



PREMIER MINISTRE



Paris, le 28 septembre 2011

Présentation de la Note d'analyse

« Développer, accompagner et valoriser le bénévolat »

Mercredi 28 septembre 2011

par Vincent Chriqui,
Directeur général du Centre d'analyse stratégique

Seul le prononcé fait foi

Mesdames et messieurs, je vous souhaite la bienvenue au Centre d'Analyse Stratégique, à l'occasion de la présentation de la note d'analyse consacrée au bénévolat en France aujourd'hui.

En faisant de **2011 l'année européenne du bénévolat et du volontariat**, l'Union européenne visait à encourager l'engagement des citoyens, notamment des jeunes.

Selon une étude coordonnée par la DREES qui n'a pas encore été rendue publique, **32 % des Français de plus de 18 ans étaient, en 2010, engagés dans une activité bénévole** dans le domaine sportif, humanitaire, économique, écologique, culturel ou social, essentiellement dans les associations. Cela **représente 16 millions d'individus**. Ce nombre ne cesse de croître depuis 20 ans et place **la France dans la moyenne européenne**. Il faut ajouter à ces 16 millions de bénévoles **213 000 personnes qui ont opté pour des missions de « volontariat »** (dont fait partie le service civique, créé l'an dernier).

Le bénévolat permet de **concilier intérêts individuels et collectifs**. Il **profite à la société** dans son ensemble, **en répondant, de manière souple et adaptée, à de multiples besoins**. Il est **cependant confronté aux défis de**

l'individualisme et du vieillissement de la population, qui **modifient les attentes** des bénévoles comme des bénéficiaires de leurs actions.

Dès lors, nous nous sommes demandé **comment promouvoir et soutenir l'engagement bénévole face aux mutations économiques et sociétales, sans trop l'encadrer ou trop l'institutionnaliser**. Ainsi, **comment faire en sorte que le bénévolat renforce la solidarité, et soit source de lien social et de bien-être individuel, tout en préservant sa dimension spontanée** ? Quelles formes de reconnaissance des bénévoles faut-il mettre en place ? Comment accompagner leur montée en compétence et leur professionnalisation ?

Pour mener à bien ces réflexions, nous avons, **dans un premier temps**, tenté de **dresser un portrait des bénévoles** en France. **Cette population, extrêmement diverse, demeure mal connue**, et les frontières du bénévolat sont parfois difficiles à établir : faut-il, par exemple, comptabiliser les personnes qui n'exercent une activité bénévole que quelques heures par an ? De plus, la solidarité informelle, notamment familiale, questionne les contours du bénévolat. **Dans un deuxième temps**, nous nous sommes penchés sur la **problématique du développement, de la diversification et de la reconnaissance de l'engagement bénévole**. Enfin, nous nous sommes posé la question des **enjeux de la spécialisation et de la professionnalisation croissante des bénévoles** dans un certain nombre de secteurs.

I – Pour commencer, je vais donc m'attarder sur les grandes tendances du bénévolat en France.

a) Quelques données chiffrées apportent un premier éclairage.

- Tout en restant prudents sur les chiffres, surtout dans une perspective de comparaison internationale, remarquons que **la France se classe 10^e sur 27 en Europe**, et que c'est **dans les pays du Nord et en Autriche que l'engagement bénévole est le plus fréquent**. Cela s'explique par une histoire et des contextes socioculturels spécifiques, dont **l'attachement au rôle des corps intermédiaires entre l'individu et l'État** est peut-être l'élément majeur. En France, les facteurs historiques comme la liberté associative, qui n'est garantie que depuis un siècle, ou le rôle traditionnellement important de l'État expliquent en partie, selon certains observateurs, cette position intermédiaire. Mais, encore une fois, le bénévolat progresse régulièrement depuis 20 ans.

