associations de sans-abri*). La seconde raison est plus pragmatique. Ayant passé du temps avec les bénévoles, pour les informer et les former, les associations demandent un minimum de "retour sur investissement"²⁰.

²⁰ HALBA (B), Gestion du bénévolat et du volontariat. Développer son projet et les ressources humaines bénévoles, éd. De Boeck, Bruxelles, 2006.

II.1.1.2 Les limites de l'engagement

Les bénévoles sont aujourd'hui plus nombreux. Certaines associations, les plus importantes, reçoivent, de l'aveu même de leurs responsables, trop de demandes.

[...] nous recevons effectivement beaucoup de demandes. Les motivations sont diverses, mais bien souvent nos offres ne correspondent pas aux demandes des bénévoles [...].

Extrait de l'audition d'Arlette SAGNE, La Croix Rouge Française, délégation locale de Limoges (13 février 2007).

Néanmoins, plus nombreux, les bénévoles consacrent moins de temps à leur engagement qu'avant.

Il n'est pas rare en effet, que les candidats au bénévolat-volontariat aient des exigences. Les "jeunes retraités", par exemple, sortent du marché du travail avec l'ambition de "vivre une seconde vie". C'est pourquoi nombre d'entre eux ne conçoivent leur engagement, dans le secteur associatif, qu'à condition de pouvoir concilier leur bénévolat avec l'ensemble de leurs autres projets (*voyages, loisirs, famille, etc....*).

Par ailleurs, on constate que les bénévoles qui occupaient (ou occupent) des fonctions à hautes responsabilités dans leur vie professionnelle ne souhaitent pas forcément continuer dans cette voie au sein de l'association qu'ils choisissent. Ils veulent, avec le bénévolat-volontariat, développer d'autres qualités ou aspirations - ce qui parfois peut constituer une incompréhension de la part des responsables de structures.

A partir de là, on peut tenter d'établir une classification des principales barrières ou limites au bénévolat :

Pour les bénévoles

- Le manque de temps (*le temps libre se partage entre activités de loisirs, culturelles, etc.*) ;
- Les coûts liés au bénévolat (*déplacements, les frais divers liés aux courriers, appels téléphoniques, aux matériels informatiques...*) ;
- Les contraintes de la vie professionnelle (*difficultés de dégager des heures à consacrer à l'association*) ;
- La vie de famille.

Pour beaucoup d'associations

- Le manque de disponibilité des bénévoles (*souvent ils sont disponibles une heure précise, un jour précis*) ;
- Le manque de motivation (*les associations ont des difficultés à fidéliser les bénévoles*) ;
- La peur des responsabilités (*les bénévoles ne veulent pas assumer des contraintes qu'ils assument déjà parfois dans leur vie professionnelle*) ;
- Le manque de fiabilité du nombre de bénévoles (*les associations ne comptent que sur un faible noyau de bénévoles motivés, souvent les mêmes*).

Au regard de cette brève mise en lumière des limites de l'engagement, on remarque, tant du point de vue des bénévoles que des associations, que le manque de temps constitue un obstacle majeur au bénévolat. Toutefois, ce n'est pas le temps travail qui est un frein à l'engagement, mais plutôt les autres temps sociaux. En fait, le bénévolat-volontariat concurrence plus la vie privée que la vie professionnelle.

Aussi, l'une des questions essentielles qui se pose dans la problématique du développement du bénévolat-volontariat est bien celle des moyens donnés aux individus pour qu'ils puissent se libérer du temps dans de bonnes conditions.

II.1.2 Les responsabilités des bénévoles

II.1.2.1 Les missions et les limites du bénévolat-volontariat

Les bénévoles remplissent diverses missions (*actions humanitaires, interventions d'urgence, aide sociale, participation à l'action culturelle, sportive, etc.*) qui, d'une manière générale, concernent la gestion, l'administration, l'information, la formation, l'encadrement pédagogique, la collecte de fonds, la communication, l'organisation d'événements²¹.... Soulignons que les missions des bénévoles dépendent également de la taille de la structure et de la place qu'ils y occupent. Ainsi dans les petites associations les élus (*président, secrétaires généraux, trésoriers, administrateurs*) sont polyvalents. Les bénévoles non élus se concentrent, dans les moyennes et grandes structures, sur le travail administratif, l'encadrement, la formation, l'accueil et les actions sur le terrain.

Les bénévoles interviennent donc dans des domaines variés. Mais, ce qui nous interroge, c'est de savoir quelle est la place qui est donnée à leurs missions dans la société ? Et par là même, quelles sont les limites de l'action des bénévoles ?

On s'interroge ici sur les finalités et le rôle social du bénévolat-volontariat. S'agit-il de suppléer aux lacunes de l'Etat ou bien de compléter son action ? La tentation est souvent forte pour l'Etat de tirer profit de l'activité des bénévoles. Mais il ne faudrait pas qu'elle soit utilisée comme un palliatif pour résoudre, à peu de frais, tous les maux de la société ! En effet, le bénévolat-volontariat ne porte vraiment ses fruits que lorsque le secteur public fonctionne bien et dispose de ressources suffisantes.

²¹ ARCHAMBAULT (E) et BOUMENDIL (J), *Les dons et le bénévolat en France*, enquête conduite pour la Fondation de France, 1997.

Toutefois, il ne peut, en aucun cas, être réduit à un *ersatz* de service public. Complément essentiel, le bénévolat-volontariat apporte une valeur ajoutée aux services publics fournis par des professionnels rémunérés. En ce sens, il ne faut pas perdre de vue que les bénévoles jouent un rôle de relais pour des politiques publiques qui ont de plus en plus besoin de proximité pour être efficaces et acceptées.

[...] Le statut associatif est intéressant pour la mise en oeuvre des politiques culturelles et c'est en cela qu'il y a complémentarité entre l'administration culturelle et le monde associatif. [...].

Extrait de l'audition de François ERLNBACH, Directeur Régional des Affaires Culturelles du Limousin (19 janvier 2007).

Dans le même temps, il y a lieu d'être vigilant car la tentation de l'institutionnalisation de certaines actions conduites par les associations de bénévoles constitue une limite qu'il ne faudrait pas dépasser.

[...] Nous sommes le "bras armé" des pouvoirs publics, d'ailleurs, nous agissons bien souvent en lieu et place du service public. Nous informons pour prévenir et prévenons pour éviter". [...].

Extrait de l'audition de Gérard KAUWACHE, op.cit.

Ingrédient essentiel d'une société démocratique, le travail des bénévoles contribue à faire vivre un "esprit citoyen". Mais il ne doit en aucun cas se substituer aux compétences de l'Etat en matière de service public.

II.1.2.2 Les droits et devoirs du bénévole

Il n'existe pas en France de charte type du bénévolat-volontariat. Les droits et devoirs des bénévoles varient en fonction du champ d'intervention de l'association et, bien entendu, de la place qu'ils y occupent (*élu ou non*). Les Restos du Cœur, par exemple, ont mis en place « *une charte qui constitue un code de déontologie.* »²²

²² Audition de Jacques ZILBERBEG, Président des Restaurants du Cœur - Haute-Vienne (13 février 2007).

Cependant, on peut établir, d'une façon générale, que les bénévoles peuvent prétendre :

- à l'autonomie (*librement choisie, l'activité bénévole ne peut pas engendrer de liens de subordination au sens du droit du travail*) ;
- à l'information sur les finalités de l'association (*contenu du projet associatif, organisation, fonctionnement...*) ;
- au respect (*être considéré comme un collaborateur à qui on confie une tâche en fonction de ses compétences et aspirations*) ;
- au droit de prendre des décisions (*financière notamment pour les élus*) ;
- à une assurance "responsabilité civile" dans le cadre des activités confiées par l'association ;
- et éventuellement, à la délégation de signature et à une certaine autorité sur les personnes salariées (*notamment pour les bénévoles élus*).

Dans le même temps, les bénévoles s'engagent à respecter certaines obligations vis-à-vis de leur association. Ainsi, il n'est pas rare qu'on leur demande :

- d'adhérer à la finalité et à l'éthique de l'association (*c'est-à-dire se conformer à ses objectifs et considérer que le bénéficiaire est au centre de toute l'activité de l'Association*) ;
- de respecter son organisation, son fonctionnement et son règlement intérieur (*s'acquitter, le cas échéant, de la cotisation annuelle à l'association et collaborer avec les autres acteurs de l'association : dirigeants et autres bénévoles*) ;
- d'assurer de façon efficace sa mission et son activité (*sur la base des horaires et disponibilités choisis conjointement et surtout exercer son activité de façon discrète, dans le respect des convictions et opinions de chacun*) ;
- et bien sûr de suivre les actions de formation et les entretiens proposés.

[...] Le public avec lequel nous travaillons est en grande difficulté. C'est pourquoi nous avons besoin de bénévoles qui respectent leur engagement. C'est une sorte de contrat moral que nous demandons à nos bénévoles et ce, pour le respect de nos bénéficiaires.[...].

Extrait de l'audition d'Arlette SAGNE, délégation locale de Limoges de la Croix Rouge française (13 février 2007).

Ces contrats informels constituent des supports de gestion des bénévoles et aident les associations à organiser leurs activités. Certaines font même signer, à leurs bénévoles, un accord précisant leurs engagements réciproques. Toutefois, signalons que certains de ces contrats peuvent exposer les associations à des requalifications juridiques lorsqu'ils s'apparentent à de véritables contrats de travail. N'oublions pas que le bénévolat repose sur la liberté et le choix de l'engagement et de sa durée.

II.1.3 Y a-t-il une crise du bénévolat-volontariat ?

La population de bénévoles n'a pas cessé d'augmenter depuis que l'on a commencé à la recenser régulièrement à la fin des années 1990. Pourtant, on entend parler de crise du bénévolat²³. Qu'en est-il exactement ? Le groupe de travail du CESR a cherché à déterminer s'il s'agissait d'une crise quantitative ou bien qualitative ?

II.1.3.1 La démarche de recrutements dans les associations

Dans le monde professionnel, le recrutement consiste à réaliser un diagnostic des ressources humaines existantes pour définir les postes à pourvoir, préciser les compétences nécessaires et envisager des perspectives d'avenir et de développement.

Dans le secteur associatif, la politique de recrutement des bénévoles est, contrairement à une idée reçue, au centre des préoccupations des responsables d'associations. En effet, confrontées à un renouvellement continu de leurs effectifs, les associations se trouvent dans une situation de recrutement permanent.

Le recrutement a pour objectif d'élaborer des moyens et des techniques qui permettent à l'association de trouver et de sélectionner les candidats à l'engagement. Le recrutement des bénévoles est spécifique car il s'adresse à des personnes qui consentent librement à donner de leur temps libre. Peu d'associations ont prévu une véritable procédure de sélection de leurs nouvelles recrues. Cependant, il semble que les organisations de grandes tailles recrutent plus intensément que les petites. En outre, elles bénéficient de réseaux plus étendus où le "bouche à oreille" fonctionne mieux que dans des petites structures.

D'une façon générale, les opérations de recrutement s'apparentent à des campagnes de communication qui visent à attirer les candidats tout en valorisant l'association. Le recrutement peut s'organiser en interne (*affiches, relations, associations professionnelles de type France Bénévolat*) ou bien en externe par voie d'annonces. Le choix des médias se fera ensuite selon l'importance des postes à pourvoir (*poste à responsabilité ou non ; types de compétences spécifiques requises*).

A noter également que, comme dans le monde professionnel, les personnes les mieux informées des offres d'emplois bénévoles sont celles qui sont le plus familiarisées avec les différents supports d'appels d'offres que ce soient la presse, les magazines ou les sites Internet.

²³ HALBA (B), Gestion du bénévolat et du volontariat, *op.cit.*

La multiplication des offres pour recruter des bénévoles semble témoigner d'une évolution du bénévolat-volontariat vers une spécialisation des tâches dévolues aux bénévoles. Outre la question de la professionnalisation que nous aborderons dans le chapitre III, il convient de s'arrêter un moment sur les principaux obstacles de recrutement qui se font jour et qui semblent témoigner d'une certaine crise du bénévolat.

II.1.3.2 Les principaux obstacles au recrutement

Les fédérations nationales soulignent régulièrement le problème de recrutement des bénévoles. En effet, il semble que les bénévoles soient de plus en plus réticents à assumer les tâches de direction. Par ailleurs, la fidélisation des bénévoles constitue un enjeu de taille que les associations ont désormais à gérer en même temps que le renouvellement de leurs cadres.

La professionnalisation du bénévolat-volontariat, en partie conséquence de la judiciarisation de la société civile, a entraîné une accentuation des exigences des associations envers leurs bénévoles. Ces derniers sont de plus en plus soumis à des contraintes qui rappellent celles du monde professionnel : on leur demande d'être des juristes, des fiscalistes et d'endosser des responsabilités.

[...] Nous manquons de cadres. Nous devons séduire les personnes qui seraient susceptibles de prendre des responsabilités d'autant que les compétences exigées en matière de gestion d'une association sont de plus en plus importantes [...].

Extrait de l'audition de Thierry MAZABREAUD, secrétaire général du Secours Populaire Haute-Vienne (13 février 2007).

Combien de bénévoles sont donc aujourd'hui découragés ?
Combien craignent d'affronter un jour la justice dès lors qu'ils s'engagent dans une activité associative ou qu'ils prennent des responsabilités au sein d'une association ?

La crise du bénévolat-volontariat se traduit surtout par une difficulté à recruter des administrateurs de bénévoles. Les présidents, trésoriers et secrétaires sont les fonctions les plus difficiles à remplir et ce, pour deux raisons essentielles. En effet, les missions confiées aux dirigeants élus exigent du temps, mais aussi des compétences pour faire face aux responsabilités demandées. En outre, mieux informés, les bénévoles hésitent désormais à s'engager dans des fonctions qui peuvent engager leur responsabilité, notamment civile ou pénale. Cela est particulièrement vrai dans le secteur sportif où les risques encourus, lors de l'organisation de rencontres ou de déplacements sportifs, constituent l'une des raisons de découragement des candidats potentiels.

