



Web Conférence du jeudi 28 novembre 2024 VIVE LES BÉNÉVOLES !

Comment attirer et animer ceux qui font vivre nos associations ?

Intervenants :

Guillaume Douet - Directeur de [l'Institut Européen de Développement Humain](#) (IEDH) et membre du comité d'experts de [Recherches & Solidarités](#) (R&S)

Nicolas Langlois - Trésorier, association [Forum et Projets pour le Développement Durable](#) (FPDD)

Anne Pétilot - Responsable de la coordination des bénévoles, association [Imagine For Margo](#)

Stéphanie Zaugg - Responsable du pôle mentorat, association [C'Possible](#)

Animateur : Vincent Priou-Delamarre

Accueil : Aline Roubaud de Mengin - Passerelles et Compétences, Responsable associée Yvelines.

INTRODUCTION-ACCUEIL : Laurence Armand - Présidente de [Passerelles et Compétences](#).

Depuis 22 ans, nous accompagnons les associations de solidarité pour les aider à se structurer, se professionnaliser.

Grâce à nos 22 antennes en France et leurs 300 bénévoles, nous répondons à leurs besoins ponctuels en les mettant en relation avec des bénévoles pour

- des missions de Bénévolat de compétences "métiers" pour les fonctions support des associations,
- des missions de Bénévolat de "gouvernance" pour les aider à renouveler et diversifier leur conseil d'administration,
- et aussi du Bénévolat "d'accompagnement" pour les aider à rechercher des mentors, des tuteurs, des intervenants en chantiers d'insertion ...

Aujourd'hui, toutes les associations doivent faire face à des changements importants dans la nature du bénévolat. Comment continuer à attirer des bénévoles, les fidéliser, et encourager leur engagement sur le long terme ? Quand environ 90% des associations ne reposent que sur des bénévoles, on mesure à quel point ce sont des défis majeurs. Nous avons donc choisi ce thème pour notre web conférence annuelle et invité des représentants du monde associatif à nous présenter leur analyse et leurs solutions, à partager leurs expériences.

1- LE CADRE GÉNÉRAL. COMMENT EVOLUE LE BÉNÉVOLAT ? Guillaume Douet

En France, le bénévolat se porte bien et il est très divers.

Alors que le ressenti est à la baisse, toutes les études * montrent une augmentation depuis 2010, jusqu'à atteindre 16-20 millions de bénévoles en 2024, en déclaratif, car chacun a sa définition, sa propre vision du bénévolat.

- Les principales tendances, après l'impact notable de la pandémie :

- **Baisse du bénévolat régulier des seniors.** "Colonne vertébrale" des associations, les seniors sont souvent très sollicités par leurs responsabilités familiales (génération "sandwich" aidant plusieurs générations). Ils voudraient s'engager davantage, mais ne le peuvent pas.
- **Augmentation de l'engagement des jeunes**, mais avec de nouvelles façons de s'engager, dans des missions plus ponctuelles, plus directement opérationnelles.
- **Diversité des profils et des motivations.** L'engagement collectif et "militant" laisse la place à des engagements hétérogènes, plus individualistes et personnalisés en termes de profils et de motivations. Parfois les nouveaux bénévoles ne savent même pas ce qu'est une association et comment elle fonctionne.

- Les principaux défis de cette diversité :

Accueil inclusif-individualisé et Gouvernance ouverte

On ne peut plus faire pour tout le monde la même chose ou ce que l'on a toujours fait.

- Les associations doivent réinviter leurs pratiques pour accueillir-intégrer ces nouveaux types d'engagement, tout en gérant les défis liés à la baisse du bénévolat régulier qui les fragilise. Le "sur-mesure" devient la règle. Il faut abandonner l'idée d'un process unique d'accueil des bénévoles ; adopter des modes de recrutement et d'organisation plus flexibles. Dépasser le simple attrait pour les associations connues. Expliquer et valoriser le projet associatif. Miser sur l'animation et la formation pour intégrer durablement ces nouveaux bénévoles dans le projet associatif.
- Plus les personnes sont diplômées, plus elles s'engagent. Et les associations ont du mal à accueillir, intégrer les personnes non diplômées ou socialement fragiles. Cette "fracture associative" gêne le développement d'un bénévolat plus largement inclusif.
- Autre question cruciale, le bénévolat de gouvernance se porte mal et ce n'est pas seulement du ressenti. Il y a urgence à travailler sur son modèle de gouvernance ! On a parfois organisé l'association de façon très structurée, en séparant les bénévoles qui "bossent" et ceux qui "décident". Une 1ère piste serait de redonner une part de responsabilité à chacun, même petite, et à la valoriser, pour que chacun se sente acteur et pas instrumentalisé. Une fonctionnement collégial "en râteau", et moins "en pyramide".
- Se rappeler les 4 grands moteurs de l'engagement (chaque bénévole ayant le sien, chaque salarié aussi), **

les "PLUS" = Plaisir, Lien social, Utilité, Sens.