- Par ailleurs, on peut établir des profils types de bénévoles dans notre pays. **Premièrement**, les bénévoles sont surtout présents dans les **associations sportives (29 %), culturelles (16 %), d'action sociale (13 %) et de loisirs (12 %)**. Ajoutons que les associations sont **de moins en moins polyvalentes et de plus en plus spécialisées, ou visent un public cible** : les bénévoles **privilégient à la défense de grandes causes un résultat concret qu'ils peuvent associer à leur engagement**. **Deuxièmement**, bien que **toutes les classes d'âge** soient concernées par le bénévolat, **les 45-54 ans semblent les plus actifs**, et **la nouvelle et la prochaine générations de seniors constituent un « vivier » potentiel de bénévoles** pour les années à venir. **Troisièmement**, **l'engagement bénévole associatif est largement corrélé à la catégorie socioprofessionnelle, au revenu ou au diplôme** : **les cadres moyens et supérieurs s'engagent plus** que les ouvriers (52% contre 33%), et comptaient en 2005 pour 42 % des présidents d'association, contre 6 % pour les ouvriers.

- **De leur côté, si les femmes s'engagent presque autant que les hommes** (en 2010, 36 % des hommes faisaient du bénévolat contre 29 % des femmes), elles ne le font pas dans les mêmes domaines.

- Enfin, selon le baromètre opinion des bénévoles, on peut distinguer **l'engagement régulier**, à raison de **plusieurs heures par semaine** (qui concernerait **40% des bénévoles**) de **l'engagement occasionnel** (**quelques heures par mois, voire par an**), pour 60% d'entre eux.

b) Quant aux motivations de l'engagement bénévole, elles sont peut-être plus diverses qu'on ne le croit :

- Les baromètres d'opinion des bénévoles montrent que la première des motivations est l'adoption d'un **comportement altruiste, sans contrepartie autre que symbolique**. Il s'agit d'être **utile socialement**. Les notions de **citoyenneté et de don de soi** au service des autres et notamment des plus fragiles demeurent fortes.
- En outre, les bénévoles peuvent vouloir « **tester** » une **vocation** ou **contrebalancer** l'exercice, par ailleurs, d'un **métier peu épanouissant ou manquant de « sens »**.
- Il faut savoir également que l'engagement bénévole résulte **moins d'un choix isolé** que d'interactions sociales : la **famille** et les **groupes de pairs** jouent un rôle déterminant : en 2010, près de la moitié des Français de 15 à 18 ans dont les parents pratiquaient une activité bénévole faisaient de même, contre 28 % pour les autres adolescents.
- La participation à des activités bénévoles peut également être motivée par le souhait d'**acquérir une expérience ou des compétences professionnelles** susceptibles, par la suite, d'être **mobilisées dans une recherche d'emploi ou une stratégie de carrière**. C'est l'un des fondements du **service civique**.
- Enfin, le bénévolat peut être une **occupation de substitution** à une activité professionnelle. C'est particulièrement vrai pour les **femmes** dans certains contextes familiaux, où le travail féminin est peu développé. C'est aussi le cas de **certains retraités** qui, par le bénévolat, **prolongent leur carrière en mobilisant des compétences autrefois utilisées dans la sphère du travail**, ou **maintiennent actif un réseau amical ou social**.
- Néanmoins, deux **problèmes** se posent : d'une part, le **faible engagement de certaines catégories de la population** dans le bénévolat ; de l'autre la **reconnaissance des bénévoles**.

II – J'en viens ainsi à la 2^e partie de cette présentation, qui porte sur les moyens à mettre en œuvre pour développer, diversifier et reconnaître l'engagement bénévole

a) Tout d'abord, concernant le développement du bénévolat :

- Notons que **l'engagement bénévole profite à la société dans son ensemble** parce qu'il répond de manière souple et adaptée à certains besoins sociaux. **Sur le plan individuel**, plusieurs études ont mis en évidence une amélioration du bien-être physique et psychologique des individus grâce à leur pratique du bénévolat. Celui-ci **bénéficie également aux entreprises**, dans le sens où **les employés effectuant des activités bénévoles seraient plus disponibles et productifs à leur poste de travail**.
- La **première piste pour développer le bénévolat** concerne l'effort de **communication**. En la matière, les associations mènent leur propres actions vis-à-vis des bénévoles. Les institutions ont elles aussi un rôle à jouer : le Haut Conseil à la vie associative, créé en juillet 2011, aura notamment pour mission de « recueillir et mettre à disposition du public les données territoriales, qualitatives et quantitatives existant sur le secteur associatif ». C'est un enjeu majeur.
- La **deuxième piste** concerne l'**adaptation aux contraintes de temps auxquelles sont soumis les bénévoles**. Pour en tenir compte, certaines associations ont mis en place des modes d'organisation et des actions spécifiques : la **Croix rouge** a ainsi imaginé des **projets ponctuels** pour des citoyens prêts à fournir une aide en **situation d'exception** (catastrophe naturelle, etc.).