En outre, les diverses enquêtes qui s'intéressent toujours à la motivation des bénévoles, omettent de poser la question de la rupture : *quelles raisons poussent les bénévoles à quitter l'association ?* Ces informations seraient utiles aux responsables des associations qui auraient en main des atouts pour garder et fidéliser leurs bénévoles et surtout mieux organiser leur politique de recrutement. Car si le nombre de bénévoles n'a cessé d'augmenter, le nombre des structures associatives qui les accueillent n'a en pas moins progressé lui aussi.

De ce fait, une certaine concurrence s'est installée pour recruter et garder les bénévoles. D'autant que le *turn over* est important et la durée d'engagement des bénévoles dans une structure tend à baisser (*entre une heure et trois heures par semaine*)²⁴.

Enfin, dans le bénévolat-volontariat comme dans beaucoup d'autres domaines, la querelle des générations est vivace. Les personnes en place ont parfois beaucoup de difficultés à passer le relais aux nouveaux venus. C'est un constat. Et c'est particulièrement vrai pour l'accès des femmes aux responsabilités, domaine qui reste encore trop souvent réservé aux hommes. Aussi, l'idée de limiter le nombre de mandats des administrateurs pour faciliter "le renouvellement" est intéressante. Il conviendrait même que chaque association fixe des limites dans son règlement. Les possibilités offertes aux femmes pour accéder aux postes à responsabilité dans les associations devront être encouragées. Enfin, les formations mises en place pour assurer la relève des bénévoles devront être pérennisées²⁵.

[...] Il y a ceux pour qui l'association apporte beaucoup en termes de pouvoir et qui ont du mal à passer la main et restent accrochés à leur poste [...].

Extrait de l'audition de Daniel ARRANZ, Directeur Régional de la Jeunesse et Sports (4 décembre 2006).

La crise du bénévolat-volontariat qui apparaît donc être plus qualitative que quantitative semble être en partie liée « à la peur de prendre des risques²⁶. »

²⁴ ARCHAMBAULT (E) et BOUMENDIL (J), *op.cit.*

²⁵ Cf. Annexe 3, p. 75.

²⁶ Audition de Gérard VANDENBROUCKE, Maire de Saint Just-le-Martel (2 mars 2007).

II.1.3.3 Adhérents, bénévoles et salariés : un cohabitation parfois difficile

➔ *La répartition des acteurs en présence*

Trois types de population cohabitent dans les associations : les adhérents qui sont les plus nombreux, les bénévoles et les salariés. L'adhésion constitue bien souvent un premier pas vers le bénévolat (*mais ce n'est pas systématique*). Et, quelque fois, les salariés participent, bénévolement, aux actions de l'association. Finalement, les frontières entre adhérents et bénévoles d'une part et bénévoles et salariés d'autre part ne sont donc pas complètement imperméables.

L'adhérent est celui qui s'acquitte, généralement, d'une cotisation parce qu'il adhère au projet de l'association choisie. Il a un droit de vote à l'assemblée générale annuelle. En France, 39% de la population adhèrent au moins à une association.

D'après l'étude conduite par Edith ARCHAMBAULT²⁷ pour la Fondation de France, **les bénévoles** s'investissent majoritairement dans des associations qui n'emploient aucun salarié. Seuls 20% d'entre eux oeuvrent dans des associations aux côtés d'un personnel salarié.

Enfin, si 84% des associations reposent uniquement sur le travail bénévole, 16% ont recours à **l'emploi salarié**. Les associations utilisent différentes formes d'emploi :

- Elles emploient directement des salariés, souvent à temps partiel.
- Elles bénéficient d'emplois mis à disposition par les organismes publics.
- Elles sont les premières utilisatrices des contrats aidés.

Les associations employeurs sont majoritairement des petites structures (54%) qui emploient 1, voire 2, salariés. Seules 4% des associations emploient 50 salariés et plus. Selon l'enquête Matisse-les-CNRS²⁸, le nombre moyen d'emplois par association employeur est, par secteur d'activité, le suivant:

Secteur d'activité	Nbre de salariés en moyenne	Secteur d'activité	Nbre de salariés en moyenne
Sport	5	Education, formation, insertion	17
Loisirs	11	Insertion caritative et humanitaire	8
Culture	6	santé	33
Action sociale	27	Défense d'intérêt économique, développement local	11
Défense d'opinion	5	Autres	5

²⁷ HALBA (B), *op.cit.* note 1

²⁸ *ib. idem*

Pour des postes techniques, exigeant des compétences particulières (*comptabilité notamment*), les associations font appel à un recrutement extérieur (*petites annonces, organismes spécialisés...*). En revanche, pour des postes plus généralistes qui nécessitent une connaissance du terrain, leur propre vivier de bénévoles constitue des forces vives dans lesquelles les associations savent puiser.²⁹

➔ **La gestion relationnelle des acteurs**

La présence de trois statuts différents : adhérents, bénévoles et salariés, au sein d'une même association peut être source de frictions voire de conflits. Dans ce schéma, les adhérents restent un peu à l'écart des conflits du fait de leur rôle plutôt passif au sein de l'association. En revanche, les bénévoles peuvent, face aux salariés, avoir le sentiment d'être moins reconnus.

L'opposition courante entre bénévoles et professionnels a tendance à masquer le fait que bénévoles et professionnels ne sont pas "*deux groupes distincts*" ! Bien souvent les individus choisissent leurs activités bénévoles dans le champ de leur secteur professionnel ou très proche de celui-ci.

Nonobstant, les problèmes relationnels ont souvent pour origine une confusion des responsabilités. Il semble que l'échange entre les différents groupes soit encore trop timide alors qu'il est primordial que chacun sache "*qui fait quoi ?*".

On se trouve avec d'un côté, le salarié qui raisonne en termes financiers, et d'un autre côté, le bénévole qui se place au niveau du don et de la gratuité. Cette situation qui provoque parfois des concurrences de pouvoir, fait que la cohabitation entre bénévoles et salariés est souvent difficile. Par conséquent, il semble que la répartition claire des responsabilités entre eux est une des conditions *sine qua non* d'une collaboration efficace. En outre, c'est souvent parce qu'il n'existe pas de formation sur la gestion des bénévoles (ou très peu) que les conflits se créent.

Enfin, d'après les auditions menées auprès des responsables de structures, il s'avère que ces situations sont apparemment moins fréquentes dans les petites structures que dans les grandes. La répartition entre le nombre de salariés et de bénévoles constitue certainement un élément déclencheur (ou non).

Le bénévoles n'agissent pas seuls. Les adhérents et les salariés des associations sont une composante importante de l'action bénévole.

²⁹ HALBA (B), *op. cit.*, p.34-36

II.2. L'IMPORTANCE DU ROLE ECONOMIQUE DU BENEVOLAT-VOLONTARIAT

Le bénévolat-volontariat n'est pas un travail salarié ou une activité rémunérée. Cependant, la gratuité ne l'isole pas de la sphère économique. En effet, les bénévoles rendent des services à la collectivité en faisant rapidement face aux besoins. Si ces services ne se traduisent pas en flux financiers, ils n'en ont pas moins une incidence économique.

Cette dimension économique du bénévolat-volontariat n'a pas (ou peu) été étudiée par les économistes. En conséquence, ce qui est le plus souvent mis en évidence, c'est son impact social qui se traduit en termes de capital social, de reconnaissance, d'utilité sociale ou encore de cohésion sociale. Pourtant, l'activité du bénévolat-volontariat, communément désignée "tiers secteur", s'appuie sur une mobilisation importante de ressources humaines et financières.

II.2.1 Le poids économique du travail bénévole

Non seulement le bénévolat-volontariat constitue une force sociale, mais il a également un impact non négligeable dans l'économie nationale.

II.2.1.1 Tentative d'évaluation

Comment peut-on mesurer le poids économique du bénévolat-volontariat ? La quantité et la valeur sont les deux mesures les plus utilisées par l'économiste.

En termes de quantité, le bénévolat peut, comme le travail rémunéré, être ramené à une évaluation en équivalent temps plein (ETP). D'après l'enquête INSEE, conduite en 2002, le travail réalisé par les bénévoles est estimé à 820 000 ETP³⁰ pour la France métropolitaine. Les domaines du sport, des loisirs et de la culture bénéficient, à eux seuls, de près de la moitié de cet apport³¹.

La question de la valeur est plus délicate. Elle rencontre d'ailleurs de nombreuses réticences tant de la part des économistes que de la part des acteurs associatifs eux-mêmes. Evaluer la production des travailleurs bénévoles consiste à se demander quels seraient les coûts de production que l'association aurait à supporter si elle devait engager un travailleur rémunéré pour effectuer les mêmes

³⁰ Selon le CNRS, la valeur ajoutée non monétaire des activités du bénévolat-volontariat correspondrait au travail de 716 000 équivalent temps plein (ETP).

³¹ PROUTEAU (J) et WOLFF (F-C), Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation, *Economie et Statistique* n° 373, 2004.

tâches. Trouver le coût de remplacement adéquat exige de déterminer quels sont les travailleurs rémunérés qui représentent les substituts les plus parfaits au travail bénévole. L'INSEE avance avec prudence que la valeur monétaire imputée au travail bénévole pourrait se situer dans une fourchette de 12 à 17 milliards d'euros, soit entre 0,75 % et 1 % du PIB.

La mesure de l'activité bénévole consiste donc à évaluer l'investissement en capital social et économique consenti par les membres d'une société. Quelles que soient ses limites, cette méthode d'appréciation laisse entendre que les bénévoles sont aussi productifs que les travailleurs rémunérés.

II.2.1.2 La place du bénévolat dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

➤ ***Fondements et défis de l'économie sociale et solidaire***

C'est à la fin du XIX^e siècle, sous l'influence de plusieurs courants humanistes, que l'économie sociale apparaît en réponse aux disparités sociales qui accompagnent la révolution industrielle. De nouvelles structures économiques sont alors définies par les associations, les mutuelles et les coopératives. Il faudra cependant attendre, 1981 pour que l'économie sociale soit officiellement reconnue par décret, et mars 2000 pour qu'un Secrétariat d'Etat à l'Economie Solidaire soit créé.

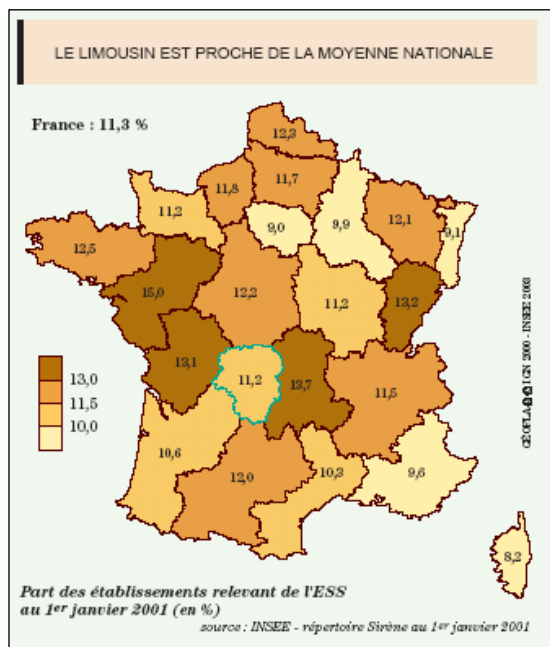
Au-delà de la diversité des statuts juridiques, d'activités et d'emplois, les acteurs de l'économie sociale et solidaire se reconnaissent dans des références historiques communes et des valeurs partagées : la liberté d'adhésion, la gestion démocratique, le bénévolat des administrateurs et le but non lucratif.

L'économie sociale et solidaire renvoie aujourd'hui à une manière différente d'entreprendre. Elle vise à promouvoir des formes d'entreprises qui privilégient le service rendu plutôt que la rémunération du capital et la recherche du profit. En ce sens, elle ambitionne de "*remettre l'Homme au coeur de l'organisation économique*".

Aujourd'hui, 31 millions de Français sont protégés par des mutuelles de santé et 3 millions sont sociétaires de coopératives. Cependant, malgré le poids de ces chiffres, peu nombreux sont ceux qui ont conscience de participer à une conception et une gestion économique différente en dehors des "membres actifs" et des "sympathisants". L'un des défis de l'économie sociale et solidaire vise justement à développer et à renforcer cette conscience économique différente qui privilégie le service rendu plutôt que la distribution des profits.

Pour tenir ce pari, associations, coopératives et mutuelles misent sur l'appropriation collective.

➔ **La situation de l'économie sociale et solidaire en Limousin (ESS)**



Avec ses 7 500 établissements situés en Limousin, l'ESS représente 11,2 % des établissements de la région. Ce chiffre, très proche de la moyenne nationale (11,3 %), place le Limousin dans une position nationale moyenne, à la 13^{ème} place.

Une nette majorité des établissements de l'ESS, soit sept sur dix, sont des structures sans salarié. C'est particulièrement vrai pour les coopératives dont 9 % seulement occupent des salariés.

Les 2 300 établissements employeurs de l'ESS représentent, au 31 décembre

2000, 11,5 % de l'emploi salarié en Limousin (soit 25 700 salariés). Les associations, qui constituent 80% des établissements employeurs, regroupent 74 % de ces 25 700 salariés³².

Le bénévolat est une des principales caractéristiques des organismes de l'ESS. S'il est souvent lié au monde associatif, il est également présent dans l'ensemble du secteur, qu'il s'agisse des caisses mutuelles locales, des structures d'insertion ou de développement local. Ces bénévoles occupent des postes très variés : ils peuvent être élus ou mandataires, responsables d'activités, adhérents et financeurs, voire usagers...