Qui donnent une grande diversité d'actions possibles : créer un environnement convivial et collectif ; proposer des actions concrètes en lien avec le projet associatif et le changement...

2- COMMENT ATTIRER LES BÉNÉVOLES ?

Ecouter les motivations et repérer-voire sélectionner les profils

Un des 1ers principes sera, non pas de "recruter", mais d'accueillir le futur bénévole. C'est à dire d'écouter d'abord ses contraintes et ses envies, avant même de lui présenter l'association, puis de lui présenter la mission, voire les missions qui pourraient lui plaire.

° Pour C'POSSIBLE - Stéphanie Zaugg. Les bénévoles interviennent pour du Mentorat ou des Ateliers Repères dans des lycées professionnels, et tout au long de l'année scolaire. Ce qui impose de la disponibilité et de la proximité géographique.

Les bénévoles viennent de plusieurs sources : bouche à oreille, forums, plateformes, Passerelles et Compétences nous aide par pré-tri, etc. Ils sont tous motivés parce que ces jeunes sont la société de demain.

Et, selon leur profil, pour des raisons différentes : envie de transmettre leur expérience pour des retraités ; et pour des salariés, envie de faire vivre leurs valeurs.

Comme ils seront tous au contact direct avec des jeunes de 15 à 20 ans, parfois fragiles, la qualité des interventions dépend entièrement de la qualité de notre sélection. Elle se fait selon le partage de nos valeurs et selon des critères précis : disponibilité et proximité, puis expérience professionnelle en entreprise et envie de la partager. Ils seront, bien sûr, formés et accompagnés.

Ce process de sélection est indispensable car gage de qualité, non seulement pour les jeunes, mais pour tous les partenaires : Collectif Mentorat (<https://lementorat.fr/>), enseignants, entreprises.

° Pour IMAGINE FOR MARGO - Anne Pétilot. Les bénévoles sont soit engagés dans des événements très ponctuels (dont une grande course annuelle), soit tout au long de l'année pour des interventions. Ils sont motivés d'abord par la cause de la lutte contre le cancer des enfants, et aussi par un discours positif : des actions qui portent leurs fruits, le témoignage des instituts de recherche financés grâce aux fonds recueillis lors de la course, l'énergie folle déployée à cette occasion par ce qui est vécu comme une grande famille, avec beaucoup d'émotion.

Un questionnaire simple ** *permet de recueillir leurs attentes et disponibilités, de leur proposer une charte bénévole et un entretien personnel pour préciser leur projet.

Car ils sont parfois aussi motivés par un besoin de professionnalisation, notamment pour les "soft skills", par exemple pour des formations de prise de parole en public...

NB. Le bouche à oreille fonctionne le mieux. Surtout quand il est porté par un bénévole qui témoigne, qui invite à aussi s'engager, notamment en proximité. Certains n'attendent que d'être "embarqués", alors que les associations se plaignent de ne pouvoir faire appel que toujours aux mêmes personnes.

° Pour le FORUM ET PROJETS POUR LE DEVELOPPEMENT DURABLE - Nicolas Langlois.

Les bénévoles sont attirés par la "vitrine" qui leur présente l'association via la communication, les réseaux sociaux. La journée portes ouvertes annuelle et les sessions de formation permettent, en plus, les échanges directs, les réponses aux questions et aux envies qu'expriment les futurs bénévoles. Elles permettent de repérer ce que le bénévole peut apporter à l'association et ce que l'association peut apporter au bénévole, sans empiéter sur sa vie personnelle et professionnelle.

La gouvernance est horizontale, sans président. Les décisions prises en commun. Ce qui évite les frustrations puisque chacun s'investit sur les évolutions. Pour favoriser les échanges entre deux réunions, un site collaboratif permet à tous, même sans se connaître auparavant, d'exprimer ses idées sur chaque projet et de s'y investir à sa demande.

Comment gérer les relations Bénévoles-Salariés ?

Être salarié dans une association c'est aussi une forme d'engagement ... pas toujours comprise ...alors qu'elle implique un salaire moindre qu'en entreprise. Les bénévoles sont très "consommateurs" de l'aide qu'apportent les salariés.

Les relations sont rarement conflictuelles, à condition d'éviter les clivages, si chacun est bien reconnu et associé-informé.

En considérant le triangle "Bénévoles terrain/Bénévoles de Gouvernance/ Salariés", on s'aperçoit souvent que les problèmes ne sont pas des problèmes de statut mais d'organisation et de gouvernance.

D'ailleurs, les 80 à 90% d'associations qui n'ont pas de salariés rêvent souvent d'en avoir pour se développer !

3- COMMENT ANIMER LES BÉNÉVOLES ?

Animer les bénévoles ... pour les fidéliser

- Quels sont les risques de ne pas animer les bénévoles ? Guillaume Douet.

° Oublier d'animer le bénévole, c'est le considérer comme "un salarié non payé".

C'est oublier de l'animer pour ce qu'il est et pas seulement pour ce qu'il fait. Oublier de l'associer à la vie de l'association. Car, quels que soient les statuts de l'association, l'article 1 de la loi la définit comme une convention "par laquelle des personnes s'associent".

° L'animation se fera sur 2 jambes :

- sur le collectif, le projet associatif, sur le lien avec l'association,
- sur son parcours individuel, du début à la fin,

et souvent, pour animer les nouveaux bénévoles, on doit aussi se poser la question "comment animer les anciens ?"

° Et le risque bien réel c'est que, dans certaines associations, les bénévoles partent au bout de 3 mois. Ils ne diront pas clairement qu'ils partent parce qu'ils n'ont pas été accueillis, mais par manque de temps, pour des soucis familiaux etc.. Attention, cela peut cacher que le bénévole n'a pas trouvé sa place. Car, au-delà du "café-sourire", c'est accueillir la personne telle qu'elle est et pas telle qu'on la rêve. C'est l'aider à trouver sa place.

- Comment animez-vous vos bénévoles ?

° Pour C'POSSIBLE - Stéphanie Zaugg.

- L'investissement des Mentors et des bénévoles est "à géométrie variable". Chacun apporte ce qu'il souhaite sur une ou plusieurs activités. Certains bénévoles sont là depuis 16 ans, depuis la création de l'association. Nous avons un turnover important et très différent selon les profils. Certains ont beaucoup de temps à donner pendant un certain temps et peuvent devoir se désengager momentanément. Mais désengagement ne veut pas dire désintérêt. On a aussi des bénévoles qui partent et qui reviennent, c'est sympa. Pour d'autres, il ne faut pas se voiler la face, ce sera un désintérêt pour les missions et l'envie de voir autre chose, ce qui est très respectable.

- Pour les fidéliser, on a un programme de formation assez dense pour pouvoir les nourrir. Tout au long de l'année, on propose des web conférences, des réunions Zoom ou café pour échanger de façon informelle.

Les bénévoles peuvent aussi se regrouper en une petite équipe, par lycée partenaire, autour d'un "référént" plus expérimenté, en charge de l'animer. Ça permet des échanges, de la transmission d'expérience, et aussi de remonter des informations du terrain. Ce sont "les yeux" qui nourrissent la gouvernance. Les décisions opérationnelles peuvent ainsi impliquer des bénévoles.

On propose à tous de participer à des groupes de travail pour réfléchir sur nos pratiques, en permanence, pour améliorer la qualité des interventions.

Certains bénévoles s'engagent plus que d'autres, ce que nous respectons.

Par exemple, pour les "ateliers Repères", nous avons des bénévoles qui en animent 3 par an, c'est important pour nous et on les remercie. D'autres vont être mentor pour 10 jeunes, tout en animant des ateliers, et en aidant d'autres mentors. C'est remarquable et on les remercie aussi.

- L'horizontalité de l'organisation favorise la communication. Favorise t'elle aussi l'animation ?

Par exemple, pour C'Possible, une fois par an, nous avons un séminaire pour les bénévoles.

Ce sont les bénévoles eux-mêmes qui l'organisent. Les formations sont animées par les bénévoles.

Les bénévoles sont interrogés et associés aux bilans annuels d'évaluation des activités, au même titre que les lycées, les jeunes et les partenaires. A chaque fois, on essaie d'impliquer nos

bénévoles dans ces décisions qui sont stratégiques puisqu'elles vont nourrir le conseil

d'administration dans ses réflexions.

- Qu'en est-il des plus jeunes ? Il s'investissent moins parce qu'ils sont mal animés ? Guillaume Douet

° Oui, on peut faire le lien. Les jeunes s'engagent moins dans le politique et le syndical.

Ils vont toquer à la porte des associations et là, l'accueil est très varié. Quand on dit à un jeune (qui travaille) les réunions sont à 14h.. c'est un peu compliqué. Et ils entendent très souvent : "ça, on a déjà essayé, ça ne marche pas, on a toujours fait comme ça..". Et ça ne donne pas très envie !

Soit, ils créent leur propre association.

Soit, ils font du bénévolat "direct". Il y a de plus en plus de jeunes qui vont faire des choses super bien, comme des maraudes, mais en dehors des associations. Et parfois, en solitaire.

Parce que les associations font du recrutement par "clonage" au lieu d'accueillir cette diversité.

- Comment trouver l'équilibre entre le collectif et l'individuel ? C'est un jeu d'équilibriste !

Guillaume Douet / Anne Pétilot / Stéphanie Zaugg

° C'est de notre responsabilité d'une part, de présenter les contraintes de l'association, et d'autre part, d'écouter les contraintes des bénévoles, pour trouver les points de rencontre, prendre ce que chacun a envie d'apporter. Et aussi cibler les profils recherchés quand on fait des appels à bénévoles. Par ex ne proposer que des missions en soirée ou le week-end aux personnes qui travaillent.

° La mauvaise nouvelle du jour, avec cette diversification et le besoin de "sur-mesure", c'est qu'animer des bénévoles va prendre de plus en plus de temps, c'est sûr ! Si vous voulez avoir des bénévoles, il va falloir s'occuper d'eux...

Dans votre association, quelles sont les ressources ? Combien de personnes pour s'occuper des bénévoles ? C'est souvent un parent pauvre. C'est vrai que c'est un travail d'équilibriste, mais il va bien falloir que soit des salariés, soit des bénévoles en responsabilité, s'occupent réellement de l'animation des bénévoles.

- Et pour un événement majeur, pour un très grand nombre de bénévoles, comment clarifier les contributions de chacun ? Anne Pétilot

° Tout est bien organisé et cadré. Chaque bénévole reçoit son contrat de bénévolat, sa fiche de mission, et sait exactement ce qu'il a à faire. Sur place, des équipes les accueillent le jour J, leur rappellent ce qu'ils ont à faire, leur remettent le matériel. Tout ça tourne bien pour les 400 bénévoles de la course annuelle.

° Ce qui est plus compliqué ce sont les 150 à 200 autres événements que l'on doit gérer tout au long de l'année : 1 bénévole pour prendre la parole dans une école, 2 autres pour tenir un stand dans une ville pour une course etc... A chacun il faut faire un brief, remettre le matériel, donner les

supports par exemple pour un discours de remerciements. On s'est aperçu qu'il y avait un besoin d'aller plus loin, de professionnaliser ces actions. Un programme d'animation est en train d'être mis en œuvre. On va commencer par la trentaine de bénévoles qui doivent prendre la parole en public. J'organise un séminaire de lancement pour qu'ils se rencontrent. Ce sera en présence de notre présidente et de notre responsable scientifique, avec un point sur les avancées de la recherche. Il y aura des ateliers animés par un formateur, pour co-construire les messages-clés ensemble, et s'entraîner par des mises en situation.

- Comment les formations sont-elles perçues par les bénévoles ? Quels moyens et durée optimum ?
Guillaume Douet / Stéphanie Zaugg / Anne Pétilot

° Dans les études et enquêtes, on voit qu'il y a énormément de bénévoles qui souhaitent des formations. Plus particulièrement les jeunes et les nouveaux. Et ce sont souvent les décideurs qui freinent les bénévoles plus récents.

° Obligatoire, indispensable ? Chaque association doit le décider. Moi je suis bien content de savoir que le secouriste qui s'occupe de moi a reçu une formation obligatoire ! A l'association de se dire quelle formation est indispensable pour telle mission.

Pour une autre association, nous organisons les formations des mentors sur 4 jours obligatoires et ça marche super bien et ça crée du collectif.

° Chez C'Possible, les formations sont différentes pour chaque activité. Pour le Mentorat, il y a 4 formations obligatoires d'environ 6 heures étalées au maximum et disponibles en replay. Elles sont organisées au niveau national annuellement pour regrouper tous les bénévoles. Ils viennent plutôt de l'entreprise et il faut leur donner des outils, les aguerrir, au-delà de leurs expériences professionnelles déjà très riches. Ce sont plus des échanges d'expériences de rencontres avec les jeunes.. une formation théorique qui sera complétée par une formation terrain. Le côté obligatoire est rassurant pour tous nos partenaires et un gage de qualité. Même si c'est chronophage, on a une responsabilité vis à vis des lycées et des jeunes auxquels on s'adresse.

° En complément, tout au long de l'année, il est proposé des visio sur différentes thématiques, par exemple sur l'empathie, la laïcité ... On essaie de les intéresser aussi à voir ce qui se passe lors des ateliers thématiques animés pour des classes entières. Pour un mentor, aller assister à un atelier en spectateur, c'est très intéressant et enrichissant pour leurs propres futurs échanges avec les jeunes.

° En fin d'année, le séminaire organisé par les bénévoles pour les bénévoles, sous forme d'ateliers pour travailler sur comment faire évoluer certaines pratiques, sur l'empathie, sur les relations avec les lycées, sur comment impliquer davantage les jeunes ... Et on peut aussi faire intervenir des personnalités.

° Et beaucoup d'informations sont données via les réseaux sociaux, LinkedIn etc.

° Pour les formations à la prise de parole en public d'Imagine for Margo, il y a une attente et des retours très positifs. C'est important pour les bénévoles d'avoir les éléments de langage, de savoir s'exprimer. Cela leur permet d'être sereins dans leur mission. On ne va pas les mettre en difficulté, sinon ils ne reviendront pas. Leur donner les moyens c'est aussi leur donner du plaisir à ce qu'ils font.

- Comment donner envie aux bénévoles opérationnels d'aller vers le bénévolat de gouvernance dans l'association ? Stéphanie Zaugg / Guillaume Douet

° Leur donner plus de responsabilités, en fonction de ce qu'ils cherchent évidemment. Chez C'Possible, certains mentors très anciens nous disent qu'accompagner un ou deux jeunes chaque année, cela leur suffit. Il y en a d'autres qui veulent être impliqués dans les décisions. C'est mon parcours personnel d'ailleurs, d'abord l'animation d'ateliers Repères, puis j'ai glissé vers le Mentorat

qui est passionnant (Tous Mentors !) pour rejoindre le CA. C'est une façon de progresser et de grandir en même temps que son association.

° Il y a quelques années, nous avons monté une formation à la gouvernance à l'IEDH avec Passerelles et Compétences ****. On les anime 3 à 4 fois par an, pour des administrateurs et des bénévoles d'associations différentes, pour ne pas les parasiter par des problèmes internes. Cela permet, par échange d'expériences et apports théoriques, de monter en compétence et ça donne envie à de nouveaux administrateurs.

- Comment animer les bénévoles de façon générale, et en dehors de la grande course annuelle ?
Anne Pétilot

° Chez Imagine for Margo, il y a effectivement quelques temps forts et des missions ponctuelles le reste de l'année. Peu de bénévoles sont présents régulièrement.

Le sujet est bien de garder la flamme allumée tout au long de l'année. Et jusqu'à présent rien n'était prévu comme animation spécifique pour les bénévoles. Comme les donateurs et les collecteurs, ils bénéficient des newsletters et de toute la communication qui est assez dense. Les bénévoles particulièrement impliqués sont invités à des événements particuliers, colloques avec les chercheurs etc. Mais cela ne suffit pas.

° C'est pourquoi on démarre un programme d'animation : des ateliers, 2 à 3 webinaires par an sur l'actualité de l'asso et de la recherche, "le nerf de la guerre", mais aussi ce que l'on fait pour aider les familles touchées par la maladie, pour leur apporter un peu de bien-être. Une équipe Communication très investie poste le plus possible sur les réseaux sociaux, met en avant les bénévoles en action sur les événements avec des témoignages, des photos ... et fait vivre notre communauté. Tout ça pour donner un maximum d'informations aux bénévoles pour qu'ils se sentent impliqués et qu'ils suivent la vie de l'association. C'est notre enjeu et il y a beaucoup à faire.

- Faut-il favoriser l'attachement du bénévole à l'association ou son attachement au bénévolat ?
Guillaume Douet.

° Plus j'avance dans l'accompagnement des associations, dans la formation, plus je me rends compte que c'est important de **jouer collectif**. Quand on rencontre un bénévole, on se dit parfois qu'il serait mieux dans une autre structure. Pas parce qu'on n'en veut pas, mais parce que c'est propre à sa façon de faire, à son engagement, et que pour lui, ce serait mieux. On s'aperçoit que plus on joue collectif, plus tout le monde est gagnant. En jouant solo, parfois même au sein de la même association, ça revient à bloquer les passerelles. Alors que donner envie à quelqu'un de s'engager, l'orienter vers le bon lieu pour son épanouissement.. tout le monde y gagne à la fin. Cela peut même éviter de futurs conflits.

- Comment faut-il exprimer sa reconnaissance vers les bénévoles ?
Stéphanie Zaugg / Anne Pétilot / Guillaume Douet.

° Pour C'Possible on essaie de tout faire ! Le "badge", ce n'est pas un pin's que l'on porte, c'est de faire connaître et reconnaître par une attestation les compétences qui sont expérimentées au cours de la mission de mentor. Et cette attestation, on peut la partager sur les réseaux sociaux etc. Ça n'intéresse pas tout le monde. Pas les retraités, mais les salariés d'entreprises en mécénat seront intéressés à valoriser ces compétences.

Et bien sûr la communication dont on a déjà parlé pour les mettre en valeur autant qu'on peut.

° Pour Imagine for Margo, l'idée de donner une attestation à l'issue des ateliers est à retenir ! La communication est effectivement importante, comme l'invitation à des événements qui ne leur sont pas dédiés mais au cours desquels ils seront remerciés et valorisés.

° A l'IEDH, les attestations en fin de formation sont de plus en plus demandées.

Valorisation individuelle, et aussi valorisation collective pour mettre en avant l'importance du collectif. Par exemple, pour les médailles, jouer aussi collectif avec les médailles de la vie associative remises dans certaines villes et préfectures. Certains bénévoles ne sont pas intéressés. Leur faire prendre conscience que ce n'est pas seulement pour soi, mais que c'est important pour l'association qu'ils représentent, pour la faire connaître (aussi des décideurs pour les subventions !).

La valorisation ne sera pas la même selon les moteurs de chacun.

Un petit truc : c'est bientôt le 5 décembre, la journée mondiale du bénévolat. Ne pas oublier le petit mail avec "MERCI les bénévoles !"

- Que conseillez-vous pour associer les bénéficiaires ?

Stéphanie Zaugg / Guillaume Douet / Anne Pétillet

° Nous avons créé l'an dernier un groupe d'alumni anciens élèves qui ont été mentorés par nos bénévoles. Nous allons le faire vivre pour qu'ils soient, à terme, eux-mêmes ambassadeurs de C'Possible. Pour qu'ils viennent témoigner devant les classes de ce que le mentorat et les ateliers leur ont apporté.

Dans la communication, les bénéficiaires sont toujours mis en valeur, avec leurs témoignages dans la presse et les réseaux sociaux.

° C'est un enjeu majeur : invitation aux réunions, aux formations (en les adaptant) .. et ça permet de ne pas rester sur un modèle clivant avec, d'un côté les bénévoles "forts, intelligents" et de l'autre côté, les gens qui acceptent la charité ! Pour aller vers quelque chose qui soit réellement associatif.

° Nos bénéficiaires ce sont les familles. On commence à avoir des jeunes adultes, qui ont été malades il y a quelques années et qui reprennent le combat, qui s'investissent à nos côtés. C'est extrêmement valorisant. Quand nous faisons une présentation en binôme avec un jeune qui est passé par la maladie, l'impact est sans commune mesure.

Remerciements à nos intervenants, passionnés et passionnants, eux-mêmes impliqués,
bénévoles ou salariés !

Merci pour leurs éclairages, tous leurs témoignages.
Espérant qu'ils auront été riches d'idées pour chacun.

Et merci à notre animateur.

ANNEXES

* Études

- R&S Recherches et Solidarités :

<https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2024/05/Le-benevolat-associatif-en-2024.png>

<https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2024/05/Lassociation-vecue-par-les-benevoles-2024.png>

<https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2024/11/La-France-benevole-2024-27-mai.pdf>

- France Bénévolat :

<https://www.francebenevolat.org/documentation>

- La Fonda : Tendances futures (horizon 2050) <https://fonda.asso.fr/recherche>

- Un **bénévolat hyper-individualiste** et qui serait organisé par l'Etat, les services publics. Peut-être comme une ressource gratuite pour certains.
- À l'inverse, une dynamique **collaborative et collective** qui intéresse toutes les générations, avec des groupes cherchant à s'organiser en dehors du cadre associatif traditionnel, jugé dépassé et trop compliqué.

** Grands principes de l'engagement (acronyme PLUS)

1. **Plaisir** : L'engagement doit rester une activité agréable, permettant des moments conviviaux et plaisants.
2. **Lien social** : Le bénévolat combat l'isolement en créant des interactions sociales, essentielles dans une société où la solitude est croissante.
3. **Utilité** : Les bénévoles recherchent des missions concrètes et impactantes qui répondent à des besoins réels.
4. **Sens** : De nombreux bénévoles, particulièrement les jeunes, s'engagent pour donner un sens à leurs actions et contribuer à changer la société.

Compte d'engagement bénévole - citoyen CEC :

https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/le_compte_d_engagement_citoyen-2.pdf

<https://www.associations.gouv.fr/le-compte-benevole.html>

** *Questionnaire d'Imagine for Margo.

<https://drive.google.com/file/d/1GnraO7uwIBWTA3ojBxZi2DPKxWIZ0Vh8/view?usp=sharing>

**** Formations de l'IEDH. <https://iedh.fr/catalogue-de-formation/>

Dont celles sur la gouvernance :

<https://iedh.fr/catalogue-de-formation/formation/34/administrateur-dune-association-quel-est-mon-role/>

Voir aussi les formations du CAP (Carrefour des Associations Parisiennes) ouvertes et certaines à distance

<https://www.paris.fr/pages/formations-5379>

Vous pouvez aussi contacter Passerelles et Compétences :

<https://passerellesetcompetences.org/benevolat-de-gouvernance>

Ce qu'il faut retenir

1. **Accueil personnalisé "sur mesure"**
 - Écoute des attentes, disponibilités et contraintes des bénévoles avant de présenter les missions (principe d'**accueil** plutôt que de recrutement).
 - Utilisation de **questionnaires** pour mieux cibler les profils et organiser les missions en adéquation avec leurs intérêts.
2. **...et structuré**
 - Mettre en place un processus de sélection pour assurer la qualité des interventions, surtout lorsqu'elles impliquent des populations sensibles (jeunes en difficulté, etc.).
 - Formaliser via une **charte bénévole** et un entretien d'accueil.
3. **Gouvernance partagée**
 - Rejet progressif des systèmes pyramidaux au profit de modèles collectifs et collaboratifs, plus horizontaux.
 - Impliquer dans les décisions stratégiques et donner un rôle actif au-delà des simples tâches opérationnelles.
4. **Permettre un engagement à géométrie variable**
 - Certains bénévoles préfèrent participer ponctuellement (événements, projets etc.). D'autres s'engager sur des activités régulières, plus ou moins diversifiées. Tous avec des opportunités pour évoluer, pour prendre des responsabilités.
 - Équilibre délicat à maintenir entre l'engagement personnel et l'organisation collective.
5. **Formation et Accompagnement**
 - Un processus de formation et d'accompagnement tout au long de l'engagement du bénévole, pour éviter le découragement, garantir l'efficacité et le plaisir. Rassurer bénéficiaires et partenaires.
 - Certaines associations s'inscrivent dans des processus de labellisation pour renforcer leur crédibilité auprès des partenaires et bénévoles.
6. **Reconnaissance et animation des bénévoles :**
 - Éviter le clivage contre-productif entre bénévoles et salariés, alors que tous sont très engagés. Événements fédérateurs. Information partagée. Rôles clarifiés.
 - Prendre le temps d'un accueil individualisé. Pour que chacun trouve sa place. Sinon, risque de taux de départ élevé dès les premiers mois.
 - Gérer aussi le collectif au-delà de l'association.