- Les **contreparties matérielles** constituent la **troisième piste**. C'est un sujet très complexe. Le bénévolat doit demeurer un choix individuel et spontané, et que l'octroi d'avantages matériels en dénaturerait l'esprit. Pour autant, on peut relever quelques initiatives qui invitent à réfléchir sur le juste degré de contrepartie, comme celle menée par la Ville de Paris et l'association « PariSolidaire », qui offre à des étudiants la possibilité de louer un logement à très bas prix, en échange de visites à des personnes âgées isolées quelques heures par semaine.

b) Quant à la diversification des profils des bénévoles, elle se pose au niveau des générations et des catégories sociales :

- **En premier lieu**, le **vieillessement de la population** est un facteur de changement du bénévolat. C'est pourquoi il semble inéluctable d'en adapter les missions à ces nouveaux publics. Si, en France, **les retraités ne font pas l'objet de programmes publics spécifiques d'incitation à l'engagement bénévole, ce n'est pas le cas** dans d'autres pays, comme par exemple aux **États-Unis**.

- **En second lieu**, afin de **faire naître des vocations chez les étudiants**, plusieurs associations imaginent des activités qui leur sont adaptées. L'Association de la fondation étudiante pour la ville, au sein de laquelle l'aide aux enfants défavorisés est prise en charge par des étudiants bénévoles, a établi des conditions de participation très souples, **adaptées à l'emploi du temps des étudiants**. De manière plus générale, les adolescents pourraient être sensibilisés dès le lycée au bénévolat.

D'où la **première proposition** que nous formulons :

PROPOSITION 1 :

Elle consiste à encourager le bénévolat par des **actions ciblées**, grâce à :

- la mise en place **d'ateliers d'information et de sensibilisation pour les jeunes retraités lors de la liquidation de leurs droits à la retraite** ;
- des actions de **sensibilisation sur les bénéfices du bénévolat auprès des jeunes**.

- Pour les **demandeurs d'emploi**, qui font peu de bénévolat comparativement à d'autres catégories sociales, la question se pose avec d'autant plus d'acuité que le bénévolat peut enrichir le CV. Des processus spécifiques de **concertation entre les têtes de réseaux associatifs, les partenaires sociaux et Pôle emploi** pourraient faciliter leur participation à des activités bénévoles. De telles initiatives devraient cependant être limitées au strict cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi, pour éviter certaines dérives. En effet, **lorsque le bénévolat et le volontariat participent des politiques publiques de l'emploi**, il faut veiller à ce qu'ils ne génèrent **pas de « travail gratuit »**. Je formulerai dans un instant une proposition sur ce sujet.

c) Enfin, la question de la reconnaissance des bénévoles se pose en particulier à travers la valorisation des compétences acquises

- Les associations souhaitent **fidéliser** leurs **bénévoles**. Pour ce faire, leur action doit être davantage reconnue. C'est du reste un souhait qu'ils formulent, selon le Baromètre opinion des bénévoles de 2010, en particulier dans le domaine professionnel. Dès lors, la valorisation des compétences acquises dans le bénévolat pourrait **faciliter les mobilités dans le monde du travail**. Des dispositifs formalisés existent comme le « **passport bénévole** » ou la **validation des acquis de l'expérience**, qui mériteraient d'être davantage connus et complétés par de nouveaux, valorisant les **compétences transférables**, notamment pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.

Ainsi, notre **PROPOSITION numéro 2** porte sur l'éligibilité des engagements bénévoles à l'obtention de crédits universitaires ECTS (*European Credits Transfer System*), au niveau européen.