LES ÉTABLISSEMENTS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN LIMOUSIN AU 1 ^{ER} JANVIER 2001		
	NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS EN LIMOUSIN	RÉPARTITION EN %
COOPÉRATIVES	2 306	31,0
COOPÉRATIVES AGRICOLES	608	8,2
COOPÉRATIVES DE CRÉDIT	267	3,6
AUTRES COOPÉRATIVES	1 431	19,2
MUTUELLES	157	2,1
MUTUELLES D'ASSURANCE	29	0,4
MUTUELLES DE PRÉVOYANCE	128	1,7
ASSOCIATIONS	4 659	62,4
ÉDUCATION	240	3,2
SANTÉ	63	0,8
SOCIAL	613	8,2
SPORTS, CULTURE, LOISIRS	1 752	23,5
ASSOCIATIONS DE PERSONNES	1 060	14,2
AUTRES ASSOCIATIONS	931	12,5
MARGES	333	4,5
CAISSES D'ÉPARGNE	100	1,4
MARGES SANTÉ	2	0,0
AUTRES MARGES	231	3,1
ENSEMBLE	7 455	100,0

source : INSEE - répertoire Sirene au 1^{er} janvier 2001

³² Martine BRETHENOUX, « L'économie sociale et solidaire : une mosaïque d'activités à vocation sociale », INSEE LIMOUSIN, 2001.

Le développement du bénévolat-volontariat, notamment dans le milieu associatif, témoigne du besoin renouvelé d'engagement concret des citoyens. Ainsi, l'économie sociale et solidaire constitue un élément essentiel de la citoyenneté économique et sociale.

II.2.2 Modèles et poids des financements des associations

II.2.2.1 Des moyens de financements différenciés³³

➤ *L'autofinancement*

Les premières sources de financements des associations sont leurs propres fonds qui se constituent grâce :

- à l'apport des bénévoles qui assument eux-mêmes leurs divers frais (déplacements, téléphones, frais postaux...);
- aux cotisations des membres ;
- aux produits et services commerciaux proposés par l'association (tee-shirts, casquettes pour les associations sportives, prix symbolique de vestiaire lors des manifestations...).

Les très petites associations (TPA) vivent essentiellement des cotisations de leurs membres même si, dans nombre d'entre elles, les cotisations englobent souvent des participations des adhérents au service rendu. C'est le cas, notamment, des petites associations des secteurs culturel, sportif ou de loisirs.

Quand l'association débute, l'autofinancement prime souvent. Cependant, c'est parfois un choix délibéré des fondateurs de l'association qui souhaitent ainsi garder leur indépendance et leurs marges de manœuvre face aux pouvoirs publics. C'est le cas des associations de défense d'idées par exemple. Dans ce cas, l'organisation d'un colloque ou d'une conférence permet à la fois de faire connaître l'activité de l'association et de se financer par les entrées payantes des participants³⁴.

L'organisation et la participation à des manifestations populaires constituent également des sources de financement pour les associations. Il en est ainsi des vide-greniers qui peuvent, en France, être organisés deux fois par an par une association pour financer ses missions sans qu'ils soient considérés comme des activités commerciales. Les fêtes annuelles permettent également de faire vivre

³³ TCHERNONOG (V), « Ressources, financements publics et logiques d'action des associations », *XVI^e colloque de l'ADDES* (Association pour le Développement de la Documentation sur l'Economie Sociale), Paris, 7 juin 2001.

³⁴ Audition des associations : Secours Populaire, Croix Rouge Française et Restos du Cœur (13 février 2007).

les associations - sportives pour la plupart. Cependant, en matière d'autofinancement, les cotisations restent la manière la plus neutre et la plus claire de financer une association.

➔ *L'appel aux fonds privés*

Certaines associations se sont tournées vers des entreprises pour financer leurs activités, même si les fonds privés restent très minoritaires dans la vie associative en France (7% au total en France et en Europe exception faite du Royaume Uni qui affiche 12% contre 18% aux Etas-Unis).

Appelées indifféremment mécènes dans le champ culturel ou sponsors dans le champ sportif, ces entreprises subventionnent les activités de certaines associations ou interviennent dans des domaines d'activités spécifiques (*culture, solidarité, environnement...*) pour contribuer au développement du secteur bénévole et affirmer ainsi leur dimension citoyenne. Toutefois, ne nous leurrions pas, si les associations y trouvent un intérêt, les entreprises ne sont pas non plus désintéressées. Leur engagement social, culturel ou sportif s'inscrit le plus souvent dans une stratégie de communication au service de l'image de l'entreprise. Il s'agit ici d'établir une relation de réciprocité "gagnant/gagnant".

➔ *Les partenaires publics.*³⁵

Les financements publics constituent la principale source de financement des associations. C'est une particularité française résultant de la place et du rôle de l'Etat dans notre pays. L'évolution du financement des associations au cours des dernières années est marquée par un engagement croissant des collectivités publiques. Il atteint environ 54 % de leurs ressources totales.

Aujourd'hui, l'Etat entretient des relations financières avec près de la moitié des associations employeurs. Cette évolution reflète l'importance croissante des emplois aidés par l'Etat dans le secteur associatif.

Différents ministères sont compétents. Le domaine de la Jeunesse et Sports qui compte le nombre le plus important d'associations est souvent privilégié. Le champ social n'est pas négligeable non plus car de nombreux établissements sanitaires et

[...] Dans le domaine culturel, la valorisation du patrimoine constitue un domaine de prédilection pour nombre d'associations de bénévoles. Ces associations définissent elles-mêmes leurs objectifs, mais ces derniers sont partagés par le service public qui les accompagne grâce aux subventions [...].

Extrait de l'audition de François ERLÉNBACH, DRAC, op.cit.

³⁵ INSEE, *op. cit.*, note 14

sociaux sont gérés par des associations. Enfin, les secteurs de la culture et de l'environnement financent également beaucoup d'associations. Au total, l'Etat finance 15% des ressources des associations.

En outre, un projet bénévole peut être soutenu et financé à tous les échelons administratifs territoriaux. **Les Communes** qui s'impliquent, comme l'Etat, à hauteur de 15% de leurs ressources, sont les partenaires privilégiés des associations dont le premier champ d'intervention est local.

Les Départements qui participent à hauteur de 9 % du financement des associations, sont compétents en matière d'action sociale et d'insertion. Ils peuvent, dans ce cadre, accorder des subventions à des associations intervenant dans ce champ.

[...] Nous sommes subventionnés par la DASS, la Mairie de Limoges notamment pour payer les loyers de nos locaux. Nous bénéficions de la collecte de dons qui est faite au niveau national.[...].

Extrait de l'audition d'Arlette SAGNE, Croix Rouge Française, op.cit.

Enfin, **le niveau régional** est devenu pertinent notamment dans le cadre de projets européens (Fonds Social Européen notamment). En effet, face à une baisse des budgets publics nationaux, de plus en plus d'associations se tournent vers l'Europe pour financer leur projet. Les Régions assurent 3 % des ressources des structures associatives et l'Europe 1 %.

Les financements publics tiennent une place différente selon la taille des associations. Quasiment inexistantes dans les toutes petites associations, ils représentent plus de 60 % du financement des associations employeurs. Les financements privés (46%) et publics (54%) font jeu égal, mais ils recouvrent des réalités très différentes.

II.2.2.2 Des budgets variables

Les budgets des associations de bénévoles varient sensiblement selon la taille des associations. Aux deux extrémités, on trouve 3% des associations qui ont des budgets annuels inférieurs à 7 500 €³⁶ et, seulement, 5 % des associations, soit environ 40 000, qui disposent de budgets supérieurs à 150 000 €, comme les Restos du Cœur Haute-Vienne par exemple³⁷. La majorité, 92 %, a des budgets inférieurs à 75 000 €. Ces différences de ressources se traduisent également selon leurs champs d'interventions. Les associations ayant les budgets les plus élevés (200 000 € en moyenne) sont celles du secteur sanitaire et social. Ce sont aussi

³⁶ Ib idem, note 34

³⁷ Audition des associations, op.cit. note 16

celles qui ont également le plus de salariés. Les domaines de la culture, des loisirs et du sport sont des secteurs à faible budget (20 à 30 000 € en moyenne). Dans ces secteurs, de très importantes associations coexistent avec une multitude de très petites associations qui vivent seulement des cotisations et de l'investissement désintéressé de leurs bénévoles.

Dans ces budgets différenciés, on peut identifier :

- les cotisations qui représentent 10 % des ressources associatives (*ce pourcentage varie selon la taille des associations*) ;
- les dons des particuliers qui ne représentent globalement que moins de 1,5 % des budgets associatifs ;
- le mécénat des entreprises, qui reste, à ce jour, très peu développé en France, contrairement aux pays anglo-saxons. Seules 9 % des associations sont concernées. Le mécénat s'adresse surtout aux associations de taille importante du secteur humanitaire ;
- les recettes d'activités (*produits des fêtes et manifestations, mais aussi, pour certaines grosses structures, revenus de placement ...*) alimentent plus de 30 % des budgets associatifs. Ils constituent désormais la seconde ressource des associations après les financements publics ;
- enfin, les bénévoles qui représentent, on l'a vu, une "ressource économique" vitale pour les associations.

Enfin, si l'autofinancement peut suffire à des petites structures, la majorité des associations ont intérêt à développer la diversification de leurs modes de financement, sans pour autant renier les liens étroits qu'elles entretiennent avec la sphère publique.

CHAPITRE III - EVOLUTION DU BENEVOLAT - VOLONTARIAT : VERS UNE PROFESSIONALISATION ?

III.1 BENEVOLAT -VOLONTARIAT : QUEL STATUT ?

On vient de voir que l'efficacité du bénévolat-volontariat est de plus en plus mesurée avec des critères appartenant au monde salarial. Pourtant, les bénévoles restent très attachés à la liberté et la souplesse d'action.

La question qui se pose alors est de savoir s'il est opportun de créer un statut du bénévole qui viendrait encadrer la démarche du bénévolat-volontariat.

III.1.1 Le statut du volontaire associatif

III.1.1.1. Le contexte français

Le volontariat tel qu'il est défini dans le corpus juridique français fait référence à un engagement à temps plein sur une période déterminée. Il comprend la prise en charge des frais de subsistance et de couverture sociale.

En France, plusieurs formes de volontariat existent :

- Les sapeurs-pompiers volontaires (*loi de 1996*)
- Les volontaires civils³⁸ (depuis la fin de la conscription obligatoire en 2002, tous les jeunes de 18 à 28 ans ont la possibilité de s'engager pour 10 mois dans une activité de cohésion sociale, un volontariat d'entreprise dans un pays étrangers ou un volontariat sécurité défense).

En outre, la loi du 23 mai 2006 crée un contrat de *volontariat associatif*³⁹ en vue de favoriser les missions d'intérêt général auprès des associations⁴⁰. Contrairement au contrat de travail, il n'implique pas de lien de subordination juridique. Toutefois, la rupture du contrat est soumise à un préavis d'un mois.

Ce contrat écrit, d'une durée maximum de trois ans, est ouvert à toutes les personnes âgées de plus de 16 ans (*une autorisation parentale est nécessaire pour les mineurs*) de nationalité européenne, ou résidant régulièrement et de façon continue en France depuis plus d'un an.

³⁸ Il s'agit du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité (VCCSS).

³⁹ Créé par la loi du 23 mai 2006 le volontariat associatif offre un nouveau statut permettant à toute personne de plus de 16 ans de s'engager librement et à temps plein pour exercer une mission d'intérêt général au sein d'une association ou fondation agréée à cet effet.

⁴⁰ Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006, Annexe 4 p. 85

A noter que ce statut est incompatible avec une activité rémunérée ⁴¹ ou avec la perception du revenu minimum d'activité. Il implique, par ailleurs, une exclusivité de l'engagement.

Enfin pour protéger le bénévolat, les retraités sont exclus du dispositif. Pour protéger le salariat, les associations ayant rompu des contrats de travail ne pourront disposer de volontaire avant 6 mois.

Le groupe de travail n'a pas souhaité, dans cette étude, approfondir la réflexion sur le statut du volontariat associatif. En effet, nous n'avons pas assez de recul sur la mise en place de ce nouveau dispositif pour analyser correctement son impact sur le développement du bénévolat-volontariat. En outre, il nous a semblé que la nature même du volontariat associatif, au carrefour du bénévolat et du salariat, reste imprécise. Le CESR n'exclut pas de se réserver la possibilité de traiter cette question ultérieurement lorsque les éléments d'évaluation concrets seront disponibles.

III.1.1.2. Le contexte international et européen

Au niveau international, il existe des volontaires de solidarité internationale avec des statuts légaux nationaux. On peut citer notamment :

- le service Volontaire Européen (SVE)⁴² lancé en 1996 par la commission européenne ;
- ou encore le statut des volontaires des Nations Unies de l'ONU créé en 1970 - ils ont pour mission d'apporter une aide humaine et technique au profit de la paix et du développement dans 140 pays⁴³.

En outre, rappelons que la loi n°2005-159 du 23 février 2005 relative au Contrat de volontariat de solidarité internationale publiée au J.O du 24 février 2005 est entrée en vigueur en juin 2005. Elle concerne les associations de droit français agréées par le Ministère des Affaires étrangères ayant pour objet des actions de solidarité internationale. Ne relevant pas du code du travail, ce contrat est conclu pour une durée maximale de deux ans, cumulables dans la limite de six ans.

⁴¹ A l'exception de la production d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ainsi que des activités accessoires d'enseignement.

⁴² Le Service Volontaire Européen (SVE) encourage la mobilité des jeunes européens, les aide à acquérir une expérience formatrice, à développer leur citoyenneté active au service de la construction européenne, à travers leur participation à des activités d'utilité collective dans un des 31 pays "programme". Destiné aux jeunes de 18 à 30 ans, le SVE leur permet de se mettre au service d'un projet d'intérêt général à l'étranger durant 2 à 12 mois et de vivre une expérience privilégiée : découverte d'une autre culture, préparation à l'insertion dans la vie active, apprentissage d'une langue étrangère, etc.

⁴³ HALBA (B), *Bénévolat et volontariat*, op.cit., p.54-55

Avec ce contrat, il est prévu que l'association prenne en charge la couverture sociale, l'assurance maladie complémentaire, l'assurance responsabilité civile et l'assurance pour le rapatriement sanitaire du volontaire. Ce dernier perçoit une indemnité qui n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations et contributions sociales. En outre, ce contrat de volontariat ouvre droit à l'indemnisation chômage au retour de la mission. Les compétences acquises dans ce cadre peuvent donner lieu à une validation de l'expérience acquise.

Ainsi, s'il existe en France, en Europe et dans le monde des dispositifs légaux qui cadrent le volontariat, nous allons voir que ce n'est pas le cas pour le bénévolat-volontariat. Aussi on peut s'interroger sur l'intérêt qu'un statut spécifique pourrait apporter au développement du bénévolat-volontariat.

III.1.2 Quel statut pour les bénévoles et le bénévolat-volontariat ?

III.1.2.1 Les dispositions légales en faveur du développement du bénévolat-volontariat.

Dans le domaine du bénévolat-volontariat, il est d'usage que le bénévole ne bénéficie d'aucun droit ni de protection légale. Pourtant, il existe bien des dispositions spécifiques applicables aux bénévoles qui ont notamment été rappelées dans la seconde édition du *guide du bénévoles* publié en septembre 2000 par le Ministère de la Jeunesse et Sports⁴⁴.

Ces dispositions qui vont dans le sens d'un début de reconnaissance des activités bénévoles permettent aux associations de dédommager, dans certains cas, les bénévoles pour les dépenses engagées pour le compte de l'association (*déplacement, achat de matériel...*). De plus, les frais engagés par les bénévoles dans le cadre de leur activité peuvent ouvrir droit à une réduction d'impôt dans le cas où ils ont été engagés "*en vue de la réalisation de l'objet social d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général*". Ils doivent être justifiés par des factures et ne pas avoir fait l'objet d'une demande de remboursement⁴⁵. Une instruction fiscale autorise également les bénévoles élus (*présidents, trésoriers, secrétaires*) à percevoir, dans certains cas très limités, jusqu'aux trois quart du SMIC pour l'exercice de leur fonction, sans qu'ils soient considérés comme des salariés de l'association. D'une manière générale, seules les grandes structures sont concernées par cette disposition.

⁴⁴ Cf. Chapitre I.2.2.1 La reconnaissance des bénévoles ...p. 24

⁴⁵ Art. 41 de la loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000.

Par ailleurs, les bénévoles disposent en France d'un congé de représentation d'au maximum « neuf jours ouvrables par an pour les salariés désignés par leur association pour siéger auprès d'une instance relevant de l'autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental⁴⁶ ». Dans le cas où le salaire n'est pas maintenu par l'employeur pendant la durée du congé, il est prévu que les salariés peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice versée par l'Etat.

Enfin, signalons que le congé individuel de formation⁴⁷, qui permet aux salariés de suivre une formation de leur choix sur leur temps de travail, est désormais élargi aux activités bénévoles. Ainsi, un salarié peut choisir d'exercer des responsabilités bénévoles pendant ce congé individuel de formation⁴⁸. De la même manière, la loi relative à la réduction du temps de travail (RTT) a également pris en compte le souhait des salariés d'exercer des responsabilités dans une association à titre bénévole (délais de préavis, formation, jour de repos).

Il n'existe pas, dans la plupart des pays européens, de cadre légal en faveur du bénévolat.

Les activités bénévoles qui s'exercent en Allemagne peuvent, dans certains cas (bénévolat dans les institutions sociales par exemple,) ouvrir droit à une assurance à la personne et à un remboursement de frais. En Autriche, au Luxembourg ou en Grèce aucun dispositif légal n'existe.

HALBA (B), Bénévolat et volontariat, op.cit. p. 45 à 47.

Des dispositions légales existent donc bien en France en faveur du bénévolat-volontariat. Toutefois, nous avons, au cours de nos auditions, eu le sentiment que ces mesures en vigueur étaient insuffisantes pour pouvoir véritablement dynamiser l'engagement des bénévoles.

III.1.2.2 Quelles mesures seraient favorables à la création d'un cadre du bénévolat-volontariat ?

Le groupe de travail a souhaité ici faire le point sur ce qui pourrait participer à la dynamique de l'engagement bénévole. Si la plupart de ces mesures existent peu ou prou, il nous a quand même semblé important d'insister sur la nécessité :

- de développer la protection civile et pénale des bénévoles ;
- d'étendre les possibilités de remboursement de frais à toutes les associations ;
- et de reconnaître le militantisme associatif.

⁴⁶ Loi n° 91-772 du 7 août 1991

⁴⁷ Art. L931 du Code du Travail

➤ *Développer la protection civile et pénale des bénévoles*

Nous avons pu constater, tout au long de notre étude, que le monde associatif connaît une mutation structurelle, qui le conduit à assumer un rôle économique croissant et à faire appel à de nombreux salariés et bénévoles. Le mode de fonctionnement des associations s'en trouve profondément modifié. Dans ces conditions, le bénévole est, dans l'exercice de son activité, de plus en plus exposé à engager sa responsabilité pénale et/ou civile.

En effet, le bénévole (*dirigeant ou non*) est amené à prendre des risques parfois importants et souvent mal évalués. D'une part, parce que certaines associations, par méconnaissance de la réglementation, par négligence ou par manque de moyens ne prennent pas les mesures nécessaires pour couvrir les risques qui pèsent sur leurs bénévoles.

Et, d'autre part, parce que bien souvent, la réglementation en vigueur n'est pas toujours adaptée aux activités des bénévoles.

Ainsi, à l'occasion de l'exercice de ses activités, le bénévole, qui peut être exposé aux accidents de toute nature, ne bénéficie pas de protection civile. Il n'est, pourtant, pas normal qu'une personne offrant son temps aux autres à titre gratuit soit obligée de subir des préjudices liés à ce don.

L'article 14 de la loi n°93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social et l'article L 743-2 du Code de Sécurité Sociale permettent aux associations d'assurer tout ou partie de leurs bénévoles sur une base volontaire. Le décret n°94-927 du 20 octobre 1994 fixe les conditions de mise en œuvre de ces dispositions. Le montant des cotisations varie selon l'activité exercée. Le bénévole ainsi couvert est dispensé de faire l'avance des frais médicaux qui sont remboursés à 100%.

Concernant la responsabilité pénale elle ne concerne pour l'instant que les dirigeants d'association et est régie par la loi du 20 juillet 2000 dite "Loi Fauchon" qui réduit le champ d'application de la responsabilité pénale du dirigeant.

HALBA (B), Bénévolat et volontariat, op.cit., p. 42-43

⁴⁸ Art. 40 de la loi n° 2000-37 du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

➔ **Etendre les possibilités de remboursement de frais**

Dans certains cas, le bénévole est amené à engager des frais (*repas, déplacements voire hébergement*) que l'association a des difficultés à lui rembourser. De ce fait, certaines personnes, en situation financière précaire, n'osent pas prendre d'engagements associatifs en raison des dépenses qu'elles seraient conduites à supporter.

Bernard MURAT rappelle dans son rapport *Dix propositions pour le bénévolat volontariat* qu'en matière de défraiement, deux formules existent :

- le remboursement sur facture des frais engagés ;
- le versement d'une somme forfaitaire, qui est censée couvrir les frais. Il faut cependant noter que cette disposition n'est possible que lorsque l'on peut évaluer concrètement la régularité des dépenses (*les frais de déplacements par exemple*).

Toutefois, au-delà de ces dépenses, nombre de bénévoles n'hésitent pas à utiliser leur propre matériel informatique et ligne téléphonique pour le compte de leur association. Aussi, l'idée de mettre en place un système de défraiement mérite d'être approfondie parce que, comme le souligne Bernard MURAT, « *il serait difficilement acceptable que la personne qui décide de donner du temps pour une cause d'intérêt général perde de l'argent [...]. Le collaborateur bénévole de l'association peut être défrayé des dépenses qu'il assume à l'occasion de son engagement associatif*⁴⁹ .»

[...] il est évident que l'engagement bénévole demande un certain sacrifice financier.[...]. Il serait, en effet, appréciable de disposer d'une aide financière pour assurer certains frais comme le téléphone, les consommables, etc.

Extrait de l'audition de Roland PENICHOUX, op. cit.

➔ **Reconnaître le "militantisme associatif"**

Le "militantisme associatif" dont on parle ici fait référence aux actions individuelles de tous les bénévoles qui consacrent beaucoup de temps et d'énergie à leur association.

Aujourd'hui, seules les grandes associations peuvent rémunérer un ou plusieurs de leurs dirigeants et ainsi marquer concrètement leur reconnaissance⁵⁰. De ce fait,

⁴⁹ Murat (B), *op. cit.* p. 33-34

⁵⁰ Selon la loi de finances 2002 adoptée le 19 décembre 2001, certains organismes sans but lucratif peuvent légalement rémunérer un ou plusieurs de leurs dirigeants, sans remettre en cause le caractère désintéressée de leur gestion. Les ressources de l'association doivent être, en moyenne,

la question de la rémunération des cadres dépend beaucoup de la richesse des organisations concernées. Il serait donc opportun de réfléchir à cette question de la rémunération des cadres qui, on l'a vu dans le chapitre II.1.3.2, font défaut dans nombre d'associations. Sans aller jusqu'à la généralisation, on pourrait envisager de permettre à certaines associations de rétribuer leurs cadres même si elles ne répondent pas aux critères définis dans la loi de finances 2002.

De la même manière, la question relative au statut des "militants associatifs" mériterait aussi d'être approfondie et ce pour faciliter l'action bénévole. En effet, le "militantisme associatif" doit pouvoir exprimer toute la diversité de la société.

L'idée d'un statut des bénévoles est généralement mieux accueillie par les structures que par les bénévoles. En effet, ces derniers, plus réticents, craignent pour leur liberté d'engagement. Pourtant, un statut ne constituerait pas un obstacle à l'engagement, au contraire, il pourrait constituer un atout. Ainsi, l'expérience bénévole serait officiellement reconnue, validée et valorisée.

III.2. LE BENEVOLAT-VOLONTARIAT : UN TREMLIN POUR L'EMPLOI ?

Désormais on sait que pour s'engager dans le bénévolat-volontariat la bonne volonté ne suffit plus. Les exigences des structures en termes de disponibilités et de compétences des bénévoles traduisent l'évolution du bénévolat-volontariat vers une plus grande professionnalisation. Mais comment cela se traduit-il dans la réalité ? Comment les bénévoles participent-ils à cette évolution ? Enfin, cette professionnalisation du bénévolat-volontariat ne vient-elle pas concurrencer le monde du travail ? Voilà quelques questions que le CESR a tenté d'appréhender en étudiant les relations qu'entretiennent le bénévolat et l'emploi.

III.2.1 Les effets de la professionnalisation du bénévolat

Cette question de la professionnalisation du bénévolat-volontariat renvoie à la place que l'on souhaite accorder à l'expérience bénévole dans le parcours professionnel individuel du bénévole, mais également à la revendication de légitimation du monde associatif.

supérieures à 200 000 €, 500 000 € ou 1 000 000 € pour rémunérer respectivement un, deux ou trois de ses dirigeants. Un commissaire aux comptes sera nommé pour vérifier la procédure.

III.2.1.1 Le rôle clé du bénévolat-volontariat pour l'emploi

Pour certains, professionnaliser le secteur du bénévolat-volontariat peut constituer un frein à l'engagement. Pour d'autres, c'est un moyen de dépasser un certain "amateurisme" dans la réalisation des missions des associations.

Pourtant, les auditions que nous avons menées auprès des bénévoles en témoignent, le bénévolat-volontariat est de plus en plus vécu comme un enrichissement tant au niveau individuel que collectif. C'est pourquoi il apparaît évident que cette expérience mérite d'être reconnue et valorisée. Hors du seul champ associatif, elle s'intègre parfaitement dans le parcours personnel et professionnel de tout individu.

En ce sens, le bénévolat-volontariat est une forme d'apprentissage informel qui crée des solidarités entre les générations. La mixité des milieux d'origine est, quant à elle, un peu mise à mal car, à l'image de l'évolution de la société d'aujourd'hui, "l'entre soi" tend à se développer même au sein des associations⁵¹. Il n'en demeure pas moins que le travail bénévole enrichit une éducation, une formation initiale et apporte une autre dimension à un parcours professionnel. Par ailleurs, le bénévolat-volontariat permet de créer des passerelles et de faciliter l'accès à des parcours individuels d'éducation et de formation (*notamment pour les compétences techniques, comme celles liées à la pratique d'un sport par exemple*).

En outre, le bénévolat-volontariat peut constituer un tremplin pour une nouvelle orientation professionnelle. En effet, en s'investissant dans diverses activités, le bénévole élargit son champ de compétences voire de qualifications. Il développe ainsi sa capacité à s'adapter et donc son employabilité.

En ce sens, rappelons également que l'entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail est à la fois conséquence de l'allongement des études et de la difficulté de trouver un premier emploi. Ces facteurs peuvent inciter ces jeunes à s'investir dans des expériences pour enrichir leur parcours, en marge de leur formation principale. Parfois, une action bénévole peut même être un tremplin pour un avenir professionnel. C'est pourquoi on constate que les jeunes sont de plus en plus concernés par le bénévolat-volontariat. Mais en même temps, et on

Quelles compétences vous a apportée votre expérience dans le bénévolat-volontariat ?

- ▶ Formation
- ▶ Communication
- ▶ Gestion
- ▶ Professionnalisme
- ▶ Reconnaissance des compétences
- ▶ Savoir-faire
- ▶ Expériences de terrain

Extrait des résultats de l'enquête conduite par le groupe de travail, op.cit.

⁵¹ Audition de Vincent BROUSSE, *op.cit.*, note n° 13

l'a vu dans le chapitre I sur la question de l'évolution des formes du bénévolat-volontariat, l'engagement des jeunes générations apparaît plus pragmatique, plus lié à un avenir professionnel.

Le bénévolat-volontariat reste encore trop élitiste. Pour les non diplômés, l'engagement est moins évident alors qu'il peut être déterminant pour leur avenir : se rendre utile à la collectivité, acquérir des compétences, révéler des aptitudes, rencontrer des gens qu'ils n'auraient pas eu l'occasion de côtoyer.

Le bénévolat-volontariat est donc un moyen d'acquérir de l'expérience, un savoir et de tester ses aptitudes à prendre des initiatives. C'est aussi un moyen de développer des compétences. Certaines comme la prise de responsabilité, d'initiative, le sens de l'organisation, le travail en équipe peuvent même prétendre à une validation par le secteur professionnel.

III.2.1.2 La place accordée à la VAE dans la professionnalisation des bénévoles ?

C'est aujourd'hui un lieu commun de dire que le bénévolat-volontariat souffre de l'absence de reconnaissance des savoir-faire acquis au cours d'un engagement. Une solution est donc à approfondir : celle de la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le problème qui se pose le plus souvent aux bénévoles, c'est que pour exercer à titre professionnel des compétences particulières il faut souvent justifier d'un diplôme ou d'une certification professionnelle. On peut être imbattable sur le droit de l'environnement grâce à son action associative, il sera impossible de plaider un dossier devant un tribunal ou d'être embauché comme juriste sans justifier du certificat d'aptitude aux fonctions d'avocat. C'est pourquoi, l'extension, aux bénévoles, des possibilités de validation offertes par la démarche VAE est intéressante.

C'est la loi du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives qui a introduit cette nouveauté importante. En effet, désormais il est possible d'obtenir par la VAE professionnelle et/ou bénévole les

[...] En Limousin, sur 40 dossiers environ déposés chaque année en VAE, une trentaine comporte des attestations concernant des activités bénévoles qui complètent des activités professionnelles. Dans le domaine sportif notamment, on trouve quelques dossiers qui sont entièrement basés sur le bénévolat.[...].
Extrait de l'audition de Daniel ARRANZ, DRJS, op. cit.

qualifications nécessaires pour enseigner, animer ou encadrer, contre rémunération, une activité physique ou sportive. Depuis janvier 2002⁵², cette possibilité a été élargie à l'ensemble des secteurs associatifs par la loi de modernisation sociale.

Concrètement, l'association peut désormais accompagner le bénévole dans une procédure de VAE. Mais, il est nécessaire que le bénévole entame, en amont, une démarche personnelle visant à sélectionner les expériences bénévoles dont il souhaite se prévaloir, les exprimer en compétences, apporter des preuves du travail réalisé, valoriser les formations reçues dans le cadre de son engagement. Car ce n'est qu'après avoir bien identifié ses compétences que le bénévole peut prétendre à la VAE et ainsi traduire des savoir-faire en qualifications.

De l'avis des responsables de structures, ce processus est long et complexe. D'ailleurs, sur le terrain, nombre de dossiers déposés ne peuvent aboutir du fait de la complexité de la démarche et également de sa rigidité qui empêchent certains profils de candidats d'y accéder. C'est pourquoi il serait intéressant que cette démarche, qui se situe au sein d'un projet personnel et professionnel, soit mieux accompagnée. Les associations y gagneraient en professionnalisant et fidélisant leurs bénévoles. Dans le même temps, il y a lieu d'inventer des formules permettant aux bénévoles de passer d'une structure associative à une autre sans qu'ils perdent le bénéfice de la démarche. L'idée d'un "capital de compétences" acquises mériterait d'être approfondie.

L'impact attendu de la VAE, tant de la part des associations que des bénévoles, contribue à une prise de conscience de la nécessité de valoriser et de valider les compétences acquises lors d'une expérience bénévole. On assiste ainsi à une évolution du bénévolat-volontariat qui tend à ne plus négliger l'expérience bénévole. On envisage plutôt sa possible utilisation à des fins professionnelles en dehors du champ associatif. On assiste ici à la reconnaissance de "l'apprentissage informel" dans le profil d'un candidat au même titre que son parcours de formation "officielle".

III.2.1.3 Légitimer l'action bénévole par la communication

On vient de voir que l'expérience bénévole peut tout à fait légitimement être reconnue par la voie de la VAE, par exemple. Par ailleurs, les associations mènent de multiples actions culturelles et sociales qu'elles seraient en droit de revendiquer. Toutefois pour que les démarches entreprises par les associations

⁵² Loi du 17 janvier 2002 dite "loi de modernisation sociale" prévoit que "chacun peut accéder à tout ou partie d'un diplôme ou d'une certification s'il peut justifier de trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, grâce à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

aient les résultats escomptés encore faut-il qu'elles amplifient leurs actions de communication.

Le premier besoin d'une association est de communiquer sur ses actions pour se faire connaître et ainsi lever des fonds et recruter des bénévoles. Mais au-delà de ce premier aspect de la communication, il est important que les structures montrent qu'elles sont capables de valoriser le travail accompli voire de permettre aux candidats à l'engagement de valider leur expérience. En effet, les témoignages des bénévoles en audition ou lors de l'enquête, montrent ce besoin de communication, de reconnaissance, de valorisation et ce, quels que soient les types d'actions menées.

En termes de management, les ressources bénévoles sont mieux valorisées d'autant qu'elles sont mobilisées au sein de trois registres de communication : interne, transversal et externe. Ainsi, lorsque l'association, dans un souci "*de bien faire*" et "*de bien le faire savoir*", mène des actions de communication dans ce sens, la valorisation des ressources bénévoles s'en trouve facilitée. En effet, la motivation des bénévoles et leur sentiment d'appartenance à un *Projet associatif* dont on parle à l'extérieur se trouvent renforcés. A cet égard, on ne court jamais le risque "*d'en faire trop*", car au-delà de son objectif intrinsèque de diffusion de l'information, la communication constitue également un fort vecteur de reconnaissance et de légitimation de l'engagement bénévole et de l'association.

Le bénévolat reste encore trop souvent considéré comme une sorte de "jardin secret", ce qui ne multiplie pas les chances de promouvoir le bénévolat-volontariat auprès de ceux qui l'ignorent ou qui, faute d'information, émettent des jugements négatifs sur le sujet⁵³. Pourtant, le bénévolat-volontariat, qui connaît depuis quelques années un tournant avec la professionnalisation de ses ressources humaines, constitue une source d'expériences individuelles et collectives qui méritent d'être mieux connues.

III.2.2 La formation : un atout pour la reconnaissance de l'expérience bénévole

Face à un environnement complexe et changeant, les individus doivent sans cesse acquérir de nouvelles compétences ou actualiser leurs connaissances. La formation est un bon moyen de motiver son personnel de le faire évoluer, mais également de reconnaître sa valeur.

La formation est une obligation légale en faveur des salariés « *toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage de sa masse salariale à la formation de ses employés* ». Pour les bénévoles, l'association a toute latitude pour leur proposer,

⁵³ Voir à ce sujet chapitre I / I.1.1.2 La représentation du Bénévolat-Volontariat, p.11-12.

ou non, une formation. Les bénévoles sont, de leur côté, libres d'aller chercher, en dehors de l'association, des formations qui les aideront à mieux remplir leurs missions.

Alors faut-il encourager les bénévoles à suivre des formations pour améliorer leurs compétences ? A cette question, les réponses affirmatives des personnes auditionnées sont unanimes.

III.2.2.1 Les raisons de se former

Il faut entendre par formation toute action qui permet de valoriser, développer ou produire de la compétence individuelle et collective, au bénéfice des personnes et du projet associatif. De ce fait, on peut dire qu'il y a autant de compétences et de qualifications attendues des bénévoles qu'il y a de missions ou de domaines d'activités des

[...] Concernant l'accueil, nous souhaitons que les bénévoles suivent, au préalable, une formation. En effet, nous avons à faire à des personnes fragiles qui peuvent à tout moment basculer dans la violence. Aussi, il est indispensable que tous nos bénévoles suivent une ligne de conduite identique [...].

Extrait de l'audition d'Arlette SAGNE, op.cit.

associations. Pour certaines activités, et notamment l'accueil de populations difficiles par exemple, une formation spécifique est nécessaire.

Globalement, les "raisons de se former" peuvent s'articuler autour de deux objectifs principaux :

- le développement individuel : la formation permet la progression personnelle ;
- l'efficacité collective : la formation participe à l'intégration des bénévoles dans la vie active.

Ainsi, on constate que pour faire face à un environnement de plus en plus compétitif, les associations doivent améliorer leur efficacité. L'offre de formation qu'elles proposent peut être un atout pour fidéliser les bénévoles et les conforter dans leurs missions ou responsabilités. Par conséquent, la formation constitue un enjeu clé pour le développement du bénévolat-volontariat.

Rappelons également que le bénévolat-volontariat est un moyen de mettre efficacement en pratique des compétences voire d'en d'acquérir de nouvelles. Et, même si le bénévolat ne débouche pas nécessairement sur un emploi - ce qui n'est pas sa vocation - il permet de renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté, de retrouver confiance en soi. C'est pourquoi la formation apparaît indispensable à la fois pour rendre le travail des bénévoles plus attrayant et pour

conforter leur motivation. Dans le même temps, les offres de formations permettent d'élargir leurs compétences et de mieux répondre à la demande des associations.

III.2.2.2 Comment se former ?

Chacun, indépendamment de son âge, de sa condition et de ses compétences, a la possibilité de s'engager dans le bénévolat-volontariat. Cependant, l'activité que le bénévole va exercer demande un certain nombre de connaissances qu'il ne possède pas toujours.

Il existe trois grands types de formation :

- en interne : par une personne compétente identifiée dans l'association ;
- en externe par des organismes spécialisés ;
- en autoformation, grâce notamment à l'Internet qui a favorisé le développement de ce mode d'apprentissage.

[...] nous assurons, en interne, une formation destinée à faire connaître les Restos du Cœur. Par ailleurs, nous assurons des formations spécifiques pour les différents postes (accueil, inscriptions, distribution...). [...].

Extrait de l'audition de Jacques ZILBERBERG, op. cit.

Par ailleurs, les bénévoles disposent, dans le cadre de réseaux associatifs structurés, de plans de formations financés en partie par le CNDVA⁵⁴. De plus il existe des Fonds Nationaux qui sont mobilisables pour les personnes ayant une fonction ou une responsabilité au sein d'un bureau (*président, trésorier*) dans les associations ayant un statut d'employeurs. Enfin, les bénévoles ont la possibilité de bénéficier des formations organisées par les collectivités territoriales et locales ou encore d'autres organismes. En Limousin, par exemple, la Direction Régionale de la Jeunesse et Sports joue un rôle central. En effet, elle a, en 2006, au nom de l'Etat, largement participé, avec l'appui de la Région, à la mise en place du plan régional des formations à destination de tous les bénévoles du Limousin. Ce plan participe à l'effort qui est fait par les pouvoirs publics en direction de la formation des bénévoles⁵⁵.

⁵⁴ CNDVA : Conseil National De la Vie Associative : nouvelle appellation qui se substitue au FNDVA, Fonds National de la Vie Associative créé en 1984 et géré par le ministère de la Jeunesse, de l'Education et de la Recherche en partenariat avec le ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité.

⁵⁵ Cf. Exemples de formations des bénévoles, Annexe 3, p. 75 et ss

Toutefois, nous avons constaté, au cours de nos auditions, que dans la majorité des cas, certaines formations spécialisées (direction, gestion, comptabilité, communication, nouvelles technologies de l'information) ne peuvent être assurées par les associations :

[...] Nous organisons également des formations en interne. Toutefois, nous ne sommes pas contre des formations en externe. Mais qui les finance ? Les plans de formation proposés par les institutions ne sont pas toujours facilement accessibles à nos bénévoles. [...].

Extrait de l'audition de Thierry MAZABREAUD, op.cit.

- d'une part, parce qu'elles manquent de financement - seules les associations importantes ou fédérées disposent de moyens pour assurer leur prise en charge ;
- et d'autre part, parce que ces formations ne sont pas toujours facilement accessibles à tous les bénévoles. En effet, nombreux sont ceux qui ne sont pas libres de leurs engagements professionnels et le temps consacré à la formation dans le cadre du bénévolat est souvent pris sur leurs congés.

Par conséquent, si la formation des bénévoles est indispensable, son accès reste encore trop limité. Le CESR, qui a été saisi en 2006⁵⁶ sur cette question, a montré que cette situation met à l'écart un certain nombre de bénévoles. Des efforts en la matière restent donc encore à faire notamment en développant des formations à la carte et en assurant une meilleure répartition des modules de formation sur tout le territoire régional.

La formation constitue une plus-value incontestable pour les bénévoles comme pour les associations. Cependant organiser un plan de formation pour les bénévoles est difficile. Le taux d'absentéisme aux sessions de formation est, de l'aveu des dirigeants des structures, très important. C'est pourquoi il est primordial de créer une alchimie entre les attentes des bénévoles et l'offre de formation.

III 2.3. Quels sont les bénéfices du bénévolat pour l'emploi ?

Pour tous ceux qui cherchent un emploi ou souhaitent améliorer leur situation professionnelle, les bénéfices du bénévolat sur l'emploi sont couramment mentionnés. C'est également un argument utilisé pour promouvoir le bénévolat-volontariat. Qu'en est-il réellement ? Le groupe de travail s'est interrogé afin de déterminer s'il y avait une contradiction entre le chômage et le bénévolat ? Et dans quelle mesure le bénévolat pouvait (ou non) être un tremplin pour l'emploi.

⁵⁶ Voir également sur ce sujet l'avis sur saisine « Propositions du CESR pour la formation des bénévoles » n°2006-07.

III.2.3.1 Etre chômeur et bénévole

En abordant cette question nous nous sommes interrogés sur l'apparent paradoxe de la coexistence, au sein d'une société, du chômage et du bénévolat-volontariat. « *Le bénévole ne prendrait-il pas la place d'une personne ayant besoin d'un travail rémunéré ?* » Mais, il serait restrictif de considérer la question simplement sous l'angle financier, bien que celui-ci soit d'une grande importance. En effet, il apparaît essentiel d'étudier ici l'investissement respectif sous-entendu par chacune des deux situations.

Travailler bénévolement a donc une autre utilité que celle de travailler pour ses besoins personnels. Du point de vue des besoins d'un individu, ces deux types d'engagement paraissent, non pas se contredire, mais se compléter.

