



LA FRANCE BENEVOLE

8^{ème} édition – Juin 2011

Cécile BAZIN – Dominique THIERRY – Jacques MALET
Avec la contribution de Pierre BIRAMBEAU

Avec le soutien du conseil du développement de la vie associative et de la MACIF

La formation des bénévoles fait l'objet d'une attention toute particulière au sein du réseau France Bénévolat. Des réflexions et des analyses sont menées sur le sujet depuis plusieurs années, notamment au sein de sa *Commission Inter Associative*. De la théorie à la pratique, le pas a été franchi en 2009 avec l'organisation régulière de sessions de formation et d'échanges entre associations pour mieux accueillir, animer et valoriser leurs bénévoles : les formations à la GRH (gestion des ressources humaines) bénévoles.¹

L'expérience et la connaissance du réseau France Bénévolat, complétées par deux enquêtes spécifiques menées début 2011 par Recherches & Solidarités et par les travaux de l'ADEMA permettent de livrer aux associations des repères utiles pour clarifier leur politique et leurs pratiques en matière de formation.

I – QU'ENTEND-ON PAR FORMATION DES BENEVOLES ?

1. Les champs de la formation des bénévoles

Nos travaux permettent d'en identifier six principaux :

Les basiques « associatifs » : des programmes souvent développés par les structures ressources locales d'appui à la vie associative (Maisons des Associations, CRIB, Points d'Appui, à Paris « Carrefour des Associations Parisiennes »...). Ils concernent prioritairement les petites et moyennes associations. On y retrouve peu ou prou : « Comment créer une association ? », « Comment animer un CA ? », « Comment gérer les comptes ? » « Comment demander une subvention ? », « Comment communiquer ? » « Comment gérer les salariés dans une association ? » ...

Les formations à la compréhension et à l'appropriation du Projet Associatif qui privilégient la finalité, l'histoire de l'association, les ambitions, les valeurs, l'éthique, le fonctionnement collectif. Elles ont pour objectif de renforcer l'appropriation du projet associatif par les bénévoles, condition première de leur implication et de leur bonne intégration dans l'association.

Les formations « métiers », centrées sur les activités et les savoir-faire à maîtriser : écoute, différentes formes d'accompagnement, suivi et connaissance des bénéficiaires (handicapés, prisonniers, SDF, demandeurs d'emploi...), contexte réglementaire... sont des thèmes de formation que l'on trouve souvent dans le secteur sanitaire et social.

Les formations techniques non spécifiques ou transversales : informatique, Internet, comptabilité, communication... assez souvent considérées comme devant être acquises avant l'entrée dans l'association et ne relèvent que très rarement d'actions de formation ensuite... Trop souvent pour des raisons de moyens.

Les formations à la gouvernance associative (développée plus loin avec le cas spécifique des dirigeants associatifs) pour lesquelles l'offre existe, le besoin est évident...mais la demande est faible.

Les formations des responsables associatifs à la gestion des bénévoles déjà évoquées, destinées à lever un certain nombre de difficultés : incapacité à définir des missions sur des disponibilités de temps « raisonnables », incapacité à jouer sur la diversité des types de bénévoles, accueil et animation insuffisants, difficulté à penser projets collectifs...

¹ « Le Passeport Bénévole » ® a été mis en place également dans ces objectifs.

L'offre est donc aujourd'hui assez large, et la demande émerge comme le montre les dernières enquêtes de Recherches & Solidarités dont il est question plus loin. Encore faut-il tenir compte d'un certain nombre de prérequis et ne pas chercher à reproduire les schémas traditionnels sur la formation.

2. Des spécificités à prendre en compte

Les postures des bénévoles vis-à-vis de la formation sont différentes de celles des salariés. Elle n'est pas vécue comme un droit, elle n'est pas toujours une récompense ni une promesse de progression. C'est un « passage obligé », certes librement accepté, qu'il faut assumer pour être à la hauteur du projet. La demande de formation et l'appétence à la formation se jouent donc sur des facteurs de motivation autour de l'implication dans le projet associatif et l'acceptation totalement libre d'exigences pour être à la hauteur du projet.

Les formations des bénévoles s'adressent à des adultes et s'articule donc autour de **l'action** (un adulte apprend ce qui lui permet de conduire et d'optimiser son action), de **la réflexion sur l'action** (un adulte utilise et transfère ce qu'il sait ; il doit accepter de déconstruire ses représentations et de perdre ses repères et ses appuis), de la **socialisation au sein d'un groupe d'appartenance** (un adulte apprend en groupe de pairs, il a besoin d'un groupe d'appartenance pour étayer ses acquis et les légitimer). Ce qui implique de travailler en permanence sur la double piste du collectif et de l'individuel.

En ce qui concerne les aspects spécifiques à la formation des bénévoles, il est beaucoup question de motivation et d'engagement. Il est question aussi **d'envie** (d'être utile, d'apprendre encore...). C'est pourquoi la formation en tant qu'élément du processus d'intégration, doit aussi être attractive, attirer les jeunes et les moins jeunes. Elle doit sans doute être aussi de son temps : utiliser le numérique, la formation ouverte et à distance.

Dans les associations, comme dans les entreprises, il ne s'agit pas de nier l'importance de la formation formelle, mais de la concevoir avec des dispositifs complémentaires encore plus importants que dans les entreprises parce qu'ils concernent le fonctionnement collectif : importance des réunions, capitalisation et échanges d'expériences, parrainage anciens/nouveaux, animation (et non management !) des bénévoles.

Le stage n'est pas perçu comme le moyen dominant, encore moins unique, de la formation. C'est la combinaison fine entre **formation formelle et formation « sur le terrain »** qui constitue la clé, à la fois de la motivation des bénévoles (« appétence ») et de l'efficacité de la formation. Dans les associations, il est avant tout question de **« formation permanente »**.

Les enquêtes réalisées récemment tant auprès des responsables associatifs qu'auprès des bénévoles eux-mêmes le confirment.

II - L'INTERET CROISSANT DES RESPONSABLES POUR LA FORMATION

Source : Enquête ORA (Opinion des Responsables associatifs) réalisée par Recherches & Solidarités du 11 janvier 2011 au 1^{er} février 2011 auprès de 876 dirigeants bénévoles. Echantillon représentatif des dirigeants associatifs bénévoles. Enquête conduite selon la méthode des quotas appliquée aux variables secteur d'intervention, taille et budget des associations. Questionnaire en annexe.

Le bénévolat : un sujet qui focalise de plus en plus l'attention des associations.

En 2008, elles étaient encore 20% à ne pas ressentir la nécessité d'agir en la matière. En 2011, elles ne sont plus que 11%. La mise en place de dispositifs d'accueil et d'accompagnement des bénévoles se généralise dans les associations. Elles sont aujourd'hui 40% à considérer la formation des bénévoles comme une priorité, derrière le besoin de recruter de nouveaux bénévoles, de les fidéliser et de les associer au *Projet Associatif*.

Les moyens consacrés sont cependant très variables d'une association à l'autre.

Près de 40% des associations ont une action régulière de formation, avec des moyens humains et/ou financiers. Mais au-delà de cette moyenne, l'écart est important, par exemple, entre le secteur culturel (24%) et ceux du sport, du social et de la santé (45%).

Les besoins de formation sont connus et bien cernés.

Près de 20% des responsables associatifs affirment que le savoir-faire de leurs bénévoles est inadapté. Ils ont identifié les compétences qui leur font le plus défaut : le montage de projet et la recherche de financements, l'évènementiel et la communication, la réglementation, le projet associatif.

La formation est aussi un moyen de renforcer les équipes dirigeantes.

Environ 80% des associations souhaitent renouveler ou renforcer leurs équipes dirigeantes notamment par la recherche de compétences nouvelles. La formation est clairement perçue ou même vécue par la moitié des responsables d'associations comme un moyen d'accéder aux responsabilités.

La demande est exprimée tant par les bénévoles que par les responsables d'associations.

Ces derniers sont environ 70% à considérer que leurs bénévoles sont volontaires pour suivre des formations. Ce qui conforte les réponses des 80% de bénévoles qui jugent eux-mêmes que la formation est nécessaire. Ils l'entendent sous des formes multiples (autoformation, conseils, tutorat...), sans écarter de véritables temps de formation.

Les bénéficiaires des aides à la formation des bénévoles sont en progression.

Leur part est passée de 15% en 2008 à 25% en 2011. Une avancée encourageante dans la mesure où les dispositifs sont encore méconnus par plus de la moitié des responsables, et qu'ils sont près de 40% à souhaiter des informations sur le sujet.

L'usage d'Internet est de plus en plus répandu dans les associations, y compris pour des missions bénévoles.

Cette évolution est très positive car elle facilite l'organisation des formations et permet d'envisager des formations à distance (économie d'échelle, moindre coût, participation plus forte...).

Des expériences réussies de formations en commun avec d'autres associations.

Dès lors que les coopérations inter-associatives ne sont pas légion, et assez peu dans la culture des responsables, on peut considérer très positivement la proportion d'une association sur quatre présentant au moins une expérience réussie de coopération pour des formations communes. Et surtout prendre en compte le fait que cette proportion va de 21% pour les plus petites associations, ce qui n'est déjà pas si mal, jusqu'à 32% des plus grandes.