Elle rejoint la **PROPOSITION numéro 3** qui suggère d'impliquer Pôle emploi, d'une part, dans la promotion des compétences transférables des demandeurs d'emploi, dans le cadre du **Projet personnalisé d'accès à l'emploi** et des **ateliers CV**. De l'autre, en **sensibilisant les employeurs publics et privés** aux avantages de l'exercice, par les candidats au recrutement, d'activités bénévoles (en termes d'implication, d'autonomie, de travail en équipe).

On voit ainsi que, comme je le précisais en introduction, la frontière entre le bénévolat et le monde du travail est de plus en plus poreuse dans un certain nombre de domaines. C'est pourquoi il faut accompagner la montée en compétence des bénévoles. C'est l'objet de ma troisième et dernière partie.

III – Comment, en effet, relever le défi de la spécialisation et de la professionnalisation des bénévoles ?

a) Pour commencer, nous proposons de déplacer le regard vers certaines expériences étrangères :

- Dans les **pays anglo-saxons**, un grand nombre de **programmes publics d'encouragement au bénévolat ou au volontariat** ont été créés ces dernières années. Citons, pour les **États-Unis**, le programme *Volunteer in Service to America (VISTA)*, qui vise à combattre la pauvreté en incitant des individus à rejoindre des associations ou des communautés locales défavorisées, ou le souhait de Barack **Obama**, dans le cadre de la *Corporation for National and Community Service*, de concentrer les dépenses fédérales sur la **santé, l'enseignement, l'énergie verte**, le soutien aux **vétérans de guerre** et le **développement économique**.

- Autre exemple, au Royaume-Uni cette fois, celui de la « *Big Society* », lancée en **2010** par le gouvernement de David Cameron. Elle consiste en une **réforme des services publics dans un but d'amélioration de la qualité des prestations et de réduction des coûts**. Des **missions de service public** sont confiées à la société civile, dont les **associations** et les **entrepreneurs sociaux**. Le dispositif, **co-financé par des fonds privés**, vise une **meilleure allocation des fonds publics**. Le bénévolat de masse est encouragé. Cependant, la *Big Society* ayant fait l'objet de diverses critiques, il convient de nuancer les avancées de ce programme.

- Il faut noter que, dans ces deux pays, **cette implication de la société civile s'accompagne d'un discours sur sa complémentarité (et non sa substitution) aux aides publiques traditionnelles**.

- De cette délégation de compétences découle logiquement un « droit de regard » plus important sur l'activité des bénévoles, sur lesquels pèsent davantage de responsabilités.

2) Dès lors, comment transformer les exigences accrues de l'engagement bénévole en opportunités, pour la société et pour eux-mêmes ?

- **D'une part**, la **recherche des fonds nécessaires au fonctionnement des associations**, notamment *via* la réponse à des appels à projets émanant des pouvoirs publics, suppose la constitution de dossiers de plus en plus techniques, ainsi que des processus contraignants d'évaluation de l'utilité sociale des associations. **D'autre part**, les exigences s'accroissent pour les dirigeants bénévoles en matière de **tâches administratives, d'assurance, de fiscalité et de communication externe**. Leur fonction les rapproche souvent de celle d'un **manager**, voire d'un **chef d'entreprise**, ce qui explique en partie la difficulté des associations à renouveler leurs dirigeants lorsque ceux-ci s'en désengagent.

- De plus, un nombre croissant d'activités requièrent des **compétences spécifiques que les bénévoles doivent acquérir**. C'est le cas par exemple du soutien aux personnes âgées dépendantes, qui se pose aujourd'hui aussi pour les **aidants familiaux**. Or la **répartition est parfois difficile à établir entre les rôles des salariés et ceux des bénévoles** – dotés de compétences de plus en plus pointues – au sein d'une même association, ce qui en complique parfois le management.

C'est pourquoi, dans notre **quatrième proposition**, nous suggérons un **accompagnement des associations dans la clarification des rôles respectifs des bénévoles et des salariés**, par le biais de **formations**, de **chartes** ou de **partage d'expériences**.