Ainsi, le bénévolat-volontariat peut être un tremplin vers une activité professionnelle pour des personnes sans emploi. Il remplit, on l'a vu tout au long de notre réflexion, une fonction formatrice et intégratrice, en permettant :

- d'entretenir ses compétences et d'en acquérir de nouvelles;
- d'être inséré dans une communauté ;
- de se sentir utile.

D'ailleurs, l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et l'UNEDIC⁵⁷ ont clairement reconnu l'intérêt d'une activité bénévole pour des personnes recherchant un emploi. Ainsi, l'obstacle qui interdisait le cumul de l'indemnisation du chômage avec une activité de type associatif a été levé par la loi d'orientation n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions⁵⁸. Désormais un chômeur peut être bénévole et percevoir ses indemnités sous réserve que son activité bénévole ne se substitue pas à celle d'un salarié et qu'il reste disponible pour une recherche active d'emploi.

La position des chômeurs eux-mêmes mérite aussi d'être relevée puisqu'ils sont 20 % à avoir un engagement bénévole. Pour eux, le bénévolat-volontariat est un moyen de maintenir un lien social et de faire valoir des compétences. Il convient donc de souligner qu'une expérience bénévole facilite l'accès à l'emploi des personnes.

Finalement, il s'avère que le bénévolat-volontariat peut participer à la "resocialisation" des personnes en les "remobilisant", autour d'une projet commun.

⁵⁷ Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce.

⁵⁸ L'article 10 de la loi a ainsi inséré dans la Code du travail L. 351-17-1 que: « tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. »

III.2.3.2 La complémentarité du bénévolat et de l'emploi

L'activité bénévole est-elle dangereuse pour les salariés ? Le monde salarié et le bénévolat-volontariat sont-ils concurrents ou complémentaires ? Sur cette question deux camps s'affrontent. Les détracteurs du bénévolat-volontariat considèrent que les bénévoles occupent des emplois potentiels. Leurs partisans les considèrent plutôt comme des modèles innovants ou des auxiliaires indispensables.

En fait, on constate que l'action de bénévoles a conduit à faire reconnaître des droits et des besoins qui n'étaient pas, jusque-là, considérés comme tels. Par ailleurs, le bénévolat-volontariat a souvent joué un rôle de pionnier et a été un soutien non négligeable, voire déterminant de l'innovation socio-économique. Les exemples classiques sont fournis par les expériences des pompiers, des bibliothécaires qui étaient autrefois bénévoles. De nombreux métiers ont ainsi commencé sur des bases bénévoles. Aujourd'hui, les services de proximité (*accueil de jeunes enfants, soins et aides aux personnes âgées, soins aux personnes handicapées, services ménagers ou restauration à domicile...*) sont un secteur où l'on voit de nombreuses activités bénévoles se transformer en emplois rémunérés. En ce sens, on peut dire que le monde du bénévolat-volontariat crée des emplois.

Enfin, rappelons que pour réaliser le projet associatif, bénévoles et salariés ne sont pas concurrents mais complémentaires. Leur coopération est, dans les structures où les deux statuts coexistent, une condition *sine qua non* du bon fonctionnement de l'association.

Pour tenter de résumer les liens étroits qui existent entre le bénévolat et l'emploi, on peut avancer que le bénévolat-volontariat peut constituer une ouverture dans la vie active. Dans le même temps, il permet d'acquérir des compétences via les formations qui sont utiles pour l'emploi. C'est également un bon moyen de garder des contacts lors d'une interruption du travail.

L'insertion des activités bénévoles dans le secteur économique est donc souhaitable, non seulement pour revaloriser les relations humaines, mais également pour développer la cohésion sociale.

CONCLUSION : L'AVENIR DU BENEVOLAT-VOLONTARIAT

L'engagement des bénévoles relève de motivations complexes qui ne se limitent pas aux seules notions d'altruisme et de don de soi. La reconnaissance et la valorisation des actions conduites sont exprimées plus librement par les nombreux bénévoles qui s'engagent aujourd'hui sur un projet d'association. On assiste en effet à des modes d'investissement différents au sein des associations qui se traduisent davantage par "l'intermittence" que par le retrait ou le désengagement, avec, au final, des bénévoles plus nombreux et souvent pluriactifs. La propension à adhérer à plusieurs associations est aujourd'hui d'ailleurs plus forte qu'avant. Cette intermittence ou ce "zapping" ne constitue pas forcément une évolution négative du bénévolat-volontariat. Au contraire, cela permet aux bénévoles d'enrichir une expérience par une autre. Ils sont mieux formés, mieux informés, plus autonomes. Désormais, l'investissement au sein de l'association résulte d'un choix délibéré et d'une volonté personnelle. De leur côté, les associations, qui disposent ainsi d'une ressource humaine bénévole souvent plus opérationnelle, tirent profit de cette évolution, même si cette population bénévole s'avère être, en contrepartie, plus volatile.

D'ailleurs, les difficultés de fidélisation des bénévoles rencontrées aujourd'hui par nombre d'associations relèvent surtout du besoin de valorisation et de reconnaissance exprimé par les bénévoles. Cet état de fait nécessite que l'on réfléchisse à l'évolution de l'organisation du secteur. Sans aller jusqu'à la mise en place d'un statut que d'aucuns trouvent contraire à la notion même de bénévolat-volontariat, il serait souhaitable de reconnaître et de valoriser le travail des bénévoles et ce, au delà des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). Il s'agirait de reconnaître la qualité d'un travail accompli, d'apprécier des compétences, d'attester d'un savoir, d'un savoir-faire et de les concrétiser. L'objectif ici vise à ouvrir aux bénévoles concernés des perspectives d'intégration professionnelle.

En outre, la quasi-totalité des associations déplore la difficulté du renouvellement de leurs bénévoles et de leurs responsables. Il s'agit donc de privilégier les projets portés par de nouveaux bénévoles. Parrainés, par exemple, par des anciens, leur intégration n'en serait que facilitée. De plus, cela permettrait de développer les relations intergénérationnelles et favoriserait la complémentarité des compétences. De la même façon, il serait souhaitable de faciliter l'engagement bénévole des femmes, notamment au niveau des instances dirigeantes. C'est l'un des véritables enjeux de renouvellement et de démocratisation de la vie associative.

Par ailleurs, le travail des bénévoles permet aux associations, on l'a vu tout au long de cette étude, de jouer un rôle pionnier dans la construction de réponses à

des demandes non solvables pour le secteur privé et non reconnues par les pouvoirs publics. Le bénévolat-volontariat constitue donc un signal de confiance. Si des individus sont partie prenante de l'activité d'une association sans aucun avantage pécuniaire direct, c'est que le projet de l'association est sérieux et socialement utile. Le bénévolat-volontariat constitue donc un levier de l'action de proximité. A noter également que l'analyse du rôle économique du bénévolat-volontariat a montré que, même si le travail bénévole ne s'échange pas contre un prix, il est un facteur de production de richesse, notamment dans le domaine de l'économie sociale et solidaire.

C'est pourquoi le CESR considère que l'une des principales missions du bénévolat-volontariat a pour objectif l'innovation sociale.

Par conséquent, il est important que les autorités publiques et les acteurs eux-mêmes prennent conscience des enjeux du bénévolat-volontariat tant en termes d'organisation (*gestion des bénévoles*) que de professionnalisation (*formation*). En effet, le bénévolat-volontariat n'est pas une occupation aussi innocente qu'il y paraît, puisqu'il constitue une activité qui sera amenée à tenir une place de plus en plus importante dans la société. Il apparaît donc opportun d'assurer les conditions de son développement grâce à la validation et à la valorisation des compétences et des qualifications des bénévoles. Car si certaines associations n'arrivent pas à fidéliser leurs bénévoles c'est souvent parce que ces derniers, plus exigeants et mieux informés, n'hésitent plus à quitter leur structure pour tenter l'expérience ailleurs.

Il semble donc primordial de rendre au bénévolat-volontariat sa visibilité en mettant en valeur ses différentes dimensions (sociale, économique, innovatrice...).

Enfin, on ne saurait conclure sans rappeler que le secteur associatif est devenu, au fil des années, un vivier de la citoyenneté. En effet, l'engagement bénévole offre aux citoyens toute latitude de pouvoir s'investir dans un projet collectif. En réalisant cette étude, le CESR a pu constater qu'il est toujours d'actualité d'affirmer que l'un des mérites de l'engagement associatif est d'agir concrètement en rendant service à la collectivité. Mais ce n'est pas le seul. Par exemple, les mouvements de mobilisation citoyenne exprimés dans la défense des sans-logis et dans la lutte contre la pauvreté en sont une autre illustration. Ces mouvements sociaux contribuent parfois à déclencher d'amples mouvements d'opinion.

En ce sens, l'engagement associatif qui concourt à cette citoyenneté orientée vers l'intérêt général s'avère être une activité porteuse de lien social et d'apprentissage de la démocratie.

BIBLIOGRAPHIE

ARCHAMBAULT (E) et BOUMENDIL (J), *Les dons et le bénévolat en France*, enquête conduite pour la Fondation de France, 1997.

ARCHAMBAULT (E), *Le bénévolat en France et en Europe*, MATISSE, Mission des Sciences Economiques, Unité de recherche du CNRS, Université Paris I, 2002.

ARCHAMBAULT (E). « Le poids économique des associations » *Communication à l'Ecole des Mines*, UMA, Paris, 4 mai 2006.

CHENE (C) « Le Dynamisme associatif au début du XX^e siècle dans la Haute-Vienne... », *Archives en Limousin*, 2002.

HALBA (B), *Bénévolat et Volontariat en France et dans le monde*, La Documentation Française, Paris, 2003

HALBA (B), *Gestion du bénévolat et du volontariat. Développer son projet et les ressources humaines bénévoles*, éd. De Boeck, Bruxelles, 2006

MALET (J) *La France associative en mouvement*, Etude du CERPHI, Quatrième édition, Octobre 2006

MALET (J) sous la direction de, *La France bénévole*, 3^{ème} édition, mars 2006

MURAT (B), *Le bénévolat dans le secteur associatif*, rapport d'information du Sénat, n°16, 2005-2006

PROUTEAU (L) et WOLFF (F-C), « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », *Economie et Statistique* n° 372, 2004.

PROUTEAU (L) et WOLFF (F-C), « Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », *Economie et Statistique* n° 373, 2004.

TCHERNONOG (V), « Ressources, financements publics et logiques d'action des associations », *XVI^e colloque de l'ADDES* (Association pour le Développement de la Documentation sur l'Economie Sociale), Paris, 7 juin 2001.

INSEE PREMIERE , *La vie associative en 2002*, n°946, février 2004.

ACTE DU COLLOQUE, *Profession Bénévole*, Mardi 5 décembre 2006

CONFERENCE NATIONALE DE LA VIE ASSOCIATIVE, *Mieux accompagner et reconnaître l'activité bénévole*, Rapport du 1^{er} juin 05

Sites Internet

www.associations.gouv.fr

www.jeunesse-sports.gouv.fr/

www.passerellesetcompetences.org.

www.iriv.net

L'Institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV) a été créé en mai 1997 par Bénédicte Halba, docteur en sciences économiques

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

↳ Raymond BAURIAUD
Collège 3
CREAHIL

↳ Michel BOIS
Collège 3
Fédération Générale des Retraités de la
Fonction Publique

↳ Jean-Claude BOUCHER
Collège 3
Union Régionale des SCOP

↳ Jean-Claude BRANT
Collège 3
Fédération des Caisses d'allocations
Familiales

↳ Pierre CAPY
Président de la commission n° 1
Collège 2
UNSA

↳ Bernard CHENAIE
Collège 2
CGT-FO 87

↳ Agnès CLOUX
Collège 2
Union Régionale CFTC

↳ Alain COINAUD-PAROT
Collège 2
Union régionale FO

↳ Daniel CONCHON
Collège 1
MEDEF

↳ Martine DUCHAMP de LAGENESTE
Présidente de la commission n° 2
Collège 3
Union Régionale des Associations
Familiales

↳ Marcel ESQUIEU
Collège 2
Union Régionale FO

↳ Claude FAYETTE
Collège 1
Chambre Régionale de Métiers

↳ Raymond FRAYSSE
Collège 3
Organisme Secteur Tourisme

↳ Denise GAYRAL
Collège 3
Centre technique régional de la
consommation

↳ Christian LAVENT
Collège 1
Chambre Régionale de Métiers et de
l'Artisanat

↳ Patrick LERESTEUX
Collège 3
UFOLIM

↳ Dominique MALCOTTI
Collège 3
Comité régional olympique et sportif

↳ Michel MARQUET
Collège 3
Chambre régionale d'Economie sociale

↳ Michel DELAGRANDE
Président du CESR
Collège 2
Union Régionale CGC

↳ Jean TIROT
Collège 1
Fédération Régionale du Bâtiment

↳ Guy REMY
Collège 3
Limousin Nature Environnement

↳ Janine VAUX
Collège 2
FSU

↳ Jean MOYEN Rapporteur
Collège 3
Organismes et Associations secteur
Culturel

↳ René MUSSET
Collège 3
CRIJ

↳ Bernard SAUVAGE
Collège 1
Fédération Régionale des travaux
Publics

↳ Daniel VAREILLE
Collège 2
Comité régional CGT

CHARGÉE D'ÉTUDES :
Agnès BRAHIM-GIRY

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN : ENQUETE REALISEE PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

Enquête réalisée par les membres du groupe de travail dans leur entourage (décembre 2006 - janvier 2007)

STATUT

Etudiant : Salarié :

profession indépendante : Retraité :

sans emploi :

précisez.....
.....

ACTIVITE BENEVOLE

Dans quel type de structure (locale-régionale-nationale-relais) exercez-vous votre activité bénévole ?

.....
.....

Qu'est-ce qui a guidé votre choix ?

.....
.....

Quel poste occupez-vous ?

Fondateur Conseil d'administration

Responsable Exécutant

.....
.....

Pourquoi êtes-vous devenu bénévole ? Pourquoi donnez-vous de votre temps ?

Quelles sont vos motivations ?

.....
.....

Quelles sont, pour vous, les exigences des structures en matière de compétences et de professionnalisme ?

.....
.....

Quels sont, selon vous, les éléments fondateurs de l'engagement dans le bénévolat et le volontariat ? (*la qualité de la relation créée ? l'efficacité de l'action menée ? La reconnaissance ?...*)

.....
.....

Considérez-vous que votre expérience en tant que bénévole peut relever de la reconnaissance professionnelle et être intégrée dans une démarche de VAE, par exemple ?

OUI NON

Pourquoi ?

.....
.....

REFLEXIONS SUR LE BENEVOLAT

Pensez-vous qu'il y a interaction entre le monde du bénévolat - volontariat et le monde du travail ?

.....
.....

Considérez-vous que certaines missions bénévoles pallient certaines missions de service public ?

.....
.....

Pensez-vous que le bénévolat est un « obstacle » ou bien un « accélérateur » de besoins en matière sociale, culturel, etc.

.....
.....

Souhaitez-vous aborder d'autres thèmes ?

.....
.....

Merci pour votre participation, Jean MOYEN, rapporteur du groupe de travail

ANNEXE 2 : RESULTATS DE L'ENQUETE

Objet : Enquête conduite par les membres du groupe de travail auprès des bénévoles.

Il n'est pas, bien entendu, dans notre intention de considérer l'enquête que le groupe de travail a menée auprès des bénévoles comme une analyse statistique et scientifique. Mais il ne paraît pas incongru de l'exploiter dès lors que les résultats de ce travail sont utilisés avec précaution. Il convient, en particulier, de préciser que l'objectif poursuivi ici n'est pas de considérer ces réponses comme devant révéler le fin mot des motivations bénévoles. Il s'agit plutôt de les examiner à la lumière des présomptions qu'a pu faire naître la réflexion du CESR sur ce sujet. L'exercice pourra, faute de certitudes, tout au moins fournir des indices sur l'évolution du bénévolat-volontariat

	<i>Salar iés</i>	<i>Profession indépendante</i>	<i>Sans emploi</i>	<i>Syndicalistes</i>	<i>Retraités</i>	<i>Total</i>
<i>Nbre de retours</i>	9	2	2	3	30	46
Identification des concepts idées les plus souvent utilisés						
MOTIVATIONS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Origine / Education ♦ Circonstances ♦ Hasard ♦ Donner ♦ Recevoir ♦ Participer ♦ Sortir de l'isolement ♦ Intégrer un groupe ♦ Equilibre (moral et intellectuel) ♦ Enrichissement personnel ♦ Valorisation de soi ♦ Se sentir utile ♦ S'occuper ♦ Disponibilité 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Echanger (expériences et de compétences) ♦ Contacts - Rencontres ♦ Communiquer - Diffuser (<i>idées et cultures</i>) ♦ Relations humaines ♦ Engagement militant ♦ Fidélité à ses idées ♦ S'intégrer dans un territoire ♦ Partager ses connaissances ♦ S'informer 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Utilité sociale ♦ Aider les autres ♦ Créer du lien social ♦ Défendre les droits des citoyens ♦ Etre acteur de la société. ♦ Lutter contre les inerties du système ♦ Continuité dans l'action et l'activité 			
ELEMENTS FONDATEURS	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Disponibilité (<i>temps libre</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Centre d'intérêt ♦ Enrichissement 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Efficacité de l'action menée 			

	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Volonté ◆ Choix ◆ Partager ◆ Solidarité ◆ Echanger 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Humanisme ◆ Donner et recevoir ◆ Ethique 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Qualité relationnelle ◆ Désir de reconnaissance
EXIGENCES DES STRUCTURES EMPLOYEUSES	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Crédibilité ◆ Rigueur ◆ Sérieux ◆ Disponibilité ◆ Assiduité ◆ Relationnel ◆ Dynamisme 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Professionnalisme ◆ Compétences ◆ Savoir-faire ◆ Connaissances (juridiques et informatiques) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Force de propositions et de conseils ◆ Organisation ◆ Méthode ◆ Gestion ◆ Communication
COMPETENCES ACQUISES	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formation ◆ Communication ◆ Gestion 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Professionnalisme ◆ Reconnaissance des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Savoir-faire ◆ Expériences de terrain
INTERACTION BENEVOLAT VOLONTARIAT ET MONDE DU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bénévolat= tremplin pour l'emploi ◆ Comble les carences du monde du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Concurrence ◆ Méconnaissance mutuelle des deux milieux 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Complémentarité
BENEVOLAT ET SERVICES PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>Le bénévolat :</u> ◆ pallie les carences du service public ; ◆ est indispensable dans la société ; ◆ s'adapte facilement aux demandes ; ◆ est réactif aux besoins ; ◆ est instrumentalisé par les pouvoirs 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>Les pouvoirs publics :</u> ◆ Surexploite le bénévolat 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>Se crée une relation de :</u> ◆ Complémentarité ◆ Responsabilité citoyenne (l'Etat Providence ne peut tout régler)

	<p>publics ; ♦ justifie les besoins</p>		
<p>ROLE DU BENEVOLAT DANS LA SOCIETE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Une chance ♦ Utile à la société ♦ Révélateur de besoins ♦ Accélérateur des besoins socioculturels 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Met en exergue certains besoins ♦ Interpeller les pouvoirs publics 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Initiateur d'actions publiques ♦ Levier des actions publiques
<p>PROPOSITIONS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Imaginer un système de dispenses qui permette aux bénévoles d'accomplir leurs missions dans de bonnes conditions. ♦ Valider l'expérience bénévole (VAE...). ♦ Valoriser les expériences bénévoles (création, par exple, d'un capital retraite) 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Aborder la difficulté de trouver des bénévoles. ♦ Quid du renouvellement des bénévoles. ♦ Comment attirer plus de jeunes vers le bénévolat ♦ Reconnaissance du droit d'être chômeur et bénévole 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Meilleure reconnaissance ♦ Définir un statut des bénévoles. ♦ Aides financières pour les bénévoles

ANNEXE 3 : EXEMPLE DES FORMATIONS COMMUNES POUR LES BENEVOLES EN LIMOUSIN

LA DIRECTION ET LA COMMUNICATION

INTITULE	OBJECTIFS	DATES	PUBLICS VISES	CONTACTS	LIEUX	LIENS VERS LES ORGANISATEURS	INTERVENANTS
La relève elle se prépare	Réfléchir aux actions indispensables à mener par une équipe pour assurer la relève.	Jeudi 18 mai 2006	Dirigeants associatifs	Michel ROUILHAC Tél 05 55 36 74 39	Limoges	URAVF du Limousin 13, rue Louise Michel 87570 Rilhac Rancon www.avf.asso.fr	Formatrices consultantes professionnelles
Comment vivre et fonctionner en équipe ?	Vivre et travailler en équipe	Mercredi 4 octobre 2006	Dirigeants associatifs	Michel ROUILHAC Tél 05 55 36 74 39	Limoges	URAVF du Limousin 13, rue Louise Michel 87570 Rilhac Rancon www.avf.asso.fr	Formatrices consultantes professionnelles
Prise de parole en public	Mieux communiquer avec les autres ; Augmenter ma confiance en moi ; Acquérir les moyens appropriés.	8 décembre 2006	Toute personne, soucieuse d'améliorer sa façon de parler en public.	Michel ROUILHAC Tél 05 55 36 74 39	Limoges	URAVF du Limousin 13, rue Louise Michel 87570 Rilhac Rancon www.avf.asso.fr	Formatrices consultantes professionnelles
La relation à l'autre	Comprendre et analyser la relation à l'autre.	Mardi 7 février 2006	Toute personne désirant mieux se connaître en relation.	Michel ROUILHAC Tél 05 55 36 74 39	Limoges	URAVF du Limousin 13, rue Louise Michel 87570 Rilhac Rancon www.avf.asso.fr	Formatrices consultantes professionnelles

Animer une équipe de bénévoles	Développer ses compétences dans l'écoute et l'information, la dynamisation d'une équipe et la conduite de réunion.	13 octobre 2005	Bénévoles	Tél : 05 55 10 85 85 accueil@uriopss-limousin.asso.fr	Limoges	www.uriopss-limousin.asso.fr	Vice présidente de l'URIOPSS
Manager avec performance	Dynamiser la motivation de l'équipe ; communiquer de façon constructive ; savoir gérer les situations difficiles.	28 et 29 mars 2006	Salariés/Bénévoles dont l'association est adhérente à AGEFOS-PME	Tél : 05 55 79 05 33	Corrèze Creuse Haute-Vienne	AGEFOS- PME Limousin Service « pass' formation » 96, av Emile Labussière BP 1233 87054 LIMOGES CEDEX	<u>Organismes formateurs</u> : SBS à Limoges CCI à Brive Ressources 87 à Guéret
Gérer les compétences	Acquérir la maîtrise de méthodes permettant de mettre en place une démarche compétences.	6 et 7 juin et 27 juin 2006	Salariés/Bénévoles dont l'association est adhérente à AGEFOS-PME	Tél : 05 55 79 05 33	Corrèze Creuse Haute-Vienne	AGEFOS- PME Limousin Service « pass' formation » 96, av Emile Labussière BP 1233 87054 LIMOGES CEDEX	<u>Organismes formateurs</u> : Ressources 87 à Limoges CCI à Brive Ressources 87 à Guéret
Communication		12 et 26/09 ; 21/11 ; 05/12/2005	Dirigeants associatifs	Corinne MORICEAU Tél : 05 55 33 74 46 Famillesrurales87@tiscali.fr	Larche (19)	Familles Rurales Limousin 5 avenue de Turenne 87000 Limoges	

La conduite de réunion	Objectifs définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	
------------------------	--	------------	------------------------	--	----------------------------------	---	--

LE FONCTIONNEMENT D'UNE ASSOCIATION

INTITULE	OBJECTIFS	DATES	PUBLICS VISES	CONTACTS	LIEUX	LIENS VERS LES ORGANISATEURS	INTERVENANTS
Dirigeants d'associations : prévenez les risques liés à votre fonction.	Identifier ses responsabilités ainsi que les risques encourus ; savoir limiter ces risques et se protéger efficacement.	Mai et juin 2006	Salariés/Bénévoles dont l'association est adhérente à AGEFOS-PME	Tél : 05 55 79 05 33	Haute-Vienne Creuse	AGEFOS- PME Limousin Service « pass' formation » 96, av Emile Labussière BP 1233 87054 LIMOGES CEDEX	<u>Organisme formateur</u> : CENFOP 05 55 11 37 11
Responsabilités et assurances associatives	Sensibiliser sur ces questions ; connaître la responsabilité civile, pénale et financière de l'association ...	1er octobre 2005	Responsables et bénévoles associatifs	Caroline PRAGOUT Tél : 05 55 03 36 01 vieassociative@laligue87.org	Limoges	http://www.laligue87.org	

Le projet dans la vie associative	Accompagner les bénévoles dans la conduite, le suivi et l'évaluation de leur projet associatif ; connaître les notions de projet associatif et de projet d'action.	17 décembre 2005	Responsables et bénévoles associatifs	Caroline PRAGOUT Tél : 05 55 03 36 01 vieassociative@laligue87.org	Limoges	http://www.laligue87.org	
Organisation et fonctionnement de la structure	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	
Organisation d'une assemblée générale	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	
Les statuts et le règlement intérieur	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	

	de formation.						
Responsabilités et assurances	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	
Le statut du bénévole	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	

LE PROBLEME DE LA VIOLENCE

INTITULE	OBJECTIFS	DATES	PUBLICS VISES	CONTACTS	LIEUX	LIENS VERS LES ORGANISATEURS	INTERVENANTS
Violences rencontrées par les bénévoles dans l'exercice de leur activité	Acquérir des repères dans la résolution de conflits	19 mai 2005	Bénévoles	Tél : 05 55 10 85 85 accueil@uriopss-limousin.asso.fr	Guéret	www.uriopss-limousin.asso.fr	Vice présidente de l'URIOPSS
Violences rencontrées par les bénévoles dans l'exercice de leur activité	S'exercer à anticiper et prévenir les situations conflictuelles et /ou violentes, mieux maîtriser et vivre ses émotions,	26 mai 2005	Bénévoles	Tél : 05 55 10 85 85 accueil@uriopss-limousin.asso.fr	Brive	www.uriopss-limousin.asso.fr	Vice présidente de l'URIOPSS

	s'affirmer et rejeter la violence.						
Violences rencontrées par les bénévoles dans l'exercice de leur activité	Constituer des repères de bonnes pratiques.	12 mai 2005	Bénévoles	Tél : 05 55 10 85 85 accueil@uriopss-limousin.asso.fr	Limoges	www.uriopss-limousin.asso.fr	Vice présidente de l'URIOPSS

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

INTITULE	OBJECTIFS	DATES	PUBLICS VISES	CONTACTS	LIEUX	LIENS VERS LES ORGANISATEURS	INTERVENANTS
Informatique à la carte (Windows, Word, Excel, Powerpoint, Access, Outlook, Internet)	S'initier ou se perfectionner sur les logiciels suivants afin d'optimiser l'utilisation de l'outil informatique	A la carte	Salariés/Bénévoles dont l'association est adhérente à AGEFOS-PME	Tél : 05 55 79 05 33	Corrèze Creuse Haute-Vienne	AGEFOS- PME Limousin Service « pass' formation » 96, av Emile Labussière BP 1233 87054 LIMOGES CEDEX	<u>Organismes formateurs</u> : IRFOLIM à Limoges AFPA à Brive IRFOLIM à Guéret
Les associations et les technologies d'information et de communication	Découverte des différents outils indispensables ; sensibilisation aux questions juridiques et techniques...	10 décembre 2005	Responsables et bénévoles associatifs	Caroline PRAGOUT Tél : 05 55 03 36 01 vieassociative@laligue87.org	Limoges	http://www.laligue87.org	

LES LANGUES

INTITULE	OBJECTIFS	DATES	PUBLICS VISES	CONTACTS	LIEUX	LIENS VERS LES ORGANISATEURS	INTERVENANTS
Anglais Allemand Italien Espagnol	Communiquer avec des correspondants ou visiteurs étrangers (téléphone, mails, courriers,...	A la carte	Salariés/Bénévoles dont l'association est adhérente à AGEFOS-PME	Tél : 05 55 79 05 33	Corrèze Haute-Vienne	AGEFOS- PME Limousin Service « pass' formation » 96, av Emile Labussière BP 1233 87054 LIMOGES CEDEX	<u>Organismes formateurs</u> : CLEF à Limoges CCI à Brive GRETA CREUSE

LES FINANCES

INTITULE	OBJECTIFS	DATES	PUBLICS VISES	CONTACTS	LIEUX	LIENS VERS LES ORGANISATEURS	INTERVENANTS
Comment optimiser la relation avec votre banquier ?	Démontrer à partir d'un exemple concret et simplifié qu'une association qui dégage un peu de résultat comptable est soumise à des décalages de trésorerie parfois importants.	18 ou 25 ou 31 janvier 2006	Dirigeants associatifs	Mylène VANT Tél : 05 55 26 92 21 Sylvie LECADET Tél : 05 55 79 09 01	Le 18 à Tulle, Le 25 à Brive et le 31 à USSEL	http://www.creslimosin.org	

Comptabilité associative		2 , 9 et 16 avril 2005	Bénévoles et salariés des associations	Christian LISSAJOUX 05 55 21 81 85 christian.lissajoux@jeunesse-sports.gouv.fr	Tulle	DDJS 19 Cité administrative Jean Montalat 19011 Tulle cedex	
Initiation à l'analyse financière		12 et 19 mars, 21 mai 2005	Bénévoles et salariés des associations	Christian LISSAJOUX 05 55 21 81 85 christian.lissajoux@jeunesse-sports.gouv.fr	Tulle	DDJS 19 Cité administrative Jean Montalat 19011 Tulle cedex	
Initiation à l'analyse financière	Comprendre les différents types de flux (trésorerie d'exploitation ...) ; connaître la structure d'analyse des documents comptables ; déterminer les zones de risques de l'association ; appliquer les ratios adaptés aux besoins de l'association	24/09 01 et 07/10/05	Bénévoles et salariés des associations pratiquant la comptabilité en partie double	Christian LISSAJOUX 05 55 21 81 85 christian.lissajoux@jeunesse-sports.gouv.fr	Uzerche	DDJS 19 Cité administrative Jean Montalat 19011 Tulle cedex	
Initiation à la comptabilité associative	Accompagner des trésoriers dans leur prise de fonction ; découverte et pratique d'une comptabilité minimale.	8 et 18 octobre 2005	Responsables et bénévoles associatifs	Caroline PRAGOUT Tél : 05 55 03 36 01 vieassociative@laligue87.org	Limoges	http://www.laligue87.org	

Comptabilité		07/01/2005	Trésorier et dirigeants associatifs	Corinne MORICEAU Tél : 05 55 33 74 46 Famillesrurales87@tiscali.fr	Saillat (87)	Familles Rurales Limousin 5 avenue de Turenne 87000 Limoges	
Approfondissement Comptabilité		27/05/2005	Trésorier et dirigeants associatifs	Corinne MORICEAU Tél : 05 55 33 74 46 Famillesrurales87@tiscali.fr	Limoges	Familles Rurales Limousin 5 avenue de Turenne 87000 Limoges	
Fiscalité associative	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	
Les sources de financement	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	
L'abandon de créance	Les objectifs sont définis à l'issue d'une concertation avec les demandeurs de formation.	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	

L'EMPLOI

INTITULE	OBJECTIFS	DATES	PUBLICS VISES	CONTACTS	LIEUX	LIENS VERS LES ORGANISATEURS	INTERVENANTS
L'association employeur	Sensibiliser et donner des repères aux équipes de bénévoles et responsables associatifs qui ont décidé d'embaucher du personnel.	21 avril 2006	Responsables et bénévoles associatifs	Caroline PRAGOUT Tél : 05 55 03 36 01 vieassociative@laligue87.org	Limoges	http://www.laligue87.org	
Droit du travail et charges sociales	Connaître la législation appliquer le droit du travail .	A la carte	Dirigeants associatifs	Lionel FAUCHER Tél : 05 55 45 18 09 Cros.limousin@wanadoo.fr	A déterminer avec l'organisateur	http://perso.wanadoo.fr/cros.limousin/	
La fonction employeur et les nouveaux contrats aidés	Sensibiliser les responsables associatifs à la fonction employeur et présenter les nouveaux contrats aidés.	5, 18 et 26 novembre 2005	Dirigeants associatifs	Corinne MORICEAU Tél : 05 55 33 74 46 Famillesrurales87@tiscali.fr	Limoges	Familles Rurales Limousin 5 avenue de Turenne 87000 Limoges	

Le contrat de travail	Etre capable de choisir et de rédiger le contrat de travail adapté à la situation.	Du 16 au 18 mai 2006	Salariés/Bénévoles dont l'association est adhérente à AGEFOS-PME	Tél : 05 55 79 05 33	Corrèze Creuse Haute-Vienne	AGEFOS- PME Limousin Service « pass' formation » 96, av Emile Labussière BP 1233 87054 LIMOGES CEDEX	<u>Organismes formateurs</u> : CCI à Limoges, Brive et Guéret
-----------------------	--	----------------------	--	----------------------	-----------------------------------	---	---

ANNEXE 4 : EXTRAIT DE LA LOI DU 25 MAI 2006 RELATIVE AU CONTRAT DE VOLONTARIAT ASSOCIATIF

25 mai 2006
JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Texte 1 sur 155
LOIS



LOI n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif
et à l'engagement éducatif (1)
NOR : MJSX0500004L
L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :



TITRE Ier

LE CONTRAT DE VOLONTARIAT ASSOCIATIF

Article 1er

Toute association de droit français ou toute fondation reconnue d'utilité publique, agréée dans les conditions prévues à l'article 15, peut conclure un contrat de volontariat avec une personne physique.

Ce contrat est un contrat écrit qui organise une collaboration désintéressée entre l'organisme agréé et la personne volontaire. Il ne relève pas, sauf dispositions contraires prévues par la présente loi, des règles du code du travail. Le contrat de volontariat n'emporte pas de lien de subordination juridique. Il est conclu pour une durée limitée.

Ce contrat a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général n'entrant pas dans le champ d'application de la loi no 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale et revêtant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel, à la défense des droits ou à la diffusion de la culture, de la langue française et des connaissances scientifiques.

Article 2

Un organisme agréé ne peut conclure de contrat de volontariat si les missions confiées à la personne volontaire ont été précédemment exercées par un de ses

salariés dont le contrat de travail a été rompu dans les six mois précédant la date d'effet du contrat de volontariat.

Article 3

La personne volontaire doit posséder la nationalité française ou celle d'un État membre de l'Union européenne ou celle d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou justifier d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France. La condition de durée de résidence ne s'applique pas lorsque la personne volontaire est bénéficiaire d'un contrat d'accueil et d'intégration tel que défini à l'article L. 117-1 du code de l'action sociale et des familles.

La personne volontaire doit être âgée de plus de seize ans.

Pour les personnes âgées de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, une autorisation parentale est exigée. Une visite médicale préalable est obligatoire. Les modalités d'accueil du mineur sont fixées par décret.

Le contrat de volontariat est incompatible avec toute activité rémunérée à l'exception de la production d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ainsi que des activités accessoires d'enseignement.

La personne volontaire ne peut percevoir une pension de retraite publique ou privée, le revenu minimum d'insertion, un revenu de remplacement visé à l'article L. 351-2 du code du travail ou le complément de libre choix d'activité mentionné à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale.

Article 4

Si la personne candidate au volontariat est un salarié de droit privé, l'engagement pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an est un motif légitime de démission. Dans ce cas, si elle réunit les autres conditions pour bénéficier d'une indemnisation du chômage, ses droits sont ouverts à la fin de sa mission. Ces droits sont également ouverts en cas d'interruption définitive de la mission du fait de l'organisme agréé ou en cas de force majeure.

DECLARATIONS D'ORDRE GENERAL ET STRATEGIQUE PRONONCEES EN SEANCE PLENIERE

➤ MADAME DENISE GAYRAL, *au nom du Comite Technique Régional de la Consommation.*

➤ MONSIEUR ROGER GORCE, *au nom du Comité Régional CGT*

J'avais demandé lors de la réunion du groupe le 22 mai 2007 d'arrêter le dernier paragraphe au mot « collectivité »(page 64) et le rapporteur m'avait dit qu'il en tiendrait compte.

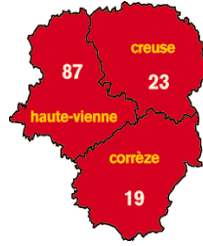
Or, lors de la dernière réunion, nous avons eu à nous prononcer sur ce projet d'avis et je me suis aperçue qu'à par un mot le reste du paragraphe restait inchangé.

Je trouvais que donner cet exemple, c'était réducteur pour toutes les associations que nous avons auditionnées, quelles qu'elles soient, elles existent depuis de très nombreuses années et ce sont elles qui se sont mobilisées(par exemple les associations caritatives, sociales etc...)

En cette instance, je représente les associations de consommateurs qui elles aussi ont contribué à faire avancer les choses(commerce, surendettement..) et je les ai donc interpellées afin de connaître leur position.

Il y avait des « pour » le dépôt d'un amendement, mais il était trop tard, d'autres voulaient simplement la suppression de l'exemple qui minimise leur bénévolat.

Compte tenu de ces explications, je voterai contre ce rapport.



DECLARATION CGT SUR "BENEVOLAT - VOLONTARIAT"
SEANCE PLENIERE DU CESR (15 JUIN 2007)
Présentée par Roger GORCE

Monsieur le vice-Président du Conseil Régional
 Monsieur le Directeur des services,
 Mesdames, Messieurs,

Une courte intervention de portée générale sur un sujet qui, sans être redondant, n'en est pas moins cyclique dans nos échanges.

Tout d'abord et comme j'interviens sans avoir participé aux travaux, et afin d'éviter toute polémique ou confusion, je précise que c'est en accord avec notre ami et camarade Danielle Vareille aujourd'hui absent pour maladie, que je vous livre ces considérations.

J'aurais pu vous renvoyer à nos dernières interventions, notamment celle du 30 juin 2006, ayant trait à la formation des bénévoles et l'éventuelle absence de statut s'y afférant. Mais une chose est sûre le monde associatif ne peut être le soin palliatif d'une société et d'un tissu économique et social qui se délite et se noie dans un océan de précarité, d'instabilité et de misère croissante.

Nous avons évoqué aussi la reconnaissance de la citoyenneté à l'entreprise comme facteur d'émancipation (le temps famille) car l'individu n'est malheureusement qu'une machine à produire dès qu'il a franchi les portes de l'entreprise.

Le titre de cette "étude – réflexion ouverte", est assez évocateur d'une attitude où chacun peut se donner bonne conscience dans ses propos tout en promouvant dans ses actes quotidiens et ses idées, le contraire.

Bénévolat volontariat ça marche indifféremment dans les 2 sens, quelles évolutions ?

A l'heure des épreuves du Bac de philo, ce sujet aurait pu être d'actualité. Je dis cela car si l'illusion voir le tour de "passe-passe" qui consisterait à faire croire que le tissu associatif et le bénévolat – volontariat suffiraient à colmater la brèche d'un libéralisme sauvage qui cultive l'individualisme à grande perfusion consumériste, il n'y a qu'un pas.

Pour aller à l'essentiel ce rapport pourrait être produit par le CES National tant l'absence de référence régionale est évidente, et pour cause, de spécificité limousine, il n'y a pas...! Sauf à considérer qu'en Limousin plus qu'ailleurs, le monde est un relais pour diffuser ou asseoir une conception de gouvernance.

Le bénévolat est avant tout un investissement volontaire, personnel et parfois dans l'élan collectif, c'est l'envie d'être utile à autrui, d'apporter sa pierre à une cause qu'elle soit sociale, sportive, humanitaire, caritative, etc., c'est la vision d'une chaîne humaine pour une société solidaire qui peut apporter de la joie, de la bonne humeur et du baume au cœur. C'est aussi un moyen d'exister, de compter pour un, d'apporter une plus value généreuse, pleine d'allant, d'enthousiasme et à portée intergénérationnelle.

Pour la jouer facile, j'aurai pu sortir une phrase du contexte de l'introduction ou de la conclusion en démontrant les oppositions d'idées existantes.

Mais tout de même, dire que, je cite : "le travail des bénévoles permet à une association de jouer un rôle pionnier dans la construction de réponses à des demandes non solvables pour secteur privé et non reconnues par le pouvoirs publics"... c'est considérer que le champ des bénévoles se résume à défricher le terrain des viviers et des marchés solvables pour les opportunistes du tout fric... y compris en considérant que la misère est un marché... c'est faire injure à l'investissement non intéressé de l'écrasante majorité de bénévoles.

La production de richesse dans le domaine social mais largement dans ce qu'il est pudiquement convenu d'appeler "l'économie sociale et solidaire" accrédié l'idée d'un milieu associatif perverti par l'approche mercantile. J'insiste sur ce concept d'économie sociale et solidaire car derrière cette formule généreuse se cache un risque majeur, celui "d'instrumentaliser", par les pouvoirs publics et les

gouvernances, de bonnes volontés, à des fins de substitution aux différents désengagements de l'Etat vis à vis de ses obligations.

Pour finir et peut être mieux imaginer mes propos, je reprendrai une réplique de Bernard Maris, Docteur en économie et journaliste, qui a dit récemment à propos du libéralisme "l'humanité progresse lorsqu'elle sait protéger et aider les faibles, le libéralisme se fonde sur leur élimination".

Chacune et chacun en tireront la conclusion qu'il souhaite. Puisque notre avis une fois n'est pas coutume, n'est pas sollicité nous ne le donnerons pas. "Le brainstorming" cher aux économistes Anglo-Saxons a néanmoins bien fonctionné dans ce groupe et je ne voudrais pas croire en l'inutilité d'une telle réflexion.