Pour cette question, l'appartenance à un réseau constitue un plus indéniable : la proportion des associations fédérées s'élève à 30%, environ, quand elle n'est que de 18% parmi les associations non fédérées. Pour autant, les associations fédérées manifestent quelques attentes fortes de la part de leurs réseaux respectifs : une offre de formation mieux adaptée et des coûts moins élevés.

D'une manière générale, les responsables associatifs semblent ouverts à des démarches mutualisées, en matière de formation des bénévoles, et en appellent même aux services de l'Etat et des collectivités pour favoriser des rapprochements entre associations dans cet objectif. Cette attente venant, sans surprise, après l'octroi de moyens financiers pour organiser des formations ou encore la mise en place d'une offre de formations dont ils pourraient bénéficier.

Les petites associations méritent une attention plus soutenue.

Elles sont moins informées et disposent de moins de moyens. Elles sont moins nombreuses à avoir une démarche de formation (30% pour 50% des associations moyennes et 54% des plus grandes). On note d'ailleurs les concernant un certain décalage entre les attentes des bénévoles en matière de formation, et la vision des responsables. Dans les petites associations, la formation passe le plus souvent par *l'apprentissage direct dans l'action*. Une incitation en faveur du tutorat, encore trop timidement mis en œuvre, et une sensibilisation de leurs responsables concernant les temps d'enseignement semblent tout particulièrement nécessaires.

III – DES BENEVOLES TRES CONSCIENTS DE L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Que pensent les bénévoles eux-mêmes de ce sujet ? Comment perçoivent-ils l'idée de formations qui s'adressent spécifiquement à eux ? Quelles sont les expériences en la matière ? Quelles sont leurs attentes ?

Source : Enquête BOB (Baromètre d'Opinion des Bénévoles) organisée par Recherches & Solidarités du 11 janvier 2011 au 11 février 2011 auprès de 2353 bénévoles, âgés de 18 ans et plus. Echantillon représentatif des bénévoles français engagés dans une association. Enquête conduite selon la méthode des quotas appliquée aux variables sexe et âge pour les répondants et à la variable secteur d'intervention (social, culture, sport...) pour le tissu associatif. Questionnaire en annexe.

Les conditions d'accueil sont déterminantes pour des parcours bénévoles réussis.

Une formation à l'entrée dans l'association, l'accompagnement par un tuteur sont des facteurs de satisfactions : notamment concernant la convivialité (68% contre 59%), concernant leur épanouissement personnel (56% contre 50%), ou encore s'agissant de leur sentiment que le bénévolat est un moyen d'accéder à des responsabilités (15% contre 11%).

Ce sont également des facteurs très positifs pour une bonne appropriation du *Projet associatif*, lui-même facteur de bonne intégration dans l'association, lorsqu'il existe.

Les besoins en formation sont clairement exprimés.

Plusieurs satisfactions exprimées par les bénévoles ont un lien avec la notion de savoir-faire et donc avec le concept de formation : le plaisir d'être efficace et utile (57%), le sentiment de changer un peu les choses (39%), l'épanouissement personnel (34%), et le plaisir d'avoir fait progresser l'association (29%).

De façon plus directe encore, 80% des bénévoles considèrent que la formation est nécessaire. Et, 22% retiennent la formation parmi leurs attentes.

La notion de formation est entendue dans son sens le plus large.

Pour environ la moitié des bénévoles (plusieurs réponses pouvant être retenues), la formation signifie *l'apprentissage d'un savoir-faire sur le terrain, directement dans l'action*, ou encore *les conseils d'un bénévole expérimenté et plus ancien*, ou bien de *véritables séances de formation organisées par des professionnels d'un domaine particulier*, ceci plus particulièrement dans les plus grandes associations. Ils sont un peu plus nombreux encore (57%), quelle que soit la génération, à retenir l'organisation par des professionnels de *véritables séances de formation*. S'y ajoute l'accompagnement par un tuteur et l'autoformation qui recueillent chacun environ 25% de réponses.

La formation est un sujet relativement familier pour les bénévoles.

Selon les enquêtes antérieures à 2011, près de 30% des bénévoles savent qu'il existe des aides financières pour la formation des bénévoles, et 15% indiquent en avoir bénéficié : 16% parmi les 18-25 ans, seulement 8% parmi les 25-40 ans, puis progressivement de 13% chez les 40-55 ans, jusqu'à 27% des plus de 65 ans. De plus, 31% des bénévoles connaissent très bien le dispositif destiné à valoriser leur expérience

d'engagement (loi de 2002), et 7% d'entre eux ont déjà engagé une démarche dans ce sens (8% chez les hommes et 5% chez les femmes).

Parmi les bénévoles interrogés en 2011, 60% déclarent avoir suivi une formation (44% depuis moins de 2 ans). Parmi eux, 66% en ont été totalement satisfaits, 29% partiellement, et seulement 6% n'ont pas été satisfaits.

Rares sont les bénévoles qui se déclarent opposés à une formation proposée par l'association (4%). Sans grand enthousiasme, environ 20% des répondants n'y seraient pas opposés et 2% ne voient pas en quoi pourraient consister des formations pour des bénévoles.

Au contraire, 60% considèrent que les formations font partie de leur parcours, et que c'est normal. Un peu plus de 10%, indiquent que c'est un juste retour des choses, plus particulièrement dans les associations petites et moyennes.

Le niveau d'exigence est élevé de la part des bénévoles.

Pour 80% des bénévoles, l'action bénévole doit être préalablement définie, avec des objectifs précis et un suivi d'exécution. Pour 30%, un savoir-faire et des compétences précises constituent un préalable et pour 38% ils sont nécessaires, sans être forcément essentiel. A la formation au sens strict du terme, ils préfèrent souvent les notions d'information, d'écoute, et de conseil, notamment chez les seniors.

Pour 66% des personnes interrogées, l'action bénévole doit faire l'objet d'une évaluation. Ils sont à peine plus de 20% des bénévoles à préférer une évaluation réalisée par un regard extérieur à l'association (organisme public ou privé). Ils pensent avant tout à la démarche d'auto-évaluation et à une évaluation en interne par le dirigeant ou par le responsable d'une activité.

On perçoit ici que la professionnalisation des associations ne semble pas avoir échappé aux bénévoles. Pour autant, évaluation et formation ne revêtent pas tout à fait les mêmes formes que dans le monde professionnel.

Les enjeux sont nombreux et dépassent le bénévolat.

Pour le bénévole lui-même, ils s'expriment en termes d'épanouissement personnel, de mobilité au sein de l'association, d'accès aux responsabilités... Ces enjeux sont d'autant plus importants que des notions comme l'acquisition de compétences et l'épanouissement personnel constituent des motivations importantes pour nombre de bénévoles, mais qui tendent à s'estomper un peu, mais à tort, avec l'âge.

Ces enjeux vont au-delà de l'activité bénévole elle-même, compte tenu des liens de plus en plus étroits que tissent les bénévoles entre leurs activités associatives et leurs activités professionnelles.

Au travers des positions des bénévoles sur ces sujets, on perçoit là aussi les enjeux pour les associations : fidélisation des bénévoles, renouvellement en interne des dirigeants, partage des responsabilités, acquisition de compétences et efficacité des actions....

D – DES REGARDS DIFFERENTS SELON L'AGE ET LES SITUATIONS

Au-delà de ces tendances générales, l'examen détaillé des résultats de cette enquête selon l'activité exercée par les bénévoles, selon les fonctions qu'ils occupent, selon les publics concernés par leur action, selon leur âge, ou encore selon la taille de l'association... permet de guider mieux encore les responsables associatifs sur le sujet.

1 – Quant à leur perception de la formation

Des compétences préalables ?

Aux yeux de 32% des bénévoles, *le savoir-faire et des compétences précises* constituent un préalable à leur action, et pour 38% d'entre eux, ils sont souhaitables. Ces proportions varient à la hausse, corrélativement à l'âge des répondants. De plus, ceux qui ont la responsabilité d'une activité ou qui encadrent un groupe de bénévoles ou de salariés sont proportionnellement plus nombreux que ceux qui ont une fonction d'élu (conseil d'administration ou bureau), à estimer que c'est un préalable.

Au regard des fonctions exercées, les bénévoles agissant dans les domaines de l'éducation, de la formation, ou encore de la documentation et de l'approche juridique, sont plus particulièrement affirmatifs : le savoir-faire est plus particulièrement une condition de la réussite. Pour ceux qui agissent dans le cadre d'une collecte, ainsi que pour ceux qui ont pour mission d'organiser des manifestations, ce savoir peut être acquis au fil de la pratique. Si l'on prend le cas particulier des bénévoles agissant dans le cadre d'un accompagnement social, on sera étonné de constater qu'ils se répartissent en trois groupes comparables : un tiers considérant que c'est un préalable, un tiers que c'est utile mais pas essentiel, et un tiers que ces compétences peuvent être acquises au fil de la pratique.