- Or, le soutien au bénévolat est complexe. Comme je l'ai dit, la **gratuité du temps accordé aux autres** ne doit pas disparaître. Dès lors, pour **concilier la « professionnalisation » de certaines activités et l'esprit désintéressé du bénévolat**, plusieurs pistes peuvent être examinées.

* **La première** est fournie par le **statut de volontaire**, qui permet de bénéficier d'une indemnité financière et/ou d'une couverture sociale. Les quelque **200 000 pompiers volontaires** offrent un exemple éclairant. Le Parlement a voté le 6 juillet 2011 une loi visant à les doter d'un statut spécifique pour leur protection sociale et juridique. Soulignons également la dynamique impulsée par le **service civique**, créé en 2010, dans les missions duquel 11 000 jeunes de 16 à 25 ans se sont déjà engagés. Cette dynamique invitera vraisemblablement dans les prochaines années, sur la base des évaluations en cours, à poser la question d'un élargissement des conditions d'éligibilité (âge, domaines d'activité concernés) au service civique. Dernier exemple, celui des trois projets pilotes menés depuis juin 2011 par la Commission européenne avec le « **corps volontaire européen d'aide humanitaire** ». Ces projets visent, dans le cadre de l'année européenne du bénévolat et du volontariat, à apporter des réponses précises et adaptées à des situations de crise parfaitement identifiées. On peut donc imaginer, à terme, de poser la question des activités susceptibles d'élargir le nombre et les catégories de volontaires.

* **Une deuxième piste** pour concilier la « professionnalisation » et le caractère désintéressé du bénévolat concerne l'**accompagnement des bénévoles au quotidien**. Des systèmes d'écoute, de partage d'expériences, de suivi de la VAE doivent être développés. La multiplication des dispositifs de formation, pour l'ensemble des bénévoles, semble également importante.

* Enfin, **une troisième solution** consiste dans le développement du **bénévolat de compétences**, qui existe depuis une dizaine d'années mais reste trop mal connu. Cette forme particulière de bénévolat est une bonne illustration de la capacité d'innovation du monde associatif. Il repose sur le **transfert, d'une entreprise vers une association, de compétences de salariés volontaires pendant un congé sans solde ou leur temps de travail** – l'entreprise pouvant maintenir leur rémunération : on parle alors de **mécénat de compétences**. Il concerne en particulier certains **domaines spécialisés, plébiscités par les associations**, comme la gestion de projet, l'informatique, la communication. Par exemple, l'entreprise **AOL** a mis en place le **programme « Classe Internet »** en partenariat avec le **Secours populaire** : 600 enfants scolarisés en zones d'éducation prioritaire ont été initiés à Internet par des salariés bénévoles d'AOL. On trouve des initiatives semblables chez **IBM France** ou encore **Bouygues**. Les domaines d'intervention ont un lien avec l'activité de l'entreprise mais l'action associative et l'activité professionnelle des salariés restent séparées.

Notre cinquième PROPOSITION invite ainsi à valoriser le mécénat de compétences, en communiquant sur ses avantages pour l'employeur comme pour le salarié, qu'il s'agisse du développement des compétences et de la motivation, ou de la découverte de nouvelles organisations et de nouveaux besoins. C'est une forme particulière de mécénat qui donne droit aux réductions fiscales existantes.

Pour conclure cette présentation, je souhaite insister sur le fait que le bénévolat reste majoritairement fondé sur des valeurs de partage, de solidarité et de lien social, mais que **l'équilibre est fragile entre l'engagement libre et choisi et les exigences croissantes auxquelles il est confronté.** C'est pourquoi toute action publique visant à l'accompagner doit veiller à le valoriser sans trop l'institutionnaliser, afin de préserver les innombrables bénéfices que retire la collectivité de l'implication des bénévoles.
Mesdames et messieurs, je vous remercie de votre attention.

• **Contact Presse**

Centre d'analyse stratégique

Jean-Michel Roullé

Responsable de la communication

Tél. : +33 (0) 1 42 75 61 37

jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr