



Mémo public 1 - Les bénévoles

L'objet de ce memo est de préciser :

- Le cadre du bénévolat
- La spécificité des bénévoles
- Ce qui a été fait jusqu'à présent pour les bénévoles pour faire le lien entre une expérience bénévole et le marché du travail
- L'objet du projet MITEC pour ce public particulier
- Le choix de partenaires privilégiés pour ce public : CCFP, Unifformation, AVF, Secours populaire

Sources :

- Constats de départ (Etape 1) & Recherches Internet et bibliographiques
- Réunions thématiques de septembre 2007 (Etape 2)
- Glossaire (site www.mitec.biz)

Bibliographie

- Archambault E., 1997, *Le secteur sans but lucratif*, Paris, Economica.
- Archambault E., 2002, « Le travail bénévole en France et en Europe » in *Le bénévolat – Revue française des Affaires sociales*, Paris, La Documentation française
- Anheier H., Salamon L., 1994, *The Emerging Sector : the Non profit Sector in Comparative Perspective*", Baltimore, Institute of Policy Studies, The Johns Hopkins University.
- Documentation française, site : <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/>
- Doucin M., 2000, *Guide de la liberté associative dans le monde*, Paris, La Documentation française.
- Febvre M. et Muller L., 2004, *Vie associative et bénévolat en 2002*, Paris, INSEE,.
- Ferrand-Bechmann D., 1992, *Bénévolat et solidarité*, Paris, Alternatives Syros.
- Halba B., 2003, *Bénévolat et volontariat en France et dans le monde*, Paris, La Documentation française
- Halba B., 2006, *Gestion du bénévolat et du volontariat*, Bruxelles, de Boeck.
- Iriv, 1998, *Quel statut pour le bénévole/volontaire ?*, ouvrage collectif, Paris.
- Iriv, 1999, *Bénévolat/volontariat et emploi : concurrence ou complémentarité ?*, ouvrage collectif, Paris.
- Iriv et alii, 2006, « Valoriser les acquis d'une expérience bénévole pour un projet professionnel », projet pilote Leonardo da Vinci (www.eEuropeassociations.net)
- Tchernonog V., 2000, *Logiques associatives et financement du secteur associatif*, Paris, Matisse-LES-CNRS, Université de Paris 1
- Tchernonog V., 2007, *Etude sur le poids des associations* Centre d'économie de la Sorbonne, Paris, Université de Paris 1.

1. le cadre du bénévolat

Le bénévolat est une activité libre (non obligatoire), désintéressée (sans but lucratif), gratuite (non rémunérée), servant l'intérêt général (et non des intérêts particuliers), exercée pour un groupe de personnes différent de sa famille ou de ses amis (communauté plus ou moins grande), généralement dans un cadre formel (une association, une fondation, une mutuelle, une coopérative...).

C'est une activité accessoire d'une activité principale qui ne confère aucun statut contrairement au volontariat qui présente les mêmes caractéristiques générales mais prévoit des statuts spécifiques : volontaires de la solidarité internationale (loi de 2005), volontaires associatifs (loi de 2006), sapeurs-pompiers volontaires (loi de 1996), volontaires civils (loi de 2002 avec la fin du service militaire).

L'activité bénévole implique une certaine régularité : au moins quelques heures par semaine ou quelques jours pendant un certain temps (plusieurs mois). Un volontariat est une activité à plein temps, pour une durée d'au moins trois mois, ce qui autorise une indemnité (qui n'est pas un salaire). Une incertitude demeure pour connaître toute la population bénévole : le lieu de l'engagement ; le bénévolat informel (hors structure) est en effet plus difficile à cerner.

Bénévolat et économie sociale

Le bénévolat se développe de manière privilégiée dans le cadre de l'économie sociale : associations, fondations, mutuelles, coopératives mais aussi au sein de syndicats et de collectivités territoriales.

Les caractéristiques des entreprises de l'économie sociale sont les suivantes :

- la primauté de la personne : les membres participent personnellement ;
- la solidarité des membres en tant que groupe : l'intérêt collectif prévaut ;
- leur rôle d'agents économiques : ce sont des entreprises de production, de commerce ou de services.

Les associations restent néanmoins le lieu privilégié du bénévolat. En 1999, le laboratoire de recherche Matisse avait évolué le nombre d'associations à 900 000. En 2006, elles sont 1.1 million soit 200 000 créations nettes. La durée moyenne de l'engagement varie entre trois et cinq ans ; des engagements de plus de dix ans sont devenus très rares..

On évalue le nombre d'associations déclarées entre 2 et 3 millions en Europe. Rapporté au nombre d'habitants, la moyenne européenne est de 4 associations pour 1000 Européens. Pour la France, le taux est de 10 pour 1000, ce qui prouve notre grand dynamisme associatif qui ne s'est pas démenti depuis l'adoption de loi de 1901 sur le contrat d'association.

On entend parfois parler de crise du bénévolat. Elle est due à la difficulté ressentie par les associations à pourvoir les fonctions élues (présidents, trésoriers, secrétaires généraux). Celles-ci impliquent en effet une responsabilité juridique et un investissement souvent important en temps (la présence aux réunions du conseil d'administration). A chaque renouvellement de mandat, qui dure de un à trois ans en moyenne, les candidats ne sont souvent pas très nombreux à se proposer. L'absentéisme des adhérents aux assemblées générales (AG) est aussi une source d'inquiétude pour de nombreuses associations.

L'adhésion active, le fait d'être présent et de voter aux AG, est en effet souvent le premier pas avant le bénévolat.

Evaluation de la population bénévole

Le bénévolat a été recensé systématiquement en France, au début des années quatre-vingt dix, à l'initiative du Laboratoire d'Economie sociale, dirigé par Edith Archambault, professeure à l'Université de Paris I, dans le cadre d'un programme international d'études sur le secteur non marchand, initié par l'Université Johns Hopkins.

L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a repris ce travail de recensement systématique de la population bénévole dans le cadre de l'enquête « Vie associative ». Elle indique que 13 millions de bénévoles soit 28% des Français âgés de plus de 15 ans sont bénévoles.

Si l'on considère les chiffres obtenus par le Laboratoire d'Economie sociale de l'Université de Paris I, au cours des années quatre-vingt dix, la population bénévole est passée de 7.9 millions en 1990 à 10,4 millions en 1996. Soit 2,5 millions de bénévoles en plus, en six ans.

Si l'on considère que la région francilienne regroupe le quart de la population française, on peut considérer que le quart de la population bénévole vit aussi en Ile de France.

On peut donc estimer la population bénévole francilienne à environ 3 millions.

Profil des bénévoles

Il existe deux catégories de bénévoles :

- les bénévoles élus : présidents, secrétaires, trésoriers ;
- les bénévoles dits opérationnels qui ont des missions auprès des publics auxquels s'adresse l'association qui sont les plus nombreux (les $\frac{3}{4}$ des effectifs).

On peut ainsi distinguer les fonctions (bénévoles élus) des missions. Un bénévole élu remplit une fonction mais a également la charge de différentes missions : encadrement d'une équipe de bénévoles, communication interne, communication institutionnelle...

Le profil type du bénévole est le suivant :

- plutôt un homme : 30% d'hommes contre 28% de femmes (population de + 15 ans) ;
- les classes d'âge les plus représentées : (30,49 ans), et (60, 69ans) ;
- les catégories socio-professionnelles les plus représentées : cadres moyens (29%), cadres supérieurs (28%) et professions intermédiaires (27%) ;
- la répartition de la population bénévole est la suivante : 22 % dans le sport ; 20 % dans les loisirs ; 18 % dans la culture ; 16, 5 % dans la défense des droits et des intérêts ; 8 % dans l'action sociale ; 6 % dans l'éducation, la formation, l'insertion ; 3 % dans l'action caritative et humanitaire ; 2, 7 % dans la défense des droits économiques et le développement local ; 2, 5 % dans la santé.

2. la spécificité d'une expérience bénévole

Une expérience bénévole est particulière. Elle appartient encore à la sphère privée ou sociale. Elle est rarement utilisée à des fins professionnelles.

Il convient de faire une différence entre le militantisme et le bénévolat. On parle volontiers de militants politiques (dans un parti) ou syndicaux (dans un syndicat ou un comité d'entreprise), moins dans le cadre associatif, sauf pour les élus et dans le cadre d'associations de défense d'intérêts (consommateurs, environnement, usagers...).

Militer signifie selon la définition du Petit Robert « constituer une raison, un argument pour ou contre », « agir, lutter sans violence pour ou contre (une cause) »

Les notions les plus importantes dans le cadre du bénévolat sont les suivantes :

- notions de transformation et de transmission pour défendre un projet associatif ;
- le capital symbolique, l'adhésion à une cause, le sens du projet ;
- la fraternité, la solidarité, le souci de l'autre ;
- l'esprit d'engagement, l'intérêt général ;
- la dimension de démocratie participative, la consultation et la participation de tous ;
- l'altruisme et le désintéressement.

Les principales difficultés auxquelles se heurtent les bénévoles sont les suivantes :

- 1) un engagement est souvent très valorisé ; l'activité professionnelle peut être en décalage total ; les exemples sont nombreux de militants syndicaux, politiques, associatifs, de comités d'entreprises avec des niveaux de formation initiale bas (niveaux V ou VI) , qui grâce à leur expérience ont pu accéder (par exemple par la VAE) à des niveaux I ou II ;
- 2) l'organisation valorise un individu quand il contribue à l'objet social, la compétence collective est valorisée, moins la compétence individuelle ;
- 3) le projet individuel est différent du projet collectif ; la valorisation du parcours individuel est parfois délicate.

Dans le cadre d'une valorisation de cette expérience bénévole sur le marché du travail, voici les obstacles particuliers rencontrés :

- a. le soupçon d'incompétence lié au fait que l'expérience n'est pas rémunérée et n'a donc pas de valeur ;
- b. les contingences matérielles sont souvent étrangères au bénévole ; l'argent est un moyen au service du projet pour atteindre un objectif ; le bénévole ne sait pas donner une valeur à son travail ;
- c. le fait d'accepter une activité professionnelle beaucoup moins valorisante que son expérience bénévole,
- d. l'idée de sevrage d'une fonction (souvent élue) prestigieuse
- e. la compétence collective (le domaine d'intervention, parfois même d'expertise de l'association) doit être séparée de la compétence individuelle du bénévole ;
- f. le bénévole doit parler en son nom propre et distinguer ce qu'il a fait de ce que l'organisation a fait.

3. Outils, méthodes, initiatives pour valoriser une expérience bénévole

La reconnaissance de la dimension professionnelle d'une expérience bénévole a été consacrée en France par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale qui prévoit que « peut être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre ». Un engagement bénévole peut aussi constituer une première expérience professionnelle.

Le lien entre le bénévolat et le marché de travail ne va pas de soi. Pourtant diverses initiatives ont été menées en France, et en Europe, pour faire le lien entre bénévolat et emploi :

- a) Le réseau VAE des universités, avec l'exemple de l'Institut Universitaire Professionnel Charles Gide du Mans, depuis 1992, accès au Master 2 (alors DESS) pour des dirigeants de l'économie sociale ;
- b) Un portfolio des compétences bénévoles pour les jeunes dirigeants sportifs associatifs (Lille, 1998) soutenu par l'Union nationale des clubs universitaires (UNCU),
- c) Un passeport du bénévole proposé par les Conseils départementaux de la Jeunesse de Franche-Comté (Besançon, 2002), mené en collaboration avec les Missions d'accueil et d'information des associations de la région (DRDJS de Besançon, DDJS de Lons le Saunier, DDJS de Vesoul et DDJS de Belfort)
- d) L'Association pour la Fondation étudiante pour la Ville (AFEV), reconnaissance d'Unités de valeur par certaines universités avec lesquelles convention pour intégrer une expérience bénévole dans le cursus universitaire (2002-2005)
- e) Parcours de bénévole – Dossier pour la valorisation de l'engagement des bénévoles associatifs en Bretagne (Rennes, 2004) , dossier initié par les quatre délégués départementaux à la vie associative de Bretagne, mené en partenariat avec l'Iriv et avec la collaboration des centres sociaux de Bretagne (FCSB), Alcool assistance la Croix d'Or, ATD Quat Monde, les associations Profession sport et des Centres de ressources et d'informations des bénévoles (CRIB) ;
- f) Valorisation des acquis de l'expérience bénévole (VAEB) à l'ARIA (Paris, 2003-2006), une association de défense des intérêts des familles de militaires, soutenu par l'Action sociale des armées (ASA) du Ministère de la Défense et le Fonds social européen (FSE), avec une collaboration des Accueil Villes françaises (AVF) – un portfolio de compétences et un guide mené en partenariat avec l'Iriv ;
- g) Un certificat de compétences du bénévole AVF (Paris, 2004-2006), un projet soutenu par la Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative dans le cadre d'une expérimentation CDVA ;
- h) Passeport de l'engagement, dispositif Envie d'agir (Paris, 2002) soutenu par le Ministère de la Jeunesse , de l'Education nationale et de la Recherche , pour promouvoir l'engagement bénévole auprès des jeunes ;
- i) Dossier de demande de diplôme – Validation des acquis de l'expérience dans les champs de la Jeunesse et des Sports (Paris, 2003-2005), groupe de travail initié par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative ;
- j) Carnet de vie du bénévole, CNOSF, Paris, 2006 ;
- k) Passeport du bénévole, France bénévolat, Paris, 2006 ;
- l) Valoriser les acquis d'une expérience bénévole pour un projet professionnel (Projet Leonardo da Vinci initié par l'Iriv dans pays européens, 2003-2006) ; portfolio des compétences bénévoles, résultats accessibles sur www.eEuropeassociations.net, un outil

et une méthode pour valoriser son expérience bénévole dans la perspective du retour à l'emploi a été expérimenté dans sept pays avec des partenaires européens (2003-2006).

4. La spécificité du travail bénévole et la plus value du projet MITEC pour ce public particulier

Le travail bénévole est un véritable travail, à distinguer du loisir, sa seule caractéristique est de ne pas être rémunéré. La distinction avec le loisir repose sur le critère de la « tierce personne ». A la question de savoir si le bénévole peut être remplacé par un salarié, si la réponse est oui, il s'agit d'un travailleur bénévole et non d'un simple adhérent (qui bénéficie du service de l'association pour laquelle il paie une cotisation).

La distinction avec un travail rémunéré est plus simple. Il n'existe pas de contrat de travail, pas de salaire versé en échange d'un service. Mais là aussi, existent des situations intermédiaires, notamment des compensations matérielles existent (remboursement des frais professionnels, frais liés au bénévolat...), parfois la prise en charge de formations.

Le bénévole est étranger au marché du travail pour les raisons suivantes :

- Il n'est pas rémunéré et ne sait donc pas la valeur marchande du travail qu'il a effectué ;
- Il n'a pas de contrat de travail, le contrat de bénévolat est souvent tacite, et ne connaît donc pas les obligations légales liées à une activité rémunérée ;
- Il a la liberté de partir à tout moment, quand il n'adhère plus au projet associatif, contrairement au salarié pour lequel une procédure plus complexe est prévue ;
- Il ne correspond en général pas à une fiche de poste, il adhère au projet et essaie de trouver en lui les ressources nécessaires ;
- Il ne parle pas le langage de la compétence.

Que peut apporter le projet Mitec aux bénévoles ? Une des premières plus value du projet Mitec est de ne pas cantonner le bénévolat aux seules associations mais de l'ouvrir au champ de l'économie sociale de manière générale (syndicats, comités d'entreprises...).

Une deuxième plus value est d'avoir identifié, à partir d'un groupe thématique (les partenaires du projet), les capacités qui, à partir de leur accompagnement professionnel, leur ont semblé les plus spécifiques d'une expérience bénévole (voir mémo 4).

Une troisième plus value est la notion d'outil de navigation professionnelle. Les bénévoles parlent aussi de parcours d'engagement, qui est un concept également dynamique. Ils savent qu'ils rempliront plusieurs missions au cours de leur vie bénévole, notion très importante dans la conjoncture professionnelle actuelle.

Une dernière plus value du projet MITEC pour les bénévoles est qu'ils intègrent parfaitement les deux dimensions du projet :

- la mobilité : un bénévole a une durée d'engagement en moyenne de trois à cinq ans,
- la transectorialité : un bénévole est amené au cours de son parcours à connaître des associations dans plusieurs domaines d'activité, souvent il cumule les engagements (associations de loisir, de défense des consommateurs, de parents d'élèves...)

5. Le choix de partenaire privilégié

Trois partenaires ont été plus particulièrement choisis pour représenter le bénévolat.

Le Centre de Coordination de Formation Professionnelle CCFP

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de l'économie sociale et solidaire et du mouvement social, le CCFP est à la fois national et interprofessionnel. Il rassemble parmi ses adhérents des structures de divers statuts : associations, comités d'entreprises, mutuelles, organisations syndicales et politiques, coopératives. Elles ont en commun d'œuvrer pour un projet social et de concevoir différemment et de manière originale les relations humaines. Voici quelques exemples : Solidarité Sida et le Secours populaire français, la Confédération nationale du logement, les comités d'entreprises des Aéroports de Paris, des Cheminots, de Renault, la CCAS EDF-GDF, la Mutuelle nationale des fonctionnaires, l'Union des mutuelles d'Ile de France, l'Union des mutuelles de Provence, les associations de restauration sociale autogérées de La Poste, etc.

Uniformation

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de l'économie sociale, ses adhérents regroupent des associations, des coopératives, des mutuelles. Un des principes fondamentaux d'Uniformation est le bénévolat, avec la solidarité, la gestion démocratique, la finalité non lucrative, l'utilité sociale et la déontologie. Les différents secteurs d'activité et métiers des entreprises adhérentes à Uniformation sont : aide à domicile, animation, comités d'entreprise, foyers et services pour jeunes travailleurs, golfs, missions locales et PAIO, mutualités, organismes de formation, régimes de retraite et de prévoyance, secteur coopératif, secteur sanitaire, médico-social, sport, tourisme social, ...Son Fonds d'Intervention de l'Economie Sociale finance des chantiers transversaux, tels que le développement de la VAE, la lutte contre l'illettrisme, les formations qualifiantes aux métiers en pénurie (notamment les professions d'infirmier(e), aide-soignant(e), éducateur(trice) spécialisé(e).

AVF

Association loi 1901, les Accueils des Villes Françaises (AVF) sont un réseau de 350 associations locales au service de tous ceux qui changent de ville, de région, de pays. Ses 10 000 bénévoles œuvrent au quotidien pour rendre la mobilité géographique plus humaine et faire de la mutation une aventure réussie. Créés en 1963, les AVF ont suivi l'évolution de la société pour répondre aux attentes de son public. Tout nouvel arrivant reçoit un service de qualité quelle que soit la ville où il arrive. Un certificat de compétence du bénévole AVF permet à toute personne qui s'investit dans l'association de faire valoir son expérience originale et de prétendre à une valorisation de son expérience.

Secours populaire

Né en 1945, le Secours populaire français est une association à but non lucratif, déclarée Grande cause nationale. Il est plus particulièrement attentif aux problèmes d'exclusion de l'enfance et des familles défavorisées. Sur le court terme, par une solidarité d'urgence basée sur l'alimentaire, le vestimentaire...; sur le long terme, par l'insertion professionnelle, l'accès à la culture, le sport, les loisirs, la santé, les vacances, les droits, et en préservant la dignité de chacun par une collaboration réciproque. Il compte 72 000 bénévoles sur le territoire national.