Le public auquel on s'adresse est également un critère discriminant quant aux compétences nécessaires aux yeux des intéressés : c'est ainsi que l'engagement auprès des jeunes en difficultés scolaires ou auprès des personnes en situation d'illettrisme, ainsi qu'en faveur des personnes malades et des personnes handicapées, conduit plus particulièrement les bénévoles à indiquer qu'ils ne peuvent être utiles sans un savoir-faire préalable.

Quel type de formation ?

La formation se présente tout autant *sous la forme d'un apprentissage de terrain* (52%), plus particulièrement pour les bénévoles ayant une mission dans le domaine de la logistique, de l'organisation de manifestations ; *de conseils de la part de bénévoles plus anciens* (57%), surtout parmi les bénévoles en charge de l'animation d'une activité, ou encore spécialisés dans le domaine des nouvelles technologies ; et *de module organisés par des professionnels* (57%), ce choix étant plus fréquent parmi les bénévoles en charge de monter des dossiers et de rechercher des financements, engagés dans l'accompagnement social, ou encore qui s'occupent de la documentation et des questions juridiques.

Les bénévoles qui agissent auprès d'adolescents en général font proportionnellement plus confiance que les autres aux formations sur le terrain et aux conseils de la part de bénévoles plus anciens. Ceux qui interviennent en faveur des personnes âgées ou

malades, ainsi qu'au profit de personnes en situations d'illettrisme sont plus nombreux à considérer que des modules organisés par des professionnels leur sont nécessaires.

De la nécessité d'une formation

Plus de 80% des bénévoles, en moyenne, estiment que la formation est nécessaire, au moins ponctuellement, selon les besoins ressentis. Ceux qui n'exercent pas de responsabilité particulière sont un peu moins nombreux (74%) dans ce cas, contre plus de 90% chez les élus et les responsables d'activité.

La fonction exercée est un critère peu discriminant, la formation apparaissant nécessaire quel que soit le rôle dans l'association. Logiquement, les bénévoles en charge de la documentation et des questions juridiques insistent sur le caractère permanent de cette nécessité.

Des bénévoles très volontaires

Plus de 70% de bénévoles acceptent ou accepteraient spontanément une formation si elle leur est ou si elle leur était proposée. Cette proportion est très forte chez les plus jeunes (80%), baisse un peu avec l'âge, mais reste élevée chez les plus de 60 ans (67%). L'acceptation d'une formation est plus forte chez les bénévoles qui sont dans une grande association, et tout particulièrement chez ceux qui sont responsables d'une commission ou d'un groupe de travail et chez ceux qui ont une fonction d'encadrement de bénévoles ou de salariés.

Les plus volontaires pour accepter une formation sont les bénévoles en charge de l'accueil et de l'orientation, en charge d'un accompagnement social, ou encore des montages de projets et de la recherche de financements. Ceux qui sont relativement plus réservés sont les bénévoles agissant en matière de nouvelles technologies, préférant l'autoformation, ou encore les conseils de bénévoles plus anciens.

S'agissant des publics auxquels on s'adresse, la détermination pour suivre une formation apparaît d'autant plus forte que l'on agit en direction de personnes fragiles (en grande difficulté, malades, handicapées...) ou d'enfants et d'adolescents. Il en est de même pour les bénévoles qui suivent les détenus ou les sortants de prison.

2 – Quant à leur expérience personnelle

Un bilan positif

Dans une proportion de 60%, les bénévoles ont déjà suivi *une formation organisée*, et l'on ne sera pas étonné de la corrélation entre la taille de l'association et la proportion de ceux qui ont suivi une formation, depuis 54% dans les plus petites, jusqu'à 70% dans les plus grandes.

C'est dans les fonctions d'accueil et d'animation, d'accompagnement social, d'administration et de gestion, ou encore d'enseignement et de formation, que l'on trouve proportionnellement le plus de bénévoles ayant suivi une formation (près de 70%). Ceux qui agissent dans une fonction de collecte sont significativement moins nombreux (50%), ce qui constitue une lacune s'agissant de la collecte d'argent, sujet de plus en plus essentiel pour les associations concernées, et nécessitant un savoir-faire très particulier.

Les bénévoles proportionnellement les plus nombreux à avoir suivi une formation sont ceux qui agissent en faveur des personnes âgées et des personnes malades. Inversement, les bénévoles qui luttent contre l'échec scolaire sont proportionnellement les moins nombreux.

Des formations relativement satisfaisantes

Pour les deux tiers des bénévoles qui ont suivi une formation, elle a tout à fait correspondu à leurs attentes, en corrélation avec la taille des associations, les plus grandes étant en mesure de mieux les organiser, et ils ne sont que 4% à avoir été réellement déçus. Manifestement, les formations offertes aux dirigeants donnent moins satisfaction (63%) à ceux qui les suivent que celles qui sont proposées à ceux qui dirigent une activité (67%) et à ceux qui ont une fonction d'encadrement (71%).

Moins nombreux que les autres à se voir proposer une formation, les bénévoles ayant en charge des fonctions de transport ou de logistique sont proportionnellement bien plus nombreux à en être satisfaits (73%). En revanche, la satisfaction est moins grande (60%), chez ceux qui ont des tâches administratives ou de gestion, des missions d'accueil et d'orientation des publics, qui sont en charge du montage de dossiers, ou encore pour préparer des manifestations. La qualité de ces formations est donc à renforcer.

Parmi les bénévoles agissant en faveur des personnes handicapées et des personnes malades, les formations suivies ont largement donné satisfaction (plus de 70%). Inversement, les bénévoles qui luttent contre l'illettrisme ou contre l'échec scolaire sont relativement insatisfaits (environ 50%) des formations qu'ils ont reçues. C'est un constat préoccupant qui devrait interpeller l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme et les nombreux organismes, dans les régions en charge de ce problème majeur.

Un moyen d'évoluer et un signe de reconnaissance

La formation a constitué *un moyen de progresser dans leurs activités bénévoles* pour 35% d'entre eux, *un moyen d'acquérir des compétences nouvelles* pour 34% d'entre eux, et *un moyen de renforcer des compétences déjà acquises* pour 31% d'entre eux. Et il est important de noter que pour 12% des bénévoles, elle a été *vécue comme un signe de reconnaissance de la part de l'association*. Cette dernière proportion est nettement plus élevée (19%), chez les plus jeunes bénévoles.

Ce signe de reconnaissance est particulièrement important aux yeux des bénévoles en charge du transport et de la logistique (17%), de l'accompagnement social ou encore du soutien à l'équipe dirigeante, en tant que conseil (16%).

3 – Quant aux attentes exprimées par les bénévoles

Des bénévoles conscients de leurs besoins

Près de la moitié des bénévoles disent avoir besoin de conseils, parfois. Pour 8% d'entre eux, ce besoin est permanent et pour 4% d'entre eux, c'est une véritable formation qui leur semble nécessaire et urgente. Ce besoin est plus vivement ressenti par ceux qui ont une fonction d'élus, au sein d'un conseil d'administration ou d'une commission.

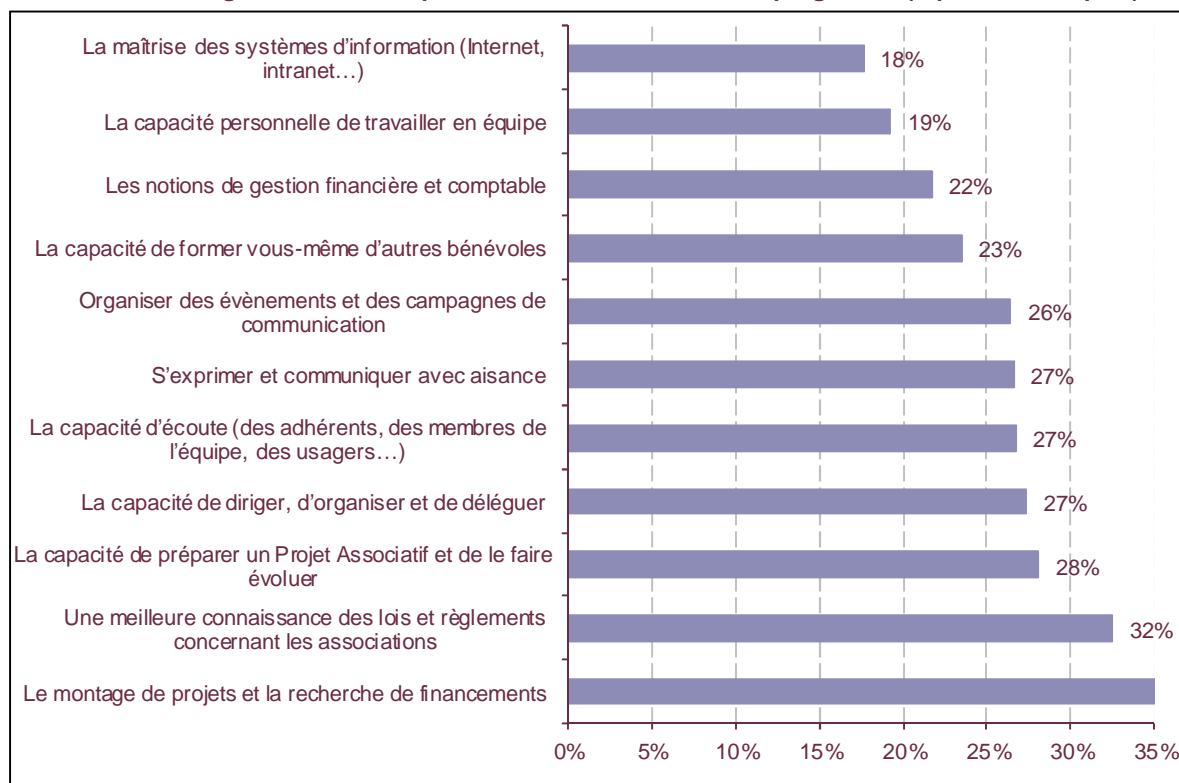
Les besoins sont d'autant plus partagés que l'on est chargé d'organiser des manifestations, et on insistera ici sur les 7% (contre 4% en moyenne) des bénévoles

chargés des fonctions de transport ou de logistique, indiquant qu'ils ont *manifestement besoin d'une formation*. Il s'agit ici d'une question de sécurité que les associations ne peuvent négliger.

Les thèmes transversaux les plus évoqués

Sans aller, à ce stade, vers les aspects spécifiques à chaque secteur associatif (sport, social, culture...), nous avons envisagé les principaux thèmes communs, et présenté les résultats des choix des bénévoles dans le graphique suivant.

Les thèmes généraux sur lesquels les bénévoles aimeraient progresser (réponses multiples)



Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Janvier 2011.

Les bénévoles de moins de 40 ans sont très nettement plus demandeurs de formations pour renforcer leur capacité à diriger et à déléguer, leur capacité à préparer un Projet Associatif, ou encore celle de monter des projets et de rechercher des financements. S'exprimer et communiquer avec aisance, sont des attentes fortement revendiquées par les plus jeunes, tout comme la recherche de la maîtrise des systèmes d'information est plus particulièrement citée par les plus de 60 ans.

La taille des associations constitue un critère influent, pour trois thèmes particuliers : plus l'association est petite, et plus on recherche une meilleure capacité à travailler en équipe et celle de monter des projets et de rechercher des financements, et plus on voudrait améliorer la connaissance des lois et règlements concernant les associations.

Les élus sont plus demandeurs que les autres, s'agissant des notions financières et comptables, ou encore s'agissant du montage de projets et de la recherche de financements. Ceux qui ont une responsabilité d'encadrement de bénévoles ou de salariés, essentiellement dans les grandes associations, sont plus en attente de

formation, concernant la capacité de diriger, d'organiser et de déléguer, celle d'organiser des manifestations, ou encore celle de former d'autres bénévoles.

La fonction exercée est un critère particulièrement influent pour le choix des thèmes transversaux évoqués : c'est ainsi qu'on est plus demandeur d'une meilleure maîtrise des systèmes d'information si on agit en matière de documentation, que l'on veut renforcer la capacité de travailler en équipe si on se situe dans l'accueil, l'information et l'orientation, ou encore la logistique, que l'on cherche à approfondir les notions financières et comptables si on doit trouver des financements, et bien entendu si on se situe dans l'administration et la gestion.

De même, le choix se porte davantage vers la capacité de former d'autres bénévoles si on est engagé dans les nouvelles technologies ou les autres domaines techniques. Vers l'organisation d'événements ou de campagne de communication si on est soi-même en charge de préparer ces événements, si on travaille dans le domaine logistique, ou encore si on est chargé de la collecte.

Le désir de s'exprimer et de communiquer avec aisance est plus fréquent chez ceux qui sont chargés de l'accueil, de l'orientation ou de l'information, au sein des associations, et chez ceux qui agissent en matière de collecte. Celui d'améliorer sa capacité d'écoute est logiquement plus fort (près de 40%) chez ceux qui accueillent et chez ceux qui sont engagés dans l'accompagnement social, et ils sont en retrait (environ 25%) chez ceux qui sont en charge d'enseignement, d'administration ou de gestion, ou encore d'animation ou d'encadrement.

On souhaite d'autant plus améliorer sa capacité de diriger, d'organiser et de déléguer que l'on se situe dans des fonctions d'accueil, de logistique ou de préparation de manifestation. Le souhait de préparer un Projet Associatif est d'autant plus fréquemment exprimé que l'on est en charge de conseiller l'équipe dirigeante, de développer les nouvelles technologies, ce qui montre les liens étroits entre projet associatif et communication, pour le construire, pour le diffuser et faire en sorte qu'il soit approprié par tous les membres de l'association.

Enfin, la meilleure connaissance des lois et règlements concernant le secteur associatif est plus vivement souhaitée par ceux qui agissent en matière de collecte, de logistique ou encore de nouvelles technologies². De la même façon, les formations liées au montage de projets et à la recherche de financements sont bien entendu davantage attendues par ceux qui exercent cette fonction précise au sein de leur association, mais aussi par ceux qui sont en charge de préparer des manifestations.

A partir d'une approche des réponses selon les publics pris en charge par les bénévoles, on peut faire quelques constats. Si l'on s'adresse aux personnes âgées et aux personnes handicapées, on souhaite progresser en termes d'écoute. Si on s'adresse aux enfants et adolescents, on est plus demandeurs en matière financière et comptable, en matière de lois et de règlements et on souhaite se former pour diriger et organiser et aussi pour organiser des manifestations. Si on s'adresse aux jeunes en difficulté scolaire, on souhaite progresser sur le travail en équipe, en matière d'écoute, pour organiser des événements et des campagnes de communication, et pour préparer et promouvoir un Projet Associatif.

² Vraisemblablement en lien avec une réglementation qui évolue régulièrement dans ces domaines.

Les bénévoles travaillant au contact de personnes malades sont proportionnellement plus demandeurs que les autres, pour progresser en matière d'écoute, pour s'exprimer et communiquer avec aisance, ainsi que pour organiser des campagnes de communication.

Notons enfin, avec un certain étonnement, que les bénévoles engagés auprès des enfants ou auprès des familles, ne se distinguent pas particulièrement pour leur désir de progresser en matière de travail en équipe, ni pour améliorer leur capacité d'écoute.

Un engagement bénévole utile dans le parcours professionnel

Le tableau suivant présente les atouts et les inconvénients ressentis par les bénévoles qui ont une activité professionnelle.

Estimez-vous que votre action bénévole (réponses multiples) :

	18-25 ans	26-40 ans	40 - 60 ans
Peut vous aider pour votre parcours professionnel, notamment dans votre CV	82%	59%	27%
Peut vous aider professionnellement, grâce à des compétences acquises dans l'association	72%	58%	26%
Peut vous aider professionnellement, grâce à l'épanouissement personnel que vous apporte l'action bénévole	74%	65%	36%
Peut vous aider professionnellement, grâce aux relations que vous tissez dans le bénévolat	53%	43%	21%
Peut vous desservir car vous avez moins de temps pour votre activité professionnelle	4%	6%	4%
N'a aucun rapport avec vos activités professionnelles	8%	18%	31%

Source : Baromètre d'opinion des bénévoles – Janvier 2011.

Les bénévoles estimant que leur activité associative peut les desservir dans leur activité professionnelle (car ils ont moins de temps à lui consacrer) sont très peu nombreux. Néanmoins, autour de la proportion moyenne de l'ordre de 5% des actifs qui sont dans ce cas, ceux qui agissent dans des fonctions liées aux nouvelles technologies et aux autres domaines techniques, à la documentation ou encore aux questions juridiques sont environ 10%. Ceci doit interpeller et préoccuper les responsables d'associations.

Essentiel dans un CV

Parmi les actifs, figurent dans le tableau ci-dessus les proportions de ceux qui estiment que l'action bénévole est un atout dans un CV : c'est le cas pour de plus de 80% des 18-25 ans, mais ce sentiment est encore très partagé, par près de 60% des 26-40 ans. Mentionner des fonctions bénévoles dans un CV semble plus particulièrement judicieux pour une proportion d'autant plus forte de bénévoles qu'ils exercent une fonction dans le transport ou la logistique, dans le développement des nouvelles technologies, ou encore dans l'animation.

En corollaire, les compétences acquises dans l'action bénévole constituent un plus dans un parcours professionnel, aux yeux de 72% des 18-25 ans, et de 58% des 26-40 ans. Cette proportion est d'autant plus forte que l'on agit dans les fonctions suivantes : soutien à l'équipe dirigeante en termes de conseil, montage de dossiers et recherche de financement, nouvelles technologies, animation. La proportion est nettement plus faible si l'on exerce des fonctions de collecte, de documentation ou d'accompagnement social,

sans doute parce que le mouvement est pour partie inverse, avec la mise en œuvre de compétences acquises dans le milieu professionnel, au service d'un engagement bénévole.

Bien dans son association, bien dans son métier...

Tous ceux qui sont acteurs citoyens grâce à leur engagement bénévole savent que cela leur apporte un épanouissement personnel qui peut avoir des répercussions positives dans toutes les facettes de leur vie, dont la partie professionnelle. Les bénévoles sont ainsi très nombreux à ressentir cela, y compris au-delà de 40 ans. On sera tout particulièrement attentif à la proportion significativement plus forte (54% contre 36% en moyenne) des bénévoles en charge du transport et de la logistique, qui trouvent dans leur activité associative cet atout qui les aide dans leur activité professionnelle. C'est aussi particulièrement le cas si on est en charge des nouvelles technologies ou d'autres domaines techniques. On pourra en revanche se préoccuper de la faible proportion (31%) de ceux qui ont des fonctions de documentation et de suivi juridique.

Enfin, les relations que l'on tisse dans le cadre du bénévolat peuvent aussi être fort utiles pour évoluer au plan professionnel, et ce d'autant plus que l'on est jeune : ceci est ressenti par 53% des 18-25 ans et par 43% des 26-40 ans.

E – LE CAS DES DIRIGEANTS ASSOCIATIFS ³

Le recours à une équipe dirigeante capable de répondre aux aspirations de l'association est essentiel : le Conseil d'Administration est mandaté par l'Assemblée Générale pour opérer les choix politiques et stratégiques qui engagent l'association, en cohérence avec son projet associatif. La formation, sous des formes différentes, joue un rôle qui peut être décisif à cet égard. Même si la loi de 1901 laisse, grâce aux statuts, de grands espaces d'initiatives quant au nombre et à la répartition des fonctions et des responsabilités, notamment pour ce qui concerne les pouvoirs du président, on ne peut imaginer une association bien gérée sans une structure de gouvernance efficace.

On ne peut pas non plus imaginer aujourd'hui une structure de gouvernance efficace sans formation. Les raisons sont nombreuses : grande hétérogénéité des situations personnelles des dirigeants et du contexte associatif dans lequel ils évoluent ; difficultés de renouvellement des conseils d'administration avec paradoxalement un accueil trop souvent timide réservé aux jeunes et aux femmes ; affaiblissement du militantisme avec une attirance pour l'action aux dépens de l'adhésion à un engagement collectif ; niveau de responsabilité accrue et complexité croissante de la conduite d'une association ; difficulté pour certains de passer de la culture d'entreprise à la culture associative....

Gouvernance et management : deux thèmes de formation essentiels

A côté des formations de base sur le fonctionnement associatif et des formations aux « métiers » de l'association, deux sujets sont primordiaux pour les élus : la gouvernance et le management. La liste des sujets de formation est, de ces points de vue, presque inépuisable :

³ **Pierre BIRAMBEAU**, président de l'association pour le développement du management associatif (ADEMA).

- **Formation au projet associatif** de façon à être capable de le mettre à jour tous les trois ou quatre ans et de mettre en œuvre un plan d'action. Cette formation au projet associatif est en même temps une formation à la stratégie permettant de projeter sur plusieurs années les changements qui auront lieu, les regroupements, la politique des financeurs, l'attitude des entreprises par rapport à leur responsabilité sociétale, la politique de l'État en matière fiscale, etc.
- **Formation aux modes de structuration et de fonctionnement de l'association** : rôle et composition du C.A., règles d'utilisation des comités et des experts, coopération entre les élus et la technocratie, délégation de pouvoirs, évaluation des instances dirigeantes.
- **Formation à la gestion des risques associatifs**, cartographie des risques, stratégie de gestion de crise.
- **Formation à la gestion financière et au modèle économique associatif** : l'insécurité des financements, l'accroissement des besoins en nouvelles ressources, l'intensification d'une concurrence entre associations et souvent la concurrence avec le monde marchand (cf. services à la personne) ne peuvent être laissés sans réaction : réaction collective au niveau des ressources d'État mais également réaction de chaque association pour déceler les sources de financement qui lui conviennent le mieux, compte tenu de ses ressources humaines, de son positionnement, des opportunités dans son environnement.

On ne peut se limiter à la gouvernance seule car dans les petites associations la pratique de la gouvernance et du **management** relève souvent des mêmes responsables et dans les grandes associations le management doit être contrôlé par les élus... ce qui implique de le connaître.

C'est le sort d'un secteur essentiel et très porteur qui est en jeu avec la formation des dirigeants et il s'agit maintenant d'agir pour que cette formation monte en qualité, en ajustement aux besoins et en puissance. Pourtant, la réalité est tout autre.

Des obstacles à lever

L'enquête menée par l'ADEMA dans le cadre de l'étude réalisée avec France Bénévolat et Recherches & Solidarités pour le CDVA montre que les associations sont peu nombreuses à proposer des formations spécifiques pour leurs administrateurs. Dans les cas les plus favorables il s'agit d'une formation d'une ou deux journées sur le projet associatif, l'histoire de l'association ou les responsabilités des administrateurs.

Parmi les raisons invoquées, on retrouve massivement et inéluctablement l'obstacle *prix* et l'obstacle *temps*. La politique de ressources humaines de l'association, l'absence de politique de formation pour les salariés (et *a fortiori* pour les administrateurs) et le manque de connaissances sur les formations apparaissent aussi en filigrane. L'absence d'offre de formation vient loin derrière.

Le peu d'appétence des administrateurs pour les formations, raison pourtant moins avouable que les précédentes, apparaît ici ou là. Il traduit souvent une impression de déjà tout savoir, une crainte de se déstructurer, une gêne, voire une honte de se retrouver élève...

Un effort de persuasion, en particulier du président, est nécessaire pour que les administrateurs comprennent et acceptent l'utilité d'une formation et le temps qu'elle implique. Au-delà du simple encouragement à se former, il convient aussi de créer les conditions favorables à une bonne participation des dirigeants. Notre expérience du sujet nous permet de proposer quelques recommandations de ce point de vue :

Éviter toute ambiguïté sur le rôle de l'administrateur : avant d'occuper un poste honorifique il contribue à développer les stratégies et veille à leur application.

Etablir une véritable stratégie de recrutement des administrateurs.

Développer l'impact de militants désirant accroître leur professionnalisme, travaillant sur un mode collectif et incitant les membres de leur association et en particulier les administrateurs à se surpasser.

Vouloir et gérer la diversification. Viser la complémentarité des compétences : connaissances terrain, compétences nationales.

Savoir positionner les experts : intégrés au CA ou faisant partie d'un comité rattaché.

Instituer une formation à la fonction d'administrateur éventuellement en mutualisant cette formation avec d'autres associations.

Garder un sens collectif au CA même si l'essentiel du travail est fait par le bureau.

Encourager les administrateurs à fréquenter certaines formations ou conférences s'adressant autant à eux qu'à des salariés ou à des bénévoles non élus.

Savoir faire appel à des consultants bien choisis, éventuellement des bénévoles de compétence.

Utiliser les retombées indirectes d'une formation aux administrateurs. A titre d'exemple, une bonne formation fédère et est l'occasion de partage d'expériences au plus haut niveau.

Sacraliser les réunions du CA : comptes rendus, dossiers préparant à la séance, maîtrise des temps de parole, ordre du jour, recadrage par rapport au projet associatif... afin que ces réunions soient aussi des moments pédagogiques et pas seulement un défilé marathonnien de dossiers à approuver.

Créer petit à petit un processus d'évaluation du fonctionnement et de l'efficacité du CA.

Garder à l'esprit qu'il faut replacer le problème dans le contexte général global du secteur associatif et soutenir les initiatives qui vont dans ce sens.

ANNEXES

Sont présentés ici les questionnaires respectivement administrés auprès des responsables associatifs et auprès des bénévoles. Ils permettront à celles et ceux qui poursuivent des recherches sur un sujet évoqué dans ces enquêtes, d'appréhender la richesse des résultats disponibles. L'équipe de Recherches & Solidarités se tient à leur disposition pour envisager avec eux, une mise à disposition de ces résultats. Celle-ci repose avant tout sur un partage des objectifs de la recherche, un engagement de confidentialité et une autorisation de communiquer les travaux réalisés dans le cadre des publications de R&S. Elle ne donne lieu à une participation financière que lorsque des traitements complémentaires sont à réaliser.

Contacts : jacques.malet@recherches-solidarites.org ou cecile.bazin@recherches-solidarites.org

L'OPINION DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS (septième enquête nationale - 2011)

1 - Le bénévolat dans votre association

Q 1 - Le recrutement des bénévoles agissant tout au long de l'année dans une fonction précise, s'effectue-t-il : Une seule réponse possible.

- a) Facilement, sans problème particulier
- b) Assez bien
- c) Difficilement
- d) Très difficilement

Q 2 - La disponibilité de ces bénévoles réguliers vous paraît-elle : Une seule réponse possible.

- a) Tout à fait adaptée
- b) A peu près adaptée
- c) Insuffisante
- d) Très insuffisante

Q 3 - Au regard des besoins, le savoir-faire de ces bénévoles réguliers vous paraît-il : Une seule réponse possible.

- a) Tout à fait adapté
- b) A peu près adapté
- c) Assez inadapté
- d) Inadapté

Q 4 - Pour organiser les activités de cette année, votre association dispose d'un nombre de bénévoles réguliers (exerçant une fonction précise et continue) : Une seule réponse possible.

- a) Tout à fait suffisant
- b) A peu près suffisant
- c) Insuffisant
- d) Très insuffisant

Q 5 - Aujourd'hui, votre association peut-elle s'appuyer sur un nombre de bénévoles occasionnels (apportant ponctuellement leur aide en fonction des besoins) : Une seule réponse possible.

- a) Tout à fait suffisant
- b) A peu près suffisant
- c) Insuffisant
- d) Très insuffisant

Q 6 - Quelles sont les domaines d'activité pour lesquels vous éprouvez le plus de difficultés pour recruter des bénévoles ? Plusieurs réponses possibles

- a) Administration ou gestion (secrétariat, comptabilité...)
- b) Soutien à l'équipe dirigeante en tant que conseil bénévole
- c) Accueil et orientation, information
- d) Accompagnement social (écoute, soutien individuel, maraude...)
- e) Transport ou logistique (installation de matériels)
- f) Collectes (argent, vêtements, nourriture...)
- g) Enseignement, formation

- h) Documentation ou questions juridiques
- i) Montage de dossiers et recherche de financements
- j) Nouvelles technologies ou autre domaine technique (Internet, intranet...)
- k) Préparation de manifestations (conception, programme, contacts...)
- l) Organisation de manifestations (accueil, billetterie, montage stands, nettoyage...)
- m) Animation et/ou encadrement (sport, loisirs, culture...)

Q 7 – Si vous pensez à un autre domaine d’activité, lequel : Réponse en quelques mots clefs

Q 8 – Votre association utilise-t-elle Internet pour communiquer avec ses bénévoles et membres actifs (convocations, invitations ...) ? Une seule réponse possible

- a) Oui, régulièrement
- b) Oui, parfois
- c) Non

Q 9 – Pensez-vous qu’une personne puisse aider votre association à distance, par Internet ? Une seule réponse possible.

- a) Oui, pour certains besoins de l’association
- b) Oui, pourquoi pas
- c) Non, car vos actions bénévoles supposent une présence physique dans l’association
- d) Vous ne savez pas

Q 10 – Et dans votre association, les personnes qui utilisent Internet dans le cadre de leur activité bénévole sont-elles ? Une seule réponse possible.

- a) Très majoritaires
- b) Majoritaires
- c) Minoritaires
- d) Très minoritaires

2 - Par rapport au bénévolat, la stratégie de votre association

Q 11 – Concernant le bénévolat, quelles sont les priorités de votre association ? Plusieurs réponses possibles

- a) Former ses bénévoles
- b) Fidéliser ses bénévoles
- c) Les associer au Projet Associatif
- d) Recruter de nouveaux bénévoles
- e) Encourager le bénévolat des jeunes
- f) Faire appel à des missions bénévoles ponctuelles, pour des projets bien définis
- g) Proposer des interventions bénévoles au moyen d’Internet

Q 12 – S’agissant de l’encadrement et de l’animation des bénévoles, vous diriez que votre association : Une seule réponse possible.

- a) Considère ce sujet comme essentiel et a mis en place une organisation (ou un référent) spécifique
- b) Procède peu à peu à une organisation dans ce domaine
- c) Ressent le besoin de traiter cette question mais n’a pas encore réuni les moyens nécessaires
- d) Ne ressent pas la nécessité d’agir dans ce domaine

3 - Le cas particulier des équipes dirigeantes bénévoles

Q 13 – Concernant ses instances dirigeantes (bureau, conseil d’administration), votre association : Une seule réponse possible.

- a) Souhaite accueillir de nouvelles personnes dans un objectif de renouvellement
- b) Souhaite accueillir de nouvelles personnes dans un objectif de renforcement
- c) Estime qu’un bon équilibre a été trouvé et donne satisfaction aujourd’hui
- d) Ne mène en ce moment aucune discussion sur le sujet

Q 14 – Si votre association envisage de renouveler et/ou de renforcer son équipe dirigeante, elle entend mettre l'accent sur : Plusieurs réponses possibles

- a) Le rajeunissement
- b) La parité homme - femme
- c) La mixité sociale
- d) La recherche de nouvelles compétences

Q 15 – La formation vous paraît-elle un moyen d'accès aux responsabilités pour les bénévoles de votre association ? Une seule réponse possible.

- a) Oui, et c'est comme cela que certains bénévoles sont devenus membres du bureau ou du CA
- b) Oui, l'association y a pensé et elle commence à le proposer à des bénévoles
- c) Non car l'association manque de moyens pour mettre en place des formations dans ce sens
- d) Non car cela ne paraît pas envisageable dans votre association

4 - Le sujet de la formation des bénévoles dans votre association

Q 16 - Selon vous, le terme de « formation », appliqué au bénévolat, signifie plutôt ou pourrait signifier demain : Plusieurs réponses possibles

- a) L'apprentissage d'un « savoir-faire » sur le terrain, directement dans l'action
- b) Les conseils d'un bénévole expérimenté et plus ancien auprès des autres bénévoles
- c) Les conseils d'un « tuteur » qui accompagne individuellement le bénévole qui le souhaite
- d) De véritables temps d'enseignement, conçus pour aider les bénévoles à acquérir les connaissances nécessaires

Q 17 - Il existe différents dispositifs de formation en faveur des bénévoles, avec des financements publics. Etes-vous au courant de ces aides financières ? Une seule réponse possible.

- a) Oui tout à fait
- b) Oui à peu près
- c) Non, et je souhaiterais être informé
- d) Non

Q 18 - A votre connaissance, votre association a-t-elle déjà bénéficié de ces aides à la formation des bénévoles ? Une seule réponse possible.

- a) Oui
- b) Non
- c) Non, mais elle envisage de se renseigner
- d) Vous ne savez pas

Q 19 – Parmi les thèmes généraux suivants, quels sont ceux pour lesquels des formations vous paraissent prioritaires pour les bénévoles de votre association ? Plusieurs réponses possibles

- a) La capacité personnelle de travailler en équipe
- b) La capacité d'écoute (des adhérents, des membres de l'équipe, des usagers...)
- c) La capacité de diriger, d'organiser et de déléguer
- d) Les notions de gestion financière et comptable
- e) Le montage de projets et la recherche de financements
- f) S'exprimer et communiquer avec aisance
- g) La maîtrise des systèmes d'information (Internet, intranet...)
- h) Organiser des événements et des campagnes de communication
- i) La capacité, pour certains bénévoles, de former d'autres bénévoles
- j) La capacité de préparer un Projet Associatif et de le faire évoluer
- k) Une meilleure connaissance des lois et règlements concernant les associations

Q 20 – Si vous pensez à un autre thème, lequel : Réponse libre, en quelques mots

Q 21 – Pour suivre des formations, les bénévoles de votre association vous semblent-ils d'une manière générale : Une seule réponse possible.

- a) Très volontaires
- b) Volontaires mais peu disponibles
- c) Assez volontaires
- d) Plutôt réticents
- e) Très réticents

Q 22 – En cas de réticence pouvez-vous formuler des suggestions pour dynamiser la motivation de vos bénévoles ? Réponse libre, en quelques mots

Q 23 – Votre association a-t-elle une démarche de formation de ses bénévoles ? Une seule réponse possible.

- a) Oui, des crédits sont utilisés chaque année
- b) Oui, un budget est prévu pour cela, selon les opportunités et les besoins
- c) Oui, et cela ne nécessite pas de budget dans votre association
- d) Non faute de moyens financiers
- e) Non faute de temps ou de personnes pour l'organiser
- f) Non faute de motivations de la part des bénévoles à former
- g) Non cela n'est pas nécessaire dans votre activité

5- Vos attentes vis-à-vis des partenaires publics concernant les formations

Q 24 – Des services de l'Etat, concernant la formation des bénévoles, vous attendez avant tout : Plusieurs réponses possibles

- a) Des moyens financiers pour organiser des formations
- b) Des conseils pour trouver et/ou organiser des formations
- c) Une offre de formations parmi lesquelles vous pourriez choisir
- d) Qu'ils favorisent des rapprochements entre associations pour l'organisation de formations
- e) Autre

Q 25 – Des collectivités (communes, communautés de communes, conseil général, conseil régional), vous attendez avant tout : Plusieurs réponses possibles

- a) Des moyens financiers pour organiser des formations
- b) Des conseils pour trouver et/ou organiser des formations
- c) Une offre de formations parmi lesquelles vous pourriez choisir
- d) Qu'elles favorisent des rapprochements entre associations pour l'organisation de formations
- e) Autre

6 - Les actions inter associatives

Q 26 – Si votre association appartient à un réseau (coordination, fédération...): Une seule réponse possible.

- a) Il vous propose des formations adaptées à vos besoins
- b) Il vous propose des formations mal adaptées à vos besoins
- c) Il vous propose des formations dont le coût est trop élevé
- d) Il ne vous propose pas de formations et vous le regrettez
- e) Il ne vous propose pas de formations et cela ne vous manque pas
- f) Vous ne savez pas répondre à cette question
- g) Votre association n'est pas en réseau et vous n'êtes pas concerné par cette question

Q 27 – Votre association s'est-elle rapprochée d'autres associations pour envisager des formations en commun ? Une seule réponse possible.

- a) Non, jamais
- b) Oui, mais cela n'a pas fonctionné
- c) Oui, et cela a fonctionné au moins une fois
- d) Non jamais, mais vous y pensez

7 – Questions finales

Pour terminer, nous vous invitons à décrire votre association en quelques traits. Ces informations sont destinées à garantir la représentativité du panel et à analyser avec précision les résultats de l'enquête. Nous devons en effet tenir compte des multiples différences qui caractérisent le monde associatif. Si vous ne souhaitez pas répondre ou si vous ne savez pas répondre à certaines questions, il vous suffit de passer à la suivante

Q 28 - Nom de votre association :

Q 29 – Son secteur d'intervention :

Q 30 – L'ancienneté de votre association :

Q 31 – Votre région :

Q 32 - Nombre approximatif de bénévoles réguliers (personnes exerçant une fonction précise et continue) :

Q 33 - Nombre total de salariés :

Q 34 - Nombre total approximatif d'adhérents :

Q 35- Votre association est-elle affiliée à une fédération ?

Q 36 – Le budget annuel approximatif de votre association :

Q 37 - Votre responsabilité au bureau de l'association :

Q 38 - Votre âge :

Q 39 - Vous êtes :

Q 40 - Votre adresse Internet :



BAROMETRE D'OPINION DES BENEVOLES (4ème enquête nationale -2011)

1 – Votre regard sur l'action bénévole, notamment à partir de votre expérience

Q 1– Dans votre action bénévole : Une seule réponse possible.

- a) Vous travaillez seul et cela vous satisfait (documentation, secrétariat, comptabilité...)
- b) Vous préférez travailler davantage en équipe pour partager des savoir-faire
- c) Vous travaillez déjà en équipe et cela vous satisfait
- d) Vous souhaiteriez travailler davantage en équipe, mais vous avez personnellement des difficultés
- e) Vous souhaiteriez travailler plus souvent en équipe mais c'est difficile dans votre association

Q 2 – Votre action bénévole doit-elle être préalablement bien définie, avec des objectifs précis et un suivi d'exécution ? Une seule réponse possible.

- a) Oui sans aucun doute
- b) Oui si possible
- c) Non, ce n'est pas nécessaire
- d) Non, je ne le souhaite pas

Q 3 – Votre action bénévole suppose-t-elle un savoir-faire et des compétences précises ? Une seule réponse possible.

- a) Oui et c'est un préalable
- b) Oui si possible, mais ce n'est pas essentiel
- c) Non car ils peuvent être acquis dans l'engagement associatif
- d) Non ce n'est pas nécessaire

Q 4 – Estimez-vous que votre activité professionnelle actuelle (ou passée) : Plusieurs réponses possibles.

- a) Vous aide dans votre action bénévole, grâce aux compétences acquises
- b) Vous aide dans votre action bénévole, grâce à des contacts précieux
- c) N'a aucun rapport avec votre action bénévole
- d) N'a pas de rapport avec votre action bénévole car vous l'avez voulu ainsi

Q 5 – De manière générale, l'action bénévole doit-elle faire l'objet d'une évaluation de ses résultats ?

Plusieurs réponses possibles

- a) Oui sans aucun doute
- b) Oui si possible
- c) Oui mais on ne prend jamais le temps de le faire
- d) Non, l'engagement et la générosité suffisent
- e) Non pour éviter de l'assimiler à un travail rémunéré
- f) Je ne peux, dans le contexte qui est le mien, répondre utilement et avec précision à cette question

Q 6– Si une évaluation de l'action bénévole vous semble utile, par qui doit-elle être réalisée en priorité ?

Plusieurs réponses possibles

- a) Par le bénévole lui-même
- b) Par les dirigeants de l'association (conseil d'administration, bureau...)
- c) Par le responsable de l'activité (qu'il soit salarié ou bénévole)
- d) Par un regard extérieur à l'association (organisme privé ou public)
- e) Je ne sais pas répondre à cette question

2 - La notion de formation

Q 7 - Pour vous, le terme de « formation », appliqué à l'action des bénévoles, signifie plutôt, ou pourrait signifier pour demain : Plusieurs réponses possibles.

- a) L'apprentissage d'un « savoir-faire » sur le terrain, directement dans l'action
- b) Les conseils d'un bénévole expérimenté et plus ancien
- c) Le soutien d'un « tuteur » que l'on vous propose
- d) De véritables séances de formation organisées par des professionnels d'un domaine particulier
- e) L'acquisition directe par vous-même des connaissances et des savoir-faire utiles (auto-formation)

Q 8 – Dans votre activité bénévole, la formation vous paraît-elle nécessaire ? Une seule réponse possible.

- a) Oui, elle est réglementairement obligatoire dans mon secteur
- b) Oui, elle me paraît nécessaire en permanence
- c) Oui, principalement au démarrage ou lors d'un changement de responsabilités
- d) Oui, ponctuellement selon les besoins
- e) Non, elle ne me paraît pas nécessaire
- f) Je laisse juger les responsables de mon association
- g) Je ne sais pas répondre à cette question

3 – Votre expérience de la formation en tant que bénévole

Q 9 – Si l'on vous a déjà proposé de suivre une « formation » ou si on vous le proposait aujourd'hui, vous vous diriez : Une seule réponse possible.

- a) Cela fait partie de mon parcours bénévole, c'est normal
- b) C'est une bonne surprise et un juste retour des choses
- c) Je n'y suis pas opposé
- d) Je n'en ai pas envie
- e) Je n'ai pas le temps
- f) Je serais surpris et je me demanderais en quoi peuvent consister des formations pour des bénévoles

Q 10 – Avez-vous déjà suivi une formation « organisée » en tant que bénévole ? Une seule réponse possible.

- a) Oui, il y a moins de deux ans
- b) Oui, il y a plus de deux ans
- c) Non, jamais

Q 11 – Si oui, quel en était le thème en quelques mots ? Réponse libre

Q 12 – Si oui, a-t-elle correspondu à vos attentes ? Une seule réponse possible.

- a) Oui, tout à fait
- b) Oui, partiellement
- c) Non, pas vraiment
- d) Non, pas du tout

Q 13 – Si oui, qu'a-t-elle représenté pour vous ? Plusieurs réponses possibles

- a) Un moyen de progresser dans vos activités bénévoles
- b) Un moyen d'acquérir des compétences nouvelles
- c) Un moyen de renforcer des compétences déjà acquises
- d) Un signe de reconnaissance de la part de l'association
- e) Une contrainte

4 – Vos attentes

Q 14 – Dans votre action bénévole, vous éprouvez : Une seule réponse possible.

- a) Le sentiment d'être tout à fait à l'aise, avec le savoir-faire nécessaire
- b) Le sentiment d'avoir besoin de conseils, parfois
- c) Le sentiment d'avoir besoin de conseils, souvent
- d) Manifestement le besoin d'une véritable formation

Q 15 – Parmi les thèmes généraux suivants, quels sont ceux sur lesquels vous aimeriez progresser ? Plusieurs réponses possibles

- a) La capacité personnelle de travailler en équipe
- b) La capacité d'écoute (des adhérents, des membres de l'équipe, des usagers...)
- c) La capacité de diriger, d'organiser et de déléguer
- d) Les notions de gestion financière et comptable
- e) Le montage de projets et la recherche de financements
- f) S'exprimer et communiquer avec aisance
- g) La maîtrise des systèmes d'information (Internet, intranet...)
- h) Organiser des événements et des campagnes de communication
- i) La capacité de former vous-même d'autres bénévoles
- j) La capacité de préparer un Projet Associatif et de le faire évoluer
- k) Une meilleure connaissance des lois et règlements concernant les associations

Q 16 – Si vous pensez à un autre thème, lequel : *en quelques mots*

Q 17 – Estimez-vous que votre action bénévole : Plusieurs réponses possibles

- a) Peut vous aider pour votre parcours professionnel, notamment dans votre CV
- b) Peut vous aider professionnellement, grâce à des compétences acquises dans l'association
- c) Peut vous aider professionnellement, grâce à l'épanouissement personnel que vous apporte l'action bénévole
- d) Peut vous aider professionnellement, grâce aux relations que vous tissez dans le bénévolat
- e) N'a aucun rapport avec vos activités professionnelles
- f) Peut vous desservir car vous avez moins de temps pour votre activité professionnelle
- g) Vous n'avez pas ou plus d'activités professionnelles

5 - Votre activité bénévole

Si vous avez plusieurs activités bénévoles, les questions suivantes portent sur l'activité au titre de laquelle vous avez choisi de répondre.

Q 18 – Depuis quand êtes-vous bénévole dans cette activité ?

- a) Moins d'un an
- b) Entre 1 et 2 ans
- c) Entre 2 et 5 ans
- d) Entre 5 et 10 ans
- e) Entre 10 et 20 ans
- f) Plus de 20 ans

Q 19 – Aujourd'hui, vous vous définiriez plutôt comme : Une seule réponse possible.

- a) Quelqu'un qui donne un simple coup de main, sans pour autant mériter le nom de bénévole
- b) Un intervenant « *ponctuel* », en mesure d'aider brièvement sur un projet précis et limité, sur demande de l'organisme
- c) Un intervenant « *occasionnel* », qui agit de temps en temps à son initiative
- d) Un intervenant « *potentiel* », qui peut être sollicité en cas de besoin
- e) Un intervenant « *régulier* », qui agit tout au long de l'année, avec un rôle précis et quel que soit le temps passé

Q 20- Dans quel secteur exercez-vous cette activité bénévole ? Une seule réponse possible.

- a) Sport
- b) Loisirs
- c) Formation, emploi, économie
- d) Jeunesse, éducation populaire
- e) Santé
- f) Environnement
- g) Culture
- h) Social, caritatif
- i) Solidarité internationale
- j) Parents d'élèves
- k) Association professionnelle
- l) Association de défense des droits
- m) Autre secteur

Q 21 – Dans quel(s) domaine(s) d'activité ? Plusieurs réponses possibles.

- a) Administration ou gestion (secrétariat, comptabilité...)
- b) Soutien à l'équipe dirigeante en tant que conseil bénévole
- c) Accueil et orientation, information
- d) Accompagnement social (écoute, soutien individuel, maraude...)
- e) Transport ou logistique (installation de matériels)
- f) Collectes (argent, vêtements, nourriture...)
- g) Enseignement, formation
- h) Documentation ou questions juridiques
- i) Montage de dossiers et recherche de financements
- j) Nouvelles technologies ou autre domaine technique
- k) Préparation de manifestations (conception, programme, contacts...)
- l) Organisation de manifestations (accueil, billetterie, montage de stands, nettoyage...)
- m) Animation et/ou encadrement (sport, loisirs, culture...)

Q 22 – Utilisez-vous Internet pour réaliser tout ou partie de votre activité bénévole ? Une seule réponse possible.

- a) Oui, souvent
- b) Oui, parfois
- c) Rarement car vous ne maîtrisez pas très bien Internet
- d) Rarement car votre activité bénévole ne s'y prête pas
- e) Jamais

Q 23 – A quel(s) public(s) votre activité bénévole s'adresse-t-elle ? Plusieurs réponses possibles.

- a) A tous les publics
- b) A moi, à mes amis et/ou aux personnes partageant le même centre d'intérêt
- c) Aux femmes spécifiquement
- d) Aux familles
- e) Aux enfants
- f) Aux adolescents et aux jeunes en général
- g) Aux personnes âgées
- h) Aux personnes handicapées
- i) Aux personnes en grande difficulté
- j) Aux adultes en situation d'illettrisme
- k) Aux jeunes en difficulté scolaire
- l) Aux délinquants (détenus, sortants de prison...)

- m) Aux personnes malades
- n) Autres

Q 24 – Si vous agissez au sein d'une association, exercez-vous une responsabilité particulière ? Plusieurs réponses possibles.

- a) Membre d'un conseil d'administration
- b) Membre d'un bureau
- c) Membre d'une commission ou d'un groupe de travail
- d) Responsable d'une activité
- e) Encadrement de bénévoles ou de salariés
- f) Sans responsabilité particulière

Q 25 – Si vous agissez au sein d'une association, la qualifieriez-vous (en vous aidant des repères proposés) de : Une seule réponse possible.

- a) Petite (moins de 50 adhérents et/ou budget ne dépassant pas 10.000 euros)
- b) Moyenne (entre 50 et 150 adhérents et/ou budget entre 10.000 et 75.000 euros)
- c) Grande (plus de 150 adhérents et/ou budget dépassant 75.000 euros)
- d) Je ne sais pas répondre

Q 26 – Cette association a-t-elle des salariés ? Une seule réponse possible.

- a) Oui
- b) Non
- c) Je ne sais pas

6 - Questions finales

Nous vous confirmons que ces renseignements sont rigoureusement anonymes. Si l'un des sujets vous gêne vous pouvez ne pas y répondre.

Q 27 – Vous êtes :

- a) Un homme
- b) Une femme

Q 28 – Vous avez :

- a) 16 - 17 ans
- b) 18 - 25 ans
- c) 26 - 40 ans
- d) 41 – 55 ans
- e) 56 – 60 ans
- f) 61 – 65 ans
- g) Plus de 65 ans

Q 29 - Votre engagement bénévole global (toutes associations confondues, le cas échéant) est de l'ordre de : Une seule réponse possible.

- a) Quelques heures par an
- b) Quelques heures par mois
- c) 1 à 2 heures par semaine
- d) 2 à 5 heures par semaine
- e) 5 à 10 heures par semaine
- f) 10 à 20 heures par semaine
- g) Plus de 20 heures par semaine

Q 30 – Votre formation initiale :

- a) Enseignement supérieur
- b) Baccalauréat - BTS
- c) BEPC BEP
- d) Pas de diplôme

Q 31- Votre activité :

- a) Agriculteur

- b) Artisan, commerçant, chef d'entreprise
- c) Cadre supérieur
- d) Profession intermédiaire
- e) Employé
- f) Ouvrier
- g) Préretraité ou retraité
- h) Elève ou étudiant
- i) Actuellement à la recherche d'un emploi
- j) Père ou mère au foyer
- k) Autre personne sans activité professionnelle

Q 32 – Votre région :

Q 33 – Votre adresse Internet :



Le Groupe Macif, assureur des associations et des bénévoles.

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

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

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

RECHERCHES & SOLIDARITES, un réseau d'experts au service de toutes les formes de solidarités.

Association sans but lucratif, R&S s'est donné pour objectif d'apporter aux acteurs et aux décideurs les informations les plus récentes, avec une préoccupation de complémentarité intelligente par rapport aux travaux qui sont menés et publiés par ailleurs.

Elle s'appuie sur des données provenant d'organismes officiels et sur ses enquêtes annuelles pour produire des publications nationales, régionales et départementales qui sont en libre accès sur www.recherches-solidarites.org.

R&S réalise également, en lien avec des partenaires de plus en plus nombreux (réseaux associatifs, services déconcentrés de l'Etat, conseils généraux, associations nationales...) des travaux spécifiques sur le bénévolat, la vie associative ou le don d'argent.

A titre d'exemples, R&S a récemment dressé un état des lieux du bénévolat dans plusieurs réseaux associatifs comme la Croix-Rouge, France Nature Environnement, l'AFM – Téléthon, Habitat & Humanisme, la fédération Uniagro ou encore la caisse de retraite PRO BTP. Son équipe a mis à leur service son expertise sur le sujet, issue notamment de ses enquêtes nationales, et sa maîtrise des méthodes d'enquêtes. Elle a pu ainsi leur présenter une analyse précise de la situation du bénévolat dans leur réseau et émettre une série de recommandations en lien avec leurs propres enjeux et préoccupations.

FRANCE BENEVOLAT est une association loi 1901 qui a notamment pour objet :

- d'assurer la promotion du bénévolat associatif,
- de recueillir les besoins des associations en matière de missions et de compétences bénévoles,
- d'accueillir dans ses Centres et Antennes locaux les bénévoles potentiels et de les orienter vers les associations susceptibles de leur procurer une activité correspondant à leurs goûts, souhaits et compétences.

Au travers de son activité, France Bénévolat veut également contribuer à une meilleure gestion des ressources humaines bénévoles en vue d'aider les associations à apporter un meilleur service à tous leurs membres ou bénéficiaires.

France Bénévolat dispose, à fin Juin 2010, d'un réseau territorial d'environ **325 Centres, Antennes ou Relais**. Ces implantations assurent un accueil des associations demandeuses de compétences bénévoles et des bénévoles potentiels et assurent les rapprochements nécessaires.

Par ailleurs, France Bénévolat a développé un site Internet aux nombreuses fonctionnalités. Ce site est consulté actuellement par plus de 15 000 « consultants uniques » chaque mois.

France Bénévolat a été Reconnue d'Utilité Publique en Janvier 2010 et a reçu, également en Janvier 2010, l'agrément du Ministère de l'Education Nationale comme « association complémentaire de l'enseignement public ». France Bénévolat a évidemment l'agrément « jeunesse et éducation populaire » et peut délivrer des Certificats de Formation à la Gestion des Associations (CFGGA).

www.francebenevolat.org

L'Adema (Association pour le développement du management associatif) a été créée en 2004 par trois dirigeants associatifs qui ont voulu aller au-delà des problèmes de leur association propre pour essayer d'exercer une action de levier sur l'ensemble du secteur associatif.

Elle s'est donné pour mission d'accroître la professionnalisation des responsables associatifs pour contribuer aux fonctions de solidarité et d'innovation sociale propres aux organisations associatives.

Cette volonté se traduit par :

Des modules d'enseignement à l'École des mines de Paris : les UMA (Unités de formation au Management Associatif), à destination des responsables associatifs élus, salariés ou bénévoles et des cadres d'entreprise

Des séminaires sur mesure pour renforcer les formations internes et pour aider les responsables d'association à développer des réponses collectives aux défis que leurs organisations rencontrent

Des prestations de conseil pour accompagner les dirigeants sur les problèmes les plus sensibles et pour les aider à opérer des changements essentiels à leur gouvernance et à leur management

www.management-associatif.org