



Le volontariat en Wallonie et à Bruxelles



Regards du monde associatif et
de la recherche académique



Informations, débats,
prises de position
au fil de l'Année européenne
du Volontariat

Une publication
du Service général
de la Jeunesse et de
l'Éducation permanente

Administration générale
de la Culture
Collection Culture
Éducation permanente
N° 21 -2014



Le contenu des articles
n'engage que leurs auteurs.

La reproduction des articles
est autorisée en indiquant les sources.

Le volontariat en Wallonie et à Bruxelles

Regards du monde associatif et
de la recherche académique

Informations, débats,
prises de position
au fil de l'Année européenne
du Volontariat



Sommaire

6 Introduction

FRANCE LEBON

9 I. Chiffres, profils et enjeux du volontariat en Belgique

- 10 • Les chiffres-clés du volontariat en Belgique
ARTICLE COLLECTIF, *Fondation Roi Baudouin*
- 16 • L'engagement citoyen des volontaires : une équation à plusieurs inconnues
ANNE-MARIE DIEU
- 30 • La gestion des ressources humaines bénévoles
ARTICLE COLLECTIF, *CESEP*
- 88 • Bénévolat, volontariat... une mise en débat !
CÉLINE ORBAN
- 97 • Recommandations pour la gouvernance des organisations à profit social
ARTICLE COLLECTIF, *Fondation Roi Baudouin*

P 29

Enviie
de m'engager !?

P 85

Paroles
de volontaires

99 II. Les seniors volontaires

- 100 • Participation sociale et volontariat chez les seniors : éléments de réflexion
MARIE-THÉRÈSE CASMAN
- 113 • Le volontariat chez les personnes âgées en Belgique
ARTICLE COLLECTIF, *Vrij Universiteit Brussel*
- 128 • Enquête auprès des étudiants des Universités Tous Ages en Wallonie et à Bruxelles
ARTICLE COLLECTIF, *AFUTAB*
- 131 • 2011, année du volontariat. Enjeux et revendications
PHILIPPE ANDRIANNE

P 112

Le vieillissement
actif : Témoignage
de Fabienne,
62 ans, bénévole.

- 137 • Bénévolat : pourquoi certains aînés volontaires mettent-ils fin à leur engagement ?
JEAN-BAPTISTE DAYEZ

141 III. La grande diversité du volontariat

- 142 • Le volontariat à l'école - Un investissement bénévole d'intérêt collectif
DOMINIQUE MORET

- 151 • Quel Volontariat au sein de l'économie sociale ?
FRÉDÉRIQUE KONSTANTATOS

- 162 • Le volontariat des femmes est-il spécifique ?
ARIANE CLOSE

175 IV. Le bilan des associations

- 176 • Bilan pour la plate-forme francophone du volontariat de l'Année européenne 2011
FRÉDÉRIC POSSEMIERS

187 V. Les Lois et recommandations aux niveaux belge et européen

- 188 • Loi relative aux droits des volontaires (3 juillet 2005)
- 196 • Conclusions du Conseil européen sur le rôle des activités de volontariat dans la politique sociale (3 octobre 2011)
- 201 • Résolution du Parlement européen pour reconnaître et valoriser les activités de volontariat transfrontalières dans l'UE (12 juin 2012)
- 211 • Résolution 1778 de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe pour promouvoir le volontariat et le bénévolat en Europe (12 novembre 2010)
- 212 • Recommandation R(85)9 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur le volontariat dans l'action sociale (21 juin 1985)

215 VI. Annexe

Volontaire,
un peu par hasard,
dans le développement
de la scolarité d'enfants
pauvres en Thaïlande



Le bénévolat et le volontariat sont basés sur les notions de liberté, de désintéressement, d'engagement, d'intérêt général, d'altruisme. Donner son temps ne signifie pas accepter d'en perdre.

BÉNÉDICTE HALBA,

Gestion du bénévolat et du volontariat



Introduction

*

France Lebon,

Directrice générale
adjointe du Service
général de la Jeunesse
et de l'Education
permanente

Monde associatif et volontariat sont profondément liés, mais ils ne doivent pas être confondus.

Le travail de recensement des articles et recherches sur le volontariat au cours de ces dernières années qu'a réalisé Pierre Wanlin montre bien les complémentarités et les distinctions à faire entre ces deux approches qui trouvent le plus souvent un atterrissage commun dans l'investissement citoyen et le renforcement des liens sociaux.

Les chiffres avancés par différentes études indiquent qu'au moins 10 à 14% de la population est impliquée dans des actions volontaires. C'est dire la place très particulière que le volontariat occupe dans l'espace citoyen. C'est dire aussi les multiples rôles du volontariat : social, culturel, éducatif, humanitaire, sportif,... et la diversité des profils des personnes qui s'investissent, dans des associations ou des institutions, pour des personnes, pour des causes ou pour des valeurs.

Il est à la fois nécessaire et précieux de dresser les profils des associations qui développent le volontariat, parmi lesquelles les secteurs culturels et de l'éducation permanente occupent une place importante. Les analyses de cette première partie se consacrent surtout aux profils de ces volontaires sur base d'enquêtes, d'études ou encore de la réflexion menées par les structures qui encadrent les volontaires ou par des volontaires eux-mêmes. Ainsi, ces articles développent sur le plan théorique et global l'approche personnalisée que la Plateforme francophone du volontariat a réalisée avec son exposition «Toi + Moi + Nous...52 portraits de volontaires en mouvement» qui a fait le tour de la Wallonie et de Bruxelles en 2011.

Un focus particulier sur le volontariat des seniors s'est imposé. D'une part, le fil rouge des thèmes des années européennes 2011 et 2012 qui nous mène du volontariat au vieillissement actif est manifeste ; d'autre part, des articles significatifs ont en effet été consacrés à l'analyse spécifique des volontaires âgés : la fin des activités professionnelles ne doit pas signifier la fin de la vie sociale, le repli sur soi, l'inactivité permanente... C'est loin d'être le cas. Néanmoins, un important travail de sensibilisation est à effectuer auprès des générations de plus de 55 ans, non seulement pour activer le volontariat et répondre aux nombreux besoins de structures et de projets, mais aussi pour activer la participation citoyenne de tous, qui est le meilleur gage du développement de la démocratie participative.

C'est un enjeu affirmé par plusieurs associations d'éducation permanente qui orientent leur action vers les publics plus âgés, dans le but à la fois de valoriser leur engagement important et de sensibiliser encore plus de personnes à la participation citoyenne et culturelle.

Cela étant, la diversité du volontariat reste une de ses caractéristiques principales ; tant en ce qui concerne les profils de volontaires que ceux des structures d'encadrement. Les femmes ont-elles une approche particulière du volontariat ? Comment l'école ou l'économie sociale ouvrent-elles leur terrain au volontariat ? Bien d'autres questions sur le sens et sur les enjeux du volontariat sont abordées par le biais de ces dimensions traitées par plusieurs associations.

La plateforme francophone pour le volontariat joue un rôle fédérateur et représentatif déterminant dans le paysage du volontariat et du monde associatif. L'année européenne 2011 lui a offert une opportunité de visibilité qu'elle a saisie pour développer plusieurs projets dont le bilan est proposé dans cette publication.

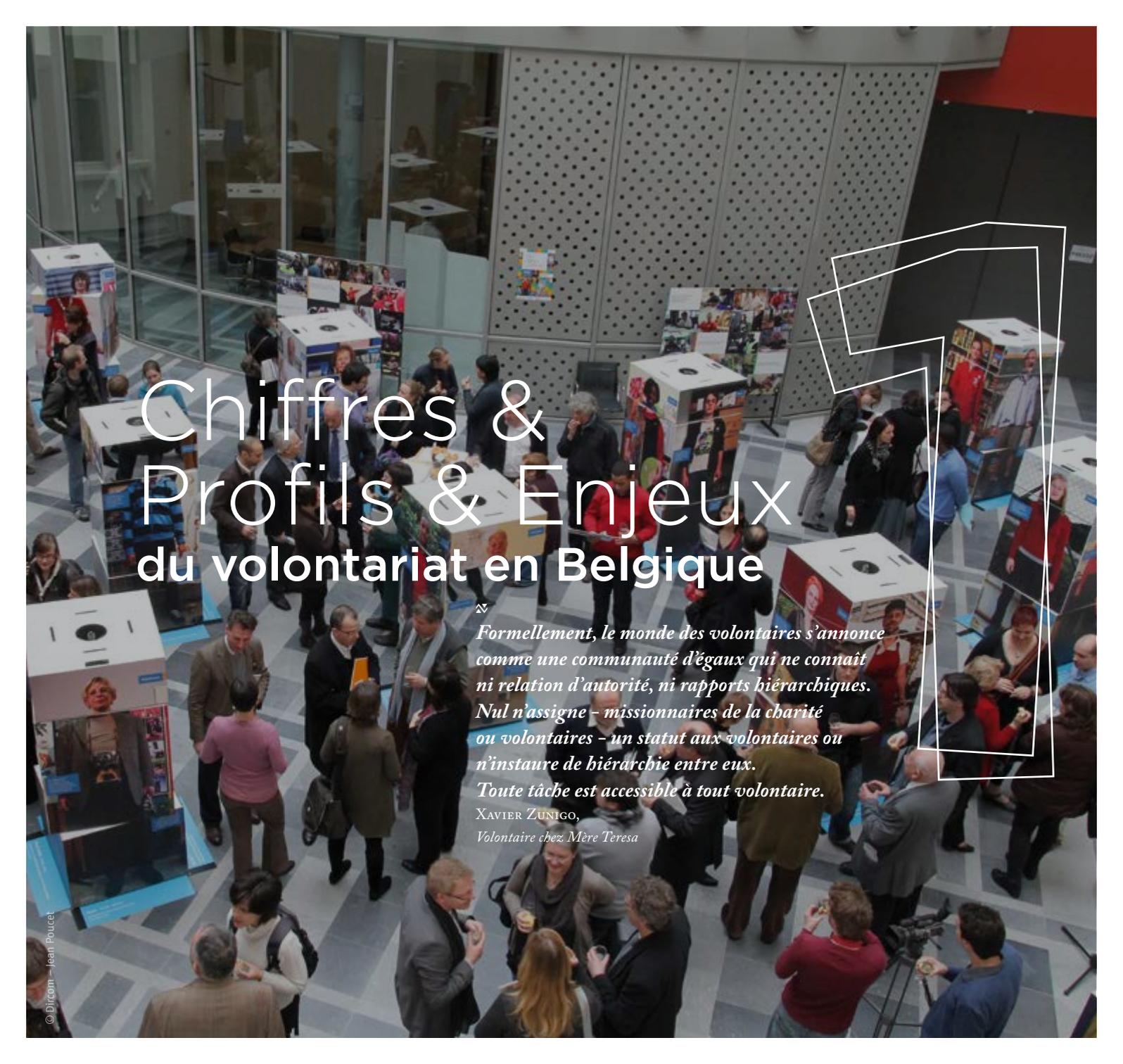
Mieux connaître le volontariat, c'est aussi mieux connaître le monde associatif : ses enjeux, ses modes d'organisation et d'action, et aussi ses productions. De nombreux outils de sensibilisation montrant la diversité des angles d'approche pédagogiques que suscite le volontariat sont recensés et présentés succinctement. La plupart peuvent être découverts via les sites internet des associations qui les ont produits. Plusieurs de ces réalisations ont été soutenues dans le cadre d'un appel à projets dont les priorités étaient notamment de mieux faire connaître le volontariat et de mettre en évidence son rôle important pour la cohésion sociale.

Enfin, comme tout secteur de la vie sociale organisée, le volontariat fait l'objet de réglementations, de résolutions, de recommandations et de revendications. Tous ces textes sont rassemblés pour nourrir à la fois la connaissance du contexte dans lequel le volontariat se déploie mais aussi pour permettre une vision prospective et dynamique du volontariat ainsi qu'une appréhension des défis et difficultés auxquels les structures et les bénévoles sont confrontés.

Cette publication est en quelque sorte aussi un aboutissement et une mise en lumière du travail de réflexion, de recherche et d'action sur le terrain qui a été accompli particulièrement durant l'année 2011 et qui s'est poursuivi durablement dans les secteurs de la culture et de l'éducation permanente. C'est au Service général de la Jeunesse et de l'Éducation permanente qu'a été confiée la mission de coordination de l'Année européenne du Volontariat en 2011. Ce fut l'opportunité de réunir, dans le cadre d'un comité d'orientation, les compétences administratives et associatives des principaux secteurs concernés par le volontariat de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Région wallonne et de la Cocof à Bruxelles.

Je tiens à remercier ici les membres de ce comité, qui ont accompagné la mise en œuvre du programme d'activités et largement contribué à la réflexion sur la reformulation de messages actualisant et renouvelant l'image du volontariat. Ces dernières années, à juste titre, les politiques culturelles, mais aussi les politiques sociales, ont mis l'accent sur la professionnalisation des associations et sur le soutien à l'emploi. A certains moments, des tensions ont pu apparaître entre professionnalisation et volontariat ; comme si une dimension était destinée à supplanter l'autre. En fait, il n'en est vraiment rien, au contraire, ces deux dimensions de l'action sont non seulement destinées à cohabiter, mais surtout elles se fortifient mutuellement. Pas de structures associatives sans volontaires engagés pour les créer, les encadrer, leur donner souffle et perspectives ; difficile de mener des projets à long terme, de solidifier des perspectives, d'assurer les contraintes de gestion de plus en plus complexes, sans des professionnels compétents et rigoureux.

Cette complémentarité est non seulement nécessaire, elle est aussi salutaire et fait toute l'originalité et l'intérêt du monde associatif. En ce sens, focaliser un temps sur le volontariat a permis de développer la conscience des enjeux liés à l'engagement citoyen du volontariat. Une autre question, encore à explorer davantage, émerge de la réflexion et de l'analyse de l'apport sociétal du volontariat et du rôle culturel et citoyen qu'il permet de remplir : c'est celle de la reconnaissance et de la valorisation des compétences des volontaires. Les compétences et les capacités que les volontaires acquièrent contribuent au développement global des capacités citoyennes et démocratiques de la société dans son ensemble. Mieux cerner et mettre en valeur ces compétences est un défi d'éducation permanente à relever.



Chiffres & Profils & Enjeux du volontariat en Belgique

≈

*Formellement, le monde des volontaires s'annonce
comme une communauté d'égaux qui ne connaît
ni relation d'autorité, ni rapports hiérarchiques.*

*Nul n'assigne - missionnaires de la charité
ou volontaires - un statut aux volontaires ou
n'instaure de hiérarchie entre eux.*

Toute tâche est accessible à tout volontaire.

XAVIER ZUNIGO,

Volontaire chez Mère Teresa

Les chiffres-clés du volontariat en Belgique

SOURCE

* Recherche réalisée à la demande de la Fondation Roi Baudouin dans le cadre de son programme consacré à la société civile, par le Centre d'Économie Sociale de l'Université de Liège et par *Hoger Instituut voor de Arbeid* de la Katholieke Universiteit Leuven.

La présente note de synthèse constitue un résumé du chapitre 3 de l'étude suivante :
Dujardin, A., Loos, M., Gijssels, C. et Marée, M. (2007), La mesure du volontariat en Belgique. Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

Cette étude offre la première synthèse des tentatives de mesure du volontariat en Belgique.

Elle est disponible sur le site de la Fondation Roi Baudouin :

http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/05%29_Pictures,_documents_and_external_sites/09%29_Publications/PUB2007_1739_LaMesureDuVolontariatEnBelgique.pdf

Cette note de synthèse vise à donner un aperçu rapide et structuré des chiffres-clés actuellement disponibles sur le volontariat en Belgique. Ces chiffres présentent parfois l'une ou l'autre divergence et, dans certains cas, peuvent même se contredire. Nombre de résultats sont en effet étroitement liés à la définition retenue du volontariat (qui peut varier d'une étude à l'autre), à la méthodologie mise en œuvre dans la cadre des enquêtes, au type d'enquête réalisée (auprès des volontaires ou auprès des associations), à la population visée par l'enquête (par exemple, certaines études ne portent que sur un type d'association), à la représentativité de l'échantillon... S'ajoute à cela le fait que les chiffres peuvent porter sur des années différentes.

Parmi les principaux résultats chiffrés existants sur le volontariat en Belgique, on peut distinguer d'une part les données quantitatives à proprement parler, telles que le nombre de volontaires, le temps consacré au travail volontaire, les secteurs d'activités concernés ou encore la valorisation monétaire du bénévolat et d'autre part, les résultats relatifs au profil des volontaires (sexe, âge, niveau de formation,...).

Le nombre de volontaires

Le nombre d'individus impliqués dans des activités volontaires en Belgique oscillerait, selon les quelques études fournissant des informations à ce sujet, entre 1 million et 1,4 million, ce qui représente entre 10% et 14% de la population belge.

Certaines études donnent le pourcentage des personnes interrogées déclarant s'engager dans des activités volontaires, que ce soit de manière ponctuelle ou régulière. Ce pourcentage oscille, selon les études, entre 12% et 20% en moyenne. A nouveau, ces variations sont fonction des angles d'approche adoptés par les auteurs concernant la fréquence du volontariat, le type de volontariat considéré (limité au cadre associatif ou incluant le travail volontaire «informel», notamment), la population étudiée, ...

Globalement, une série d'études observent une certaine tendance à la hausse du nombre de volontaires au cours de la dernière décennie. Cependant, les résultats divergent quant au fait de savoir s'il y a plutôt augmentation ou diminution, au cours du temps, de la durée moyenne des prestations hebdomadaires d'un bénévole.

A combien de volontaires les associations recourent-elles en moyenne ?

Selon les résultats d'une enquête effectuée auprès d'associations employant du personnel rémunéré, celles-ci ont recours en moyenne au travail volontaire de 72 personnes. Ce chiffre peut cependant cacher une très grande disparité dans les pratiques des associations. Ainsi, une grande partie des associations en Belgique - il s'agit de petites et moyennes organisations - ne compte pas plus de dix volontaires.

Le nombre de bénévoles actifs dans une association donnée dépend en fait de la période de temps considérée. La comparaison du nombre de volontaires impliqués en moyenne sur une semaine avec celui des volontaires impliqués sur un an dans les associations révèle que celles-ci compteraient pour la plupart sur un noyau de bénévoles réguliers, impliqués dans l'organisation quotidienne, plutôt que sur un grand nombre de bénévoles occasionnels.

Le temps consacré au travail volontaire

Les données relatives au temps consacré au travail volontaire renvoient, d'une part, au volume horaire presté par chaque bénévole par semaine ou par mois et, d'autre part, à une estimation du montant d'heures prestées par l'ensemble des personnes volontaires en termes d'équivalents temps plein (ETP).

Selon les enquêtes menées auprès des individus, il semble que le volume moyen des prestations soit de 4 à 5 heures par semaine, avec cependant une assez grande variabilité puisque certains volontaires peuvent prestre plus de 10 heures hebdomadaires, tandis que d'autres se limitent à moins d'une heure par semaine.

∞
*Jamais l'homme n'a rien fait
qui ait été fait uniquement
pour d'autres et sans aucun
mobile personnel ; comment
pourrait-il même faire
quelque chose qui n'eût
aucun rapport avec lui,
c'est-à-dire sans nécessité
intérieure.*

FRIEDRICH NIETZSCHE,
Humain, trop humain

Au total, le travail bénévole en Belgique estimé en ETP se situe, selon les études disponibles, dans une fourchette allant d'un peu plus de 76 000 emplois à près de 249 000 emplois. L'étendue de cette fourchette s'explique par les méthodes d'investigation utilisées dans les différentes enquêtes. Ainsi, le premier chiffre – 76 000 ETP – résulte d'une étude effectuée auprès d'un échantillon constitué d'un type particulier d'associations, à savoir, pour l'essentiel, des ASBL avec emplois rémunérés; de plus, les établissements d'enseignement ont été exclus. Le second chiffre – 249 000 ETP – provient quant à lui d'une enquête effectuée directement auprès de la population belge.

En fait, au vu des études disponibles, on s'accorde à considérer que le volume des prestations bénévoles en Belgique s'élève vraisemblablement à 150 000 ETP, ce qui, à titre indicatif, correspond à environ 5% du volume de l'emploi salarié du pays.

La relation entre volontariat et emploi rémunéré

Compte tenu de l'importance des prestations bénévoles dans les associations, il est utile de s'interroger sur les liens entre ces prestations et l'emploi rémunéré. Defourmy et Dubois (1996)¹ ont ainsi tenté d'établir des corrélations entre les trois thématiques principales de leur analyse des ASBL employeurs, à savoir l'emploi rémunéré, le financement et le travail bénévole. Ils constatent ainsi une tendance de ces ASBL à engager de préférence des travailleurs rémunérés plutôt que de recourir à des bénévoles en cas de développement de leurs activités. Par ailleurs, il semble exister une relation inverse entre le travail bénévole (mesuré en termes de nombre de personnes ou de nombres d'heures prestées) et le nombre d'emplois rémunérés. Enfin, les auteurs relèvent que dans certaines associations, les bénévoles finissent par occuper un poste rémunéré au sein de l'organisation. Il apparaît en effet que si on laisse de côté les associations ne comptant que des administrateurs comme bénévoles, près du tiers des ASBL emploient des salariés qui étaient au départ bénévoles dans l'association.

Enfin, ces mêmes auteurs constatent qu'en cas de transformation de l'occupation bénévole en emploi salarié parmi les ASBL interrogées, c'est le bénévole lui-même qui, dans 75% des cas, est à l'origine de la création de son emploi (dans les autres situations, le bénévole remplace un travailleur rémunéré).

La répartition du travail volontaire sur base des secteurs ou branches d'activités des associations

D'après plusieurs auteurs, l'engagement volontaire (au travers notamment des volontaires impliqués au niveau du conseil d'administration) concerne globalement l'ensemble des associations, quelle que soit la branche d'activités considérée. Toutefois, il existe de grandes disparités dans la répartition du volontariat entre les différentes branches d'activités. Ainsi, le travail volontaire se retrouve principalement dans le secteur *culturel* ainsi

¹ J. Defourmy et P. Dubois, *L'emploi, le financement et le bénévolat des ASBL employeurs en Wallonie*, Rapport de recherche pour la Région Wallonne, Université de Liège, 1996

qu'au sein des associations sportives et de loisirs, que ce soit en termes de nombre de bénévoles ou en termes d'heures prestées.

Il faut noter que les volontaires paraissent s'impliquer davantage dans des associations au service de leurs membres, ainsi que dans des branches d'activités proches de la sphère locale, au travers notamment de services d'aide sociale, de comités de quartier, d'associations paroissiales ou encore de groupes d'action. A l'inverse, d'autres recherches soulignent une moindre présence des associations fonctionnant uniquement sur base du travail volontaire au sein des branches d'activités nécessitant un plus grand degré de professionnalisme. C'est principalement le cas des secteurs de la santé, de l'éducation et de la recherche.

D'autre part, les études analysées indiquent qu'au sein des associations, les volontaires s'impliquent principalement dans des tâches telles que la participation au conseil d'administration, l'animation et l'organisation d'activités, la gestion, le secrétariat, la récolte de fonds... On note un plus faible engagement dans des activités nécessitant un personnel spécialisé (conseil psychologique, soins aux personnes, activités thérapeutiques, ...). En outre, les volontaires exercent en général plusieurs activités différentes au sein des organisations qui les occupent.

La valorisation monétaire du travail volontaire dans les associations

En se plaçant sur un plan strictement économique, certains auteurs ont tenté de mesurer en termes monétaires l'importance du travail bénévole en Belgique. Nous nous référons essentiellement ici aux chiffres présentés par Mertens et Lefèbvre (2004)². Ces derniers ont eu recours à des données extraites d'un échantillon relativement important d'associations employant du personnel rémunéré – échantillon qui avait été constitué dans le cadre du compte satellite des institutions sans but lucratif (ISBL) pour l'année 2001 (Institut des Comptes Nationaux, 2004).

Dans leur étude, ces auteurs ont tenté d'intégrer dans le compte satellite l'impact d'une valorisation monétaire du travail bénévole, en particulier sur la structure des coûts, sur la structure des ressources ainsi que sur la valeur de la production et la valeur ajoutée des ISBL. Cette valorisation monétaire est basée sur la méthode dite du «coût de remplacement». Elle permet, d'une part, de considérer le travail bénévole aussi bien en tant que facteur de production qu'en tant que ressource mise gratuitement à disposition des ISBL par les ménages. Elle permet également, d'autre part, de comparer le bénévolat aux autres flux monétaires répertoriés au sein du compte satellite.

Si on envisage le travail bénévole comme un facteur de production, sa valorisation monétaire entraîne naturellement une augmentation des coûts des ISBL via l'accroissement du

² S. Mertens et M. Levèbvre, «La difficile mesure du travail bénévole dans les institutions sans but lucratif», in Institut des Comptes Nationaux, *Le compte satellite des institutions sans but lucratif 2000 et 2001*, Banque nationale de Belgique et Centre d'Economie Sociale de l'ULg, Bruxelles, p.1-9.

poste «rémunérations des salariés», et renforce bien entendu l'importance du facteur travail, dont le poids, selon les deux auteurs, passe de 55 à 60,6% dans le total des coûts. Parallèlement, étant donné les conventions en vigueur dans la comptabilité nationale, l'accroissement des coûts des ISBL se traduit également par une augmentation de la valeur de la production et de la valeur ajoutée, cette dernière enregistrant alors une augmentation de 2.257 millions d'euros, soit un accroissement de 18,6%.

Considérons à l'inverse le bénévolat comme une ressource. En contrepartie de cet accroissement des coûts de production, la valorisation du bénévolat se traduit pour les ISBL par un montant équivalent en ressources supplémentaires, sous la forme d'un transfert monétaire en provenance des ménages. Cette opération conduit en fait à multiplier par 2,5 la contribution des ménages (par rapport à une estimation ne prenant en compte que les dons et cotisations) au secteur associatif.

Le profil type des volontaires

En ce qui concerne le profil des volontaires, l'analyse révèle de nombreuses divergences et contradictions entre les résultats des différentes études prises en compte; les différences ou similitudes observées sont étroitement liées à la manière dont le travail volontaire a été défini.

Le sexe

Si on envisage le travail volontaire en fonction du sexe de la personne, pratiquement toutes les études établissent que les hommes semblent s'impliquer davantage dans des activités volontaires que les femmes. Concernant le contenu des prestations, les femmes consacraient davantage leur temps à des activités de proximité à destination des proches, à savoir famille, amis ou voisinage (ce qui s'apparente à du «travail volontaire informel») ou s'engageraient plutôt au sein du secteur associatif dans des domaines d'activités tels que l'action sociale ou les soins aux personnes, alors que les hommes s'impliquent davantage, de manière générale, dans des fonctions de gestion et sont plus nombreux que les femmes dans les associations sportives. Ces résultats suggèrent que les hommes et les femmes suivent chacun leur propre modèle de participation aux activités volontaires. La manière dont le volontariat est défini dans les enquêtes (en prenant ou non en compte les activités informelles, les activités de loisirs,...) peut dès lors avoir un impact sur les résultats obtenus.

L'âge

L'analyse du travail volontaire en fonction de l'âge débouche, selon les études examinées, sur des résultats moins tranchés. A titre d'exemple, certains auteurs soulignent un plus grand engagement bénévole de la part des personnes âgées de 40 à 70 ans, alors

que d'autres font état par ailleurs de l'implication notoire des jeunes âgés de 15 à 24 ans, notamment dans des mouvements de jeunesse. Il est peu contestable, cependant, qu'en raison notamment de l'évolution démographique, la part des jeunes dans le bénévolat se réduit, tandis que celle des personnes plus âgées connaît une nette évolution à la hausse. On notera encore que le fait, pour un individu, d'avoir été membre d'une association au cours de sa jeunesse accroît ses chances de participer ultérieurement à la vie associative.

Le statut par rapport au marché du travail

Le statut, par rapport au marché du travail, des personnes s'engageant dans une activité volontaire (étudiants, travailleurs à temps plein ou à temps partiel, sans-emploi, chômeurs, préretraités, retraités,...) est bien entendu en grande partie lié à l'âge, mais les études qui s'y rapportent peuvent néanmoins fournir des précisions complémentaires. Malheureusement, celles-ci sont parfois fort divergentes. Ainsi, tandis que certains auteurs constatent que, parmi les volontaires, les deux groupes les mieux représentés seraient les actifs (à temps plein ou à temps partiel) et dans une moindre mesure, les pensionnés, d'autres auteurs, par contre, relèvent que les actifs, et particulièrement ceux qui sont à temps partiel, consacrent généralement moins de temps à l'engagement social que les non-actifs, en ce compris les personnes sans emploi.

Le niveau de formation et l'influence du milieu familial

Terminons par deux constats. Tout d'abord, la plupart des études définissent le «bénévole-type» comme ayant un niveau de formation relativement élevé (enseignement supérieur ou universitaire) et bénéficiant de revenus légèrement supérieurs à la moyenne. En second lieu, si on prend en compte le milieu familial des volontaires, une corrélation positive se dégage clairement, dans certaines enquêtes, entre le fait de donner de son temps et celui d'avoir vécu dans un univers familial déjà impliqué dans des activités bénévoles. Ce constat traduit l'importance des facteurs familiaux et culturels quant à la disposition à donner de son temps et à s'engager comme volontaire pour une association.

Fondation Roi Baudouin

Rue Bréderode, 21

1000 Bruxelles

Tél. 02 511 18 40

info@kbs-frb.be

www.kbs-frb.be

L'engagement citoyen des volontaires : une équation à plusieurs inconnues

Introduction : La notion d'engagement citoyen

*
Anne-Marie Dieu
Directrice de recherches

On peut définir l'engagement citoyen comme un engagement envers une cause ou envers autrui en dehors de son cercle de familiers et de proches. Pour certains l'engagement citoyen ne peut être qu'un engagement de contestation, de remise en question de l'ordre établi, de revendication. De ce point de vue engagement citoyen et militantisme vont de pair. Pour d'autres l'engagement citoyen signifie un engagement vis-à-vis d'autrui et de la collectivité, engagement créateur d'un espace public et de lien social. L'engagement citoyen englobe alors le militantisme mais est conçu d'une manière plus large.

Certains postulent que l'engagement citoyen ne peut être que bénévole. Pour d'autres, l'engagement citoyen n'est pas en soi synonyme de volontariat parce que le fait d'être rémunéré pour une fonction ne supprime pas de facto la possibilité d'être engagé philosophiquement, socialement, politiquement dans son travail et même de revendiquer des changements sociaux. De nombreux délégués syndicaux, salariés dans les domaines de l'Education permanente, l'enseignement, la formation, les métiers du soin et de l'aide aux personnes, les permanents associatifs et politiques etc. ont choisi leur travail pour la dimension sociale et citoyenne qu'il comportait et y apportent outre leurs compétences, leurs convictions, leur motivation et leurs valeurs. L'existence d'un contrat de travail et d'un échange marchand cadre cependant les règles du jeu entre l'organisation en tant qu'employeur et le travailleur engagé. Même si le contrat de travail est supposé conclu de manière libre entre les parties, il ne faut pas nier la dimension contraignante qu'il contient. Par ailleurs, la rémunération est un facteur de rétention qui peut supplanter l'engagement citoyen. Mais, à l'inverse, on peut être un volontaire dans une association pour des raisons très éloignées de l'engagement citoyen si les motivations à être volontaire ressortent de motivations instrumentales ou affectives (telles qu'améliorer son CV, ne pas rester seul, s'occuper...). Ce qui n'empêche pas d'apporter sa contribution à une action collective à dimension citoyenne.

Notons, nous allons y revenir, que tous les secteurs cités dans cette introduction ont au départ fonctionné sur des bases bénévoles. En ce sens on peut concevoir que le bénévolat précède et crée l'emploi dans de nombreux domaines.

Nous envisageons dans les pages qui suivent l'engagement citoyen dans sa définition large (au-delà du militantisme) et dans sa version volontaire, ce qui suppose non seulement qu'il se déroule en dehors d'un contrat de travail mais également de toute obligation légale (liée par exemple à une «activation» quelconque ou à un travail d'intérêt public dans le cadre d'une peine de substitution).

1 Projet sociétal et projet organisationnel : les raisons de la présence des volontaires dans une association

1.1. Catégories d'associations volontaires

Il est important pour un secteur, une organisation de clarifier les raisons pour lesquelles l'appel à des volontaires a été décidé. Ces raisons peuvent en effet être de divers ordres. Nous avons distingué sept types d'organisations faisant appel à des volontaires. Notons qu'une même organisation peut être à la croisée de plusieurs de ces catégories qui ne sont pas mutuellement exclusives.

1. Les associations militantes

Elles ont pour but de rassembler le plus de monde possible au bénéfice d'une cause ou d'un projet sociétal (certaines peuvent viser à enrôler au maximum la société tout entière!). Elles ont besoin de volontaires qui s'engagent à défendre leurs idées, voire à vivre selon les valeurs et normes de l'organisation. Il peut s'agir d'associations de défense des droits humains, de défenses des droits de l'enfant, écologiques, politiques, religieuses, philosophiques, etc. Elles peuvent aussi se créer pour des combats particuliers avec l'espoir de résultats sur un plus court terme (défense des sans papiers, défenses des sans abris, collectif pour les droits des locataires, etc).

2. Les organisations de jeunesse et les mouvements d'éducation permanente

Elles ont pour objectif la formation informelle et le développement de la citoyenneté par les pairs.

Les organisations de jeunesse ont pour but explicite le développement de la citoyenneté chez les jeunes. Elles mettent en œuvre cet objectif prioritairement à travers l'organisation de la vie en groupe. Les jeunes qui s'engagent dans ces organisations sont invités à être acteurs autant que bénéficiaires des activités réalisées et une partie d'entre eux deviennent des volontaires «à part entière» en encadrant les plus jeunes dans un deuxième temps. Les associations d'éducation permanente ont également pour objectif de maintenir et développer la conscience citoyenne et l'exercice critique de la raison chez

❖
*Tout engagement génère
des compromis,
et il est évidemment
beaucoup plus facile
de rester soi-même
en ne faisant rien.*

ETHAN HAWKE

des adultes qui sont à la fois producteurs et consommateurs de leurs activités. Cependant elles ont connu depuis les années 1980 une augmentation du phénomène de salarisation d'une partie de leurs cadres, ce qui aboutit dans une série de cas, à des rapports plus consommatoires de la part des membres.

Ces différentes catégories d'associations peuvent fonctionner avec du personnel salarié, notamment pour assurer la logistique et le soutien administratif, mais leur projet sociétal suppose l'engagement de volontaires pour les tâches de «terrain», celles qui sont liées à leur raison d'être.

3. Les associations dont l'objectif est de développer des relations entre personnes vivant des réalités de vie différentes, d'apporter une écoute, un soutien.

Ces associations visent à renforcer les logiques de réciprocité et à entretenir l'espace démocratique. Elles œuvrent à développer des interactions sociales entre des citoyens à côté des logiques marchandes ou professionnelles. Ce sont par exemple les lieux de rencontre parents-enfants organisés par des bénévoles, les services de télé-accueil, les visiteurs de prison, les visiteurs de malades, etc. Ces associations s'appuient sur le volontariat parce que «(...) ce que crée le geste du volontaire, c'est un lien, entre lui et la personne auprès de laquelle il intervient. Or, ce lien contribue à répondre à une des questions importantes pour la constitution d'un espace démocratique à savoir : comment vivre une communauté de destin avec des inconnus, c'est-à-dire, être touché par ce qui leur arrive, vouloir vivre dans un monde commun. Le lien entretenu par l'engagement volontaire, s'il se situe effectivement comme un échange, renforce l'adhésion à un monde commun et revivifie l'espace public : l'étranger est devenu familier, l'inconnu intéressant pour ma vie personnelle. Cette forme de citoyenneté modeste, ordinaire fait partie de ce que d'aucuns ont appelé : le fondement moral de la démocratie. (Natalie Rigaux, 2004).

4. Les associations créées sur base d'un lien particulier qui unit les personnes entre elles.

Il s'agit d'associations qui se constituent pour que des personnes qui partagent une même réalité de vie puissent se soutenir, échanger entre elles, agir et éventuellement revendiquer ensemble (associations de patients ou de proches de personnes handicapées ou malades, associations de personnes ayant un passé commun (comme les associations d'anciens résistants, AAA, associations des personnes ayant vécu un événement traumatique...), association de personnes partageant une expérience de vie commune (associations des personnes homosexuelles). Si l'engagement dans ces associations se fait souvent initialement sur base d'un besoin de recevoir une aide, l'entre-aide est le fondement de l'association et aboutit souvent à des formes d'engagement citoyen : l'aide reçue est rendue aux autres membres du groupe et du lien social se crée d'une part, des actions militantes sont entreprises d'autre part.

5. Les associations d'aide, de soins et de prise en charge

Certaines des associations recrutent des volontaires pour apporter une aide concrète aux personnes en difficulté : personnes vivant dans la précarité, sans papiers, migrants, personnes âgées isolées, personnes malades, personnes porteuses d'un handicap, patients en fin de vie, etc.

Il s'agit alors souvent d'interventions qui sont liées à une carence dans la prestation des services publics et qui sont menées de manière parallèle à l'intervention d'une série de services et d'institutions où travaillent des professionnels rémunérés (CPAS, personnel médical, personnel d'aide et de soin à domicile, intervenants sociaux, etc.). La place et le rôle des uns et des autres sur le terrain est parfois difficile à cerner et des problèmes de territoires au niveau des interventions ainsi que des conflits idéologiques sur la manière d'apporter l'aide peuvent survenir. Dans une série de cas, ces associations peuvent être à l'origine de la création d'un secteur professionnel, dans d'autres prendre le relais d'institutions publiques qui ne peuvent pas/plus remplir leurs missions.

6. Des associations se créent également pour *répondre aux besoins occupationnels* d'une partie de la population : elles peuvent ainsi se donner comme objectif de sortir des personnes de l'isolement, de redonner sens à leur vie par le biais d'une activité comme volontaire. Dans ce cas, il peut y avoir des tensions entre ce but dirigé vers les volontaires, considérés comme des bénéficiaires, et les autres projets de l'association, réalisés par les volontaires au bénéfice de bénéficiaires externes.

7. Enfin, des associations recourent à des *volontaires par défaut*. Soit que certaines tâches à effectuer sont trop ponctuelles pour permettre l'engagement d'un personnel rémunéré dans les liens d'un contrat de travail : collecte de fonds une ou deux fois par an, travaux administratifs très sporadiques, etc. Soit parce qu'elles manquent de moyens financiers et ne peuvent se permettre l'engagement de personnel rémunéré ; dans ces cas, les volontaires sont suppléatifs.

1.2. Les rapports complexes entre projet citoyen, projet organisationnel et volontariat

Le domaine du «Care» (éducation et soins aux jeunes enfants et aux personnes dépendantes) est intéressant pour illustrer les questions qui peuvent se poser dans le recours aux volontaires. Il s'agit d'un domaine qui a évolué au fil du temps et la question du volontariat s'y pose de manière particulière. Ce secteur a d'abord été laissé entièrement aux mains des femmes et leur bénévolat fut d'abord informel, au sein des familles et de l'entourage proche. Des associations et des institutions se sont ensuite mises en place pour assurer ces fonctions en dehors de la cellule familiale et différents mouvements ont

convergé pour faire reconnaître l'importance de la prise en charge collective de ces tâches et la nécessité de reconnaître les compétences nécessaires pour les accomplir. La professionnalisation du secteur du «care» est récente et cela reste encore une histoire de femmes. La présence de volontaires dans ce secteur est donc en questionnement permanent : dans quels cas et pour quelles activités cette présence a-t-elle un sens intrinsèque et dans quels cas est-elle une substitution à une main d'œuvre salariée pour laquelle les moyens et la reconnaissance manquent ?

L'exemple des volontaires dans les écoles de devoir est à ce titre intéressant car ils remplissent à la fois un rôle de lien social, d'engagement citoyen au sein de la communauté, mais peuvent aussi être vus comme suppléant, pour une part, à une carence des pouvoirs publics en termes d'accueil extrascolaire et de scolarité. Les écoles des devoirs reçoivent de faibles subsides de fonctionnement et engagent des coordinateurs via des postes APE ou autres. La question ici est : dans quelle mesure les pouvoirs publics doivent-ils assurer la pérennité d'un secteur s'il est établi qu'il répond à des fonctions sociales. Et dans quelle mesure et dans quelles conditions l'engagement volontaire fait-il sens dans ces lieux et doit-il être préservé? Sachant que celui qui donne les subsides est aussi celui qui établit des normes et contrôle leur application. Ce qui peut être un gain en termes d'efficacité et d'efficience, mais aussi une perte en termes de développement des liens de solidarité citoyenne, de créativité et d'autonomie...

Dans les hôpitaux, les maisons de retraite, les homes, des volontaires côtoient des salarié(e)s. Les balises à poser afin que ces volontaires apportent un «supplément d'âme» sans déposséder le personnel est un réel enjeu. Dans certains cas limites en effet, les volontaires peuvent jouer un rôle négatif pour les conditions de travail ou le niveau de salaire des salariés. Il se peut aussi que des volontaires mal formés, ou trop investis de préoccupations personnelles entravent le travail des professionnels. C'est toute la question de la gestion des ressources humaines volontaires qui se trouve ici posée : quelles exigences pour quels volontaires, dans quel contexte et pour quel projet sociétal ?

2. L'évolution des profils de volontaires et de leurs attentes

2.1. Les motivations à s'engager

Différentes théories permettent de «classifier» les besoins humains (comme la théorie de Maslow ou celle de Herzberg). Malgré les nombreuses critiques auxquelles elles ont été soumises, ces théories restent encore la référence de nombreux auteurs et praticiens travaillant dans la gestion des ressources humaines. Pourtant, elles ne permettent pas de comprendre très concrètement, pourquoi des hommes et des femmes se consacrent à une cause alors que leurs besoins primaires ne sont pas forcément rencontrés, pourquoi des

enseignants, des travailleurs sociaux... continuent à exercer leur métier avec passion dans des conditions matérielles déplorable et sans reconnaissance sociale, pourquoi des jeunes privilégiés vont manifester pour des sans papiers, etc. Ces théories des besoins sont largement insatisfaisantes pour comprendre les ressorts de l'engagement citoyen. Différents auteurs ont étudié la manière dont les individus intégraient des manières de voir le monde, des valeurs, une éthique de l'engagement. Ainsi, Jean-Louis Genard (Genard, 1994) explique que selon le processus de responsabilisation morale dont nous avons été l'objet pendant notre enfance et notre adolescence, nous serons conduits à valoriser l'une ou l'autre cause ou l'une ou l'autre manière spécifique d'aider son prochain. Ces valorisations, souvent acquises dans notre jeunesse, ne sont pas totalement figées et peuvent se transformer lors de processus de socialisation secondaires (c'est-à-dire des processus de socialisation dans d'autres groupes et institutions que la famille ou l'école). Des rencontres, des mécanismes de socialisation, des événements de vie amènent donc certains d'entre nous à vouloir défendre une cause, ou plus souvent à se rendre utile socialement ou/et à contribuer à une action qui aide autrui.

Mais pourquoi, lorsqu'on a le désir de se rendre utile socialement, s'engage-t-on dans telle organisation plutôt qu'une autre ? Dans beaucoup de cas, le choix est le fruit du hasard et d'une rencontre mais il faut néanmoins que l'action de l'association «fasse sens» pour la personne qui la rejoint ou, en tout cas, qu'elle présente des caractéristiques attirantes pour la personne.

Selon S. Nircour (2005), «Les bénévoles et militants qui restent fidèles à une association, se sentent habités du désir d'être utile et le perçoivent comme allant de soi. Ils trouvent dans leur engagement un sens par rapport à leur histoire singulière, à leur trajectoire biographique. Ce sens est très largement construit par les collectifs d'engagement, - associations, syndicats, partis, collectifs moins institués -, qui fournissent à leurs membres les plus investis, de multiples ressources identitaires. Ils leur permettent de penser le rapport à leur propre histoire et à leur avenir, de conquérir estime de soi et reconnaissance. Ces ressources identitaires, gages du maintien des engagements et par là même de la pérennité des collectifs, sont largement construites par les associations».

Pour s'engager, particulièrement dans les associations militantes, il faut donc la rencontre entre des aspirations individuelles et un projet collectif qui y réponde.

On peut dégager quelques grandes catégories de motivations à l'engagement volontaire dans les associations :

LES MOTIVATIONS IDÉOLOGIQUES : volonté de défendre des valeurs, un projet de société...

LES MOTIVATIONS ALTRUISTES : envie d'aider d'autres personnes, d'être utile socialement...

Ce sont les motivations que nous avons évoquées ci-dessus. A côté d'elles, on répertorie également les MOTIVATIONS INSTRUMENTALES qui sont de deux ordres :

- *Affectives* : envie de se faire des amis, de sortir de sa solitude, de se voir reconnu, besoin d'améliorer son estime de soi, etc.
- *Utilitaristes* : entretenir ou acquérir des compétences et des connaissances, se faire des relations utiles socialement ou professionnellement, enrichir son CV, acquérir de la notoriété.

Différentes motivations peuvent être présentes chez une même personne et ces motivations peuvent évoluer au fil du temps.

Les aspirations individuelles doivent par ailleurs pouvoir entrer en correspondance avec le projet collectif. Ainsi la présence de motivations instrumentales chez les candidats volontaires n'est pas en soi problématique. Ces motivations peuvent même soutenir l'engagement militant et altruiste et être utiles pour l'association (par exemple des jeunes pensionnés désireux de découvrir de nouveaux horizons peuvent être ouverts à des formations et seront enclins à vouloir travailler de manière efficace pour réaliser les buts organisationnels). Par contre, les volontaires qui sont uniquement mus par des motivations instrumentales peuvent, s'ils sont majoritaires ou à des postes à responsabilité, dénaturer le projet collectif ou encore épuiser les énergies des équipes (c'est parfois le cas quand une équipe se trouve confrontée à des personnes en difficulté psychologique aigüe).

2.2. L'évolution des profils de volontaires

On constate que la proportion de seniors qui s'engagent est en augmentation par rapport aux jeunes mais ce phénomène est à mettre en lien direct avec le vieillissement de la population. Si on rapporte les chiffres aux différentes catégories d'âges, on ne constate pas de grosses différences entre le taux d'engagement des jeunes et des plus âgés.

Le «réservoir potentiel» de volontaires, hommes ou femmes, ayant entre 16 et 80 ans présente des caractéristiques différentes en termes de disponibilités, de représentations, de motivations à l'engagement.

Âges, générations, période

Il faut être prudent quand on parle «des jeunes» ou «des plus de 50 ans» ou encore «des personnes âgées» : de nombreuses études ont bien montré que de tout temps, tout groupe générationnel est différencié en fonction de son appartenance culturelle et sociale, de son sexe, de ses ressources économiques ... néanmoins les jeunes de 18 à 30 ans comme les personnes de plus de 65 ans, ont été socialisés dans une période historique déterminée, avec ses codes, ses événements historiques, sa technologie, ses réalités économiques et sociales. Raoul Girardet propose de parler d'un sentiment de contemporanéité entre les personnes qui ont été socialisées dans une même période historique. Pensons à ces groupes qui se constituent sur les réseaux sociaux sous le signe «tu sais que tu es né dans les années 1980 si ...». Les auteurs se divisent pour déterminer comment on établit ce qu'est une génération, ce que sont ses caractéristiques spécifiques, quelles en sont les limites. Nous n'entrerons pas dans ces considérations ici.

Précisons juste que les quelques tendances qui nous établissons ci-dessous pour qualifier les différentes générations de militants et de volontaires sont à prendre avec prudence, il s'agit d'une simple toile de fond qui ne rend pas justice à la diversité interne présente dans chaque catégorie d'âges. Il faut aussi se rendre compte que les «bornes» proposées pour chaque catégorie d'âge ont un caractère arbitraire.

Enfin, notons que l'ensemble des générations de volontaires nées après 1950 ont en commun d'allier individualisme, dans le sens de la recherche d'une réalisation de soi et d'un souci de soi, et altruisme dans leurs engagements associatifs.

Quelques tendances générationnelles

LES 18-30 ANS

Les jeunes adultes sont confrontés à une situation économique et écologique peu favorable et sollicités par une série de produits, services et «loisirs», qui n'existaient pas à la fin du XXe siècle (jeux vidéo, internet, GSM, ...). Ils doivent donc apprendre à arbitrer et gérer leur temps libre entre des sollicitations beaucoup plus nombreuses que les jeunes de la génération précédente.

L'engagement volontaire n'est pas chose aisée non plus pour eux face à une exigence de plus en plus importante en termes d'études, de réussite scolaire et professionnelle. Le volontariat peut alors prendre plus nettement que par le passé une texture «instrumentale» en ce qui les concerne : il s'agira pour eux de se forger une expérience valorisable ensuite sur le plan professionnel. Ceci n'est pas antinomique avec un réel engagement de qualité mais suppose de prendre en compte leur demande de «retour sur engagement», notamment en termes de contenu des tâches qui leur sont attribuées ou d'offre de formations.

Gérer de jeunes volontaires, qui sont encore en phase de construction identitaire et sont sollicités par de nombreuses propositions externes, suppose également d'être à l'écoute de leurs préoccupations, de leur laisser des espaces d'expression et de participation tout en étant clair sur ce qui est attendu d'eux, dans quels délais et pour quelle période de temps.

Les jeunes des années 2010 ne sont pas aussi désengagés que certains discours le laissent entendre. Les différents mouvements récents comme ceux des indignés l'ont d'ailleurs prouvé à suffisance. Les enquêtes montrent aussi qu'ils ont confiance dans les associations qu'ils perçoivent comme des acteurs concrets pouvant améliorer le quotidien mais aussi comme des acteurs de changement. Par contre, on constate qu'ils ne rejoignent pas les grandes associations traditionnelles et surtout que leur mode d'engagement diffère de ceux des générations antérieures. Les recours aux réseaux sociaux, les engagements ponctuels et créatifs, l'importance de la dimension festive caractérisent notamment leurs modes d'engagements.

Une étude datant de 2007 et axée sur l'engagement des 15-35 ans a pour titre «les individualistes solidaires», titre qui vise à traduire la méfiance des jeunes envers les systèmes et les institutions englobantes. Les trois valeurs mises en avant par les jeunes adultes dans cette enquête sont : l'égalité, le respect et la solidarité. Cette enquête montre aussi comment les jeunes adultes vivent sous la contrainte des études et du travail (qu'ils en aient ou qu'ils en cherchent).

Le travail par projet semble également mieux adapté à ces volontaires car il est limité dans le temps tout en permettant une implication et des responsabilités.

LES 30-50 ANS

Génération charnière, ils sont particulièrement occupés : 30 ans est l'âge moyen de l'installation en couple, de la naissance du premier enfant, de l'acquisition d'un logement ce qui suppose de nouvelles responsabilités et un investissement professionnel permettant de les financer... les 30-50 ans sont donc fortement sollicités par leur vie familiale et professionnelle et disposent de moins de temps libre que les plus jeunes. Paradoxalement, c'est pourtant dans cette tranche d'âge que l'on trouve aussi les personnes les plus engagées bénévolement, surtout du côté des hommes (dans les associations sportives, de loisirs et politiques). Les volontaires les plus engagés sont en effet souvent des hommes de 30-50 ans qui ont un bon niveau d'étude et un travail à plein temps. C'est moins le cas pour les femmes de cette tranche d'âge qui doivent encore assumer, comme le montrent les différentes enquêtes sur le budget-temps, la majorité des tâches éducatives et ménagères en plus de leur vie professionnelle.

LES 50-65 ANS

La génération des 50-65 ans est la génération des «baby-boomers» (ils sont nés entre 1945 et 1960). Les plus jeunes de cette tranche d'âges se trouvent dans la «génération sandwich» car ils peuvent tout à la fois avoir des jeunes enfants (suite à la recomposition des couples et aux maternités tardives) et des jeunes adultes au foyer, des parents vieillissants desquels il faut s'occuper tout en étant encore en pleine activité professionnelle...Les militants actuels de cet âge présents dans les associations sont souvent des militants de longue date, engagés depuis leur jeunesse dans les mouvements syndicalistes, tiers-mondistes, écologistes, féministes, etc. Les plus âgés de cette tranche d'âge ont connu les grands mouvements sociaux des années 1960/1970 et ont accédé au marché du travail dans une période de plein emploi. Ils partagent souvent une nostalgie de leurs premiers engagements et d'une époque où les possibles semblaient plus ouverts qu'aujourd'hui. Ils ont encore connu aussi les «piliers» (catholiques/socialistes/laïcs) en matière d'engagement associatif en Belgique et ont assisté à l'effondrement de beaucoup de leurs rêves politiques, notamment en découvrant l'échec des régimes communistes. Ce sont les jeunes retraités d'aujourd'hui ou les retraités de demain, qui ne ressembleront pas aux bénévoles de plus de 65 ans d'aujourd'hui en termes de compétences, de représentations, d'attentes, de vécu quand ils atteindront cet âge, surtout du côté des femmes dont le degré d'étude est plus élevé que celui des générations qui les ont précédées.

LES PLUS DE 65 ANS

Les bénévoles de plus de 65 ans ont été socialisés dans une époque où l'engagement «durable» avait du sens. Ces personnes ont connu la deuxième guerre mondiale étant enfants et/ou ont recueilli le témoignage direct de leurs parents l'ayant vécue. Les militants appartenant à cette génération sont souvent des personnes qui voulaient dans leur jeunesse s'engager pour la paix, la prévention des conflits, la lutte contre le racisme etc. On trouve aussi une frange plus importante de bénévoles caritatifs dans cette tranche d'âge. En matière de disponibilité, les personnes de cette génération encore actives dans les organisations sont en général très fidèles mais peuvent également présenter une santé plus fragile, être mobilisées par les petits enfants et les parents de très grand âge (pour les plus jeunes) ou les conjoints en difficulté de santé ou d'autonomie.

Les personnes de 60 à 69 ans ont un taux de bénévolat de 29% et les personnes de plus de 70 ans de 19%. Mais les chiffres sont supérieurs pour les dirigeants associatifs : 50% des dirigeants associatifs ont plus de 60 ans. Les seniors investis dans le bénévolat consacrent par ailleurs plus de temps que les autres catégories d'âges à leur engagement bénévole.

La question du genre et de la diversité sociale et culturelle

Si les femmes sont un peu moins présentes dans les associations entre 30 et 50 ans, leur taux de participation tourne néanmoins autour de 22% (contre 25 à 30% pour les hommes de cet âge). Elles sont par ailleurs majoritaires dans les associations de type «aide». On sait par ailleurs qu'elles fournissent encore le gros des troupes du bénévolat informel et de proximité. Elles sont par contre encore peu nombreuses dans les organes de gestion (15%), pour des raisons diverses mais sans doute en partie liées à une mauvaise représentation de la fonction (comme chez les jeunes), un manque de confiance dans leur compétences (alors même que les femmes sont de plus en plus diplômées) et à des phénomènes de cooptation au sein des CA. On constate également une tendance des hommes de plus de 60 ans à occuper ce type de poste pendant de nombreuses années. L'origine culturelle et ethnique constitue également un frein à la participation dans les associations anciennes notamment. Une politique active de l'association est nécessaire pour contrer ces phénomènes.

Dans le même ordre d'idée, toutes les études (dont celles de Archambaut, de Marée et Cie ou de Vandekerke) montrent que le volontariat dans les associations est fortement corrélé à un certain niveau de diplôme et d'insertion professionnelle. En résumé, le capital social d'un individu favorise son entrée en volontariat et la pratique volontaire renforce le capital culturel et social de l'individu. A nouveau, pour enrayer ce phénomène, les associations doivent mettre en place des mécanismes de recrutement et de rétention spécifiques.

3. La gestion des ressources humaines volontaires : la rencontre d'un projet, d'une structure et de personnes

3.1. Faire se rencontrer projets individuels et projets collectifs

Recruter des volontaires dans une association et conserver un temps raisonnable ceux dont elle a besoin suppose qu'elle aie bien clarifié et communiqué son projet organisationnel. Cela suppose aussi qu'elle développe une gestion des ressources humaines volontaires qui permette de faire correspondre projets et valeurs individuels des volontaires et projet collectif de l'association. Cela suppose également une réflexion sur : qui en interne, et selon quels mécanismes décisionnels, établit ce projet collectif. La gestion des ressources humaines bénévoles doit se mettre en place de manière prudente et raisonnée, afin d'éviter deux extrêmes : l'acceptation de tout un chacun sans que l'association ne dispose des effectifs et des ressources pour l'intégrer et lui trouver sa place d'une part, la sélection excessive d'autre part. Le degré d'ouverture de l'association à différents profils dépendra du type de fonctions volontaires qu'elle peut offrir, de sa capacité de formation interne, etc.

Gérer les ressources humaines volontaires n'est pas facile pour les associations car «ceux qui se présentent ont quelquefois beaucoup d'enthousiasme mais une grande méconnaissance de la vie associative, de l'action collective, de ses règles et de ses pesanteurs. Or les associations sont souvent débordées par leurs activités, avec de faibles moyens. Elle ne peuvent que difficilement dégager du temps et des moyens pour réfléchir à l'accueil et à la gestion de ceux qui s'engagent». (Tribune FONDA, 2004).

3.2. Gérer la cohabitation salariés-bénévoles

La manière dont les relations entre bénévoles et salariés s'établissent dans une organisation précise est liée en partie à l'historique de la présence des uns et des autres dans celle-ci. Les volontaires sont-ils présents dès le départ de l'organisation, sont-ils à l'origine de sa création et de son développement et les salariés arrivent-ils dans un second temps en raison de la stabilisation de l'association, de sa croissance, de nouveaux besoins en termes de compétences techniques, d'opportunités financières...ou à l'inverse les bénévoles arrivent-ils dans un champ dominé par les professionnels pour apporter un «supplément de temps et d'âme». Leur poids décisionnel comme les tâches qui leur seront attribués différeront dans ces deux cas de figure.

De toute façon, il faudra organiser la cohabitation entre salariés et bénévoles. Les uns fonctionnent dans les liens d'un contrat de travail, les autres dans le cadre moins contraignant d'un engagement volontaire.

Le volontaire, tout en n'étant pas dans les liens du travail salarié devrait lui aussi répondre à certaines exigences minimales afin de ne pas mettre en péril le projet associatif et de pas entraver le travail des professionnels Il est essentiel que chacun comprenne la place et le rôle de l'autre dans l'organisation. Les descriptions de fonctions peuvent aider à cette clarification et compréhension, autant pour les volontaires que pour les salariés.

Conclusion

L'engagement citoyen renvoie à la fameuse notion de «CRACS» utilisée dans les différents textes légaux destinés aux jeunes : des citoyens responsables, actifs, critiques et solidaires. Des citoyens qui s'engagent pour construire du lien social, pour faire vivre l'espace public, pour défendre des valeurs, pour apporter leur soutien à d'autres personnes plus ou moins inconnues et lointaines. L'engagement citoyen passe par le volontariat mais pas seulement : il peut concerner notre travail et la manière dont nous l'exerçons, nos modes de consommation, les différentes manières dont nous nous exprimons et agissons dans l'espace public. Il n'en reste pas moins que les associations sont un vecteur essentiel de l'engagement citoyen et qu'elles offrent la possibilité de mettre en forme et en action nos

aspirations et valeurs. Les modes d'engagement citoyen dans les associations sont multiples mais dépendent aussi des facteurs externes et des contraintes qui pèsent sur chacun d'entre nous. C'est pourquoi pour permettre l'engagement citoyen volontaire du plus grand nombre, qui est aussi un vecteur de capital culturel et social, les associations et les pouvoirs publics se doivent de penser à des stratégies d'inclusion et de formation à la citoyenneté, qui ne peuvent en aucun cas devenir de nouveaux modes de sélection et de relégation.

Centre Socialiste d'Education permanente - CESEP

Rue de Charleroi, 47

1400 Nivelles

Tél. : 067 89 08 70

administration@cesep.be

www.cesep.be

Bibliographie indicative

- Archambaut, Edith, le bénévolat en France et en Europe, Unité mixte de recherche CNRS – Université de Paris- 1- n°8595.
Dieu Anne-Marie, «La gestion des bénévoles : un élément de bonne gouvernance», Les dossiers d'ASBL Actualités 2011/ n°12, pp 320-330
- Dieu Anne-Marie, L'évolution du volontariat en Belgique, L'Observatoire du social, n° 49, 2006, pp 25-30
- Dieu Anne-Marie, La gestion des bénévoles dans les associations d'influence sociale, Revue non marchand, 1998, pp 71-85
- Dieu Anne-Marie, «Valeurs et associations. Entre changement et continuité», éd. L'Harmattan, 1999
- FONDA, Tribune 169, novembre 2004 et Tribune 170, décembre 2004
- Genard, Jean-Louis, Sociologie de l'éthique, éd. L'Harmattan, 1992
- Girardet, Richard «Du concept de génération à la notion de contemporanéité», Revue d'histoire moderne et contemporaine 1983/2 (n° 30-2)
- Harvard Duclos, Bénédicte et Nicourd Sandrine, Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité, Paris, Payot, 2005, 212 p.
- Havard Duclos Bénédicte et, Nicourd, Sandrine «Le bénévolat n'est pas seulement le résultat d'une volonté individuelle», revue Pensée Plurielle, Belgique, 2005
- Harvard Duclos Bénédicte et, Nicourd Sandrine, «Pourquoi rester fidèle à une association ? Une réponse organisationnelle», Revue sociologie pratique, °8, 2004
- Dujardin, Anne ; Gijssels, Caroline, Loose Maxime, Marée Michel, «La mesure du volontariat en Belgique. Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge», Centre d'économie sociale-HIVA, septembre 2007
- Vandekeere, Michel, «Ceux qui font bande à part», Fédéralisme Régionalisme, Volume 6 : 2005-2006 - Affiliations, engagements, identités : l'exemple wallon
<http://popups.ulg.ac.be/federalisme/document.php?id=365>
- Rigaux, Natalie «Le sens politique du volontariat», Pensée plurielle 1/2004 (no7), p. 7-10.
- SCP Communication, 15-35 ans : les individualistes solidaires, 2007, étude téléchargeable sur le site de l'Observatoire de la Fondation de France, www.fdf.org
- Simonet, Maud, «Le travail bénévole, Engagement citoyen ou travail gratuit ?» éditions La Dispute, Paris, 2010



Enviiiiie de m'engager en politique !?



Michèle

J'ai envie de m'engager ! de m'engager encore plus loin.

J'ai créé une association, sera-t-elle suffisante à mon désir d'engagement ? Envie de faire bouger les choses, envie d'être vraie, envie d'écouter, de décider, de faire, de partager. Depuis quelque temps, l'envie de m'engager en politique me titille.

Je sais, la politique n'est pas faite pour moi. J'ai un gros problème avec l'autorité... des autres. En stage de médecine, je me suis presque fait jeter de mon stage de gynéco. Je ne sais plus pourquoi mais je n'étais pas d'accord. Résultat : une fort mauvaise cote de stage même si j'ai essayé de me rattraper dans la suite. Mes études terminées, pendant 7 ans et demi j'ai travaillé dans une entreprise privée, celle d'un «ami». Là aussi, je me suis frottée à l'autorité du chef. Parfois en affrontement direct... cela n'a rien donné ! De toute façon directement ou indirectement, il était plus fort que moi sur son terrain. Je suis partie. Grand bien m'en a pris. Tout le monde ne peut pas faire ce choix. Je sais.

Bref, maintenant que j'aurais envie de m'engager dans la vie politique, je me retiens parce que je me connais et je sais que de toute façon je ne supporterai pas que quelqu'un m'impose de penser et d'agir d'une manière qui n'est pas la mienne.

N'empêche ... comme dirais mon fils aîné, j'ai enviiiiie !

Alors quoi, que me conseillez-vous?

Ages & Transmissions

Rue Potagère, 7

1210 Bruxelles

Tél : 02/514.45.61

Mail : info@agesettransmissions.be

Site : www.agesettransmissions.be



La gestion des ressources humaines bénévoles

1. Introduction

* Les associations recourant à des bénévoles ont été progressivement confrontées, depuis la fin du XXe siècle, à une série de nouvelles contraintes et de nouveaux facteurs qui influent sur leur fonctionnement. Elles sont également confrontées à la modification des formes du bénévolat, c'est-à-dire à l'apparition de nouvelles formes d'engagement en même temps qu'à l'émergence de nouveaux profils de bénévoles.

Catherine Blondiau,
Christine Delhayé,
Jean-Luc Manise,
avec la collaboration
d'Anne-Marie Dieu

Sommaire

1. Introduction
2. Revue de littérature
3. Présentation de la méthodologie et de l'échantillon
4. Analyse des entretiens
5. Analyse des tables rondes
6. Pratiques dégagées
7. Conclusion
8. Bibliographie

La littérature académique et les écrits d'associations ou de fédérations d'associations montrent à quel point les évolutions du secteur et surtout de la manière de gérer les associations constituent à la fois un défi majeur et en même temps une interrogation primordiale qui poussent à la réflexion et au retour aux fondements mêmes du secteur associatif en général et de chaque association en particulier.

Confrontées à des changements législatifs, à des modifications des modalités de subventionnement mais aussi au profil tant des bénévoles que des salariés, les associations ont évolué vers ce que l'on nomme sans la définir clairement «professionnalisation». Cette professionnalisation a avancé à un rythme très différent selon les associations, selon leur taille, leur âge, leur contexte interne et externe, les personnalités qui la composent. Elle a souvent été associée à la notion de management, de gestion et a dès lors eu tendance à recourir à des outils issus de la pratique du secteur privé. Ce recours ne s'est pas fait sans heurts au sein des associations, puisque les outils de management sous-entendent souvent une formalisation accrue, un plus grand contrôle, une centralisation du pouvoir et une certaine planification, à l'opposé des valeurs et fondements du secteur associatif (humain, démocratie interne, initiatives spontanées, autonomie).

Dans les faits, les pratiques actuelles des associations en sont à des niveaux très différents les uns des autres et, malgré de nombreux écrits sur le sujet, beaucoup se posent la question de savoir s'il faut oui ou non suivre ce mouvement, pourquoi et si la réponse est positive, comment le suivre pour ne pas ôter l'âme et la raison d'être des associations. C'est dans ce contexte que notre étude a été réalisée. Elle pouvait se baser sur un ensemble de textes qui détaillent ce mouvement et dont l'essence en ce qui concerne la gestion de ressources humaines bénévoles est reprise dans la revue de littérature.

Nous avons décidé de rencontrer une petite vingtaine d'associations différentes de différents secteurs et notamment quelques unes dites émergentes afin d'analyser de manière concrète les pratiques de gestion des ressources humaines bénévoles dans le secteur et de voir quelles sont les leçons que cette pratique peut apporter à l'ensemble du secteur, en tenant compte des contextes internes et externes particuliers.

Plus précisément, l'étude se propose d'éclairer différentes thématiques relatives à la gestion des volontaires :

- Les difficultés concrètes en matière de recrutement, rétention et encadrement des volontaires rencontrées par les associations.
- Les tendances constatées par les responsables dans l'évolution des formes et des profils d'engagement dans les secteurs concernés.
- Les dispositifs de gestion de ressources humaine mis en place et leurs visées (satisfaction des volontaires, réalisation plus efficace des buts de mission, développement de la citoyenneté, efficience, réponse à des demandes nouvelles des publics...).
- Les bonnes pratiques en matière de recrutement, formation, motivation, développement des compétences techniques et citoyennes des volontaires, valorisation... en établissant les liens entre ces bonnes pratiques et les conditions de leur émergence.

Nous avons tout d'abord rencontré de manière individuelle chaque responsable des associations sélectionnées. Ensuite, nous avons organisé deux focus groups avec les responsables concernés et certains de leurs collaborateurs qui nous ont permis de poursuivre la réflexion et de procéder à un échange de pratiques. La partie empirique du présent rapport témoigne de l'analyse des données récoltées à cette occasion. Nous terminons le rapport par quelques grandes lignes de bonnes conduite issues de l'analyse des données de terrain et par une conclusion qui remet en perspective la gestion des ressources humaines des bénévoles dans le débat actuel.

2. Revue de littérature

2.1. Contexte

Le secteur associatif a fortement évolué lors des deux dernières décennies. D'une part, les modes et les sources de financements se sont diversifiés (Etat fédéral, régions, communautés, Europe) et complexifiés. Les règles pour obtenir les subventions ainsi que les modalités de contrôle se sont également modifiées, entraînant des contrôles plus exigeants et introduisant des nouvelles pratiques administratives et comptables dans les associations³.

³ L'UNIPSO dont l'action porte sur le secteur non-marchand appelé aussi secteur à profit social explique, sur son site (), le passage d'une logique de régulation tutélaire (soutien financier pour garantir la qualité et l'accessibilité des services offerts à la population) à une logique de régulation d'insertion dans les années 90 (concilier la création de nouveaux emplois et le soutien au secteur à profit social contraignant les ASBL à recourir aux sources de financement liées à l'insertion des chômeurs) et ensuite à une logique de régulation concurrentielle (financement, en plus des structures, des personnes qui en bénéficient via déduction fiscale, allocations, etc. pour permettre à des acteurs commerciaux d'intégrer le marché en pratiquant des prix rentables et créer ainsi les conditions de la concurrence).

En outre, le secteur a connu un essor important qui s'est traduit par la création de nombreuses nouvelles associations mais également par la croissance de structures existantes devenant au fil des années des associations de très grande taille. Les moyens financiers mis à la disposition des ASBL n'ont pas évolué dans la même mesure, induisant par ce fait une concurrence entre associations pour l'obtention de subventions.

Ces différents facteurs ont mené à la professionnalisation du secteur et une partie des associations a commencé à voir dans les membres de son personnel de véritables ressources – humaines – à valoriser, à gérer au mieux. Ce mouvement de professionnalisation a principalement été traduit par le recours à des outils de gestion développés jusque là pour le secteur privé, ce que Laville et Sainsaulieu (1997) appellent «la professionnalisation gestionnaire» qui correspond à une rationalisation des modalités de fonctionnement des associations, celles-ci étant de plus en plus soucieuses d'efficacité, de rentabilité et de qualité et dès lors en attente également vis-à-vis de leurs collaborateurs (De Meeûs, 2006 ; Morel, 2006).

La gestion du personnel des associations a dès lors pris peu à peu de l'essor. Cette gestion du personnel ou gestion des ressources humaines a progressivement, selon les associations, concerné également les bénévoles qui constituent une catégorie à part du personnel.

Notons aussi certaines craintes qui pèsent sur le volontariat : «Le volontariat est une activité spécifique, qui a sa propre dynamique, de sorte que nous sommes particulièrement vigilants face aux tentatives d'instrumentalisation ou d'intégration dans un discours trop économique», selon les dires d'Eva Hambach, Présidente du Conseil supérieur des volontaires.

2.2. La présence des bénévoles dans les associations

Toutes les associations n'ont pas recours à des bénévoles et parmi celles qui y font appel, on peut distinguer plusieurs catégories qui ne sont pas mutuellement exclusives. Nous reprenons ici la catégorisation d'Anne-Marie Dieu (2011) :

1. **Les associations militantes** qui ont pour but de rassembler le plus de monde possible au bénéfice d'une cause ou d'un projet sociétal. Elles recourent à des volontaires pour défendre leurs idées, voire vivre selon les valeurs et normes de l'association (ex : défense des droits humains, des droits de l'enfant, écologiques, politiques, religieuses, philosophiques ; défense des sans papiers, défenses des sans abris).

2. **Les organisations de jeunesse et les mouvements d'éducation permanente** qui ont pour objectif la formation informelle et le développement de la citoyenneté par les pairs.
3. **Les associations dont l'objectif est de développer des relations entre personnes vivant des réalités de vie différentes, d'apporter une écoute, un soutien...** Ces associations œuvrent à développer des interactions sociales entre des citoyens à côté des logiques marchandes ou professionnelles (ex : lieux de rencontre parents-enfants, services de télé-accueil, visiteurs de prison, de malades).
4. **Les associations créées sur base d'un lien particulier qui unit les personnes entre elles.** Elles permettent à des personnes qui partagent une même réalité de vie de se soutenir, d'échanger entre elles, d'agir et éventuellement de revendiquer ensemble (ex : associations de patients ou de proches de personnes handicapées ou malades, associations de personnes ayant un passé commun (comme les associations d'anciens résistants, AAA, associations des personnes ayant vécu un événement traumatique..), associations de personnes partageant une expérience de vie commune (associations des personnes homosexuelles). Initialement, on y entre pour recevoir une aide, mais l'entraide est le fondement (l'aide reçue est rendue aux autres membres du groupe).
5. **Les associations d'aide, de soins et de prise en charge** (ex : personnes vivant dans la précarité, sans papiers, migrants, personnes âgées isolées, personnes malades, personnes porteuses d'un handicap, patients en fin de vie). L'association vise souvent à combler un manque dans les services publics.
6. **Des associations se créent également pour répondre aux besoins occupationnels** d'une partie de la population pour les sortir de l'isolement, redonner sens à leur vie, etc.
7. **Enfin, certaines associations recourent à des volontaires par défaut** pour des tâches trop ponctuelles pour engager quelqu'un (ex : collecte de fonds une ou deux fois par an, travaux administratifs très sporadiques) ou par manque de moyens financiers.

La présence des bénévoles dans les associations ne va pas nécessairement de soi. En effet, se posent à la fois des questions de sens et des questions d'efficacité et d'efficacités : dans quels cas et pour quelles activités la présence de bénévoles a-t-elle un sens intrinsèque et dans quels cas est-elle une substitution à une main d'œuvre salariée pour laquelle les moyens et la reconnaissance manquent ? Il faut dès lors se poser chaque fois la question : Quelles exigences poser pour quels types de volontaires, dans quel contexte organisationnel ?

2.3. L'engagement en tant que bénévole

Il ne suffit pas d'avoir des associations en demande de bénévoles pour avoir des bénévoles.

Que signifie être bénévole ? D'après le Conseil supérieur des bénévoles, le bénévolat est le «résultat d'un engagement libre, acte gratuit, non contractuel, désintéressé et tourné vers autrui» (Rapport d'activité 2011).

Les motivations à un engagement en tant que bénévoles sont multiformes. En outre, «L'engagement altruiste ne signifie pas que le volontaire n'attend rien en retour : son don s'inscrit dans une logique de contre-don qui peut être plus ou moins différé dans le temps. Les associations doivent rester attentives à ce qui peut nourrir l'engagement sur le plus long terme, en se montrant notamment attentives à entretenir le sentiment d'utilité des volontaires» (A.-M. Dieu, 2011).

Des études se sont penchées sur les raisons de l'engagement :

Pirotte (Présentation à la semaine du volontariat, juin 2012, Erpent) distingue trois buts poursuivis par les bénévoles :

- Créer du lien social ;
- Répondre à un besoin et créer de la solidarité ;
- Exprimer son opinion, la défendre, la faire partager.

A.-M. Dieu (2011) structure motivations à l'engagement volontaire dans les associations selon trois grandes catégories :

- **Les motivations idéologiques**: volonté de défendre des valeurs, un projet de société...;
- **Les motivations altruistes** : envie d'aider d'autres personnes, d'être utile socialement;
- **Les motivations instrumentales** qui sont de deux ordres :
 - *Affectives* : envie de se faire des amis, de sortir de sa solitude, de se voir reconnu, besoin d'améliorer son estime de soi, etc.
 - *Utilitaristes* : entretenir ou acquérir des compétences et des connaissances, se faire des relations utiles socialement ou professionnellement, enrichir son CV, acquérir de la notoriété...

Elle précise que ces différentes motivations peuvent être présentes chez une même personne et qu'elles peuvent évoluer au fil du temps. Ainsi, la présence de motivations instrumentales peut soutenir l'engagement militant et altruiste et être utiles pour l'association. Par contre, souligne A.-M. Dieu (2011), «... les volontaires qui sont uniquement

mus par des motivations instrumentales peuvent, s'ils sont majoritaires ou à des postes à responsabilité, dénaturer le projet collectif ou encore épuiser les énergies des équipes (c'est parfois le cas quand une équipe se trouve confrontée à des personnes en difficulté psychologique aigüe)».

Davister (2006) fait une distinction d'un autre ordre en mettant en évidence les motivations et la nature des intérêts des bénévoles, elle distingue ceux qui sont centrés sur le «nous» (l'association) de ceux qui sont centrés sur leur propre personne. Elle croise cette dimension avec un second axe : l'axe affectif/rationnel. Ceci aboutit à cinq catégories de bénévoles, elles-mêmes subdivisées en différents types de profils :

- Les «nous» affectifs sont : les bonnes volontés, les fondateurs et les archaïques ;
- Les «moi» affectifs sont les frustrés et les grognons qu'il faut, selon elle, éviter à tout prix dans une association ;
- Les «nous» rationnels sont : les hommes de réseau et les techniciens ;
- Les «moi» rationnels qui sont les multcartes, les profiteurs et les futurs présidents ;
- Et ceux qui sont à la fois entre le «moi» et le «nous» et entre le rationnel et l'affectif : les endormis et les pionniers.

Ces différentes catégorisations offrent des points de vue différents qui peuvent aider les associations dans leur travail de réflexion sur le profil de leurs bénévoles.

L'engagement a beaucoup évolué et contribue à ce qui est, par certains, appelé la crise de l'engagement. C'est cette crise ou cette évolution qui est à l'origine des remises en cause actuelles des responsables associatifs en matière de gestion de leurs bénévoles. Certains facteurs semblent avoir participé à cette évolution (Stangherlin, présentation lors de la semaine du volontariat 2012, Erpent) : la professionnalisation du secteur, l'individualisation de l'engagement se traduisant par une recherche de plaisir et de réalisation de soi, le temps de l'engagement lié à la disponibilité biographique variable des générations et des catégories socioprofessionnelles et les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Cependant, quelles que soient les motivations à s'engager bénévolement, les personnes vont choisir une association qui ne rentre pas en conflit avec leur représentation du monde et leurs valeurs. Mais elles peuvent parfois se faire une idée fautive de ce que défend réellement une association. «Ceci confirme l'hypothèse que les valeurs et buts affichés par l'organisation sont des éléments primordiaux dans l'adhésion de la majorité des gens à cette organisation, quels que soient par ailleurs les besoins secondaires qu'ils tentent de satisfaire par leur engagement bénévole.» (Dieu, 1998) Nous aurons l'occasion d'y revenir. Par ailleurs, pour pousser la porte d'une association, il faut le plus souvent «un événement qui pousse à franchir le pas et encore plus une invitation concrète de quelqu'un qui nous donne envie de le faire» (Dieu, 2011).



Par ailleurs, si certains bénévoles restent de très nombreuses années au sein d'une association, d'autres vont et viennent. La littérature met en évidence la conjugaison de plusieurs facteurs expliquant la durée de l'engagement en tant que bénévole : des facteurs personnels liés notamment aux événements rencontrés dans la vie du bénévole (entrée sur le marché de l'emploi, changement de travail, déménagement, changement de situation familiale, etc.), des facteurs organisationnels principalement la manière dont les bénévoles sont gérés au sein de l'association (formation, orientation, encadrement, information, etc.) et finalement les aspects législatifs qui peuvent également influencer le bénévole dans sa démarche. Selon Nircour (2005), «Les bénévoles et militants qui restent fidèles à une association, se sentent habités du désir d'être utiles et le perçoivent comme allant de soi. Ils trouvent dans leur engagement un sens par rapport à leur histoire singulière, à leur trajectoire biographique. Ce sens est très largement construit par les collectifs d'engagement, – associations, syndicats, partis, collectifs moins institués –, qui fournissent à leurs membres les plus investis, de multiples ressources identitaires. Ils leur permettent de penser le rapport à leur propre histoire et à leur avenir, de conquérir estime de soi et reconnaissance. Ces ressources identitaires, gages du maintien des engagements et par là même de la pérennité des collectifs, sont largement construites par les associations».

Tous ces éléments nous montrent l'importance pour une association d'investir dans la gestion de ses ressources humaines bénévoles, tant pour attirer les «bons» profils que pour les fidéliser.

2.4. L'engagement des jeunes

En matière d'engagement, il est également important de s'intéresser plus particulièrement à l'engagement des jeunes. En effet, certains affirment que les jeunes d'aujourd'hui sont désengagés. Or les faits ne sont pas aussi tranchés.

En effet, les enquêtes montrent qu'ils gardent confiance dans le secteur associatif perçu positivement comme acteur de changement de la société. En revanche, les jeunes semblent rechigner à s'engager dans les grandes associations traditionnelles. Une étude de 2007 sur l'engagement des 15-35 ans titrait «les individualistes solidaires» pour expliquer la méfiance des jeunes envers les systèmes et les institutions englobantes. Les trois valeurs mises en avant par les jeunes adultes dans cette enquête sont : l'égalité, le respect et la solidarité. Cette enquête montre aussi comment les jeunes adultes vivent sous la contrainte des études et du travail (qu'ils en aient ou qu'ils en cherchent), ce qui renvoie à la dimension biographique qui n'est pas uniquement le fait des jeunes bénévoles puisque les bénévoles de tous âges sont plus qu'auparavant susceptibles de subir des changements familiaux, professionnels, de localisation qui impactent leur engagement. (Dieu, 2011).

En outre, une étude de Jones¹⁷ (2000, citée par Govekar et Govekar, 2002 : 39), démontre que *many young people see volunteering as a source of skill development and a link to the job market.*

Finalement, si on ne peut nier le changement dans les modalités d'engagement telles que nous les avons évoquées ci-dessus, des mouvements tels que ceux des indignés montrent que les jeunes peuvent s'engager, et même de manière forte et dans de très courts lapses de temps. Les nouvelles technologies, et tout particulièrement les réseaux sociaux, constituent ainsi des moyens clé pour l'engagement des jeunes. Ils semblent également plus friands d'engagements ponctuels et créatifs ; la dimension festive est également importante.

2.5. Les tensions dans la gestion des associations et leur impact sur l'engagement bénévole

Les associations – d'autant plus à l'heure actuelle - doivent faire face à une tension entre la finalité sociale de l'association et la nécessité d'assurer un fonctionnement efficace lui permettant de survivre et/ou de se développer. Les écrits sur le sujet sont unanimes (ex : Boncler, 1995 ; Davister, 2006). A-M. Dieu (1998) et Davister (2006) analysent ce dilemme, cette tension, en ayant recours à la théorie de Mintzberg développée par Pichault et Nizet (2000, 2001). La tension est forte car les buts de mission qui se réfèrent aux produits, aux services ou aux clients de l'organisation, correspondent, dans le cas d'une association, à la finalité sociale de l'organisation. Ils sont dès lors a priori prédominants dans le secteur associatif qui n'a d'ailleurs de sens que par ces buts de mission. Pourtant, les buts de système qui sont relatifs à l'état de l'organisation et à ses membres (but de survie, efficience, contrôle de l'environnement et croissance) ne peuvent être mis de côté. Au contraire, depuis deux décennies, les associations sont poussées à la croissance et à la diversification pour répondre à de nouveaux besoins, mais aussi par le jeu des différentes subventions qui entraînent des exigences de justification et poussent à plus de formalisation dans leur fonctionnement.

Pirotte (semaine du volontariat, 2012) distingue une autre zone de tension qui concerne les bénévoles. Dans un contexte d'hyper modernité, l'engagement volontaire a lui aussi changé. La création du « nous » est en concurrence avec le souhait de réalisation, d'épanouissement personnel. Cela engendre des modifications profondes des formes d'engagement : créer du « nous » est davantage vu comme temporaire, ce qui implique un turn-over plus important des bénévoles, un engagement à la carte, ce qu'il nomme le « fractionnement des causes et des engagements ». Finalement, il pointe le fait que les deux tensions (buts de mission-buts de système et création du « nous » versus épanouissement personnel) se rejoignent puisque les associations soumises aux impératifs des buts de système doivent jongler avec les exigences et les compétences des volontaires.

C'est cette double tension combinée qui mène à une réflexion en profondeur de la gestion des ressources humaines bénévoles.

2.6. La gestion des ressources humaines dans les associations

La gestion des ressources humaines salariées et bénévoles revêt une importance toute particulière dans les associations. En effet, comme le résume Moreau (2011) : «(...) l'idéologie même de ces organisations et de tout le secteur place les travailleurs au cœur du processus de production : respecter ces derniers prime sur un quelconque rendement du capital. Il faut donc développer des pratiques de GRH 'qui traduisent concrètement cette valeur de primauté du travail' (Davister, 2006a). Ensuite, (...) les associations sont principalement actives dans la production du service, ce qui place les travailleurs au cœur du processus de production (Davister, 2010). (...) Toute organisation du secteur associatif repose donc sur ses travailleurs. Comme l'expliquent Laville et Sainsaulieu (1998), c'est la finalité sociale commune à tous les travailleurs qui leur permet de fonctionner ensemble».

Mais la gestion des ressources humaines reste encore un domaine peu développé dans de nombreuses associations. Ceci peut s'expliquer par diverses raisons plus ou moins présentes selon les cas et conjugables : le manque de formation managériale des dirigeants issus d'autres types de formations, le peu d'outils adaptés au secteur associatif, le manque de moyens alloués à la gestion des ressources humaines et ce que Davister (2010) nomme «les réticences culturelles vis-à-vis de pratiques de gestion plus formalisées» des dirigeants comme des salariés ou des volontaires. «Pour beaucoup, le concept de GRH sous-entendrait une forme d'exploitation des travailleurs, les ressources humaines étant assimilée à d'autres formes de ressources (financières, matérielles, ...)» (Davister, 2006).

Pourtant, pour Moreau (2011), «...il semblerait que la GRH dans le secteur associatif soit vouée à être plus formalisée. En effet, une GRH trop informelle ou affective s'expose à différents risques tels que le manque de transparence ou d'équité dans les décisions qui pourrait avoir un impact sur la confiance des différentes parties prenantes envers l'association mais aussi sur la mobilisation et la performance des travailleurs. Face à la croissance et à la complexification du secteur, les associations, et plus spécifiquement celles de taille importante, en prennent de plus en plus conscience».

Davister (2006) présente les modalités de formalisation possible en matière de gestion des ressources humaines (Encadré n°2 : Formaliser la GRH dans les entreprises sociales) :

- **Articuler** les différentes fonctions et les divers outils de GRH en définissant une «politique de GRH» cohérente et clairement intégrée dans le plan stratégique global de l'entreprise.
- **Définir** formellement, et de manière la plus objective possible, les règles fondamentales qui régissent le fonctionnement interne de l'entreprise et, par conséquent, la gestion des personnes qui en font partie (organigramme, contrats de travail, règlement de travail, procédure de sélection, procédure d'évaluation du travail, etc.).
- **Clarifier** et évaluer les responsabilités en matière de GRH en mettant cette fonction entre les mains d'une personne (ou d'une équipe) compétente pour les assumer, en lui donnant les moyens de réaliser concrètement les objectifs fixés dans la politique de GRH établie.
- **Développer** l'utilisation des outils de GRH proposés par les sciences de gestion (procédures de sélection, descriptions de postes, entretiens d'évaluation, etc.) en les adaptant aux spécificités des entreprises sociales.
- **Rationaliser** la GRH, c'est-à-dire «mettre la bonne personne à la bonne place», développer la formation des collaborateurs, licencier les salariés qui nuisent au bon fonctionnement de l'entreprise, planifier le recrutement de nouveaux collaborateurs.



La Fraternité consiste à trouver du plaisir au bonheur de tout ce qui a vécu, vit ou vivra. Un altruisme universel qui s'adresse à l'autre et à tous les autres.

JACQUES ATTALI,
Fraternités - Une nouvelle utopie

La gestion des ressources humaines bénévoles est inévitablement traversée par toutes ces évolutions et par celles de l'engagement.

Pour Davister (2010), la gestion des ressources humaines bénévoles est confrontée à **quatre défis** : le **recrutement** de bénévoles, la **fidélisation** des bénévoles (motivation/mobilisation pour qu'ils restent dans l'association, qu'ils soient fiables et réguliers de bénévoles), la **gestion des compétences des bénévoles** via notamment des formations, et finalement, relever ces défis en sachant que les **bénévoles** d'une même association présentent souvent des **profils très diversifiés**, notamment dans leur type d'engagement.

La Croix-Rouge, dans son guide pratique du volontariat (2011), précise deux autres défis : **orienter** les nouveaux bénévoles vers la fonction qui leur convient le mieux, d'une part, et **accueillir et intégrer** les nouveaux bénévoles, d'autre part, qui, tous deux, contribuent à la fidélisation des bénévoles.



Parmi les outils de gestion des ressources humaines, un outil semble sortir du lot, si l'on en croit les écrits tant académiques que les guides divers qui existent en la matière (Voos (2008), Davister (2006), Bénévoles Canada (2001), Croix-Rouge (2011)), à savoir la DESCRIPTION DE FONCTION.

La description de fonction détaille la mission, les responsabilités et les tâches de la fonction. Cet outil permet de donner une image claire et précise du contenu de la fonction et de la place de la personne qui l'assume dans l'organisation. Elle constitue un outil utile à différents moments, sur plusieurs aspects de la gestion des ressources humaines et peut être une réponse à certains des défis de la gestion des bénévoles. En effet, elles facilitent :

- le **recrutement et la sélection** de candidats en précisant ce que l'organisation cherche comme profil ;
- la **fiabilité et la régularité** des bénévoles puisque les attentes de l'association auront été précisées dès le départ et que l'accord aura été pris sur cette base ;
- la **gestion des compétences** en permettant de pointer assez aisément les lacunes du candidat en matière de compétences et dès lors de l'orienter éventuellement vers des formations appropriées ou prévoir un tutorat ou tout autre mécanisme d'apprentissage ;
- une **meilleure distribution du travail** entre travailleurs rémunérés et volontaires ;
- une **meilleure collaboration** entre travailleurs salariés et/ou bénévoles ;
- **l'évaluation** du personnel ;
- l'orientation du personnel (**mobilité interne**).

Cet engouement ne signifie pas qu'il soit aisé à mettre en œuvre et qu'il convienne à toutes les associations.

Nous avons vu plus haut ce qui pousse un bénévole à s'engager, à faire le premier pas. Les types et motivations d'engagement seront évidemment cruciales également pour expliquer la poursuite de son engagement mais ne seront pas les seules à jouer un rôle, d'une part «(...) car ce qui attire un bénévole au départ n'est pas nécessairement ce qui le retient par la suite» (Pujol, 2009), d'autre part, car son engagement se trouve à la croisée entre les facteurs personnels (type d'engagement, parcours biographique), les facteurs organisationnels (ce que l'association lui offre, le contexte dans lequel il opère en tant que bénévole) et les facteurs sociétaux et notamment législatifs (en tant que pensionnés, je peux faire autant d'heures en tant que bénévoles ; le défraiement est limité à autant, etc.).

La littérature parle peu du **recrutement des bénévoles**. Notons toutefois l'outil «Planifier et mener une action de recherche de volontaires» de la Croix-Rouge (2011).

La **fidélisation des bénévoles**, par contre, est largement abordée. Les auteurs s'accordent [Halba (2006), Pujol (2009), Morel (2006), Croix-Rouge (2011)] sur le fait que l'**encadrement**, la **reconnaissance** des efforts, de l'investissement et des apports spécifiques du bénévole et l'**image** véhiculée par l'organisation et par le bénévolat dans cette organisation sont des facteurs favorisant significativement le maintien à long terme des bénévoles. En outre, la mise en place d'un **climat de travail agréable**, convivial et contribuant à la création/au renforcement d'un sentiment d'appartenance, d'identification des bénévoles est un autre moyen de les motiver et de les fidéliser (Pujol, 2009) (ex : fêtes, moments conviviaux). Moreau (2011) précise aussi que «La **possibilité de s'exprimer** est également un facteur important pour le volontaire. Son avis doit pouvoir être entendu, écouté. Une **communication interne performante** est essentielle, tout comme le sont le respect et l'application des principes de démocratie et de transparence (Pujol, 2009)». Finalement les **entretiens d'évaluation** constituent, dans la gestion des ressources humaines classique, un moyen à la fois de fidéliser par la création d'un moment de dialogue régulier et de reconnaissance/remerciement, mais aussi de réorienter, de mesurer les besoins éventuels de formation et/ou de «remettre les pendules à l'heure». Cette évaluation peut porter sur leur engagement mais aussi sur leurs compétences techniques et professionnelles (Davister, 2006b), les choix.

Les actions destinées à maintenir les bénévoles au sein de l'association sont également importantes pour assurer une **bonne intégration des nouveaux** dans les équipes constituées d'anciens, parfois présents de longue date.

Rappelons toutefois qu'avant même de parler d'outil particulier, dans le secteur associatif, «Les responsables (...) doivent être attentifs à ne pas entrer en contradiction, dans leurs méthodes de travail et leur fonctionnement quotidien avec les buts de mission proclamés. La distorsion entre le discours et les pratiques peut ici, plus qu'ailleurs, être la cause de la désaffection des membres.» Cette constatation rejoint celle de T.H. Jeavons qui signale que «(...) ce qui distingue le contexte de management dans une organisation défendant des valeurs est que la façon dont l'organisation tente de réaliser ses buts spécifiques devient aussi importante que les buts eux-mêmes» (Dieu, 1998)

2.7. Articulation du niveau local et du niveau communautaire

La gestion des ressources humaines est également étroitement liée à la manière dont les organisations sont structurées, à savoir comment elles sont découpées, comment les différentes unités sont coordonnées et comment le pouvoir se répartit entre les différents acteurs. Moreau (2011) dans son mémoire met en évidence quelques éléments intéressants à ce propos concernant la gestion des bénévoles.

Les entités locales peuvent disposer de plus ou moins d'autonomie dans leur gestion. L'autonomie est parfois un objectif même de l'association qui souhaite que les groupes de bénévoles s'autogèrent sous la houlette d'un coordinateur, le plus souvent salarié qui doit s'adapter à chaque équipe, à ses spécificités et ses besoins. D'autres associations ne laissent à leurs groupes locaux qu'une autonomie limitée qui vise et/ou mène à une harmonisation des pratiques de gestion des volontaires, tendance induite par le niveau communautaire via des outils comme les descriptions de fonction, le règlement d'ordre intérieur, la politique de formation. En fonction de cette autonomie, on trouve également des pratiques diverses de gestion des bénévoles : plus ou moins centralisées ou décentralisées. Tant le souci d'harmonisation que le souci d'autonomie sont légitimes et les hésitations entre les deux sont compréhensibles, le dosage étant difficile à opérer.

Moreau pointe également l'importance du rôle du manager local quelle que soit l'autonomie des équipes locales. En effet, dans le cas où l'autonomie est large, c'est sur le leader local que repose la grande partie du bon fonctionnement de l'équipe et si l'autonomie est plus restreinte suite à la volonté du niveau communautaire d'implanter des pratiques standardisées, le leader joue le rôle de traducteur au sens de la théorie de la traduction de Callon et Latour entre le niveau communautaire et le niveau local.

2.8. Conclusion de la revue de littérature

Une double évolution du secteur associatif – vers une certaine professionnalisation – et des bénévoles – vers une recherche d'épanouissement personnel – est en place. Elle incite les associations, tout particulièrement celles de grande taille ayant recours à un grand nombre de bénévoles, à revoir leur gestion des bénévoles. Les grands défis actuels semblent être : le recrutement, la fidélisation (reconnaissance, expression, convivialité, information, etc.), la gestion des compétences (formation, tutorat, orientation, etc.) et la gestion de la diversité des profils et attentes des bénévoles.

Au travers de l'étude empirique, nous allons vérifier si ces défis se confirment à l'heure actuelle dans un panel d'associations de la Fédération Wallonie-Bruxelles et comment ces dernières s'y prennent pour y répondre.

En filigrane nous gardons le débat sur la professionnalisation du secteur et la formalisation qu'il implique lorsque l'on introduit des outils de management des ressources humaines. Cette formalisation, si elle est souvent utile et recherchée, risque bel et bien d'entrer en conflit avec les buts de mission de l'association. Il convient d'y être vigilant et de s'assurer que le degré de formalisation que l'on met en place est bien cohérent par rapport aux missions et valeurs de l'association.

Finalement, n'oublions pas que les membres des AG et CA sont également des bénévoles la plupart du temps et qu'ils peuvent aussi être concernés par une gestion des ressources humaines bénévoles.

3. Présentation de la méthodologie et de l'échantillon

L'étude visait à aller à la rencontre d'une vingtaine d'associations actives dans le secteur socioculturel, dans celui de la défense des droits humains et d'associations émergentes afin d'analyser comment ces associations gèrent leurs volontaires.

3.1. Méthodologie

Dans ce but, nous avons privilégié une méthodologie qui nous a permis d'aller vers les associations sélectionnées en deux temps :

1. D'abord, dans le cadre d'**entretiens individuels** semi-directifs avec les responsables des volontaires de chaque association selon un guide d'entretien repris en annexe. Cette première étape a permis de dresser un portrait de chaque association par rapport à sa gestion des volontaires (profil de volontaires, leur importance numérique, le type d'activités pour lesquels ils sont engagés, la manière dont ils sont engagés et gérés pendant leur parcours dans l'organisation, etc.) mais aussi de dégager les thématiques particulières qui ressortaient comme des enjeux majeurs pour les associations rencontrées.
2. Ensuite, par le biais de deux **focus groups** rassemblant en deux demi-journées les responsables des volontaires que nous avons rencontrés. Cette seconde étape nous a apporté des éclairages particulièrement riches sur les enjeux majeurs de la gestion des volontaires au sein de ces associations.



© Photos Plate-forme francophone du Volontariat - 2011

3.2. Échantillon

Concernant la sélection des associations, l'objectif était de rencontrer une vingtaine d'associations issues des secteurs suivants :

- le **secteur des associations typiquement socioculturelles** (organisations culturelles, centres d'éducation permanente, ...) avec un accent particulier mis sur des associations développant de nouvelles formes de volontariat à des fins de diffusion et de valorisation culturelle ;
- le **secteur des associations actives dans le domaine de la défense des droits humains ou de l'engagement auprès de publics spécifiques et reconnues dans le champ de l'éducation permanente** ;
- le secteur des **organisations émergentes**, qui travaillent, sans volonté de reconnaissance publique, à occuper l'espace public en mobilisant des volontaires dans le cadre de microprojets citoyens.

Ceci nous permettra une étude comparative entre trois secteurs qui présentent a priori des caractéristiques différentes notamment en termes de générations, de membres, de structuration interne, de temporalité de l'engagement de terrain

3.2.1. Difficultés rencontrées

Lors de la prise de contacts avec les différentes associations choisies, nous avons rencontré quelques difficultés avec certains types d'organisations.

Les principales raisons évoquées à la non-participation à l'étude sont (classées de la plus fréquente à la plus rare, cf. tableau ci-dessous) :

- 1) la peur d'être jugé négativement quand ils n'ont pas encore mis en place d'outils de gestion des volontaires ;
- 2) le manque de bénévoles actifs ;
- 3) la peur d'un contrôle légal par rapport à la nouvelle loi sur les bénévoles ;
- 4) la facilité de trouver des bénévoles ;
- 5) le caractère émergent de l'association qui n'a pas forcément envie d'être comparée à des associations plus classiques ;
- 6) non précisé clairement.

Raisons de refus	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Associations						
Justice et Paix (droits humains)	X					
Antécédence (culturelle)	X	X	X			
N8 Jazz (culturelle)	X	X	X			
Espace catastrophe (culturelle)		X				
Transhumance (culturelle)	X	X	X			
Ligue d'improvisation (culturelle)	X					
Vie féminine (éducation permanente)						X
Festival de Wallonie (festival)	X			X		
Festival de Stavelot (festival)	X			X		
La Semo (festival)				X	X	
Indimedia (émergente)					X	
les Indignés (émergente)					X	

3.2.2. Associations interviewées

La liste des associations interviewées est la suivante :

Au niveau des **associations culturelles**,

1. Miroir Vagabond
2. Le Manège Mons Maubeuge
3. FBIA
4. Scène du Bocage

Pour la **défense des droits humains et l'éducation permanente**, nous avons rencontré :

5. Ligue des droits de l'Homme
6. Croix-Rouge
7. Amnesty International
8. Oxfam
9. Caritas
10. ATD Quart-Monde
11. FPS
12. Ligue des Familles
13. Passe-Muraille
14. Espace social télé-service
15. Service Laïque d'Aide aux Personnes

Pour les **associations émergentes**, les **festivals**:

16. Esperanzah
17. Couleur Café
18. Zinneke Parade

L'ensemble de ces associations ont été contactées pour participer à une table ronde. Deux dates étaient proposées : les 4 et 11 mai 2012 à Bruxelles. Au cours de ces rencontres, les premiers résultats des entretiens ont été présentés aux participants. Ensuite, les tables rondes ont permis l'échange entre participants. Cette confrontation de points de vue visait à alimenter et finaliser les conclusions du présent travail.

Dix associations ont participé aux tables rondes. Certaines ont envoyés plusieurs personnes pour refléter différents points de vue de leur réalité organisationnelle.

Table ronde 4 mai	Nb de pers.	Table ronde du 11 mai	Nb de pers.
Centre d'Action Laïc – Service d'aide aux personnes	2	Amnesty International Belgique francophone	2
FBIA	1	Croix Rouge	2
Espace Social Téléservices	1	FPS Namur	1
Esperanzah	1	Oxfam Magasin du Monde	1
Passe Muraille	1	Ligue des Droits de l'Homme	1

3.2.3. *Présentation de chaque association interrogée*

Dans cette section, nous présentons succinctement les 19 associations rencontrées selon un format préétabli : l'objet et le secteur d'intervention de l'association, la date de sa création, le nombre de volontaires et l'organisation en groupes locaux ou non.

	Objet	Date de création	Nombre de volontaires	Organisée en groupes locaux ou non
Ligue des droits de l'Homme	Combat, en toute indépendance vis-à-vis du pouvoir politique, les injustices et les atteintes portées aux droits fondamentaux en communauté française de Belgique	1901	80-120	oui
Croix-Rouge	Prévention et résolution de crises humanitaires	1864	9500	oui
Passe-Muraille	Favoriser et améliorer le droit à la citoyenneté de la personne handicapée et favoriser toutes formes d'accessibilité (à l'enseignement, aux bâtiments, à la culture, à l'information, ...) tant relationnelle qu'architecturale	1998	10	non
Amnesty International	Mouvement mondial de personnes qui luttent pour les droits humains et aide les victimes de violations de ces droits	1961	350	oui
Oxfam	Mouvement qui met en projet des citoyens, dans leur diversité, qui luttent pour un monde plus juste, via un commerce équitable et solidaire, des actions d'interpellation, de sensibilisation et d'information auprès des citoyens, des entreprises et des pouvoirs publics	1942	4000	oui
ATD Quart-Monde	Mouvement qui rassemble des personnes vivant dans la grande pauvreté et d'autres citoyens engagés à leurs côtés pour, ensemble, lutter contre l'exclusion et l'extrême pauvreté	1957	500	non
Espace social télé-service	Venir en aide aux personnes et familles démunies ou en difficulté et de restaurer ou de renforcer leur dignité	1961	125	non
Miroir Vagabond	Développer l'axe social et l'axe culturel en région rurale par des ateliers d'alphabétisation et d'expression par les langages artistiques et par l'accompagnement de projets-pilotes et par le conseil sur le statut et les contrats d'emploi des artistes et animateurs socioculturels	1995	40	non

	Objet	Date de création	Nombre de volontaires	Organisée en groupes locaux ou non
Le Manège Mons Maubeuge	Asbl culturelle – spectacles, saison, festivals	1990	10	non
Fédération Belge d'Improvisation Amateur (FBIA)	Faire connaître et de contribuer à la pratique de l'improvisation théâtrale en tant que discipline artistique	1989	100	non
Scène du Bocage	Asbl culturelle – théâtre et cinéma	1994	46	non
Service Laïque d'Aide aux Personnes	Aider les personnes à (re)trouver le bien-être afin de pouvoir trouver leur satisfaction ici et maintenant.	1967	25	oui
FPS	Revendications politiques pour une société plus égalitaires hommes-femmes notamment et contre les inégalités de santé	1927	160	Oui – 2 régionales namuroises
Ligue des Familles	Défendre des propositions politiques de soutien à la parentalité, encourager des solidarités collectives entre citoyen et parents, permettre des échanges d'expériences de parents.	1921	800	oui
Esperanzah – Z ASBL	Favoriser l'ouverture et le métissage culturels : faire se rapprocher les cultures et les générations, faire se rencontrer des arts et des traditions différents, brasser les couleurs et les saveurs du monde	2001	700-800	non
Couleur Café	Festival métissé et convivial ancré dans le tissu social de Bruxelles la bigarrée	1900	1000	non
Zinneke Parade	Créer un espace ouvert pour des nouvelles collaborations et rencontres inédites entre amateurs et professionnels, entre générations, entre groupes sociaux et culturels, entre quartiers et communes, entre Bruxellois, Flamands et Wallons	2000	200	non

4. Analyse des entretiens

Après ce tour de présentation des associations interrogées, nous analysons les entretiens en fonction de thématiques particulières afin de donner une vue globale de la gestion des ressources humaines bénévoles des associations de notre échantillon. Nous nous intéressons d'abord aux personnes en charge de la gestion des bénévoles (la question de la désignation à cette tâche, de la reconnaissance, de leur formation, du temps et des horaires de travail, etc.). Nous analysons ensuite le profil et l'engagement des bénévoles et finalement, nous nous penchons sur la gestion des ressources humaines qui est menée par rapport aux travailleurs bénévoles.

4.1. Les personnes en charge de la gestion des bénévoles

Nos entretiens ont permis d'identifier deux types de personnes en charge des bénévoles :

- D'une part, les associations qui ont dévolu cette gestion à une personne ou à une cellule. Certaines de ces personnes s'occupent de la gestion des bénévoles à temps plein, d'autres s'en chargent à temps partiel, parmi d'autres tâches. Certaines associations organisent la gestion des bénévoles globalement pour l'ensemble de l'association, d'autres par contre l'organisent par région, désignant une personne en charge de ces matières en fonction de la localisation géographique.
- D'autre part, les associations au sein desquelles la gestion des bénévoles n'a été dévolue à personne en particulier et qui est dès lors réalisée par un ensemble de personnes au sein de l'association en fonction des besoins, des problématiques pour lesquelles des bénévoles sont nécessaires ou en fonction des affinités.

Les entretiens ont également permis de différencier les associations qui ont développé une stratégie de gestion de leurs bénévoles de celles qui ne l'ont pas fait.

Nous avons ensuite positionné les associations rencontrées selon ces deux données (personne en charge versus un peu tout le monde s'en occupe – avec versus sans stratégie de gestion des bénévoles) dans le tableau à double entrée ci-après.



	Avec stratégie de GRH bénévoles	Sans stratégie de GRH bénévoles
Une personne ou cellule qui s'occupe de ça à temps partiel ou temps plein (ou une personne/région)	Croix-Rouge – DH - 9500 b. Oxfam Mdm – DH - 4000 b. Couleur café – F - 1000 b. Ligue des Familles – EP - 800 b. Esperanzah – F - 700 – 800 b. Amnesty – DH - 350 b. Caritas – DH - 200 b. Zinneke Parade – F - 200 b. FPS – EP - 160 b. /2 régionales Espace social télé-service DH - 125 b. Scène du Bocage – C - 46 b.	Service Laïque d'Aide aux Personnes - EP - 25b./1 régionale
Soit un peu tout le monde	FBIA – C - 100 b	ATD Quart-Monde – DH - 500 b. Ligue des droits de l'Homme – DH 90 b. Miroir Vagabond – C - 40 b. Passe-Muraille – DH - 10 b. Le Manège Mons Maubeuge – C - 10 b.

LÉGENDE :
DH pour les associations qui défendent les droits humains,
F pour les festivals,
EP pour les associations d'éducation permanente,
C pour les associations culturelles.

Ce croisement permet de dégager quelques éléments d'analyse intéressants.

Ce sont les **associations qui ont désigné une personne ou une cellule pour gérer les bénévoles qui ont le plus souvent développé une stratégie de gestion de ce personnel.** Et inversement, les associations dans lesquelles les bénévoles sont gérés par un peu tout le monde n'ont pas, à une exception près dans notre échantillon, développé une stratégie de gestion de ce personnel. Autrement dit, la clarification de la répartition des tâches en la matière semble être une première étape de professionnalisation de la gestion des bénévoles et une étape souvent nécessaire pour développer une stratégie de gestion des volontaires.

On aurait pu imaginer que la **taille de l'organisation** (nombre de salariés et/ou de bénévoles) ait une importance majeure dans le fait de désigner quelqu'un en charge de la GRH bénévole et de développer une stratégie. Mais ce lien n'est pas entièrement vérifié. En effet, si les associations avec un grand nombre de bénévoles ont souvent une personne affectée à la gestion des bénévoles et une stratégie de gestion de personnel, le contraire n'est pas forcément vrai : les petites associations en ont parfois également.

Un autre facteur semble entrer ici en ligne de compte : **le statut des personnes en charge de la gestion des bénévoles.** Dans la majorité des associations de notre échantillon, les bénévoles sont gérés par des salariés. Mais dans trois associations, ATD Quart-Monde,

Passe-Muraille et Service Laïque d'Aide aux Personnes, les responsables de la GRH bénévoles sont eux-mêmes des bénévoles. Dans trois cas, aucune stratégie globale de gestion des bénévoles n'a été mise en place.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'une association où un peu tout le monde s'occupe des bénévoles, ce sont souvent **les responsables de projet** qui s'occupent des bénévoles agissant dans leur(s) activité(s). On comprend dès lors mieux pourquoi peu de ces associations ont mis en place une stratégie globale de gestion des bénévoles.

Outre ces éléments organisationnels de la gestion des bénévoles, nos entretiens ont montré que, dans les associations qui comportent beaucoup de groupes, **une personne spécifique, dont une des tâches est la gestion des bénévoles, s'occupe généralement des groupes** soit en direct soit via les animateurs.

Dans la majorité des cas, les personnes qui gèrent les bénévoles n'ont **pas suivi de formation spécifique à la gestion de ce type de personnel**. Il s'agit avant tout de personnes qui connaissent bien le secteur associatif et leur association en particulier. Ils ont aussi souvent un intérêt pour la gestion des ressources humaines, la gestion de groupe, etc. Par ailleurs, beaucoup d'entre eux ont une expérience en tant que bénévoles. Dès lors, très souvent, les personnes se forment sur le tas. Leur prédécesseur les forme, ils font appels à des personnes ressources, ils apprennent par essai-erreur.

Peut dès lors se poser, de manière plus importante, la question de la reconnaissance des personnes qui s'occupent de la GRH des bénévoles. Nous n'avons pas fait d'enquête auprès des bénévoles, ce n'était pas l'objectif de la présente recherche, pour savoir comment ces derniers voient la personne en charge de leur gestion, toutefois, les responsables que nous avons rencontrés se sentent le plus souvent bien considérés dans leur travail par les employés et les membres des associations. Certains responsables insistent d'ailleurs sur le fait que les bénévoles sont contents d'avoir une personne de référence au sein de l'association.

La plupart des responsables rencontrés sont conscients que pour gérer de manière optimale les bénévoles, il faut un **réel temps de travail destiné à l'animation, la formation, l'évaluation, le coaching et la valorisation des bénévoles**. Il est aussi important de noter que le temps nécessaire à la gestion des bénévoles est extrêmement **variable et dépend souvent du cycle de vie des activités** au sein de l'association. Ainsi, pour les festivals, la gestion des bénévoles va crescendo pour atteindre un pic avant et pendant le festival et redescendre ensuite. Pour toutes ces raisons entre autres, certains responsables évoquent le besoin d'être flexible dans leurs propres horaires de travail. La contrainte horaire ainsi que la diversité des profils et des activités nécessitent en effet beaucoup d'aménagement de la part des gestionnaires.

4.2. Les bénévoles

Le nombre de bénévoles actifs dans les associations rencontrées est extrêmement variable (cf. présentation par association, section 1.2.).

Qui sont les bénévoles ?

On rencontre une grande variété de bénévoles, mais le plus souvent, ce sont, en ce qui concerne les associations rencontrées, des :

- pensionnés
- prépensionnés
- chômeurs, inactifs
- étudiants et/ou jeunes chercheurs d'emploi.

Il est assez étonnant de remarquer que les associations rencontrées ne disent que **rarement avoir des bénévoles par ailleurs actifs sur le marché de l'emploi alors que dans les études sur le volontariat ce profil est majoritaire**. Le type d'engagement demandé, les moments d'engagements sont sans doute des données importantes à prendre en compte pour comprendre la prédominance de ces profils. En effet, les seules associations qui ont un nombre significatif de bénévoles actifs sont Scène du Bocage, la Ligue des Droits d'Homme, Amnesty International et la FBIA. On constatera que l'engagement à Amnesty International ou à la Ligue peut se dérouler en dehors des heures de travail et que la FBIA et Scène du Bocage sont des associations purement culturelles avec un type d'organisation spécifique. Ceux qui sont actifs par ailleurs interviennent souvent comme experts, apportant une expertise technique spécifique à l'association et de ce fait également, un temps plus circonscrit. Parmi ceux-ci, ceux qui peuvent donner le plus de temps à l'association sont les professions libérales et les enseignants pour des questions d'horaires.

Les festivals sont un cas à part et **font majoritairement appel à des étudiants**. Ceci se comprend puisque leurs événements sont souvent à destination des jeunes qui trouvent dans le volontariat une manière différente de participer au festival. En outre, les festivals sont des événements ponctuels n'exigeant pas une contribution tout au long de l'année et se passent la plupart du temps dans des périodes moins actives pour les étudiants (vacances, périodes sans examens).

L'engagement des **bénévoles prépensionnés** pose question pour toute une série d'associations. Beaucoup sont conscients du potentiel important de cette catégorie. Cependant, d'une part, leur engagement semble complexe d'un point de vue légal et, d'autre part, les associations recherchent plus souvent à **renouveler leurs équipes avec des militants plus jeunes**. La notion de jeunes pour ces associations correspond souvent aux personnes âgées de 18 à 30 ans.

En ce qui concerne **les demandeurs d'emploi**, le bénévolat correspond pour certains à une stratégie de **réinsertion professionnelle**, ou alors, pour d'autres plus âgés et conscients du peu de chance de retrouver un emploi stable, c'est une **manière de se sentir utile et de conserver un lien social**. C'est également le cas pour quelques personnes en incapacité de travail. Les demandeurs d'emploi ne constituent pas un réservoir de bénévoles stable au niveau de l'engagement dans l'association.

Au niveau du **milieu social, la palette est variée** selon les associations. Certaines recherchent des bénévoles avec des compétences techniques et donc ayant souvent une formation supérieure ou universitaire (ex : Ligue des droits de l'homme). D'autres, où les bénévoles ont besoin d'avoir une bonne connaissance du français, se rendent compte qu'elles ne peuvent pas atteindre toutes les couches de la population. Finalement, il y a une troisième catégorie d'associations qui recherche délibérément des bénévoles issus de couches sociales plus défavorisées et considèrent que cela fait partie de leur travail d'éducation permanente.

Il aurait été intéressant de s'interroger sur la proportion d'hommes et de femmes parmi les bénévoles et selon chaque type de profil de bénévoles. Malheureusement, la seule rencontre avec une personne de l'association ne permettait d'affiner les données à ce point.

4.2.1. *Quelles tâches réalisent-ils ?*

C'est extrêmement varié. On peut distinguer trois grandes catégories d'engagement :

- travail administratif ;
- participation à un groupe local ;
- action concrète et en direct avec les bénéficiaires (participation lors d'événements, tenues de stands, font partie d'une équipe active sur différents projets, gestion d'un magasin ...).

Dans le tableau ci-dessous, on reprend les différents types d'activité par association. Il faut également noter que certaines se retrouvent dans plusieurs catégories.

Travail administratif	Groupe local	Action concrète
Croix-Rouge – DH Amnesty – DH Espace social télé-service – DH ATD Quart-Monde – DH LDH – DH Passe-Muraille – DH Scène du Bocage – C Esperanzah – F	Croix-Rouge – DH Amnesty – DH LDH – DH Ligue des Familles – EP FPS – EP	Croix-Rouge – DH Oxfam Mdm – DH Amnesty – DH Caritas – DH ATD Quart-Monde – DH LDH – DH Passe-Muraille – DH Service Laïque d'Aide aux Personnes – EP Ligue des Familles – EP Scène du Bocage – C FBIA – C Miroir Vagabond – C Le Manège Mons Maubeuge – C Couleur café – F Esperanzah – F Zinneke Parade – F

Toutes les associations rencontrées à l'exception de deux (Espace social Télé-service, FPS) ont recours à des bénévoles pour des actions concrètes. C'est donc bien là la principale tâche dévolue aux bénévoles toute association confondue. Au-delà de ce constat commun, certaines divergences apparaissent. Les associations du secteur de la défense des droits de l'homme sont les seules à se retrouver dans les trois colonnes. Ceci s'explique certainement, d'une part, par leur taille (besoin d'aide au niveau administratif) et, d'autre part, par leur organisation géographique (groupes locaux). Ainsi, l'existence de groupes locaux est une réalité de ces associations et des associations d'éducation permanente qui disposent d'une structure décentralisée. Ceci paraît cohérent avec leur stratégie d'implication des citoyens. Par ailleurs, il est intéressant de noter que la majorité des associations culturelles et des festivals ne font appels aux bénévoles que pour des actions concrètes. Quel temps les bénévoles offrent-ils à leur association ?

On constate une grande diversité des engagements selon les bénévoles. Les associations ont rarement des exigences précises à ce niveau-là, excepté dans deux cas de figure : les festivals qui ont des besoins très précis selon un timing serré et les bénévoles effectuant du travail administratif, pour lesquels une présence minimum et fixe par semaine est demandée.

Selon les responsables des bénévoles, quand il existe un recoupement de tâches entre les salariés et les bénévoles, ça ne pose généralement pas de gros problèmes. La littérature et d'autres recherches montrent pourtant que des conflits de territoires existent entre bénévoles et salariés et qu'une bonne définition des tâches et responsabilités de chacun permet d'éviter certains problèmes. Il est toutefois possible que les responsables ne veuillent pas mettre en évidence les problèmes qu'ils rencontrent surtout lorsqu'ils n'ont pas réellement mis en place d'outils de gestion de ce type de conflit.

4.2.2. *Quelle rotation et évolution du profil des bénévoles ?*

Il faut noter que seules la Croix-Rouge et Oxfam Mdm ont réalisé une analyse du profil de leurs bénévoles ; les autres associations se basent sur une perception globale.

L'ensemble des répondants constatent que les bénévoles jeunes ou les chômeurs sont des bénévoles instables qui ne restent souvent pas longtemps actifs pour l'association. Par ailleurs, beaucoup d'associations aimeraient mobiliser des bénévoles plus jeunes. Nous y revenons dans l'analyse des tables rondes.

Les associations attribuent les raisons du turn over des bénévoles à des causes externes à l'association. Ce serait davantage, selon eux, les circonstances de vie qui pousseraient un bénévole à modifier son engagement. Beaucoup attribuent aussi cette difficulté à la démobilisation et au manque de militantisme dans les tranches plus jeunes de la population. Ce sont souvent des associations qui ont le plus de difficultés à renouveler leur bénévolat qui tiennent ce discours. On constate donc une absence de remise en cause du fonctionnement propre à l'association dans ce turn over, ce qui a sans doute une répercussion en termes de (non) mise en place de politiques de rétention des volontaires.

Pour la plupart des associations, il est signalé que l'existence d'un noyau de bénévoles anciens autour duquel viennent se greffer des nouveaux est une stratégie optimale. La première catégorie sert de pilier et permet de transférer les connaissances et les valeurs de l'association. La deuxième, quant à elle, permet de remettre en question et de réévaluer des modes de fonctionnement parfois anciens. La nécessité de gérer l'intégration des nouveaux au «noyau dur» pour que la «greffe» prenne et que le groupe ne se sclérose pas ne semble pas traitée de manière dynamique par la plupart des responsables rencontrés.



© Photos Plate-forme francophone du Volontariat - 2011

4.3. Gestion des ressources humaines bénévoles

4.3.1. Recrutement

La question du recrutement est considérée en deux temps par les responsables rencontrés. Idéalement, il leur faut, dans un premier temps, arriver à attirer suffisamment de bénévoles pour, ensuite, recruter les bonnes personnes, c'est-à-dire des gens qui allient militantisme et compétences.

Les associations qui déploient une réelle stratégie par rapport au bénévolat ne rencontrent pas vraiment de problèmes à recruter. Ce sont celles qui n'ont pas ou peu de stratégie et de phase d'accueil, de formations... qui ont le plus de difficultés.

Modes de recrutement

Différents modes de recrutement sont utilisés par les associations rencontrées. Du plus fréquent au moins fréquent, on citera :

1. Bouche-à-oreille (et via les réseaux)
2. Site web
3. Annonce dans des journaux, ou sur des sites comme Acodev, guide social ou affiches
4. Association pour le volontariat
5. Salons du volontariat
6. Nouveaux réseaux sociaux (Facebook ou autre)

La nécessité de trouver des personnes convaincues par les valeurs de l'association et prêtes à s'y engager génère inévitablement **le recours prioritaire à des modes de recrutement touchant directement le réseau habituel de l'association**. Le recrutement par le biais de **l'association et les salons pour le volontariat** est intéressant **comme vitrine pour les potentiels bénévoles qui ne sont pas – pas encore ou pas suffisamment – inscrit dans un réseau**. On peut imaginer que **les nouveaux réseaux sociaux pourront, dans un futur proche, jouer un rôle bien plus prépondérant** puisqu'ils permettent à la fois de toucher un large public mais de cibler le public qui est intéressé, sensible à ces problématiques. C'est vraisemblablement un axe à ne pas ignorer tout spécialement pour les associations qui sont à la recherche de bénévoles jeunes, particulièrement présents et actifs sur la toile.

Existence de profils de fonction et entretiens individuels de sélection/d'orientation

Il n'y a que très **rarement des profils de fonction**. Les associations qui ont mis en place des profils de fonction sont souvent celles qui ont déjà mené une réflexion globale sur la gestion du bénévolat comme la Croix-Rouge et Oxfam magasins du monde.

Quand les nouveaux bénévoles arrivent, c'est **dès lors souvent pendant l'entretien** de sélection que l'on tente de trouver une adéquation entre les besoins de l'association et les envies du bénévole. Or dans certains cas, il n'y a pas d'entretien de sélection et dans les cas où il existe, il correspond souvent **plus à une information sur l'association qu'à un échange sur les tâches et responsabilités que l'on attend du bénévole**. Il y a peu de refus et donc de sélection. Cependant, de plus en plus d'associations disent qu'il est **nécessaire de faire des appels spécifiques** afin d'attirer les bénévoles souhaités. La sélection se fait donc davantage au travers d'une adaptation des modes de communication.

Cependant, il apparaît que **l'existence de différentes étapes avant d'appartenir à l'organisation constitue en soi une procédure de sélection** : seuls les bénévoles les plus motivés vont jusqu'au bout du processus. Par ailleurs, vu le statut du bénévole, il est parfois jugé difficile par les personnes rencontrées d'aborder des sujets comme la phase d'essai, de dire «non» lors du premier entretien, etc.

Phase d'accueil et phase d'essai

La plupart des associations prévoient une phase d'accueil. S'il y a une personne de référence, en général, celle-ci reçoit le bénévole et lui explique en quoi consiste l'association, quelles sont ses valeurs. Ensuite, la personne rencontre son futur «responsable» ou groupe.

Il n'y a pas souvent de phase d'essai formelle, cependant les premières expériences du bénévole sont souvent déterminantes pour la poursuite ou non de son engagement. Il apparaît qu'une **sélection naturelle** se fait et que ceux qui ne «s'y retrouvent» pas s'en vont. Une analyse des causes de départ pourrait permettre aux associations qui peinent à recruter des bénévoles ou certaines catégories de bénévoles de comprendre ce qui fait fuir de potentiels volontaires et dès lors éventuellement y remédier. Ceci est peu mis en place actuellement dans les associations.

Engagement (charte, contrat) entre le bénévole et l'association

La plupart du temps, il y a **un engagement écrit entre le bénévole et l'association.**

Le tableau ci-après reprend les différentes associations selon qu'elles effectuent un entretien avec le bénévole avant son acceptation et que le bénévole signe ou prend connaissance d'une charte ou pas.

Engagement Entretien pré acceptation	Engagement avec le bénévole ou prise de connaissance de la charte	Pas d'engagement avec le bénévole
Entretien individuel ou par équipe de sélection/ d'orientation	Couleur café – F Espace social télé-service – DH Miroir Vagabond – C Le Manège Mons Maubeuge – C Caritas – DH Service Laïque d'Aide aux Personnes – EP Oxfam Mdm – DH Esperanzah – F Passe-Muraille – DH Amnesty – DH LDH – DH Croix-Rouge – DH Scène du Bocage – C	
Pas d'entretien avant acceptation	Zinneke Parade – F	Ligue des Familles – EP FPS – EP FBIA – C

Ce qui est intéressant c'est que toutes les associations qui réalisent un entretien préalable avec le bénévole s'assurent que celui-ci signe ou prend connaissance de leur charte.

Difficultés de recrutement

Le recrutement des plus jeunes est un défi pour une grande partie des associations. Les deux causes principales mises en avant par les personnes interrogées sont le manque de ressources internes pour les encadrer et la démobilisation de cette tranche de la population.

Par ailleurs, certaines associations n'ayant pas encore mis en place de réflexion globale sur la gestion des bénévoles se rendent compte que l'image de leur association peut rendre plus difficile le recrutement de nouveaux bénévoles.

4.3.2. La rétention des bénévoles

Dans la majorité des cas, les associations disent ne pas rencontrer de réel problème de rétention des bénévoles qui sont arrivés au bout du parcours d'intégration et la raison de départ la plus souvent annoncée est externe : un jeune qui trouve un emploi, un chômeur qui trouve du travail, un pensionné qui devient trop âgé, etc.

Quels sont les moyens mis en place pour retenir les bénévoles

Souvent, l'adhésion aux valeurs est importante et une motivation intrinsèque à chaque bénévole nécessaire.

En général, les associations disent que créer un climat agréable, convivial où le bénévole se sent bien est un facteur très important pour le garder. Il est également important que le bénévole se sente appartenir au groupe, à l'association. C'est pourquoi la majorité des organisations préparent au moins une fête annuelle pour remercier leurs bénévoles.

Particulièrement dans les associations ne rencontrant pas de problème de rétention, chaque responsable de projets entretient une relation régulière avec les bénévoles faisant partie de son équipe. Il envoie des mails, les appelle, boit un café avec eux... De plus, certaines associations insistent sur le fait que la gratuité de l'envoi par mail leur facilite le travail et leur permet de communiquer plus régulièrement avec les bénévoles. La majorité pressant un lien positif entre la prise de contact régulière et la rétention des bénévoles. Il faut en fait qu'il y ait de la reconnaissance du travail accompli par le bénévole.

Une série d'associations disposent d'un journal ou d'une newsletter à destination des bénévoles qui sort quelques fois par an.

Finalement, lorsque le contexte de l'association le permet, les bénévoles reçoivent des avantages (réduction de prix sur des spectacles, à des activités, entrée au festival, ...).

Mesure de la satisfaction

La mesure de la satisfaction tout comme l'évaluation s'appréhende très difficilement pour la plupart de ces organisations.

L'idée générale est de prendre conscience de l'état de motivation et de satisfaction des bénévoles de manière informelle. Parfois, les associations font un débriefing après l'activité afin de prendre connaissance des perceptions et remarques de chacun.

Difficultés liées à la rétention de bénévoles qui ne sont plus souhaités au sein de l'association

Outre le départ des jeunes, qui est peu analysé par les personnes rencontrées et qui ne les amène que rarement à une remise en question de leurs modes de fonctionnement, certaines associations mentionnent qu'une partie des bénévoles posent des problèmes et qu'il est difficile de s'en séparer. Pour ces dernières, l'idéal serait de garder un noyau dur de gens motivés, militants et ouverts et que le reste des bénévoles se renouvelle régulièrement.

Finalement, certains pensent que pour garder et/ou à renouveler plus facilement les bénévoles, il conviendrait de pouvoir **dégager des moyens humains et financiers afin de mieux les accompagner et les former.**

4.3.3. Comparatif des difficultés de recrutement et de rétention des bénévoles entre associations interrogées

Le tableau récapitulatif ci-après reprend les difficultés de recrutement ou non des associations, les différentes stratégies de rétention et les difficultés éventuelles pour retenir les bénévoles.

Les différentes colonnes signifient :

- **colonne 1 à 7** : différentes stratégies de rétention selon les numéros suivants :
 1. Adhésion aux valeurs, à la mission
 2. Fête annuelle
 3. Autres fêtes, dîners
 4. Climat agréable, convivial
 5. Communication fréquente entre les responsables d'équipe, de projet et le bénévole
 6. Journal, newsletter, envoyés aux bénévoles
 7. Avantages
- **colonne 8** : difficulté de rétention où O=Oui, N=Non, J/C=spécifique aux jeunes et aux chômeurs
- **colonne 9** : difficulté de recrutement où O=Oui, N=Non, J=spécifique aux jeunes

Stratégies Associations	1	2	3	4	5	6	7	8 Rét.	9 Recr.
Croix-Rouge – DH	X	X	X	X	X	X		J/C	N
Oxfam Mdm – DH	X	X	X	X	X	X		N	N
Amnesty – DH	X	X		X	X	X		J/C	N
Caritas – DH	X				X	X		O	O
ATD Quart-Monde – DH	X	X						N	O
LDH – DH	X	X	X	X	X			N	O
Passe-Muraille – DH	X		X	X	X			N	O
Espace social télé-service – DH	X	X	X	X	X	X		N	N
Service Laïque d'Aide P. – EP	X			X	X			O	O
Ligue des Familles – EP	X	X		X	X	X		N	J
FPS – EP	X	X	X	X	X	X	X	N	J
Scène du Bocage – C	X	X	X	X	X		X	N	N
FBIA – C	X	X		X	X	X	X	N/A	N/A
Miroir Vagabond – C	X		X	X	X			O	O
Le Manège Mons Maubeuge – C	X				X			N	N
Couleur café – F	X	X	X	X	X		X	N/A	N
Esperanzah – F	X	X	X	X	X		X	N/A	N
Zinneke Parade – F	X	X	X	X	X		X	N/A	N

Il est important de noter que si une case n'est pas remplie, ça ne signifie par forcément que l'association ne le fait pas du tout mais c'est que le responsable n'en a pas parlé ou qu'ils n'en sont qu'au début. On peut aussi ajouter que pour les festivals de musique, les responsables essaient de faire le planning de sorte que les bénévoles puissent voir les concerts qu'ils ont envie de voir.

Les associations purement culturelles et les festivals ne rencontrent pas de réels problèmes ni au recrutement ni à la rétention. C'est sans doute le fait que ce bénévolat s'associe un peu à un hobby et reçoit une contrepartie motivante. Pour une association comme Miroir Vagabond, il apparaît clairement que la ruralité est le facteur déterminant dans les difficultés de trouver et de garder des bénévoles.

Ce sont les autres associations (défense des droits humains et éducation permanente), qui rencontrent le plus de difficultés pour recruter et retenir les bénévoles.

4.3.4. Formation des bénévoles

Très peu de formations sont organisées sauf dans les grosses associations mais beaucoup disent qu'ils trouvent cette démarche de formation importante et qu'ils aimeraient la développer. Cependant, on peut distinguer deux types d'association. D'une part, celles qui voudraient recruter des bénévoles disposant déjà des compétences et, d'autre part, celles qui tentent d'intégrer des personnes issues de couches sociales plus défavorisées en leur offrant une possibilité de réinsertion avec le bénévolat (comme ATD et le miroir vagabond).

Cette distinction entraîne la mise en place d'une stratégie différente au niveau de la formation. Mais quoi qu'il en soit, au minimum, il y a souvent un moment d'information pour expliquer le fonctionnement de l'association, les valeurs.

Certaines organisations sont plus loin que d'autres à ce niveau. Ainsi la Croix-Rouge a mis en place une formation globale pour tous les bénévoles. Cette formation est suivie par une formation adaptée à la fonction exercée. Chaque département établit le plan de formation des fonctions bénévoles de son ressort. De plus, les bénévoles ont le droit de suivre d'autres formations à la carte. Magasins du monde a également mis au point des modules de formation (non obligatoires) pour les différentes fonctions à occuper dans l'association. On constatera qu'il s'agit des associations qui travaillent avec un très grand nombre de bénévoles et que ces bénévoles accomplissent des tâches de service. Il est aussi évident que certaines fonctions bénévoles, comme secouristes, ne peuvent d'envisager sans une formation adéquate. Pour les autres fonctions, la question du caractère obligatoire ou non de la formation est souvent posée.

4.3.5. Réalisation du travail : évaluation et rétribution

La réalisation effective des tâches ne fait pas l'objet d'une évaluation individuelle, parfois elle fait l'objet d'une évaluation collective. Dans la majorité des cas, il semble très difficile de se placer dans une posture d'évaluation dans la relation association – bénévoles. Il faut dire que la pratique d'évaluation est le plus souvent difficile à introduire dans tout contexte. Il est dès lors plus que compréhensible qu'elle ne soit pas aisément envisagée dans la relation aux bénévoles qui précisément «donnent» de leur temps, de leur énergie, de leur expertise au profit de valeurs et d'une mission particulière.

Lorsqu'un problème aigu se pose avec un membre bénévole, en l'absence de procédure d'évaluation claire, tout se gère au cas par cas. Il n'y a pas de procédure préétablie ni de ligne de conduite.

Cette absence tant d'évaluation que de gestion des cas problématiques explique que, certaines associations se retrouvent avec des bénévoles qui ne sont plus souhaités parce que leur comportement pose problème.

Finalement, **la politique de rétribution est très variable**. Au minimum, les bénévoles peuvent récupérer les frais déboursés à la demande. Au maximum, ils reçoivent une indemnité de bénévolat. Les festivals attirent en permettant aux bénévoles (le plus souvent des jeunes) d'assister gratuitement à certains concerts.

4.4. Questions à approfondir à l'issue des entretiens

La gestion du bénévolat est une notion plus ou moins bien délimitée et claire selon les associations. Certaines (comme la Croix-Rouge et les magasins du monde Oxfam) ont déjà ou sont en train de réaliser un travail de fond afin d'optimiser leur action envers les bénévoles alors que d'autres n'en sont qu'aux prémises. Dans ces dernières, la notion de bénévolat n'est pas toujours clairement délimitée. La coexistence d'acteurs s'impliquant dans l'association avec des statuts différents est une réalité à laquelle elles doivent répondre. Cependant, presque toutes sont conscientes de l'importance d'une politique de gestion du bénévolat et des défis liés à celle-ci.

Des entretiens individuels, quelques thématiques ont pu être dégagées comme nécessitant un débat plus approfondi lors des tables rondes :

- **Les jeunes** semblent un **public difficile** à capter et retenir. Pourtant ils s'investissent dans différentes formes de bénévolat : mouvements de jeunesse, associations de défense de l'environnement, festivals, associations culturelles. Comment penser l'investissement des jeunes dans les différents types d'associations ?
- **La rétention des nouveaux entrants** apparaît comme un problème dans de nombreuses associations rencontrées. Ceci se vérifie-t-il avec l'ensemble des profils de nouveaux entrants ? La question a-t-elle été étudiée par les associations ? Quelles procédures ont été développées pour contrer ce phénomène ? Quelle est la «durée idéale» d'engagement bénévole dans les différentes associations ? Cet objectif est-il réaliste ?
- **La question de la formation** n'apparaît pas comme à l'ordre du jour dans toutes les associations rencontrées. Quelles sont les difficultés rencontrées dans les projets de formations des bénévoles ? Des stratégies de formations spécifiques ont-elles été mises au point ? Réussites et échecs de ces stratégies ?
- **L'évaluation** reste un tabou dans beaucoup d'associations. Est-il concevable de mettre en place des processus d'évaluation qui puissent permettre de faire le point, de manière individuelle et/ou collective ?

De manière transversale, il ressortait des entretiens différents types de tensions selon les associations entre le recrutement et la rétention et pouvant se manifester de diverses manières, à différents endroits :

- Les associations plus anciennes semblent rencontrer davantage de difficultés de recrutement et fonctionnent avec des volontaires de longue date qui s'essouffent, qui vieillissent et parfois se figent dans certains modes de fonctionnement rendant l'intégration des jeunes recrues d'autant plus difficile ;
- des disparités entre les groupes locaux et entre les groupes locaux et le siège central dans certains cas.

5 Analyse des tables rondes

5.1. Présentation

Après un premier tour de table, les points d'attention des participants de chaque table ronde ont pu être précisés. Ainsi, la rétention, la formation et l'évaluation étaient les points les plus cruciaux pour les participants à la première table ronde. Le recrutement et la rétention des bénévoles étaient ceux de la deuxième table ronde.

Outre les questions reprises ci-dessus, lors de chaque table ronde, il a été demandé aux participants s'ils souhaitaient aborder une autre thématique. Deux thématiques complémentaires ont ainsi émergé :

- le souhait d'Oxfam de mettre en place une structure consensuelle de référence dans leurs équipes qui respecte l'autonomie de ces dernières ;
- la volonté de la Croix-Rouge d'embrasser les nouvelles formes de partenariat et d'évoluer dans de nouvelles directions avec l'appui de la centrale.

Le fait que ces thématiques émergent chez Oxfam et à la Croix-Rouge sont le résultat d'un travail approfondi entrepris ces derniers mois au sein de ces organisations précisément sur la gestion de leurs bénévoles.

Finalement, les tables rondes visaient à identifier d'éventuelles attentes particulières.

Pour chaque thématique, les débats des tables rondes invitaient les participants à préciser ce qui a déjà été tenté, mis en place, avec éventuellement les essais-erreurs, succès et échecs. Autrement dit, un échange de pratiques visant à aider chacun à s'améliorer tout en dégagant des pistes pour l'ensemble du secteur en matière de gestion des bénévoles. Les tables rondes ont été l'occasion d'échanges extrêmement riches sur les pratiques de

chacun. Au-delà de l'approche plus descriptive qu'avaient permis les entretiens individuels, ces échanges ont mis en évidence un changement fondamental qui est en train de parcourir de nombreuses associations. Nous allons structurer cette analyse comme suit :

- La GRH à travers, le recrutement, la rétention, la formation et l'évaluation.
- Les nouvelles opportunités.

5.2. Analyse des tables rondes

5.2.1. Recrutement

L'enjeu du recrutement est double :

- d'une part, les bénévoles vieillissent et devront progressivement être remplacés sinon certaines activités ne pourront plus être organisées ;
- d'autre part, les moyens financiers des associations étant ce qu'ils sont, la croissance passe désormais principalement par le recrutement de bénévoles complémentaires. Par ailleurs, certaines associations notent un effritement au fil du temps du militantisme au profit de l'occupationnel (FPS) et une diminution de l'engagement des personnes comme bénévoles, surtout des jeunes. Mais nous le verrons, les cas de figure sont plus variés que cela.

Difficultés d'attirer des bénévoles ?

Certaines associations telles que la Croix-Rouge, Amnesty, Oxfam, Mouvement du Monde, la Ligue des Droits de l'Homme entre autres ne mentionnent pas de difficultés à attirer de nombreuses candidatures. C'est leur image qui joue dans le public et qui permet, principalement par le bouche-à-oreille, d'attirer les bénévoles.

L'image peut aussi être travaillée par des campagnes, des actions particulières comme c'est le cas d'Amnesty. Pour être plus visible d'un point de vue local, ils ont développé un outil sous la forme d'une affiche recto/verso A3 avec un visuel choc sur une thématique spécifique et à l'arrière de l'affiche, une fiche pédagogique avec une pétition à signer. Amnesty travaille par vagues : le 26 juin, la torture, le 8 mars, la peine de mort, le 10 décembre, les droits humains,... «Ces dates sont des prétextes pour sensibiliser sur des thématiques et la technique est toujours la même. On part de notre base de données, on a identifié un certain potentiel de militants, on prend contact via notre call center, c'est ce qui fonctionne le mieux. L'e-mail ne génère pas assez de retours. 3700 personnes ont accepté d'être des relais. L'amorce, c'était de dire : faites un peu plus, faites une action ponctuelle, simple, facile à réaliser 4 fois par an. Vous allez recevoir quatre affiches et on leur demande de signer la pétition en ligne».



Ces associations ont en outre mis en place des actions qui permettent de davantage se faire connaître auprès d'un public toujours renouvelé. Cela va de la séance d'information organisée régulièrement au niveau provincial (Croix-Rouge), à l'engagement d'étudiants en stage, en passant par des actions dans les écoles (Oxfam), la diversification des actions et l'organisation d'actions ponctuelles qui permettent à un public moins habituellement engagé comme bénévole de prêter ponctuellement main forte et d'éventuellement poursuivre son engagement par la suite.

Ainsi Oxfam a développé un réseau de 122 écoles secondaires partenaires et d'autres formules sont en réflexion. Amnesty aussi travaille dans les écoles sur le droit humain par rapport à la jeunesse : «La seule solution qui nous était offerte, c'était de faire des dossiers pédagogiques. On a mis en place un réseau d'animateurs dans les écoles. Ce sont des bénévoles qui sont formés par la responsable du programme jeunesse. Le profil recruté est très intéressant : ce sont des jeunes attirés par l'enseignement qui ne trouvent pas de place. On a aussi des anciens enseignants qui sont gérés par le réseau périphérique des groupes locaux, par zone géographique. Il va d'ailleurs falloir travailler la question d'étendre l'offre à partir des groupes régionaux».

Ces deux associations travaillent aussi avec des actions ponctuelles. Oxfam organise des petits-déjeuners décentralisés : 200 petits déjeuners sont organisés chaque année dont 120 pris en charge par des bénévoles ponctuels directement, soit autant de bénévoles qui œuvrent à faire connaître les actions d'Oxfam mais aussi à collecter des fonds pour celle-ci. Amnesty, sur base d'un slogan : «vous n'avez pas le temps pendant l'année, on vous demande un petit geste une fois par an», a créé un réseau de revendeurs de bougies qui participent activement à la levée de fonds. 5000 personnes participent à cette vente. Il y a 3 ans, ils n'étaient que 1500.

Ces actions ne s'improvisent pas. Au contraire, elles nécessitent une très bonne organisation, voir une refonte des processus pour assurer l'encadrement optimal des bénévoles. Nous y revenons dans la partie relative à la rétention.

Par contre, ces pratiques permettent d'attirer des jeunes, parfois massivement, comme bénévoles, que ce soit ponctuellement (sur une action, le temps d'un festival) ou à quasi temps plein pendant quelques mois (les stagiaires). Mais au-delà de ces engagements qui peuvent paraître limités au regard des engagements de bénévoles par le passé, c'est également une manière de faire connaître l'association au plus grand nombre et d'en recruter certains sur le long terme.

Un responsable d'Amnesty explique ainsi la problématique du recrutement des jeunes : «Les générations plus jeunes veulent bien nous suivre mais pas de la même manière. On est occupé à plancher sur le développement d'offres parallèles, des cercles d'action pour

des activités nouvelles, des animations dans les écoles par exemple. Il faut identifier et définir les compétences en vue de faire des cercles d'action sur des thématiques particulières».

Le recours à des étudiants belges ou étrangers en stage s'avère souvent déboucher sur de très belles expériences : ils sont motivés et offrent des compétences intéressantes. On peut souvent leur confier rapidement des dossiers. Leur investissement est important en temps (quasi un temps plein) mais ciblé sur une période donnée de 3 à 6 mois généralement.

Notons également que les 25-40 avec diplôme sont également très présents dans les associations que nous avons rencontrées dans le cadre de commissions, groupes de travail, groupes de réflexion dans lesquels ils –peuvent apporter leur expertise. Au dire des responsables, ce type de recrutement ne pose aucun problème. «Les commissions sont composées d'experts et de gens de terrain (ex : les aumôniers des prisons). Ils viennent parce qu'ils sont militants, la LDH leur donne une plate-forme d'expression qui leur permet d'obtenir de bons résultats. Ils sont mobilisés, se voient proposer une plate-forme d'expression qui valorise les résultats de leur travail».

La problématique du recrutement et tout particulièrement celui des jeunes n'est peut-être pas tant une question d'indifférence des jeunes vis-à-vis des associations et du bénévolat que celle d'une autre manière d'appréhender ce type d'engagement.

Ceci nous amène à analyser la manière dont les associations retiennent en leur sein les bénévoles.

5.2.2. Rétention

L'enjeu de la rétention n'est pas moindre que celui du recrutement. On l'a vu, certaines techniques, utilisées pour le recrutement de bénévoles permettent aussi de garder un contact régulier avec eux par la suite (ex : actions régulières, que ce soit vente de bougies une fois par an, affiche et pétition 4 fois par an) et ainsi contribuent à les maintenir actifs au sein de l'association. La problématique des jeunes a déjà été présentée. Elle se combine avec la difficulté de maintenir les équipes locales dynamiques. Ce sont les bénévoles avec lesquels les associations ont souvent le plus de soucis au quotidien. C'est aussi à ce niveau que les actions pensées à la centrale ont parfois le plus de mal à percoler.

La durée de l'engagement comme bénévole dans l'association dépend :

- Du parcours du bénévole (ex : chômeur qui retrouve du travail, jeune qui s'installe dans une vie professionnelle et familiale).
- De la fonction : dans certaines fonctions, une formation est exigée. Dans ces cas, on espère que la personne restera à long terme et c'est semble-t-il souvent le cas.

- Certaines associations demandent un engagement minimum allant de 3 mois à un an selon les fonctions (Télé-Service). Il n'est pas toujours possible pour les volontaires de tenir cet engagement en cas de changements dans leur vie familiale et professionnelle et certains hésitent à s'engager pour une certaine période mais si celle-ci n'est pas trop longue et est adaptée par rapport aux réalités de vie des personnes, cela reste une bonne formule.

On rencontre, dans les associations, des bénévoles qui sont là provisoirement, entre deux temps de vie et qui s'investissent plus ou moins intensément pendant un laps de temps plus court et ceux qui constituent le noyau dur, plus pérenne («les bénévoles en or» d'Esperanzah par exemple).

Le temps d'engagement bénévole dépend aussi de la fonction du bénévole au sein de l'association. En effet, certaines fonctions exigent une formation et dans ce cas, l'objectif de l'association est souvent de garder à plus long terme le bénévole. Ceci est toutefois variable : dans certains cas de figure (ex : formation à l'écoute), la formation est en quelque sorte un essai par rapport à la fonction. Dans d'autres (ex : coachs à la FBIA), une fois certifiés, les bénévoles partent ou deviennent prestataires rémunérés !

En matière de rétention, l'objectif pourrait en quelque sorte être résumé comme suit : **mettre en place des procédures de gestion pour que le noyau dur reste central mais qu'en même temps, il ne devienne pas trop dur, que ces bénévoles ne se figent pas et ne figent pas les pratiques de l'association**, que les mêmes bénévoles n'occupent pas des postes importants pendant de très nombreuses années.

Les participants aux tables rondes ont présenté certaines pratiques qui permettent d'accroître la rétention des bénévoles. Quatre points nous semblent particulièrement cruciaux :

- Le parcours d'insertion et l'accompagnement particulier accordé aux bénévoles ;
- La structuration des groupe de bénévoles et du lien entre l'association et les bénévoles ;
- La diversification des actions de l'association et leur visibilité ;
- L'image de l'association.

Le parcours d'insertion accordé aux bénévoles

De nombreuses associations ont développé des parcours d'insertion et des programmes d'accompagnement à long terme. Leur degré de formalisation est varié. L'objectif est que le bénévole se sente à sa place avec la bonne formation, les bonnes compétences tout au long de son parcours.

Cela peut consister en une séance d'information très claire, avec signature ou

communication de documents tels que code, charte, règlement d'ordre intérieur; en une période d'essai, suivie d'un contrat pour une durée donnée et d'une évaluation annuelle pour s'assurer que le bénévole poursuit son investissement dans les lignes directrices de l'association. La période d'essai est aussi un bon moment pour réorienter éventuellement le bénévole vers d'autres activités de l'association qui lui conviennent mieux.

Engagement spécifique signé ?

Plusieurs associations font signer un document (Code, Charte ou Règlement d'ordre d'intérieur) ou du moins le distribue systématiquement au moment du recrutement. Ainsi, le ROI des FPS prévoit la participation à un minimum de réunions par an et l'engagement à être relais au travers des communes.

D'autres comme la Ligue des Droits de l'Homme émettent le souhait de rédiger un ROI qui va plus loin que le code actuellement existant.



Des moments de formation sont également prévus dans diverses organisations. Il peut d'agir de formations «techniques» notamment de formation à l'écoute mais aussi de formations portant sur les valeurs défendues par l'association, les moyens mis en œuvre, les modalités de fonctionnement. Les formations sont souvent bien accueillies par les nouveaux entrants qui se sentent ainsi pris en charge, valorisés par l'association. Par contre, les plus anciens y voient une remise en case de leur manière de fonctionner et freinent parfois le mouvement. Le recours à des ambassadeurs de formation qui suivent la formation et reviennent vers les autres bénévoles pour en parler pourrait être une solution non testée par les associations rencontrées.

L'accompagnement, qui constitue souvent, en tout ou en partie, la formation des bénévoles, est tout particulièrement important dans certains métiers. C'est le cas, lorsque les bénévoles sont appelés à rencontrer des personnes face à la maladie, le handicap, etc. Des mesures particulières d'accompagnement sont alors souvent mises en place à la fois pour garantir le résultat et pour protéger le bénévole. L'encart ci-joint reprend quelques exemples.



Exemples d'accompagnement collectif et individuel des bénévoles

Au Service laïc, plusieurs pratiques se côtoient selon les régionales. A Bruxelles, le bénévole commence par participer à plusieurs réunions puis suit une personne pendant plusieurs semaines (apprentissage par observation) et seulement après reçoit un mandat pour un engagement à plus long terme. A Charleroi, le bénévole est briefé avant et à un moment de débriefing après ses premières visites. Ils n'ont pas souhaité que deux personnes rendent ensemble visite aux malades pour respecter la relation avec le malade.

Chez Passe-muraille, il y a d'abord un entretien individuel pour voir si l'intérêt existe de faire un bout de chemin ensemble. Puis le bénévole est invité à des formations, à participer aux événements en tant que participant. C'est plus de l'acclimatation que de la formation. Lorsqu'il se sent prêt, on le met en doublon avec un bénévole chevronné. La présence de deux personnes ne pose pas de problème car elles jouent un rôle d'interface. Quand le bénévole est formé, il signe une convention de type CDI et il est encadré collégialement par l'équipe.

Esperanzah s'appuie sur ses 10 bénévoles-clé qui travaillent toute l'année pour chauffer la soixantaine de «bénévoles en or» que l'équipe rencontre tous les trois mois (structure pyramidale).

A la Croix-Rouge, la séance d'info est obligatoire pour toute nouvelle entrée. Les responsables ont en outre créé un tout nouveau module intitulé «Au cœur de la Croix-Rouge» adressé à tout nouveau volontaire. D'ici peu, tout nouveau volontaire devra suivre ce module. Ces formations ont lieu dans presque toutes les provinces, chaque mois. Elles sont données par un mixte de salariés et de bénévoles et coordonnées par un responsable provincial.

Pour la motivation des groupes (surtout les groupes locaux), le leader joue un rôle particulièrement important. C'est lui qui contribue en grande partie au dynamisme d'un groupe. Certaines associations y consacrent dès lors pas mal d'énergie en essayant de les recruter parmi leurs bénévoles qui connaissent bien la maison et qui ont du temps (au moment de la pension notamment). L'équipe de salariés passe elle-même du temps à motiver ces coordinateurs, ces leaders. Les groupes dynamiques et ouverts ont une moyenne d'âge tournant autour de 35-45 ans. C'est le leadership qui est prédominant. D'ailleurs, les salariés responsables des volontaires passent pas mal de temps à motiver les «locomotives» car si l'association les perd il y a un risque de perdre l'ensemble du groupe.

D'autres pensent également la manière de structurer les bénévoles au sein de leur association dans le but de clarifier les rôles, de renforcer le rôle de leadership aux niveaux intermédiaires (cf. section suivante).

Certaines associations envisagent la rétention par le biais du défraiement et y trouvent une limite à leur possibilité de retenir dans leurs rangs suffisamment de bénévoles. Toutes les associations n'ont pas recours au défraiement. Pour certaines, c'est un défraiement simple et logique en lien direct avec l'objet de l'association. C'est le cas des festivals qui permettent à leurs bénévoles d'assister à des concerts et dans la mesure du possible, aux concerts qui les attirent le plus. Le festival Esperanzah va plus loin pour ses 60 bénévoles «en or» puisqu'ils sont nourris et logés. Par contre, les défraiements s'ils sont nécessaires dans certains cas, deviennent vite sources de conflits. En effet, souvent ce sont les relations d'amitié plutôt que des règles claires qui prévalent pour leur octroi ce qui signifie des disparités et donc des tensions entre ceux qui en bénéficient et ceux qui n'en bénéficient pas. Cela engendre également des difficultés en cas de changement de fonction, en cas de changement de statut (défraiement octroyé lorsque le bénévole était au chômage et qui continue lorsqu'il trouve un emploi), etc. Parfois aussi, les associations ont des bénévoles qui ont pris une telle place, une telle «aura» dans l'organisation «qu'il faudrait les payer pour qu'ils se déplacent» ! Bref, à nouveau, c'est la structure qui doit être repensée pour répondre à ces soucis et éviter au maximum ces tensions.

En fait, c'est la question de la reconnaissance du bénévole et de son travail qui est au cœur du sujet, même si cette notion a été peu avancée lors des tables rondes. Qu'elle passe par un défraiement ou un travail sur la gestion des groupes de bénévoles, ce ne sont que des moyens qui visent à assurer ce besoin de reconnaissance qui sera un attrait et une condition pour que de nombreux bénévoles maintiennent leur engagement.

La structuration des (groupe de) bénévoles et le lien entre l'association et les bénévoles

Lorsque l'on souhaite attirer et garder des nombres élevés de bénévoles, il faut également que l'organisationnel suive. Plusieurs associations ont insisté sur le fait qu'il leur a fallu revoir leur processus de travail et notamment les aspects logistiques pour faire en sorte que les bénévoles, une fois mobilisés sur une action, puissent avancer de manière efficace. L'expérience de la vente des bougies d'Amnesty illustre bien ce propos : «Mais on doit exceller dans la logistique. Les bougies doivent être disponibles, elles doivent arriver et l'argent doit remonter. On a dû refondre l'organisation pour gérer ce processus».

Il ne suffit pas d'être efficient, encore faut-il être réactif et créatif tant pour la gestion des bénévoles que pour celle des salariés qui, comme on le voit, sont étroitement liées. Le responsable d'Oxfam rencontré disait «Il faut porter, appuyer, malaxer. Le problème, ce sont les ressources. On manque de ressources. L'accompagnement, cela ne s'auto proclame

pas. Il faut porter, appuyer, malaxer. Mais nous ne sommes plus qu'une équipe de 20 personnes». Celle d'Amnesty s'exprimait ainsi : «Avec moins de personnes, il faut être plus efficient. Cela engendre beaucoup de frustrations. Beaucoup de personnes ont différentes casquettes. Il faut être hyper réactif : on doit trouver d'autres solutions pour rester en contact et dynamiser les groupes régionaux». C'est pourquoi une réflexion approfondie sur les modes de fonctionnement interne constitue souvent un passage obligé pour permettre une telle organisation.

L'objectif est de s'assurer que chaque bénévole ait un contact, un lien direct avec l'association : «Les bénévoles ont un contact, ils savent à qui ils s'adressent, Amnesty n'est plus une nébuleuse». Cela passe par une clarification des rôles de chacun et les canaux de communication qui permettent au bénévole de connaître sa place au sein de l'association et d'être régulièrement relancé, au cas où il aurait oublié l'association. C'est elle qui vient à lui si nécessaire. Certaines associations entretiennent cet accompagnement par un lien régulier via les actions ponctuelles et/ou via l'usage des nouvelles technologies (notamment les sms).

On le voit, en touchant, en repensant la gestion des bénévoles, on touche inévitablement à la gestion des travailleurs salariés de l'association et il est nécessaire de mener cette réflexion en commun pour éviter de cloisonner l'analyse des problèmes et les solutions proposées. La Croix-Rouge a ainsi institué des commissions mixtes de salariés et de bénévoles, qu'ils ont volontairement associés. Ce n'est qu'un exemple qui ne donne néanmoins pas entièrement satisfaction car les échos est que «(...) in fine, cela aboutit dans la «cellule» salarié et que c'est là qu'on dit non». Cette relation entre ces deux parties prenantes a pour ainsi dire été non abordée par les intervenants des tables rondes, mais mériterait une plus grande attention.

L'encadrement des bénévoles est considéré par beaucoup d'associations comme primordial. Différents moyens ont été rencontrés : parrainage, structure hiérarchique particulière ...

Dans certains cas, la fonction de chargé de l'encadrement des bénévoles n'existe pas et elle est prise en charge par les groupes locaux (cas de FPS). Dans d'autres, une structure a été mise en place pour assurer l'encadrement des bénévoles. Elle peut-être simple : centrale- groupe local, mais le plus souvent, des niveaux intermédiaires sont créés ou renforcés. C'est le cas d'Amnesty : «On est en train de faire revivre une fonction intermédiaire : celle de coordinateurs régionaux qui seraient chargés de contacter des personnes sur des thématiques bien précises, avec qui on aurait un cahier des charges et avec qui on ferait le suivi. C'est quelque chose qui va nous demander beaucoup de temps. On doit faire du profilage, trouver des personnes clés qu'il faut former. Et suivre. C'est indispensable. Dans le bénévolat, la reconnaissance, et donc le suivi, sont indispensables et indissociables».

Cette structure pyramidale repose sur des permanents, ce qui n'est pas nécessairement le cas partout. Ainsi Esperanzah a une équipe de 10 bénévoles qui travaillent toute l'année. Autour de cette équipe, ils ont créé le groupe des bénévoles en or (60 personnes) qui eux-mêmes vont encadrer les quelques 200 autres bénévoles qui interviennent pendant le festival. La Croix-Rouge s'organise sur une base couplant un bénévole à un salarié : «Dans chaque province, on a un salarié couplé à un bénévole. Il y a le président qui a dans ses attributs la gestion humaine des bénévoles mais sur le terrain, ce sont plus les responsables de thématiques». La Croix-Rouge a également développé des services spécifiques à l'attention des bénévoles : service mobilisation, logistique et communication.

Oxfam a choisi une voie différente en mettant en place des cellules dynamiques de bénévoles, il s'agit de deux ou trois personnes qui s'occupent, dans les différents groupes, du cycle d'accueil, promotion, reconnaissance, auto-évaluation du groupe. Ce plan a été voté à l'Assemblée Générale. Le responsable explique : «Nous nous trouvons dans la phase où on doit l'appliquer. Le rôle de la centrale est de les appuyer en termes d'outil et de communication. Ils doivent être appuyés par un message général de notre organisation. C'est quoi Oxfam ? C'est quoi être bénévole chez Oxfam ? C'est quoi les valeurs d'Oxfam ? Etc. Ces coordinateurs seront élus».

La Ligue des Droits de l'Homme, suite aux assises sur les droits de l'homme qu'elle a organisées, a défini les orientations de l'association avec des groupes locaux à forte concentration thématique. Il en ressort une organisation que l'on pourrait qualifier de matricielle : «Mons travaille sur la question des prisons, Liège sur les femmes, La Louvière sur les exclusions. Nous sommes devant un croisement du local et du thématique. Avec une exigence énorme au niveau de l'autonomie mais dans le passé, ils ont eu l'expérience de tellement d'autonomie, les groupes locaux ne comprenaient pas que l'on était qu'une seule asbl (...) Ici, chaque commission thématique est suivie par un coordinateur de la Ligue ce qui permet d'avoir une vue transversale. Une commission, c'est entre 10 et 20 personnes».

La diversification des actions de l'association et leur visibilité

Tant en matière de recrutement que de rétention des bénévoles, plusieurs responsables d'associations rencontrées ont souligné le fait que proposer une palette d'actions, de contextes et de tâches différentes aux bénévoles permet d'attirer plus de monde, car chaque activité touche des profils quelque peu différents en termes d'aspirations, de compétences et de temps à investir (Croix-Rouge, Amnesty, Oxfam, etc.). C'est le cas des actions ponctuelles qui attirent les jeunes. Le responsable d'Oxfam explique cette diversification des activités en lien avec la diversification des formes d'engagement : «En dehors des magasins, il y a trois formes d'engagement : les Jeunes Magasins du monde, Oxfam en action en collaboration avec d'autres organisations et on lance maintenant les



© Photos Plate-forme francophone du Volontariat - 2011



ambassadeurs : il s'agit d'un bénévolat individuel porteur d'un message au sein de son entourage : la famille, les amis».

Dès le début de l'engagement, la diversité des activités permet d'orienter les personnes vers les activités qui leur conviennent le mieux. Pour les bénévoles engagés à long terme, c'est un moyen de se réorienter en cours de route pour retrouver un nouveau souffle à leur engagement, maintenir leur militantisme et éviter de plonger dans de l'occupationnel.

Il ne suffit toutefois pas que la diversité existe mais il est également important que cette diversité soit connue de tous les bénévoles et qu'elle soit utilisée dans cette optique. En effet, proposer une large palette d'activités cloisonnées, sur lesquelles chacun s'accroche comme à un territoire ne jouera pas le même rôle en matière de rétention des bénévoles.

L'image de l'association

L'image dont l'association jouit joue un rôle important dans la rétention des bénévoles, comme pour le recrutement. En effet, quand la motivation s'effrite, quand elle est confrontée à des tensions sur l'opérationnalisation des missions, le bénévole se raccrochera à des éléments plus subjectifs. La fierté de contribuer au fonctionnement d'une association reconnue, appréciée constituera un élément non négligeable. Au contraire, son investissement dans une association décriée ou jouissant d'une image floue, peu dynamique... pourrait bien être la goutte qui fait déborder le vase et le pousse à quitter l'association.

5.2.3. La formation

Suivre une formation n'est pas toujours nécessaire. Cela varie fort de la fonction à occuper et du niveau de compétences du bénévole. On l'a vu, certains bénévoles sont précisément engagés pour leur expertise technique spécifique notamment dans le cadre de travail en commissions. Dans certains cas, la formation est nécessaire, c'est le cas de la formation à l'écoute dans les fonctions qui la requiert. Cette formation se rencontre dans de nombreuses associations.

À côté de ce type de formation «technique» (outil), les associations s'accordent pour dire que, du moins pour les bénévoles du noyau dur, une formation/information sur les valeurs et le fonctionnement de l'association est indispensable. C'est la «marque de fabrique» comme le soulignait un intervenant, qui peut très bien passer par des réunions régulières. En outre, certaines associations prévoient un accompagnement pendant les premières heures d'activités du bénévole afin d'assurer sa formation sur le tas (cf. le parcours d'insertion dans la section relative à la rétention)

Chez Oxfam, la réflexion porte sur une vision plus large de la formation en vue de la concevoir de façon continue et non pas uniquement à l'entrée et à des moments-clé. En effet, plusieurs associations rencontrent des problèmes avec des bénévoles anciens dans la maison qui vivent mal le fait d'être envoyés en formation après plusieurs années de bons et loyaux services. Ils le ressentent comme une remise en question de leur manière de fonctionner et de leurs compétences. Une formation instituée en continu permettrait d'éviter, ou du moins réduire, cette tension tout en apportant, en principe, une valeur ajoutée à l'organisation.

5.2.4. La fin de période d'essai et l'évaluation

La bonne volonté, la décision de s'engager ne suffisent malheureusement pas toujours à faire d'une personne un bénévole souhaité par l'association.

C'est pourquoi certaines associations délimitent un parcours d'insertion au bout duquel il est, le cas échéant, possible de dire au bénévole qu'il n'est pas à sa place. D'autres fixent simplement une période d'essai.

Pour ce qui est des bénévoles qui sont actifs à plus long terme dans l'association, une évaluation annuelle est parfois prévue. Toutefois, comme on l'a déjà souligné, le monde associatif reste frieux par rapport à l'évaluation. Comme le disait un intervenant «Le bénévole est un peu sanctifié, il est donc difficile que quelqu'un d'autre de l'équipe rapporte un souci avec un bénévole».

Parmi les participants aux tables rondes, peu organisent réellement une évaluation. Notons toutefois deux approches particulières qui ont été présentées. Tout d'abord, celle d'Oxfam qui organise une évaluation réciproque : tant l'association que le bénévole évalue la période qui s'est déroulée, explication du responsable : «C'est la moindre des choses et puis parfois le volontaire met le doigt sur des choses que les permanents ne remarquent pas. L'évaluation au terme de la période d'essai ne pose pas problème. C'est au fur et à mesure du temps que parfois c'est plus difficile. Avant, il n'existait pas d'évaluation annuelle et dès lors des problèmes n'étaient pas détectés. Aujourd'hui, l'évaluation d'entrée se fait avec la responsable de service et moi. L'évaluation annuelle se fait avec la responsable de service seule. On essaie de standardiser les méthodes d'évaluation. Il y a des balises et on demande l'avis de l'équipe avant l'évaluation. Si elle est négative, on essaie de voir pourquoi : on peut faire d'autres essais, par exemple si cela ne se passe pas bien avec la personne à l'accueil chargée de la formation du bénévole, on va peut-être demander à une autre personne et voir si ce n'est pas qu'une question de caractères. Cela peut arriver».

Dans le cas d'Esperanzah, l'évaluation est collective, qualitative et informelle : les membres du comité organisateur demandent à leurs bénévoles comment ils ont vécu le festival. Il s'agit d'un échange de débriefing qui se fait très naturellement. Les informations sont remontées au comité organisateur qui en discute pour voir comment améliorer la situation. Les assemblées trimestrielles permettent également des échanges qualitatifs sur ce qui se fait, mais pas d'évaluation individuelle car comme le dit un responsable rencontré : «Ce qui est le plus difficile, c'est l'émotionnel, on est souvent très amis, c'est plus difficile de dire les choses. C'est une valeur qui parfois étouffe».

La question de l'évaluation n'a finalement guère pu être débattue. On sent que c'est une problématique sur laquelle les associations rencontrées en sont encore au début. Les questions auxquelles il serait intéressant de répondre pour aller plus loin sont : Qui évalue-t-on ? A quel(s) moment(s) étant donné les engagements fort variable d'un bénévole à l'autre ? Évalue-t-on un bénévole pour son engagement global vis-à-vis de l'association ou par action ? Sur quoi l'évalue-t-on : sur ses compétences techniques, sur le respect des valeurs de l'association, sur le temps consacré à l'association, etc. ? Ces questions méritent une réelle réflexion globale de l'association, pas uniquement autour du bénévolat !

6. Pratiques dégagées

Tant les entretiens que les tables rondes ont mis en lumière des pratiques diversifiées de gestion des ressources humaines bénévoles. Différentes variables jouent un rôle dans cette diversité : le domaine d'activité (festivals, écoute des personnes en souffrance, travail de sensibilisation et de militantisme, etc.), la taille de l'association, son âge, ses moyens financiers, etc. Toutefois, les aspects organisationnels sont importants et peuvent différer d'une association à l'autre au sein d'un même type d'association. Le niveau de structuration des processus, de leur formalisation est apparu fort différent.

Tout en gardant un regard critique sur cette tendance à plus de formalisation et de structuration, ce sont néanmoins des pratiques de ce type que nous avons relevées dans ce chapitre, à charge de chaque association qui nous lit de faire des choix qui restent cohérents par rapport à leur mission de base et de ne surtout pas les appliquer sans prendre la mesure de leurs impacts.

En la matière, la créativité est sans aucun doute la source la plus fiable pour faire avancer une organisation dans le monde dans lequel elle évolue. Les pratiques ici dégagées sont donc à prendre comme des sources éventuelles d'inspiration pour un travail réalisé au sein d'une association qui souhaite reposer les bases de la gestion de ses bénévoles.

- **Mener une réflexion globale sur la gestion des bénévoles et sur l'ensemble des activités de l'association**

Certaines associations se sont «posées» un moment, selon différentes formes, pour repenser de manière globale leur approche des bénévoles. Dans certains cas, la gestion des bénévoles ne constituait qu'un des éléments sur lesquels une réflexion globale a été réalisée.

Cette approche est intéressante dans le sens où elle permet, à un moment dans l'histoire de l'association, d'arrêter d'apporter des solutions partielles à chaque problème ponctuel qui apparaît mais plutôt de repenser globalement les actions et la gestion des bénévoles en fonction des missions que l'association poursuit.

Les associations qui ont eu cette expérience sont sans doute celles qui ont été le plus souvent citées dans les différents exemples donnés tout au long du rapport.

- **Désigner une personne, une cellule en charge des bénévoles**

Au niveau des personnes responsables de la gestion des bénévoles, il apparaît que l'existence d'une personne de référence est un avantage. La personne ou la cellule s'occupe idéalement d'accueillir tous les bénévoles et est leur point de contact. Cette personne a également une vision sur les bénévoles, les problèmes de recrutement, de rétention. Par ailleurs, la personne peut se former, rencontrer d'autres responsables des bénévoles afin d'améliorer leur manière de travailler.

- **Développer une stratégie globale de gestion des bénévoles**

La gestion au cas le cas par chaque groupe local ou non montre ses limites : difficulté de recruter et surtout de garder les jeunes, baisse du militantisme. Le fait de désigner quelqu'un ou une cellule en charge des bénévoles va de pair avec la mise en place d'une stratégie globale qui est un pas en avant dans la structuration de l'activité. Couplée à une réflexion globale et à une diversification des activités, c'est souvent la clé pour sortir des difficultés de recrutement et rétention des bénévoles, en ce compris des jeunes.

- **Soigner l'image de l'association**

L'image de l'association, sa communication générale est un élément clé dans la recherche de bénévoles. De toute évidence l'image que véhicule l'association est intimement liée à la volonté des bénévoles de s'y engager ou pas. Cela ne signifie pas qu'il faut transformer les associations en «boîte de com'» et travailler l'extérieur plutôt que le contenu. Néanmoins, vivre sans se soucier de l'image que l'on donne, sans rendre visible également (même en interne parfois) les actions menées ne pourra que difficilement mobiliser les bénévoles.

- **Descriptifs de fonction**

Au niveau du recrutement, il semblerait que la mise en place de profil de fonction avec un descriptif des tâches, des attentes et du temps nécessaire à chaque fonction permet au futur bénévole de trouver une place qui lui convient au sein de l'association. La description de fonction présente également l'avantage de clarifier le rôle de chacun favorisant la collaboration, l'orientation, l'évaluation, la gestion des compétences...

- **Parcours d'insertion**

Les associations rencontrées sont pour une part des associations de grande taille. Il est important pour le bénévole de pouvoir comprendre dans quelle structure il se trouve et s'appropriier les missions de l'association. Une séance d'information, un entretien préalable et différentes étapes avant l'acceptation définitive du bénévole augmentent les chances de trouver les bénévoles appropriés, de les orienter convenablement et ainsi de les maintenir dans l'association.

Par ailleurs, la mise en place d'un programme de formation apparaît nécessaire pour beaucoup d'associations mais elles semblent démunies quant à la mise en œuvre effective de ce projet.

- **Accompagnement des bénévoles**

Pour garder les bénévoles, les associations tentent de créer un climat convivial, d'organiser des fêtes pour faire en sorte que les bénévoles se sentent faire partie de l'organisation. Il est également important d'assurer une communication régulière avec les bénévoles, que ce soit par la mise en place d'une structure particulière ou par le recours aux nouvelles technologies.

- **La diversité des activités et des types d'engagement**

Pour attirer les jeunes mais aussi les moins jeunes comme bénévole et les maintenir, il est parfois plus approprié de diversifier ses actions et ainsi permettre des engagements de formes diverses qui touchent des publics jusque là non prêts à l'engagement. C'est le cas d'actions vers les écoles, d'actions ponctuelles, de l'engagement de stagiaires. L'apport, même ponctuel, de ces bénévoles est extrêmement bénéfique pour l'association.

Toutefois, cela nécessite souvent une refonte des processus internes et du rôle des salariés afin d'assurer l'encadrement, l'appui, la logistique des bénévoles.

- **L'évaluation**

L'évaluation individuelle reste mal perçue dans nombre de milieux professionnels et certainement encore plus dans le secteur associatif. En effet, cette pratique rompt de manière très marquée et, qui plus est, dans le cadre d'une relation bilatérale et non collective, avec les fonctionnements fondés sur l'informel et l'affectif. Des variantes à l'évaluation

individuelle existent et peuvent apporter une valeur ajoutée en étant plus respectueuses de la création d'un «nous» collectif et des individus, telle que l'évaluation collective en équipe relative au fonctionnement de l'équipe ou sur une activité spécifique. Ceci ne signifie pas que l'évaluation individuelle est à rejeter systématiquement car elle peut aussi avoir une valeur ajoutée si elle est conçue comme espace de dialogue et d'expression des bénévoles. Mais elle peut aussi se révéler nécessaire dans certains cas extrêmes où pour le bien du collectif et de la mission de l'association un bénévole n'est plus à sa place au sein de l'équipe ou de l'association.

- **Le dynamisme des groupes de bénévoles (ou mixtes) en ce compris des groupes locaux**

Les groupes locaux fonctionnent souvent sur base de rapports conviviaux et sur le modèle d'une petite «famille». Les lieux amicaux qui se développent et l'organisation de moments de convivialité (autour d'un repas par exemple) forment peu à peu le ciment du groupe, Mais cela peut entraîner au fil du temps un fonctionnement en vase clos, une cooptation des proches, qui va rendre le groupe réfractaire (volontairement ou non) à l'inclusion de nouveaux entrants présentant des profils différents. Le seul moyen d'éviter cet écueil est de viser à maintenir une dynamique de fonctionnement de chaque groupe local avec des nouvelles entrées et intégrations réussies régulières qui maintiennent le mouvement au sein du groupe et évite de figer les relations interpersonnelles. En outre, les modalités de fonctionnement des groupes locaux uniquement axées sur des relations affectives peuvent également faire s'écarter progressivement des buts de mission initiaux de l'organisation dans son ensemble.

7. Conclusion

Le secteur associatif vit un moment clé par rapport à la gestion des bénévoles. En effet, alors que ses missions s'accroissent ou se renforcent, les moyens ne suivent pas et en même temps, les associations existantes notent une baisse du militantisme local, une difficulté à attirer et à intégrer les jeunes alors que les anciens s'essouffent. Les cadres de financement contraignent aussi certaines associations dans leur développement comme le note la Lige de Droits de l'Homme qui pointe le fait que le décret Education permanente impose des actions décentralisées qui exigent une énergie importante. Toutes les associations rencontrées ne sont pas logées à la même enseigne. Des facteurs contextuels entrent en ligne de compte.

Au terme de la présente étude, nous voudrions repositionner le problème. Le bénévolat est bel et bien à un moment charnière. Mais ce n'est pas tant à proprement parler une chute du militantisme et du nombre de bénévoles auquel les associations doivent faire face qu'à un changement en profondeur des modalités d'engagement des potentiels



© Photos Plate-Forme Francophone du Volontariat - 2011

bénévoles. Leur insertion professionnelle ou la recherche de cette insertion, le niveau de leur qualification, leurs rythmes de vie, leurs aspirations personnelles font que les plus jeunes – mais pas uniquement eux – ne peuvent ou ne veulent plus s’investir selon les modalités et dans les structures telles qu’elles ont existé jusqu’ici. Par contre, dès qu’une association propose de nouvelles formes d’engagement qui correspondent aux attentes actuelles, les bénévoles se montrent très nombreux et très investis.

Les changements sous-jacents sont très profonds pour les associations qui existent depuis longtemps et sont parfois mal compris par les plus anciens qui jugent l’engagement actuel non conforme à ce qu’eux en attendent. Une analyse approfondie des motivations de l’engagement des bénévoles peut constituer une première réflexion utile.

Ce changement profond est visible dans le vocabulaire utilisé. Au départ, on parlait des «bénévoles» simplement puisque souvent ils constituaient toute la force active même de l’association ; ensuite, une certaine «gestion» des bénévoles est apparue comme nécessaire, mais elle n’a rapidement pas suffi et s’est transformée, dans certaines associations, en «gestion des ressources humaines bénévoles» ce qui permet d’aborder les différents aspects qui la constitue (recrutement, rétention, formation, évaluation, etc.). Toutefois, cette terminologie managériale passe souvent mal dans le secteur associatif centré sur l’humain. Ainsi, les associations émergentes et les associations ayant opéré un changement en profondeur de leur gestion de bénévoles parlent davantage de «dynamisation des bénévoles» ou encore de «nouvelles formes d’engagement». C’est certainement un premier pas vers un développement par le secteur associatif d’approches managériales pensées spécifiquement pour les associations.

Il en va de même au niveau des termes de GRH utilisés. Plutôt que parler de la rétention des travailleurs bénévoles, certaines associations rencontrées parlent de fidélisation des bénévoles. A priori ces deux notions peuvent sembler analogues et pourtant, ces termes révèlent des conceptions différentes. En effet, si le terme «rétention» montre la volonté de ne pas laisser partir les bénévoles qui ont jusqu’ici été actifs, le terme «fidélisation» renvoie quant à lui à un lien entre l’association et le bénévole qui, bien que très fort, n’en demeure pas moins plus souple. On pourrait en quelque sorte dire que la rétention vise une sorte de lien fusionnel entre l’association et les bénévoles alors que la fidélisation vise un engagement fréquent, sur le long terme mais distinct des autres activités et aspects de la vie du bénévole. Cela peut aussi être interprété comme une manière de viser des bénévoles aux motivations davantage rationnelles et peut-être également centrées sur le «moi» (cf. catégorisation de Davister (2006)) avec toutes les précautions que cela signifie.

La problématique du recrutement des jeunes bénévoles est emblématique de la nouvelle approche du lien qui se tisse entre les bénévoles et l’association. Les festivals ont été en quelque sorte précurseurs en montrant à quel point ils étaient capables d’attirer une

masse importante de jeunes dans le cadre d'actions bénévoles. Mais on retrouve aussi des jeunes dans d'autres associations via leur école, des stages, un engagement pendant qu'ils cherchent un emploi ou encore sur une action ponctuelle. Toutefois, ces formes d'engagement tranchent par rapport aux précédentes puisque cela sous-entend que l'on accepte que des bénévoles puissent massivement s'engager pour une période limitée dans le temps. C'est bien une autre conception qui exige une organisation particulière pour assurer l'encadrement de ces jeunes et qui va agir «comme une bouffée d'oxygène» comme le disait un des participants à une table ronde. Or qui dit bouffée d'oxygène, dit également ajustements, changements, remises en question des pratiques de l'organisation. Ce faisant, l'association se met donc en marche vers des modifications qui peuvent être importantes de sa structure, de ses modalités de fonctionnement ou encore de ses actions. S'il semble que ces remises en question apportent les éléments qui permettent à l'association de poursuivre sa mission, il n'empêche qu'elles risquent d'être sources de conflit et même de souffrance pour les plus anciens qui y voient une remise en cause de leur travail jusque là et un éloignement des valeurs de base.

La manière dont le changement se met en place dans les associations est dès lors cruciale. Note étude a montré qu'il existait diverses voies comme dans toute conduite du changement. En effet, certaines associations ont mené des réflexions globales et ont ensuite mis en place des changements globaux qui touchent et structurent toutes les activités tant à la centrale que dans les régionales et locales. (Oxfam, Croix-Rouge, Amnesty). D'autres associations avancent par (plus) petites touches et/ou à géométrie variables en proposant de nouvelles modalités à l'ensemble de l'organisation mais en laissant une certaine liberté de choix aux régionales et/ou locales ou encore en proposant des actions spécifiques dans certains groupes locaux uniquement soit pour répondre à un besoin spécifique sur place soit parce qu'une volonté particulière a été manifestée dans ce groupe d'avancer dans ce sens.

Ces changements sont d'autant plus profonds qu'ils touchent tant aux activités/ actions proposées par l'organisation qu'à la manière dont l'équipe salariée fonctionne. En effet, si très peu de personnes rencontrées ont mentionné les relations salariés-bénévoles comme un point problématique majeur de la GRH bénévole, les expériences de nouvelles formes d'engagement des bénévoles vont de pair avec des changements en profondeur de l'organisation au niveau des salariés afin d'assurer une cohérence entre les deux structures et de faire en sorte que les bénévoles alimentent le travail effectué par les salariés et inversement pour que tous soient en mesure d'effectuer leurs missions de manière efficace et durable. Diverses formules ont été identifiées selon les cas de figure allant de la répartition des rôles (terrain versus appui) à un fonctionnement en couple salarié-bénévole.

D'aucun se poseront certainement la question de savoir si le projet initial tant des associations que du bénévolat n'est pas dénaturé par ce changement. Les expériences

relatées dans le présent travail de recherche ne nous semblent pas en contradiction avec ce projet. Au contraire, elles nous sont apparues comme une autre manière de répondre aux missions tant de l'association (actions, levée de fonds, apport d'expertises pertinente pour l'association via les stagiaires par exemple, etc.) que du bénévolat (ouverture vers un public plus large, cohérence avec les parcours de vie des bénévoles, etc.).

On peut craindre que la «professionnalisation» de la gestion des ressources humaines engendre formalisation, contrôle et centralisation du pouvoir. Mais les cas rencontrés au cours de cette recherche montrent que les expériences peuvent être très positives même si les inquiétudes par rapport à l'introduction de nouvelles manières de faire sont tout à fait légitimes dans un secteur qui s'est construit autour des valeurs de l'humain, de la solidarité, de la démocratie interne et de la créativité (initiatives spontanées). Il est dès lors important d'éviter de verser dans le recours à tout crin à des outils adoptés sans prise de conscience de leurs impacts sous-jacents. L'enjeu d'une gestion des ressources humaines bénévoles (salarisées également) est dès lors triple :

- Quel degré de formalisation viser pour se dégager de l'informel et de l'affectif à outrance sans verser dans une approche technocratique ?
- Comment mettre en place les mesures pour respecter l'humain et la mission ?
- Comment ne pas verser dans une centralisation du pouvoir et une course au contrôle qui vont à l'encontre des principes de démocratie interne ?

Seule la référence en permanence à la mission et aux valeurs de l'association peut permettre de relever ce triple défi. Il est dès lors compréhensible que lorsque la (les) mission(s) ne sont pas clairement définies et/ou pas connues de tous, lorsque les valeurs du secteur ainsi que celles spécifiques à l'association ne sont pas identifiées et communiquées, avancer dans ce que l'on nomme «professionnalisation du secteur» présentent des risques pour les fondements même de l'association. C'est pour ce faire qu'une analyse organisationnelle (diagnostic), stratégique (centrée sur la définition de la mission, de la vision et des valeurs) et une conduite du changement permet d'avancer dans ce sens.

Par contre, ce qui change, c'est incontestablement la nature du lien entre le bénévole et l'association. La réflexion qui a mené certaines associations à changer profondément leurs manières de faire a porté sur ce lien entre bénévoles et association : ce qui les relie, comment il les relie, pourquoi il les relie, mais aussi qui ce lien relie, c'est-à-dire le profil, les attentes, les envies des bénévoles potentiels. Et le changement est ici de taille, puisque le lien demandé est bien davantage un lien individuel entre le bénévole et l'association qu'un lien entre le bénévole et un collectif. C'est vraisemblablement ici que réside la source même de toutes les transformations que nous ont décrit les responsables rencontrés.

On peut s'étonner que les responsables rencontrés n'ont pas parlé d'une analyse des motivations qui poussent les bénévoles à s'engager et dès lors de travailler sur l'adéquation entre ce que le bénévole cherche et ce que l'association propose. Ceci pourrait d'ailleurs constituer la base d'un exercice de réflexion sur la gestion des bénévoles dans chaque association.

Pour aller plus loin sur le sujet, il conviendrait d'analyser de manière plus détaillée, et sur le terrain, les nouvelles pratiques des associations, en allant à la rencontre des bénévoles et des salariés pour connaître la manière dont ils vivent ces changements. Il serait également intéressant d'étudier de manière plus approfondie l'évolution des profils des bénévoles et des salariés dans les associations, en étudiant notamment l'impact de l'élévation des qualifications, de l'insertion massive des femmes sur le marché du travail, des nouvelles formes de vie en couple, en famille, des nouvelles technologies (notamment des réseaux sociaux), etc. sur l'engagement et le militantisme des bénévoles. Il serait également intéressant de se pencher sur le niveau de pénibilité de certaines activités bénévoles et d'analyser comment elle peut être accompagnée afin d'affiner la question du recrutement et de la fidélisation des bénévoles par rapport à cette thématique non abordée.

A l'issue de cette étude, nous relayons la demande des associations qui ont participé aux tables rondes de poursuivre ce type de rencontre par la mise sur pied d'un réseau qui se réunirait deux fois par an autour de thématiques spécifiques à la GRH des volontaires en général ou d'un secteur en particulier. Une autre demande adressée au pouvoir subsidiant est de disposer d'un site internet reprenant toutes les formations accessibles pour les responsables de bénévoles et pour les volontaires eux-mêmes. Enfin, le développement de modules de formation, gratuits ou à des prix abordables, à destination de bénévoles sur des thématiques communes à différentes associations a également été demandé.

Centre Socialiste d'Education permanente - CESEP

Rue de Charleroi, 47

1400 Nivelles

Tél. : 067 89 08 70

administration@cesep.be

www.cesep.be

Bibliographie

- Bénévoles Canada, 2001, «Une question de conception : théorie de la conception de poste appliquée au secteur bénévole», Canada, Ottawa.
- Bénévoles Canada, 2004, «Un investissement sûr : l'importance d'ajouter la gestion des ressources humaines bénévoles à votre portefeuille philanthropique», Canada, Ottawa.
- Croix-Rouge, 2011, «Guide pratique du volontariat», Belgique.
- DAVISTER Catherine, 2006, «La gestion des ressources humaines en économie sociale», Les cahiers de la Chaire Cera, vol. n°1, Liège.
- DAVISTER Catherine, 2006, «La gestion des ressources humaines salariées et bénévoles dans les associations», L'Observatoire, n°49, pp. 78-85.
- DAVISTER Catherine, 2010, «La gestion des ressources humaines», in MERTENS Sybille (dir.), La gestion des entreprises sociales, Edipro, Liège, pp.287-366.
- DE MEEÛS Sophie, 2006, «Le recrutement des volontaires», L'Observatoire, n°49, pp. 59-61.
- DIEU Anne-Marie, «Le processus de l'engagement volontaire et citoyen : des valeurs, des individus et des associations», Etude CESEP, 2011: http://www.cesep.be/ETUDES/ENJEUX/processus_engagement_volontaire.pdf
- DIEU Anne-Marie, 1999, «Valeurs et associations : entre changement et continuité», L'Harmattan, Paris (coll. Logiques Sociales).
- DIEU Anne-Marie, 1998, «La gestion des bénévoles dans les organisations d'influence sociale», Non marchand, 1, pp. 71-85.
- JAEVONS T.H., 1992, «When the management is the message : relating values to Management Practice in nonprofit organizations», Nonprofit Management and Leadership, vol. 2, n° 4.
- LAVILLE Jean-Louis, SAINSEALIEU Renaud, 1997, «Les fonctionnements associatifs», in LAVILLE Jean-Louis, SAINSEALIEU Renaud (dir.), 1997, Sociologie de l'association, des organisations à l'épreuve du changement social, Desclée de Brouwer, Paris (coll. Sociologie Economique), pp 271-303.
- MOREL Roland, 2006, «Formation et volontariat», L'Observatoire, n°49, pp. 66-69.
- PIROTTON Gérard, 2000, «Gestion du personnel et volontariat dans les associations», Non Marchand, 2000/2, n° 6, pp 43-58.
- PIROTTON Gérard, 2006, «Professionnalisation, souplesse, consensus... Interview de Gérard Pirotton», L'Observatoire, n°49, pp. 86-87.
- PUJOL Laurent, 2009, «Management du bénévolat», Vuibert, Paris.



Paroles de volontaires



Bruxelles nous appartient est une association d'éducation permanente dédiée à la mémoire sonore de Bruxelles. Depuis 1999, elle recueille des récits et des témoignages relatifs à Bruxelles. Ceux-ci sont ensuite séquencés, indexés et archivés dans une base de données. Publique, la base de données est exploitée et valorisée à des fins diverses : patrimoniales, éducatives, créatives,...

Entièrement sonore, la base de données contient tout autant des récits biographiques, des témoignages relatifs à des problématiques urbaines, sociales ou politiques, des traces de mémoires collectives, des témoignages collectés dans le cadre de l'investigation d'une thématique ou d'un lieu spécifiques (Expo 58, destruction du quartier du midi, Abattoirs, ...), ou encore des sons «bruts» de la ville. La collection sonore compte aujourd'hui environ 1.800 témoignages.

Le «Magasin d'histoires» de Bruxelles nous appartient-Brussel behoort ons toe (BNA-BBOT) comprend toute la collection sonore de BNA-BBOT sous forme de CDs, mais également une bibliothèque répertoriant des ouvrages d'histoire orale, des ouvrages d'art, des expertises de projets socio-culturels ou socio-artistiques, des DVD ou encore les productions de BNA-BBOT depuis 2000. Des petits kits d'enregistrement y sont également librement accessibles au public.



Bénévole :
du latin benevolus
qui signifie
bonne volonté

Volontaire :
du latin voluntas
qui signifie
volonté





Dialogue

entre l'enfant de l'école des devoirs et la volontaire



Comment es-tu arrivée à l'école des devoirs ?

Tous les jours je passais devant le «Toucan» et je me suis dit, il faut que j'aie vu ce qui se passe là, car je voyais par les fenêtres, les enfants faisant leurs devoirs.

Mais je n'avais pas le temps puisque je travaille beaucoup.

Un jour que j'avais moins de travail, je suis entrée le matin voir le responsable qui pensait que je venais pour un problème ! Mais j'ai dit, je n'ai pas de problème mais j'aimerais savoir ce que vous faites !

Il m'a expliqué ce qu'on faisait au «Toucan» et quand il m'a dit qu'il y avait une école des devoirs, j'ai dit ha ça, ça m'intéresse ! Et c'est comme ça que je suis venue travailler à l'école des devoirs.

Pourquoi il-y-a longtemps que tu n'es plus venue à l'école des devoirs ?

Justement, j'ai deux boulots alors c'est difficile ! Parfois je suis à l'étranger, parfois je travaille plus tard ...et je n'ai pas le temps de venir.

Comment tu trouves l'école des devoirs ?

Je trouve que c'est formidable ! C'est bien que les enfants soient avec des adultes qui peuvent les aider à étudier et faire leurs devoirs. Et qu'est ce que je fais moi plus particulièrement ?

Comme je connais le néerlandais et l'anglais, j'aide les enfants à faire leurs devoirs dans les deux langues mais aussi en français...Par contre pas en sciences car je n'y connais rien !





Dialogue avec une volontaire d'une association d'Anderlecht



Pensez-vous que le SEL peut être dans sa philosophie une forme de résistance ?

C'est une résistance au système mais c'est aussi une solution au non emploi pour que les gens se sentent socialisés, parce que s'ils sont sans emploi, les gens peuvent se dire malgré tout, je sers à quelque chose et ça les aide à tenir le coup dans certaines situations.

C'est plus une philosophie de partage et de fraternité. Maintenant se pose la question juridique, qu'est-ce qui fait que c'est du travail au noir et qu'on ne peut pas aider ses voisins ?

Mais le fait qu'à Anderlecht ce soit officialisé par le SEL ça veut dire qu'il y a des personnes publiques, politiques qui pensent que c'est une manière de démarginaliser certaines personnes. C'est le cas à Anderlecht mais pas à Bruxelles, et je pense aussi, dans d'autres communes comme Woluwé ou Berchem. Je crois qu'il y a une évolution des mentalités politiques à ce niveau.

Est-ce utile, ça intéresse les politiques, pourquoi ?

Oui, je pense que c'est une façon de recréer du tissu social, car ça permet aux gens d'un quartier de se retrouver pour des activités et de se valoriser. C'est une façon de se resocialiser. C'est positif pour la communauté ; on a l'impression que tout le monde est dans un ensemble mais les gens sont souvent très isolés.

BNA asbl

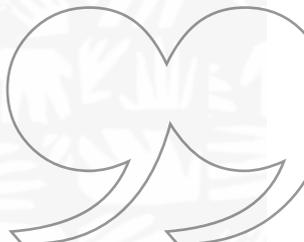
Rue de Laeken 119

1000 Bruxelles

02 223 21 51

info@bna-bbot.be

www.bna-bbot.be



Bénévolat, volontariat... une mise en débat !

*
Céline Orban,
chargée d'études
et de projets chez FPS

Le bénévolat et le volontariat sont partout : écoles de devoirs, clubs sportifs, centres culturels... Invisibles et sous-estimés, ils sont pourtant une source économique et sociale indéniables. De quoi s'agit-il ? Quelle est la différence entre le bénévolat et le volontariat ? Et le militantisme dans tout ça ? Autant de questions auxquelles nous allons répondre dans cette analyse.

1. Approche théorique

Bénévolat, volontariat, militantisme... ces mots que nous utilisons indifféremment recèlent pourtant des contrastes sémantiques. Tentons de les mettre au jour et de distinguer clairement ces trois concepts.

a) Le bénévolat

Le terme «bénévolat», issu du latin bene voleus signifiant «qui veut bien», s'est construit à partir de deux champs lexicaux : bien et vouloir. Initialement, le bénévolat est donc une alliance de bonne volonté et de bienveillance. Le terme trouvera son expression dans le domaine religieux principalement. En droit ecclésiastique, le bénévolat est en effet l'acte consistant à accorder une place monacale dans une maison à un religieux d'un autre ordre. C'est ainsi que le bénévolat véhicule aujourd'hui encore une connotation religieuse. Il se détachera progressivement des notions d'entraide, de solidarité et de philanthropie pour s'affirmer, dans les années 80, comme «l'expression dominante des implications non salariées dans les associations». On dit d'ailleurs que le bénévolat est a priori apolitique dans le sens où il s'intéresse aux symptômes des problèmes et non à leur cause. Néanmoins, le bénévolat était fortement lié à la notion de militantisme par le passé ; laquelle s'est progressivement évaporée avec le renforcement de la professionnalisation au sein des associations.

Deux types de bénévolat ont toujours existé : celui d'une classe qui se penche sur une autre et celui d'un groupe «en difficultés» travaillant pour lui-même et la communauté. André Gueslin parle à ce propos de «mutualité solidaire» et de «mutualité patronnée».

Si le bénévolat est partout (associations, actions militantes, ONG, etc.) et prend de multiples formes (enseigner dans des écoles de devoirs, nettoyer des plages, militer au nom d'une organisation contre le réchauffement climatique, etc.), il «agit» toutefois dans le cadre de «l'économie sociale⁴». Il est en effet rare de voir des bénévoles chez Coca-Cola, Nike ou encore au Delhaize du coin (Jortay, 2009). C'est l'avènement de l'économie sociale et plus précisément de l'associatif (dans les années 70-80) qui circonscrit l'expression contemporaine du bénévolat. L'un et l'autre ont en effet évolué parallèlement. Rétrospective.

Approche historique

Plusieurs courants vont influencer l'origine des organisations de bénévoles. Toutefois, en forçant le trait, nous pouvons en retenir deux : un courant catholique et un courant laïque. Les mouvements religieux ont de tout temps pris en charge la misère. En effet, «la morale chrétienne a fondé la morale sociale sur laquelle repose un idéal collectif». Cet idéal est intensifié par la croyance qu'un don, qu'une action de solidarité ouvrira les portes du Paradis. Le bénévolat a donc en quelque sorte succédé à la charité chrétienne.

La seconde source d'influence du bénévolat est le mouvement laïque, avec ses militants et associations ouvrières. Ce mouvement apporte une autre dimension davantage militante, contestatrice et de transformation radicale du système économique et social. D'une notion de devoir, on passe à une notion d'engagement. Ce bénévolat d'un nouveau genre se verra renforcé par la révolution industrielle du 19^e siècle et la création de nombreux syndicats et associations. Face à cette prolifération, l'État donnera au secteur une reconnaissance juridique en votant la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, favorisant ainsi leur essor.

Après la seconde guerre mondiale, avec la mise en place progressive de l'État-providence, les organismes à but non lucratif sont contraints à se professionnaliser. L'émergence d'associations pour une médecine alternative en est une illustration.

Dans les années 60, la démocratisation des congés payés, et par conséquent celle de l'extension du temps libre, jouera également un rôle important sur le bénévolat. Le temps libre étant «un état dans lequel il est permis de faire ce que l'on veut, un espace de temps pour faire quelque chose à son aise, un temps qui reste disponible après les occupations professionnelles et domestiques», il pourra être utilisé pour faire du bénévolat. Le développement de l'engagement solidaire va donc de pair avec l'essor et la démocratisation du temps libre.

Durant les années 70 et 80, il apparaît que l'état ne fait pas ses preuves et de nombreuses demandes sont insatisfaites. Les organisations bénévoles sont alors vues comme une réponse aux dysfonctionnements de l'État et au marché économique bien souvent

⁴ L'économie sociale repose sur les principes suivants: l'autonomie de gestion par rapport aux pouvoirs publics, la priorité du travail sur le capital lors de la redistribution des bénéfices, la finalité de services aux membres et à la collectivité plutôt que le profit et le processus de décision démocratique.

aveugles aux dimensions sociales. On remarque alors une augmentation progressive des acteurs «alternatifs».

Le bénévolat suit aujourd'hui encore le chemin tracé par l'associatif ; la professionnalisation de ce dernier entraînant celle du premier.

b) Le volontariat

Qu'est-ce qui différencie le volontariat du bénévolat ? Au 17^e siècle, «volontaire» désigne un soldat ou un cavalier qui participe à la guerre pour apprendre le métier sans recevoir de solde. Le volontariat a donc une racine militaire et non religieuse. Une seconde différence avec le bénévolat relève des images que le terme «volontariat» véhicule. Émotion, danger et professionnalisme sont autant de caractéristiques qui colleraient à la peau du volontaire. Également, on associe davantage le volontariat à l'international. On parle rarement de bénévoles lorsqu'il s'agit de projets de développement ou de solidarité vis-à-vis des pays du sud. Le «côté professionnel» s'explique notamment par le fait que le politique a retenu le terme «volontaire» dans sa loi relative aux droits des volontaires du 03 juillet 2005⁵. Sans entrer dans les détails, retenons que, selon cette dernière, le volontaire :

- Exerce une activité : il faut «produire quelque chose» pendant son temps libre et non pas «consommer quelque chose» ;
- Sans rétribution : le travail est non rémunéré, mais des défraiements sont possibles ;
- Ni obligation : les volontaires ne peuvent être contraints ou même incités à s'engager ;
- Au profit d'autres personnes ou de la collectivité : l'action produite ne doit pas être destinée à quelqu'un mais bien au service d'un groupe, d'une organisation ou de la collectivité. Cela ne concerne donc pas des groupes d'entraide ou des services rendus à un voisin, aux amis ou encore à la famille ;
- En dehors du contexte normal de travail : cela ne peut être le prolongement de l'activité professionnelle (rémunérée), mais le volontaire peut être déjà lié par un contrat de travail, un contrat de service ou une désignation statutaire (que ce soit temps partiel ou temps plein) ;
- Dans une organisation.

Le volontariat est donc une forme de bénévolat, mais qui s'inscrit dans un projet institutionnel. En outre, le volontaire serait un bénévole défrayé.

c) Le militantisme

Que l'on soit bénévole ou volontaire, on peut être militant. En effet, militer, c'est agir pour ou contre quelqu'un ou quelque chose, c'est combattre, lutter pour faire prévaloir une opinion, une cause⁶. L'idée d'engagement, de défense d'idéaux et de prise de position sont centrales dans le militantisme. Alors que, comme souligné précédemment, le bénévolat

5
Disponible à l'URL suivant :
<http://www.cjc.be/PDF/Loi%20du%203%20juillet%202005.pdf>

6
Selon le dictionnaire en ligne du Trésor de la Langue Française :
<http://atilf.atilf.fr/>

est a priori apolitique – dans son acception actuelle du moins. Nous avons en effet vu que la dimension militante du bénévole s’est peu à peu estompée avec la professionnalisation des associations. Le bénévolat «se pose [en effet] comme action non contrainte, tournée vers autrui ou la communauté locale, avant d’être éventuellement adhésion à un groupe et/ou à un projet social» (Barthélémy). Le militant se consacre à une cause, quand l’engagement bénévole associatif signifie donner du temps, du savoir, des compétences et manifester sa générosité, sa solidarité et son altruisme.

Comme nous pouvons le remarquer, les frontières entre bénévolat, volontariat et militantisme sont ténues. Le mot «bénévole» est connoté religieusement, il renvoie davantage à la sphère locale et son action vise les symptômes des problèmes. Le terme «volontaire» véhicule, quant à lui, une image de professionnalisme et renvoie à l’international. L’on distingue le bénévolat du volontariat principalement par le fait que ce dernier terme est celui qui a été retenu par le législateur belge. Le volontaire au sein d’une association aura donc un statut et pourra, par exemple, demander à être remboursé pour ses frais de déplacement. Le caractère militant quant à lui signifie l’engagement pour une cause. Bénévoles et volontaires peuvent être militants ou non.

2. Approche pratique

Combien de volontaires⁷ y a-t-il en Belgique ? Qui sont-ils ? Dans quels secteurs s’engagent-ils ? C’est à ces quelques questions que nous allons essayer de répondre dans cette partie.

Il est difficile de dire avec exactitude ce que représente le volontariat aujourd’hui en Belgique. Non seulement parce que les statistiques font défaut, mais également parce que les critères analytiques utilisés (définition du travail volontaire, techniques de mesure et approches méthodologiques) ne concordent pas d’une étude à l’autre. De plus, la plupart des analyses ne se basent que sur un échantillon de population (organisations ou individus). Enfin, il n’est pas aisé de trouver des données statistiques récentes. Il en résulte des conclusions très différentes et parfois même contradictoires entre publications, ce qui rend toute extrapolation et comparaison complexes et limitées. L’analyse proposée ci-dessous n’a pas la prétention de correspondre tout-à-fait à la réalité de terrain, mais entend s’en rapprocher autant que possible.

⁷ Nous faisons le choix de parler de volontaires dans les prochaines lignes de cette analyse, ce terme étant celui retenu par le législateur.
⁸
www.levolontariat.be

⁸ Selon la Plate-forme pour le Volontariat⁸, 17% de Belges exerceraient une activité volontaire. Si ce chiffre est appréciable, le volontariat serait de plus en plus éphémère et ponctuel. On parle à ce propos de «nomadisme associatif». Plus globalement, l’engagement associatif s’individualiserait ; le désir d’épanouissement personnel, le besoin de sociabilité et de reconnaissance ainsi que le refus d’engagements trop contraignants

sont autant de raisons à cela. Parallèlement, le bénévolat est «généralement reconnu comme une activité porteuse de sens, qui autorise l'épanouissement personnel, renforce le lien social, favorise l'intégration sociale, développe les compétences et permet l'apprentissage de la démocratie». Valeurs que nous défendons depuis toujours aux Femmes Prévoyantes Socialistes.

Les activités exercées par les bénévoles au sein des associations sont variées ; elles vont de la participation au conseil d'administration, à la comptabilité en passant par l'aide ponctuelle lors d'évènements.

L'importance économique du bénévolat est importante. Les heures prestées par les bénévoles, mises bout à bout, représenteraient entre 150.000 et 200.000 équivalents temps plein, soit entre 4 et 6% du volume de l'emploi salarié.

Globalement, la grande majorité des bénévoles serait représentée par la classe d'âge active, masculine, aisée et cultivée (professions intermédiaires, cadres supérieurs, professions libérales). Les hommes s'engageraient plus que les femmes, à raison de 70% contre respectivement 58%. Il semblerait que les tâches ménagères (encore principalement assumées par les femmes) aient un impact sur la part d'engagement. En outre, hommes et femmes n'exercent pas les mêmes activités au sein des associations et ne s'engagent pas dans les mêmes domaines. Les hommes seraient plus représentés dans le sport, les femmes dans les services sociaux. Force est de constater que les stéréotypes ont la peau dure...

Comme nous venons de l'expliquer, les plus «engagés» sont les personnes actives et même «les plus actives de la population active», c'est-à-dire les 30-50 ans. Toutefois, selon Bénédicte Halba, fondatrice de l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV), «dans les années à venir, deux catégories de bénévoles sont amenées à occuper une place de premier plan : les seniors et les juniors». Le prolongement de la durée des études et la difficulté de trouver un premier emploi poussent en effet les jeunes à s'engager davantage afin d'améliorer leur employabilité. Les retraités ou préretraités sont quant à eux de plus en plus nombreux dans nos sociétés et généralement «en bonne santé». Une «seconde carrière» s'offre ainsi à eux au moment de la retraite.

Notons enfin que la crise de l'emploi a conduit et conduit encore de nombreuses personnes à s'engager dans la vie associative, soit dans un but de socialisation soit dans l'espoir d'améliorer leur parcours professionnel : chômeurs, bénéficiaires de l'aide sociale, étudiants...

Comme le montre le tableau ci-dessous, les bénévoles se retrouvent principalement dans la branche «culture, sports et loisirs» (qui recouvre une bonne partie de l'économie

sociale). Vient ensuite le secteur de l'action sociale. La part d'engagement des volontaires varierait en outre en fonction de la «finalité» de l'association à laquelle ils s'adossent. Les bénévoles s'engageraient davantage dans des activités récréatives et dans des branches d'activités proches de la sphère locale (services d'aides sociale, comités de quartier, associations paroissiales, etc.) que dans des activités de «militance», pour défendre un (des) idéal(aux). Par ailleurs, les bénévoles semblent moins attirés par les secteurs où le degré de professionnalisme et de compétences demandé est élevé.

FIGURE 1 :

Répartition du pourcentage de bénévoles en Belgique(Bielen, Sempels, 2007)

	Emploi salarié	Bénévole	Rapport bénévole ETP/ salarié ETP
Culture, sport et loisirs	6,50%	69,70%	10,72
Education et recherche	4,00%	0,50%	0,13
Santé	34,70%	1,50%	0,04
Action sociale	33,60%	11,60%	0,35
Branche résiduelle	21,30%	16,70%	0,78
Total			0,24

3. Le bénévolat/volontariat : un secteur qui se professionnalise

Nous abordons le sujet dans les premières lignes de cette analyse, le volontariat s'inscrit dans le cadre de l'économie sociale et suit, par conséquent, les évolutions de ce dernier. Le secteur associatif se professionnalisant, le volontariat poursuit le même chemin. Cette professionnalisation passe notamment par la complexification des tâches administratives et de gestion, la technicisation des activités d'animation et d'accompagnement, etc. Concrètement, les volontaires doivent dorénavant (dans la majorité des cas) passer par une phase de recrutement, d'intégration, de formation. La professionnalisation se traduit également par le développement d'outils destinés à la gestion des ressources humaines volontaires. Il n'est pas rare qu'une partie du travail de certains employés soit uniquement destinée à la recherche de bénévoles par exemple. Les associations chercheraient à faire correspondre au mieux leurs attentes à celles des volontaires.

Si, pour les uns, le phénomène de la professionnalisation est un moyen de dépasser un certain amateurisme, il peut par ailleurs constituer un frein à l'engagement. En effet, selon Danièle Demoustier, socio-économiste, «cette gestion plus rationnelle et efficace (plus



La qualité des âmes ne dispense pas de celle des idées.

LÉON BRUNSCHVICG

utilitariste ?) du bénévolat – à la fois par les individus et par les associations – risque d'exclure une partie de la population et de faire perdre le sens civique et politique de l'engagement associatif». Pour les jeunes en particulier, une formalisation trop précoce risque de détruire des liens sociaux au lieu de les renforcer, en privilégiant les leaders au détriment de la cohésion de groupe.

La gestion des ressources humaines pose également la question des relations salariés/volontaires. Si le salaire peut être considéré comme étant l'un des éléments différenciant le volontaire du salarié, la notion de «temps» l'est également. Le salarié reçoit en effet une rémunération en fonction du temps qu'il a consacré à son travail. Le volontaire quant à lui «donne» de son temps à une association, il ne s'agit pas de «temps libre» ou de «temps de loisirs» qui sont apparentés à un «temps de non travail», mais plutôt de «temps social». Le bénévolat n'est ni une activité professionnelle ni une occupation purement de loisir. Les relations entre les salariés et les bénévoles peuvent s'avérer compliquées en raison notamment des préjugés que chaque groupe porte sur l'autre. Les salariés seraient plus efficaces, mais également plus intéressés et moins engagés par exemple.

Le volontariat est pourtant un complément indispensable au travail salarié au sein des associations ; beaucoup d'entre elles ne pourraient fonctionner sans lui. Son développement soulève toutefois de nombreux débats. Les syndicats craignent une dévalorisation du travail salarié. D'autres redoutent un désengagement de l'État dans certaines sphères où le volontariat est important. En effet, «on considère en général que le volontariat est plus important dans les pays où l'État-providence est moins développé». Aux États-Unis par exemple, où l'État-providence joue un faible rôle, le nombre de bénévoles est élevé (47% de la population environ) et particulièrement dans le secteur des soins de santé, partiellement pris en charge par l'État. Toutefois, une étude menée par Salamon et Sokolowski (2002) démontre que «loin de provoquer une diminution des dépenses sociales, le volontariat semble au contraire les augmenter.»

Conclusions

À travers cette analyse, nous avons vu que les frontières entre volontariat et bénévolat étaient ténues. Elles relèvent principalement des racines historiques des termes et, par conséquent, des images qu'ils véhiculent. «Volontariat» et «volontaire» sont également les termes qui ont été retenus par le législateur dans sa loi du 03 juillet 2005 sur les droits des volontaires. Le volontaire jouit donc d'un statut au sein d'une association et peut être défrayé pour certains frais.

Si le bénévolat et le volontariat sont une source économique indéniable, ils sont également un excellent facteur d'intégration et de cohésion sociale. Toutefois, le bénévolat est

actuellement confronté à de multiples défis. Le bénévolat serait de plus en plus utilitariste – tant dans le chef des associations (qui développent toute une panoplie d’outils de gestion des ressources humaines) que dans celui des bénévoles (qui sont plus exigeants et «intéressés»). Également, si le bénévolat répond à un projet de société que nous soutenons sans réserve, il ne doit en aucun cas jouer en la défaveur du travail salarié. Il est impératif de protéger et de soutenir le statut du travailleur salarié! Les Femmes Prévoyantes se sont construites grâce à l’engagement et à l’implication de femmes. Aujourd’hui encore, nous devons notre dynamisme et notre ancrage local aux nombreuses et nombreux bénévoles. Soutenir, encourager et aider ces personnes dans leur engagement, quelles que soient les formes qu’il prend, est une de nos priorités. Moderniser les formes d’engagement et le mode de structuration des volontaires ainsi que nous adapter aux nouveaux médiums de communication et de participation sont un de nos enjeux.

Femmes Prévoyantes Socialistes

Place Saint-Jean, 1

1000 Bruxelles

Tél. : 02 515 04 01

fps@mutsoc.be

www.femmesprevoyantes.be/fps

Bibliographie

BEIGBEDER Yves, 1991, *The Role and Status of International Humanitarian Volunteers and Organizations*, Martinus Nijhoff Publishers, La Haye.

BIDET Eric, 2002, «Participer à la vie de la cité», *Vivant univers*, n°457-458, Namur.

BIELÉN Frédéric & SEMPELS Christophe, 2007, *Volontariat dans le secteur des soins de santé – quête de sens et levier d’humanité*, Cera, Leuven.

BOULANGER Paul-Marie, DEFEYT Philippe, 2005, «Capital social et bénévolat», *Pensée plurielle*, vol. 1, n° 9, pp 39-46.

DEFOURNY Jacques & SIMON, 1994, *Etude du volontariat en Europe, le cas de la Belgique francophone. Partie 2 : Etude organisationnelle du volontariat dans le secteur social*, Université de Liège.

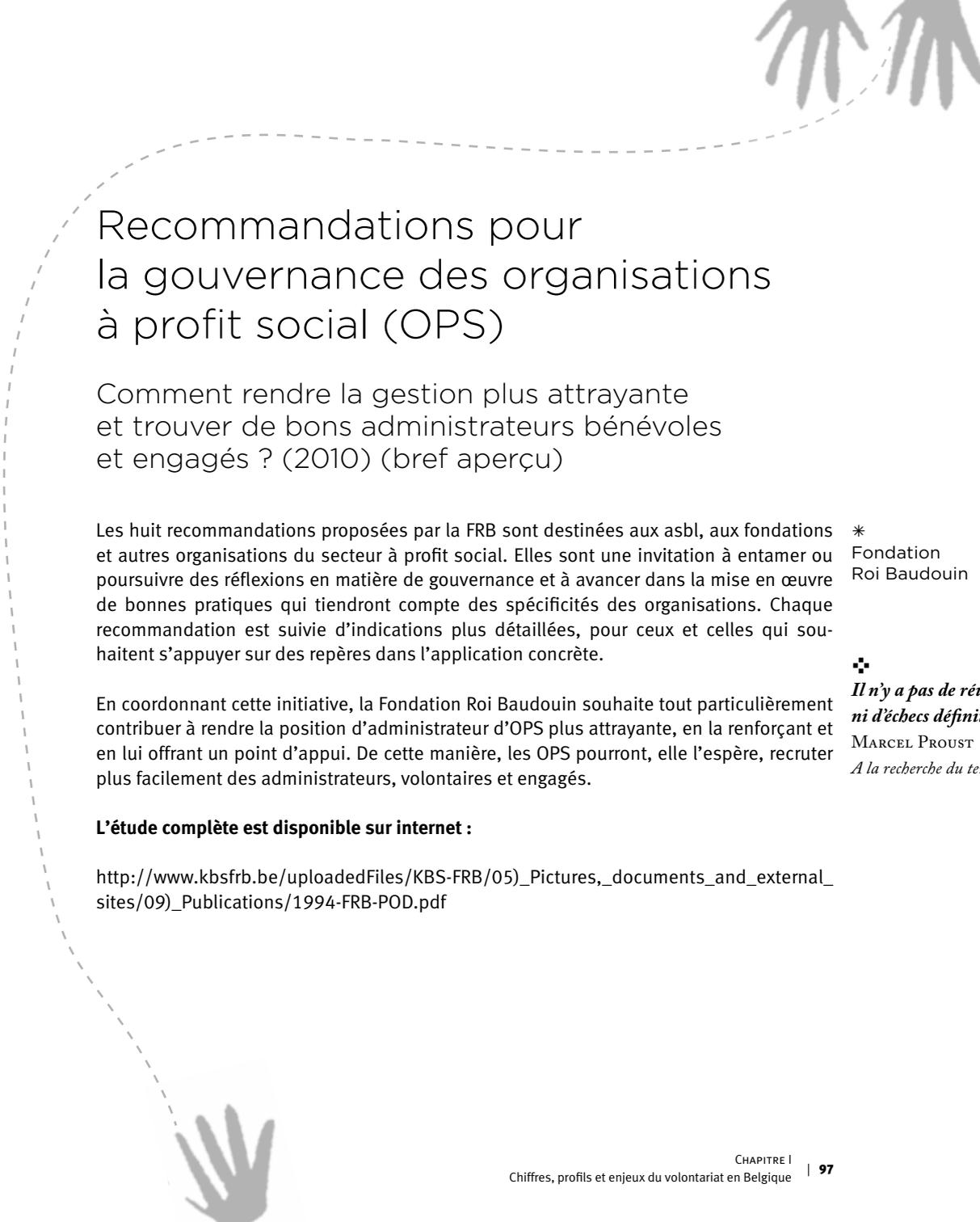
DEMOUSTIER Danièle, 2002, «Le bénévolat, du militantisme au volontariat», *Revue française des Affaires sociales*, n°4, pp 97-116.

DIEU Anne-Marie, 2006, «Evolution du volontariat en Belgique», *Du bénévolat au volontariat*, L’Observatoire, n°49.

DUJARDIN Anne, LOOSE Maxime, MAREE Michel, GIJSELINCKX Caroline, 2007, «Les chiffres-clés du volontariat en Belgique. Résumé de la recherche : «La mesure du volontariat en Belgique. Analyse critique des sources statistiques sur l’importance du volontariat dans le secteur associatif belge», Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

DURAND Estelle, 2006, «Le bénévolat, un temps social au service de la solidarité», *Revue internationale de l’économie sociale*, ISSN 1626-1682, 2006, no302, pp. 83-90

- FERRAND-BECHMANN Dan, 2000, *Le métier de bénévole*, Anthropos, Paris (Ethnosociologie).
- HALBA Bénédicte, 2003, *Bénévolat et volontariat en France et dans le Monde*, Notes et études documentaires, n°5169, avril, Les Etudes de la Documentation française, Paris.
- JORTAY Pierre-Yves, 2008-2009, *Etude de la pratique du bénévolat dans une unité de soins palliatifs : analyse d'un cas empirique sous l'angle de la sociologie interactionniste*, mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de master en gestion des ressources humaines, Université de Liège.
- JOURNOIS Marie, 2008, *L'engagement bénévole des jeunes*, mémoire réalisé en vue de l'obtention du master en sciences sociales et économiques.
- LEMERCIER Léon, 2004, «Le volontariat», *Reflets et Perspectives*, XLIII, n°3, pp 105-114.
- LORIAUX Florence, LORIAUX Michel, 2004, «La situation du bénévolat en Belgique : entre reconnaissance publique et vide juridico-institutionnel», *Collection Carhop*.
- MERTENS Sybille et ADAM S, 1999, *Le secteur non marchand privé en Belgique, Résultats d'une enquête-pilote : panorama statistique et éléments de comparaison internationale*, The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project et Projet interuniversitaire sur le secteur non marchand en Belgique, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles
- MERTENS Sybille, 2004, «L'importance économique du bénévolat en Belgique», *Non-marchand*, vol.2, n°14, pp9-22.
- MOYEN Jean, 2007 «le bénévolat-volontariat : quelles évolutions ? Une analyse générale à partir de données régionales», rapport 2007/04, Limousin
- PESQUEUX Yvon, 2010, «Bénévole, volontaire, militant, élu», disponible à l'URL suivant : <http://econpapers.repec.org/paper/halwpaper/hal-00509696.htm>
- SALAMON M. Lester, SOKOLOWSKI S. Wojciech, 2002, «Un capital considérable», *Vivant univers*, n°457-458, Namur.



Recommandations pour la gouvernance des organisations à profit social (OPS)

Comment rendre la gestion plus attrayante
et trouver de bons administrateurs bénévoles
et engagés ? (2010) (bref aperçu)

Les huit recommandations proposées par la FRB sont destinées aux asbl, aux fondations et autres organisations du secteur à profit social. Elles sont une invitation à entamer ou poursuivre des réflexions en matière de gouvernance et à avancer dans la mise en œuvre de bonnes pratiques qui tiendront compte des spécificités des organisations. Chaque recommandation est suivie d'indications plus détaillées, pour ceux et celles qui souhaitent s'appuyer sur des repères dans l'application concrète.

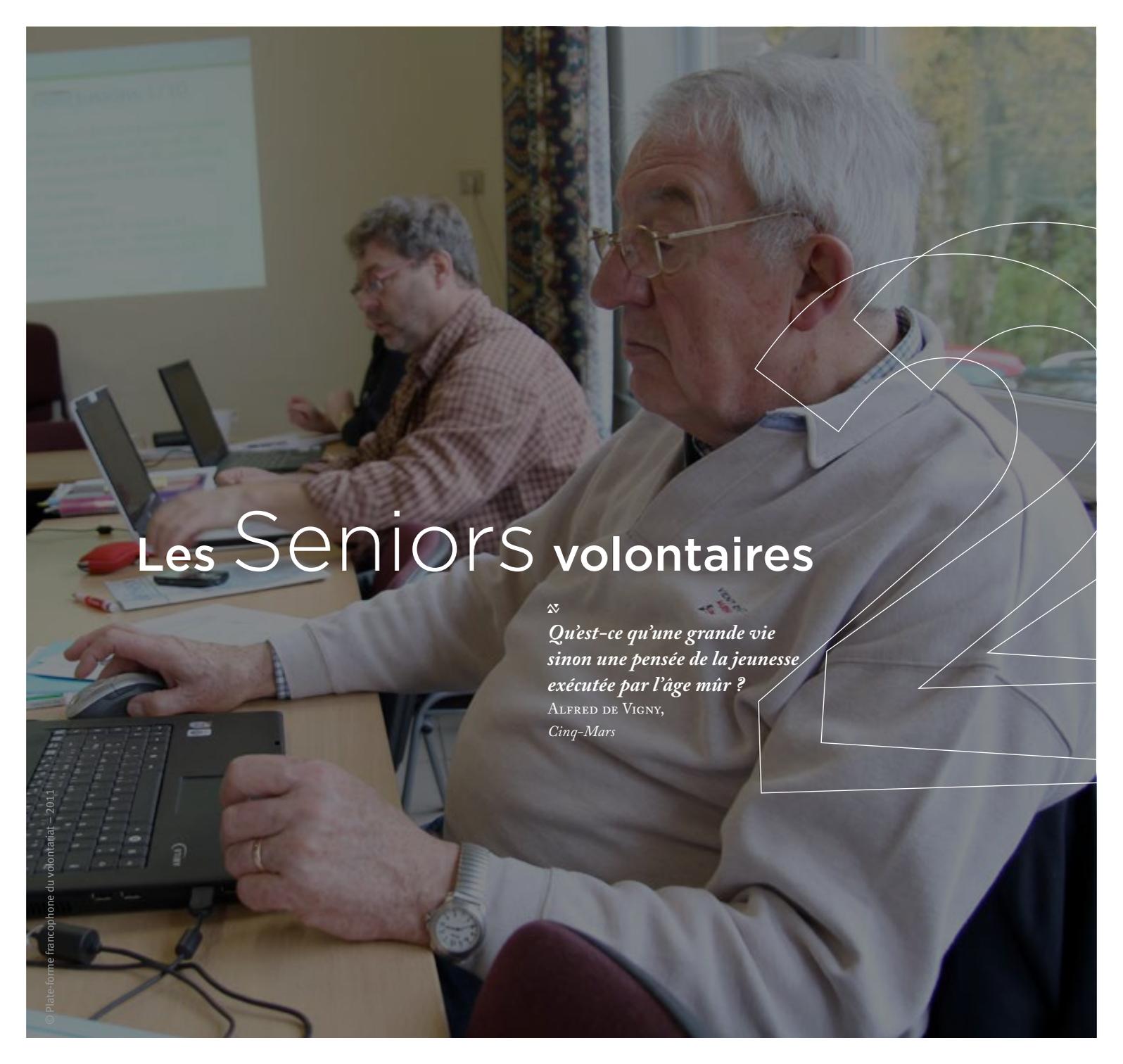
*
Fondation
Roi Baudouin

En coordonnant cette initiative, la Fondation Roi Baudouin souhaite tout particulièrement contribuer à rendre la position d'administrateur d'OPS plus attrayante, en la renforçant et en lui offrant un point d'appui. De cette manière, les OPS pourront, elle l'espère, recruter plus facilement des administrateurs, volontaires et engagés.

❖
*Il n'y a pas de réussite facile
ni d'échecs définitifs.*
MARCEL PROUST
A la recherche du temps perdu

L'étude complète est disponible sur internet :

[http://www.kbsfrb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/05\)_Pictures,_documents_and_external_sites/09\)_Publications/1994-FRB-POD.pdf](http://www.kbsfrb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/05)_Pictures,_documents_and_external_sites/09)_Publications/1994-FRB-POD.pdf)



Les Seniors volontaires

≈

*Qu'est-ce qu'une grande vie
sinon une pensée de la jeunesse
exécutée par l'âge mûr ?*

ALFRED DE VIGNY,
Cinq-Mars

Participation sociale et volontariat chez les seniors : éléments de réflexion

* Introduction : le poids des mots... Contexte social et histoire

Marie-Thérèse Casman,
maître de conférences
et chercheuse

La vieillesse peut être vécue comme une libération en permettant une vie riche et débarrassée des impératifs de la performance. C'est ce qu'écrit Pierre Henri Tavoillot dans un article récent du magazine «sciences humaines». Il y rappelle aussi que vieillir, ce n'est pas être vieux, surtout bien sûr si l'on vieillit en pleine forme, avec plein de projets et d'activités. Vieillir est donc davantage un processus qu'un état. Le vieillissement de la population n'est alors pas un problème. Le choix entre cette option ou un vieillissement teinté de repli sur soi et de solitude est en quelque sorte non seulement individuel mais aussi politique et collectif.

Une forme de vieillissement actif se développe à travers la présence de bénévoles dans le mouvement associatif notamment : depuis les écoles de devoir qui interviennent auprès d'enfants en difficulté et contribuent ainsi à la lutte contre l'échec scolaire jusqu'à l'accompagnement des personnes en maisons de repos ou à l'hôpital.

La notion de volontariat recouvre une activité exercée sans rétribution ni obligation auprès d'une ou plusieurs personnes dans le cadre d'une organisation autre que le cadre familial ou privé.

De plus, les personnes âgées contribuent au bon fonctionnement et à l'organisation de la société à de multiples égards : elles viennent en aide (matérielle, financière) à leurs enfants et petits enfants, certaines pratiquent le bénévolat et en tout état de cause, elles soutiennent l'activité économique comme consommateurs. Ce sont en outre, des électeurs dont le nombre va en augmentant.

Arrêtons-nous un instant sur la difficulté qu'il y a de définir le moment où l'on est «âgé». En fait, la formule est étrange car ...on est toujours âgé d'un certain âge ... Et puis, le terme «âge» désigne des réalités différentes qui ne coïncident pas nécessairement : il peut être chronologique, physique (apparence extérieure), biologique (l'âge des artères), administratif (moment clé de la vie comme la prise de la retraite), social (différents statuts occupés durant la vie) et enfin subjectif (on se «sent» vieux ou non).

Une autre remarque concernant la façon de parler: Lorsqu'on évoque une «personne âgée», c'est comme si on parlait d'un être asexué (une «personne» âgée et pas un homme ou une femme ...), un retraité et non plus un instituteur, un cadre, un agriculteur ... c'est

donc une période de la vie où c'est l'appartenance à un âge déterminé qui semble devenir dominante dans la définition et l'identité de l'individu ...

Un bref rappel historique s'impose : l'instauration de la retraite pour les travailleurs est une conquête sociale importante car elle reconnaît enfin le droit à des moyens d'existence aux travailleurs lorsqu'ils sont usés ou ne sont plus capables de travailler et cela dans des conditions qui doivent leur assurer une vie digne.

Parallèlement à l'obtention d'un revenu après l'arrêt du travail, on a assisté durant le vingtième siècle à un allongement plutôt spectaculaire de l'espérance de vie... En 1900, elle était de 47 ans... cent ans plus tard, elle atteint pratiquement 80 ans.

Cela n'avait pas été prévu par les législateurs ayant fixé l'âge de la retraite à 65 ans. De fait, à cette époque, au moment de l'arrêt de l'activité professionnelle, la plupart des travailleurs étaient décédés. A l'heure actuelle, les âges biologique et social ne correspondent plus nécessairement. Il y a une soixantaine d'années on était vieux à 50 ou 55 ans. Maintenant, l'entrée dans la vieillesse est retardée et coïncide rarement avec la prise de la retraite. Cependant l'âge nous rattrape toujours : soit vieux travailleur soit jeune retraité !

Il semble qu'il y ait chez les seniors une perception aigüe de cette progression de l'espérance de vie et donc de l'existence probable d'une longue période d'«inactivité».

La conséquence de cette évolution, c'est que les retraités d'aujourd'hui sont tributaires d'un temps long «d'inactivité», professionnelle en tout cas, d'autant que la retraite quant à elle et jusqu'il y a peu se prenait de plus en plus précocement.

L'avènement du troisième âge ...Victoire ou problème ?

Dans les années septante, le sociologue français Rémi Lenoir a «inventé» la société des loisirs et du troisième âge, phénomène nouveau pour l'époque avec le développement d'activités spécifiques aux retraités, comme les clubs du Troisième Age. Quant à la sociologue française Anne Marie Guillemard, elle a défini en 1976 cinq types de retraite: retraite retrait, retraite 3^e âge (développement d'intérêts extra professionnels anciens, hobbies, ...), retraite revendication, retraite loisirs ou famille, et enfin la retraite participation (consommation de moyens de communication de masse,...). Cette typologie, construite à partir de l'analyse de nombreux entretiens semi-directifs avec des retraités, n'exclut pas le volontariat mais ne lui donne pas une place prépondérante. C'est depuis une vingtaine d'années que le volontariat se développe, accompagnant l'allongement de l'espérance de vie et offrant des activités variées et utiles.

Ainsi, il semble que le volontariat soit actuellement fréquent au-delà de 65 ans. Certes, il y a des volontaires qui œuvrent de manière régulière et d'autres de façon plus occasionnelle. D'après une étude de la coopérative CERA, les volontaires consacraient en moyenne 5 à 7 heures par semaine à leur volontariat.

Depuis quelques années, et il s'agit sans doute d'une conséquence du développement de cette activité, la loi du 3 juillet 2005 règlemente les contours et les limites du volontariat en établissant que contrairement à l'activité professionnelle, le volontariat n'est pas rétribué et ne répond pas à un lien de subordination. Le volontaire peut cependant être indemnisé des frais que son activité volontaire lui coûte. Le montant total des indemnités journalières ne doit pas excéder 30,82 € par jour et 1.232,92 € par an (il n'est pas tenu dans ces marges de prouver la réalité des frais).

Depuis 2007, le volet assurance et responsabilité des volontaires est aussi d'application. Toute organisation est tenue pour responsable des dommages causés par le volontaire à des tiers dans l'exercice d'activités volontaires.

Les domaines couverts par le volontariat sont multiples : ils touchent la culture, le sport, les loisirs, l'action sociale, la défense des droits, la santé, l'éducation et la recherche. C'est surtout semble-t-il dans la culture, les sports et loisirs qu'il est le plus fréquent.

Volontariat et engagement : une façon d'être utile dans la société... ou développement personnel ?

Ainsi, désormais caractérisés par une position en dehors de la sphère professionnelle, les (parfois jeunes) retraités peuvent trouver dans le secteur associatif de nouveaux engagements leur permettant de perpétuer des formes de sociabilité et d'agir dans l'espace social. Cette participation des retraités dans des associations représentent pour eux une alternative à une intervention directe dans le système économique.

De plus en plus, la cohésion de la société passe aussi par des actions de proximité menées en partie par des bénévoles en essayant de répondre aux difficultés et problèmes du monde contemporain : l'échec scolaire, la pauvreté, la dépendance, la solitude ...

Une enquête récente réalisée par le Panel Démographie familiale pour «Respect Seniors», agence wallonne de lutte contre la maltraitance des personnes âgées a recueilli des données concernant les conditions de vie et le quotidien de 766 personnes âgées de 70 ans et plus en Wallonie.

Au niveau des activités de ces personnes, relevons qu'elles octroient une série d'aides à un ou plusieurs membres de l'entourage (garde des petits enfants, octroi d'aide financière, aide domestique, aide administrative, garde malade, soutien affectif).

Concernant les activités proposées à l'extérieur, un cinquième des répondants n'en pratique aucune. Les raisons qui expliquent cela tiennent principalement à des problèmes de santé (54,23%), des problèmes de transport (11,77%) et de coût (10,98%).

Les activités les plus pratiquées à l'extérieur du domicile sont : aller boire un verre ou manger un bout (51,59%), faire de la marche (40,21%), voyager ou partir en excursion (36,24%), aller au spectacle (théâtre, cinéma, manifestation sportive...) (24,87%). Un

cinquième des répondants est membre d'une association pour aînés et 16,51% de l'ensemble des répondants font du bénévolat.

Cette activation sociale des personnes âgées fait-elle partie des nouvelles normes du parcours de vie, du «bien vieillir» ? Qui sont les «non engagés» et pourquoi ?

Ces participations s'inscrivent-elles dans une continuité dans le parcours de vie ou plutôt dans un tournant de vie, une innovation ?

Ces retraités engagés veulent-ils être utiles aux autres et agir dans la sphère publique ou donner un sens à leur propre existence au cours de cette période socialement assez dévalorisée de la vie ?

Les sociétés occidentales ont en effet tendance à dévaloriser les retraités et les personnes âgées et développent diverses formes de marginalisation sociale débutant d'ailleurs souvent dans les dernières années de la vie professionnelle, par exemple lorsqu'on doute des capacités de changement ou d'adaptation des travailleurs âgés. Pourtant, de nombreux retraités démontrent qu'ils peuvent encore agir dans la société ...

Dans un livre intitulé «la retraite au quotidien», coordonné par le démographe Michel Loriaux, basé sur des données collectées en 1994, on met en évidence que si la majorité des enquêtés (60%) estime qu'il est important de s'engager dans des activités de bénévolat, 32% seulement ont déjà exercé de telles activités et parmi ceux-ci 63% en exercent encore actuellement soit un cinquième de l'échantillon total. Mentionnons que dans cette étude, ce sont les 50 ans et plus qui étaient concernés.

L'engagement dans le bénévolat et la vie associative semble être une caractéristique des classes plus instruites. Ainsi 64% des individus qui ont un diplôme d'études supérieures ou universitaires participent à des activités comme bénévoles ou membres d'associations non professionnelles... alors qu'ils ne sont plus que 16% à s'y engager quand ils ont un diplôme du primaire et 32% pour un diplôme du secondaire. Le bénévolat, d'après cette étude semble également plus pratiqué par les hommes (39%) que par les femmes (25%) ... sans doute parce que ces dernières sont mobilisées par d'autres tâches comme l'aide à la famille ou la garde des petits enfants. Il faut aussi noter que le fait d'avoir été actif(ve) professionnellement est corrélé au fait d'exercer une activité de bénévolat.

Certains s'engagent... et d'autres pas

Une enquête Eurobaromètre de septembre 2008 révèle quant à elle que la majorité des personnes âgées souhaite poursuivre leur contribution à la collectivité après leur retraite : près de trois quarts des Européens proches de la retraite envisagent de participer à des activités bénévoles une fois à la retraite... mais moins de la moitié d'entre elles le font vraiment le moment venu. Pourquoi un tel écart ? L'investissement dans des associations s'inscrit pourtant parfaitement dans une stratégie de vieillissement en bonne santé et dans un projet de cohésion sociale. Cela constitue aussi un bon exemple de

participation sociale dans le sens où il favorise un sentiment d'appartenance important à la communauté.

Il semble que des personnes renoncent à s'engager notamment par manque de confiance en elles mais on ne peut occulter les problèmes de santé, les contraintes financières ou de temps et enfin les problèmes de mobilité limitant l'accès à certaines activités.

Il existe vraisemblablement un grand potentiel humain inexploité et pourtant désireux de trouver une activité appropriée susceptible d'être utile à la société. Il reste pour beaucoup un déclic, une démarche à effectuer pour s'engager...

Si le volontariat constitue un plus pour la société, au niveau individuel, il contribue à l'instauration ou au maintien de l'estime de soi. Il permet aussi de rendre le tissu social plus dense et favorise le maintien des relations. Or, on sait qu'à un âge plus avancé de la vie, le réseau social a tendance à s'amenuiser. Il offre en outre l'occasion d'acquérir des compétences supplémentaires et exerce un effet favorable sur la santé et le bien-être. Tous les gérontologues s'accordent à le souligner : l'isolement et l'inactivité constituent un des principaux facteurs mettant en danger la santé des personnes âgées. Dès lors, le développement d'activités pour les seniors devrait constituer l'une des pierres angulaires des politiques publiques. Cela permet également d'instaurer une meilleure compréhension entre les générations lorsque jeunes gens et aînés se mobilisent pour des projets communs.

Enfin, le bénévolat des personnes âgées permet de faciliter la transition entre l'emploi à plein temps et la retraite pour des personnes qui cessent leur activité professionnelle en ayant encore des capacités, des compétences et une bonne santé.

Les motivations relevées auprès de volontaires par Pascal Dreyer sont principalement les suivantes (plusieurs motivations peuvent exister...) : être utile à la société et faire quelque chose pour les autres (66%), rencontrer des personnes ayant les mêmes préoccupations, se faire des amis (59%), s'épanouir, occuper son temps libre (49%), défendre une cause (33%), pratiquer ou enseigner un sport ou une activité culturelle (26%), faire respecter ses droits et ceux des autres (23%).

Les secteurs dans lesquels peut se développer ce bénévolat sont multiples : les organisations locales, les services d'aide sociale, l'éducation, la formation, le sport, les groupes de personnes âgées, le patrimoine local, la protection de l'environnement, la nature, le domaine artistique (par exemple comme guide pour des visites de monuments historiques, etc)...

Il semble bien que les personnes qui ont exercé du bénévolat durant leur vie active ont plus de propension à continuer ce type d'activités une fois retraités. D'après une étude menée sous l'égide de la Fondation Roi Baudouin (1999), il y a davantage de trentenaires et quadragénaires, surtout ceux qui travaillent à temps partiel qui exercent du bénévolat. Ce ne sont donc pas les personnes inactives professionnellement qui participent le plus

aux activités bénévoles. Cette étude souligne aussi que les volontaires se recrutent davantage chez les personnes plus scolarisées et dans les catégories sociales supérieures. Cela s'explique par le fait que les personnes plus scolarisées ont un capital de connaissances mais aussi un réseau social, un capital social plus diversifié que celles munies d'un niveau d'instruction plus faible.

Dans ce champ, on est donc en présence d'un axe allant du repli sur soi à l'ouverture vers les autres. Les personnes ayant les revenus les plus modestes sont souvent celles qui participent le moins à des activités associatives et risquent le plus de connaître un repli sur soi.

Une étude de l'INSEE en France a permis de définir trois grandes catégories d'associations que l'on peut classer en «convivialité», «pratique d'une activité» et «défense de droits ou d'intérêts».

Cette typologie a été construite à partir de réponses à des items portant sur les raisons ayant motivé les personnes à adhérer à une association. Par exemple les associations regroupées dans la catégorie «convivialité» sont celles où les adhérents ont surtout sélectionné des items comme «se rencontrer», «s'épanouir».

C'est la recherche de la convivialité qui semble la plus importante chez les seniors qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. La proportion d'adhérents à des associations de ce type est deux fois plus forte chez les retraités que chez les actifs. Elle est encore plus forte chez les plus âgés des retraités. Inversement les adhésions dans les associations qui défendent des droits ou intérêts s'affaiblissent avec le passage à la retraite et en vieillissant. La troisième catégorie d'associations privilégiant la pratique d'une activité est plus stable mais sa présence diminue toutefois quand l'âge augmente. Comme toutes les typologies, celle-ci présente certes des limites, ainsi par exemple, ce ne sont pas des catégories hermétiques vu que, par exemple, si on pratique un sport dans un club, on le fait pour rester actif mais on a aussi la possibilité de côtoyer des personnes ayant des goûts proches et on répond ainsi à un besoin de convivialité.

L'investissement dans le volontariat se trouve donc bien au carrefour de «l'alter» et de «l'ego». Même si en apparence, ces deux pôles sont opposés, ils se mélangent dans l'engagement d'un volontaire et sont étroitement liés.

Des stéréotypes négatifs ou des barrières culturelles peuvent se dresser entre les personnes âgées et le bénévolat. On peut même rencontrer des pratiques discriminatoires, relevant par exemple de l'âgisme.

L'élimination de ces barrières passe impérativement par un changement d'attitude quant au rôle des personnes âgées et à leur implication dans la société. Pour Angela Merkel, «les personnes âgées méritent leur place au cœur et non en marge de notre société.»

Si le volontariat constitue un bénéfice pour les différents acteurs, il faut cependant veiller à ne pas en détourner le sens. Le danger existe pour les associations ou les institutions



*La conscience
d'avoir bien agi
est une récompense en soi.*

SÉNÈQUE

d'amalgamer l'action bénévole à leurs impératifs propres et cela peut entraîner une professionnalisation excessive (recrutement, sélection, formation, encadrement...) ou une institutionnalisation (intégration et utilisation instrumentale) intense. Cela peut lui faire perdre son âme, car l'activité s'apparente alors à un travail rémunéré.

Andrée Sévigny (professeure québécoise) distingue différents éléments caractérisant le bénévolat actuel comme étant un processus de la relation à l'autre et au monde. Elle distingue le bénévolat fondé sur une logique de don. Le bénévole veut aider parce qu'il a envie et aime le faire. Le geste est posé sans être soumis aux contraintes du travail salarié. La notion de gratuité est liée à celle de liberté. En quelque sorte, la gratuité libère le geste. Cela active la théorie du don sans impliquer nécessairement un retour, un contre-don. Elle l'envisage également comme contribuant à la capacité de maintenir ou développer du pouvoir sur sa vie ainsi que la capacité de maintenir ou développer des liens sociaux. Les activités bénévoles sont des occasions de rencontre : se parler, prendre des nouvelles les uns des autres.

Il ne faut néanmoins pas occulter une question importante lorsqu'on parle de volontariat, la question des limites et de la définition du volontariat par rapport à l'activité professionnelle. Prenons l'exemple de l'action des retraités en maison de repos : Il est indispensable de se demander quelles tâches sont confiées à des volontaires afin de ne pas empiéter sur les compétences du personnel, voire sur sa présence. Cette question est plus complexe qu'il n'y paraît. Que faut-il penser par exemple de volontaires qui viendraient systématiquement aider les résidents de la maison de repos au moment des repas ? Cette tâche ne doit-elle pas être réservée au personnel ?

L'intergénérationnel : un domaine privilégié ...

Abordons maintenant la question des initiatives intergénérationnelles qui est un domaine où le volontariat se niche souvent. Valérie Hugentobler et Cornelia Hummel analysent ce phénomène dans un article s'intitulant «La mise en scène de la participation sociale des retraités : le cas des initiatives intergénérationnelles». Elle constate qu'on assiste actuellement à un grand engouement pour ce type d'initiatives. Depuis le milieu des années 1990, nombre de projets et de réseaux ont vu le jour dans le monde associatif, incitant les retraités à s'engager dans des actions de solidarité et à réintégrer une «place dans la société» à travers des services rendus à la communauté. Je pense à des initiatives comme «Entr'âges», Courant d'âges, Métissâges, Atout âge ... où le terme âge se conjugue à l'infini !

Ces groupes s'organisent souvent en réseaux, mettent sur pied des rencontres thématiques, se dotent de textes fédérateurs sous forme de chartes notamment.

Comment interpréter le foisonnement de ces initiatives : projets, pactes, réseaux intergénérationnels qui marquent l'avènement d'un nouveau champ d'action sociale et répondent à un nouvel impératif social que certains sociologues nomment «la sollicitude intergénérationnelle».

Le foisonnement de ces initiatives intergénérationnelles soulève d'une part la question du postulat sur lequel ces projets sont basés : La coexistence entre les générations ne va pas de soi ! Et d'autre part, il demeure une interrogation sur le sens de l'engagement des retraités dans ces projets.

Concernant une réflexion sur ces interrogations, on assiste à une problématisation des relations entre générations sous une forme inédite. Le «problème intergénérationnel» se présente par le biais de sa résolution autrement dit par la promotion des initiatives intergénérationnelles conçues comme le remède à un nouveau mal social. Cette conception pose l'équation de l'encouragement des initiatives intergénérationnelles comme facteur essentiel de solidarité et de cohésion sociale pour contrer un risque de rupture entre les âges dans une société confrontée à la longévité. En devenant intergénération, les relations entre générations se transforment en remède social, enrayant un mécanisme d'éclatement en y opposant un mécanisme d'intégration, où les générations se côtoient dans les difficultés (par exemple l'exclusion du monde du travail aux deux âges extrêmes de la vie) et idéalement finissent pas s'entraider dans la recherche d'insertion pour les jeunes et d'utilité sociale pour les aînés. Selon cette conception, l'intergénération d'aujourd'hui désigne non plus un conflit potentiel mais une recherche d'entente allant au-delà des effets de générations ou des différences, dans les modes de vie et dans les rapports au temps.

La mission conférée à l'intergénération va donc au-delà de ce que Vercauteren appelle un «gadget d'animation sociale» qui consiste par exemple à distraire des résidents de maison de repos en invitant des enfants d'une école pour le goûter... et vise à créer du lien social afin de préserver la cohésion sociale.

Par ailleurs, les auteures s'interrogent sur la réelle capacité de ces initiatives à rendre un rôle voire une forme de pouvoir aux retraités impliqués en réinvestissant des espaces sociaux dont ils seraient potentiellement exclus. Les services rendus par les bénévoles viennent-ils pallier des lacunes qui pourraient être imputées aux pouvoirs publics : baisse de prestations dans le domaine du social, de la santé, de l'éducation ? Sous prétexte de bienveillance, s'agit-il finalement de demander aux personnes âgées de restituer une partie de l'aisance dont leur génération a bénéficié ? L'arrivée à la retraite des premières générations de papy boomers ayant la perception d'avoir été une génération privilégiée par rapport aux précédentes et aux suivantes peut avoir comme effet qu'elles ressentent la nécessité de rendre un peu par une solidarité qualitative.

Les projets intergénérationnels développés en lien avec l'école illustrent bien la double interprétation du sens qui peut être attribué à l'engagement des retraités auprès des enfants.

On peut parfois déceler des réticences chez les enseignants face à l'intervention des retraités dans les classes ce qui peut refléter une attitude de défense d'identité et de statut face à un phénomène qui pourrait discréditer leur action professionnelle. Utilisés pour leurs compétences et leur disponibilité, les retraités sont quant à eux placés dans une situation de tension perpétuelle entre une exigence de qualité et les limites de l'engagement bénévole.

L'intergénérationnel a évidemment ceci de particulier que, comme le dit Vercauteren, «dans un certain sens, l'intergénération existe à l'état naturel dans toutes les sociétés humaines et chacun d'entre nous fait de l'intergénération sans le savoir dès l'instant où il est inséré dans des relations d'échanges avec des partenaires qui n'appartiennent pas uniquement à sa génération. Cependant si ce concept a été défini, on peut penser que c'est parce qu'un manque a été repéré et qu'on essaie d'y remédier en mettant en place des actions qui n'auraient pas spontanément existé.»

Par rapport à cet accent mis sur l'intergénérationnel, on peut sans doute provisoirement conclure que ces actions sont plutôt positives au niveau sociétal mais regretter qu'il faut désormais recourir à des moyens «artificiels» pour le valoriser et le légitimer.

L'engagement au niveau local dans les conseils consultatifs communaux...

Envisageons maintenant les aînés s'investissant en tant que représentants leur groupe social. Les aînés et leurs associations sont-ils des acteurs dans les décisions publiques ? Les seniors ont été longtemps relégués dans les clubs du troisième âge et les associations culturelles et sportives. Plus récemment ils ont été invités à contribuer plus activement au processus de décision locale. En effet, les communes, par le biais des conseils consultatifs des aînés, cherchent à favoriser la consultation des retraités. La place et l'importance de ces conseils dans la prise de décision publique ne vont pas sans soulever un certain nombre de questions comme par exemple de savoir s'ils peuvent constituer un quelconque contre-pouvoir de l'autorité locale élue.

En Wallonie, de nombreuses communes ont donc créé un conseil communal consultatif des aînés. Les objectifs de ces conseils sont la rencontre, l'information et la participation des aînés en interface avec le conseil communal. Ils ont un rôle d'interpellation et d'actions positives et tentent de remplir un rôle fédérateur au profit des aînés puisque certains sont isolés. Ils peuvent également développer des synergies entre des groupes ou associations. Les objectifs de ces conseils sont d'examiner la situation des aînés de la commune du point de vue matériel, sanitaire, de la mobilité... de suggérer et de favoriser les initiatives visant la promotion de la personne âgée, de faire connaître les désirs, les aspirations et les droits des aînés, de tendre à une meilleure intégration dans la vie locale et intergénérationnelle, de faire prendre conscience aux aînés du rôle qu'ils peuvent jouer dans leur commune en

suscitant le plus possible leur participation, de veiller au dialogue entre les générations, d'encourager les actions qui contribuent à la défense de la qualité de vie, du bien-être psychique, culturel et économique de la personne âgée.

A l'heure actuelle, le CCCA doit être composé au minimum d'un tiers de femmes. Une circulaire (2006) du Ministre régional compétent prônait la constitution d'un conseil composé entre dix et quinze personnes. De manière générale, les CCCA entreprennent une enquête des besoins des seniors. Des thèmes comme la mobilité, la sécurité, les maisons de repos, les retraites et les pensions sont abordés. Lors d'une étude menée pour la Coordination des Association de Seniors (CAS), le Panel Démographie Familiale a relevé quatre types d'activités organisées par les CCCA : celles qui s'apparentent au récréatif : excursions, concerts, repas, bals, goûters de seniors. Viennent ensuite les initiatives qui favorisent les relations intergénérationnelles, activités réunissant seniors et jeunes de la commune. Il y a également des sous groupes qui se réunissent pour travailler sur des thématiques et rédiger des avis documentés. Ces thématiques peuvent prendre comme point de départ les résultats de l'enquête des besoins. Enfin, il y a les CCCA qui organisent des activités informatives concernant la vie quotidienne des aînés et répondent à des besoins pratiques.

Au niveau du type de personnes qui s'investit dans ces conseils, il s'agit de représentants de groupes d'aînés locaux, mais aussi des aînés n'appartenant pas à une association. Le CCCA se base donc sur le volontariat des aînés de sa commune. Il annonce sa mise en place et attend que des aînés manifestent leur intérêt. L'investissement local est important et permet à la fois, au niveau personnel, de cultiver les relations sociales et d'œuvrer pour une meilleure prise en compte des personnes du même groupe d'âge, y compris celles souvent laissées pour compte parce qu'elles ne sont pas informées ou n'osent pas affirmer leurs droits ou leurs besoins.

Pour conclure

Les postures des retraités à l'égard de l'engagement volontaire sont diverses. L'association France Bénévolat en distingue trois principales :

- Ceux qui ont toujours plus ou moins eu l'habitude de l'engagement, pendant leur jeunesse et leur vie active. Généralement, ceux-là vont s'engager dans des associations dans lesquelles ils étaient peut-être déjà présents. Ainsi, souvent, après l'indispensable pause de l'entrée en retraite, ils trouvent facilement les moyens de «penser aux autres, à côté du légitime penser à soi».
- Ceux qui s'engouffrent dans la vie associative pour compenser la peur du vide, ne pas trop se poser de questions existentielles, se donner l'impression que rien n'a changé. Ces motivations peuvent conduire à des échecs de l'engagement avec des dégâts possibles tant pour les bénévoles que pour les associations.

- Il y a ceux qui vivent la situation paradoxale d'un sentiment d'inutilité sociale mais en refusant de s'engager, soit par méconnaissance de la vie associative, par crainte d'être trop occupés, ou parce qu'ils sont dans le cercle vicieux du repli sur soi.

Dans une étude réalisée pour CERA sur le volontariat dans le secteur des soins de santé, les auteurs posaient trois questions un peu provocante : «volontaires : intrus ou bienvenus ?», «Faut-il être expert pour être volontaire ?», et ce «volontariat ça (r)apporte quoi ?»

Souvent, l'étude de la participation sociale des personnes est abordée par le comptage des adhésions aux diverses associations ou des engagements militants. Il existe un domaine de pratiques moins organisées, moins officialisées, plus spontanées qui constituent pourtant des engagements. Citons par exemple les pratiques d'entraide de voisinage ou de quartier (fête des voisins, services rendus, transport de personnes non motorisées ...). En tout état de cause, la citation de Burgess, «le rôle du retraité, c'est de ne pas en avoir» est dans une large mesure mise à mal !

Pour conclure ce petit tour d'horizon, relevons encore deux points importants : d'une part la grande inégalité qui existe dans les conditions de vie des seniors concrétisée par l'ampleur de l'accumulation des différents capitaux : économiques, culturels, sociaux facilitant l'accès à diverses activités là où d'autres connaissent le repli sur soi. La grande inégalité aussi basée sur l'âge avec les images contrastées qui existent entre ce que certains sociologues appellent les «jeunes vieux» qui ont accès à de nombreux loisirs, activités et potentialités et les «vieux vieux» qui comme le disait déjà Jacques Brel vont du lit au fauteuil et puis du lit au lit ... Le grand défi de la société à l'heure actuelle et dans un avenir proche est de maintenir la dignité et la participation des personnes dans la grande vieillesse et cela jusqu'à la fin de leur vie !

Université de Liège, Institut des Sciences humaines et sociales

Panel Démographie familiale

Chemin du Trèfle, 1, bât 13

4000 Liège Tél. : 04/3663168

mt.casman@ulg.ac.be

http://www.ulg.ac.be/cms/j_5871/repertoires?uid=u007009

Références bibliographiques

- Bielen F., Koninckx C., et al, «volontariat dans le secteur des soins de santé : quête de sens et levier d'humanisation», étude commandée par la coopérative Cera, 2008.
- Chaoui Mezabi D., coordonné par M. Th. Casman, «rapport d'étude des conseils consultatifs communaux des aînés (CCCA) en région wallonne», étude réalisée pour la CAS (Coordination des Associations de seniors), 2010
- Hugentobler V., Hummel C., «La mise en scène de la participation sociale des retraités : l'exemple des initiatives intergénérationnelles» in «L'âge et le pouvoir en question» actes de rencontres internationales sept 2007.
- Linchet St., Nisen L. coordonnée par M Th Casman : «Etude sur le bien-être des personnes de plus de 70 ans en Wallonie» rapport de recherche pour Respect Seniors, octobre 2010
- Loriaux M., Remy D. (Eds), «La retraite au quotidien : modes de vie, représentations, espoirs et inquiétudes des personnes âgées», De Boeck, 2006
- Thierry D., «L'engagement bénévole des seniors, une implication réfléchie», France Bénévolat, édition 2010
- Vercauteren R., Predazzi M., Loriaux M., «L'intergénération, une culture pour rompre avec les inégalités sociales», Pratiques gérontologiques, Erès, 2001

Le vieillissement actif :

Témoignage de Fabienne,
62 ans, bénévole.



Fabienne Bettex

Asbl Garance

Boulevard du Jubilé 155,
1080 Bruxelles

Tél. 02/216 61 16
info@garance.be

Pour moi, être vieux/vieille, ce n'est pas faire partie d'un clan, mais c'est faire partie d'un tout. En vieillissant, on garde le besoin d'être reconnu comme des membres actifs. Ainsi, je suis devenue animatrice de groupes de réflexion pour femmes 55+ dans l'association Garance (une asbl qui s'occupe de prévention primaire des violences faites aux femmes et qui organise des cours d'autodéfense physique et verbale pour les filles et femmes de tous âges). J'avais envie de contribuer à lutter contre tous les préjugés par rapport aux capacités des femmes à se défendre. Je trouve que nous, les femmes âgées, nous sommes pleines de ressources qui ne demandent qu'à être employées. Et là, j'ai visibilisé ce que je faisais déjà pour ma sécurité : une bonne préparation pour vieillir de manière active en restant à la fois détendue et vigilante pour me protéger.

Je suis totalement opposée au bénévolat vu comme une injonction tacite de notre société pour qui n'a pas d'emploi rémunéré, mais personnellement, il me semble qu'une infinité de tâches invisibles et non monnayables sont nécessaires pour qu'une société fonctionne bien. Et dans le travail «bénévole», j'ai toujours trouvé intéressant de découvrir d'autres domaines que celui de ma formation. C'est aussi l'occasion d'être en contact avec tous les âges, des publics très différents que je ne rencontrerais pas autrement. Ça me permet de garder une ouverture sur le monde, intéressante pour bien vieillir. Et donc, c'est un réel enrichissement. Et «enrichissement» ne signifie pas forcément «argent».

Je trouve que n'importe quelle approche solidaire est un bon bagage pour un vieillissement épanoui. Surtout qu'aujourd'hui, notre société a trop souvent une vision individualiste de la réussite dans laquelle l'autre est devenu secondaire.



*Il est plus facile
de professer en paroles
un humanisme
de bon aloi, que de rendre
service à son voisin.*

HENRI LABORIT

Le volontariat chez les personnes âgées en Belgique

1. Vieillessement actif

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS 2007) le vieillissement est l'une des principales évolutions intervenues pendant le XXI^e siècle et le caractérise. Le Rapport mondial du vieillissement de la population (NU, 2002) définit le «vieillessement» comme «sans précédent, persistant et envahissant». Ce siècle sera confronté à un vieillissement continu de la population, qui aura un impact profond sur les diverses facettes de la société sans avoir eu de précédent. En Belgique, nous avons également à faire face à une population vieillissante. Au niveau mondial, la Belgique est classée comme le dixième pays le plus âgé en moyenne (NU, 2009).

* Article collectif de Sarah Dury, Nico De Witte, Liesbeth De Donder, Tine Buffel & Dominique Verté, Vrij Universiteit Brussel

Le vieillissement mondial n'échappe plus à personne et à tout niveau on y attache plus d'attention. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2002) a parlé en 2002 du vieillissement actif. Le vieillissement actif est une réponse politique contre la discrimination envers les personnes âgées de notre société. L'objectif est d'empêcher la stigmatisation envers ces personnes et des personnes de tout âge ; chacun a droit à un rôle actif dans la société. Dans la définition le mot «actif» se distingue. Que signifie actif dans cette définition? Il signifie que toute personne âgée doit avoir la possibilité de participer aux activités sociales, culturelles, spirituelles, économiques et sociétales. Le vieillissement actif est un pas important vers l'inclusion des personnes âgées dans notre société et dans les communautés de base, mais il contient également quelques risques. Tout d'abord, il faut faire attention avec le mot «actif». Le risque peut être que les personnes âgées ne participant pas activement soient perçues de façon négative. Deuxièmement les personnes âgées peuvent participer, mais sans obligation. Troisièmement des barrières structurelles et externes jouent également un rôle pour qu'une personne âgée ait la possibilité de participer au sein de la société. Par exemple, des trottoirs en mauvais état, un manque de bancs publics, des toilettes publiques, des transports en commun et arrêts de bus. Tous ces exemples sont importants pour continuer à se déplacer librement.

Néanmoins le vieillissement actif est un concept pour lequel le bénévolat chez les personnes âgées constitue un exemple parfait. Sur ce point, plusieurs études ont montré des relations positives entre personnes âgées et bénévolat actif: l'état de santé s'améliore ainsi que le bien-être, l'épanouissement, la satisfaction dans la vie et l'estime de soi. De plus le bénévolat est bénéfique au niveau des sentiments de la liberté chez les personnes âgées.

2. Volontariat

Commençons par expliciter le volontariat et le volontaire potentiel.

2.1 Définition

Le volontariat se définit comme un travail non rémunéré en dehors du cadre d'obligations contractuelles, familiales ou amicales. Le volontariat peut également être compris comme une activité sociale et un rôle productif, positif pour les personnes âgées et pour la communauté.

2.2 Potentiel du recrutement

Un grand nombre de personnes âgées ont le désir de s'engager, mais ne trouvent pas nécessairement d'accès aux activités de volontariat. Une recherche de Caro et Bass (1995) à mis en évidence que pour chaque personne âgée qui fait du bénévolat deux autres personnes âgées ont le désir d'être bénévoles. Néanmoins, la recherche concernant les personnes âgées qui ont ce désir de faire du bénévolat est presque inexistante. D'un point de vue sociétal, il est crucial d'explorer les caractéristiques qui pourraient identifier des bénévoles potentiels plus âgés. Comprendre plus sur qui sont ces personnes âgées, aiderait les associations à comprendre comment les caractéristiques personnelles influent la disponibilité des bénévoles.

✚
*Celui qui prétend donner
et ne point recevoir
est celui-là même qui a reçu
bien plus qu'il ne mérite.*

MIKHAIL NUAYMAH,
La vigne sur le chemin

Commençons par la littérature qui est importante pour le sujet du volontariat chez les personnes âgées. En premier on traite les déterminants sociodémographiques, suivi par les déterminants du réseau social, et troisièmement, les caractéristiques du voisinage sont approfondies.

2.3 Données sociodémographiques

Dans cette partie nous faisons une distinction entre les déterminants sociodémographiques: démographique (âge et sexe), socioéconomique (niveau d'étude et niveau de revenus), santé (physique et mentale) et variables du statut familial (état civil et nombres d'enfants).

Concernant la démographie, la littérature nous apprend qu'à partir d'un âge très élevé le nombre de volontaires diminue fortement. Mais Smith (1994) indique qu'on n'est pas sûr que c'est la raison de la diminution en nombre des bénévoles ; non-seulement l'âge joue un rôle mais également le cycle de la famille, et d'autres aspects reliés aux cohortes d'âge. Des différences entre hommes et femmes disparaissent à partir de la retraite, les différences étant perceptibles avant cela.

Ensuite les déterminants socioéconomiques sont aussi importants en matière de bénévolat. Des personnes âgées avec un haut niveau d'étude sont plus enclines à être bénévoles.

Parallèlement, les personnes âgées avec un revenu bas participent moins au bénévolat que leurs pairs avec un revenu plus élevé. Une hypothèse peut être que les personnes avec des revenus bas ont moins de moyens financiers, et peuvent moins faire face aux coûts des transports, nourriture et autres coûts occasionnels.

Troisièmement, la santé physique et mentale est aussi importante pour le bénévolat à partir du troisième âge. Les personnes âgées qui sont bénévoles bénéficient d'une meilleure santé physique et d'une meilleure santé mentale.

Enfin concernant l'état civil il y a beaucoup de contestations dans la littérature. D'une part, les personnes âgées qui sont mariées ont plus de chance d'être actives en tant que volontaire que leurs pairs non-mariés. D'autre part, les personnes âgées les plus actives en tant que bénévoles sont des personnes qui n'ont jamais été mariées.

2.4 Réseau social

Le réseau social d'une personne est un indicateur important concernant son intégration dans la société. Un réseau social se distingue de deux façons : réseau informel et formel. Le réseau informel dépend de la proportion et de la qualité des contacts chez les personnes âgées avec leurs familles, amis et voisins. Cela inclut toutes les interactions informelles.

Le réseau formel contient les organisations et associations.

La recherche a montré que les volontaires ont un réseau social élargi. Les réseaux sociaux informels ont un double rôle dans la mobilisation des bénévoles.

Le fait qu'une personne âgée participe dans le secteur du bénévolat dépend du type de relations sociales qu'elle a. Les liens relationnels et les liens avec les associations sont des déterminants importants concernant le bénévolat chez les personnes âgées.

2.5 Caractéristiques du voisinage

Lorsque nous effectuons des recherches sur les personnes âgées il est important de tenir compte de l'environnement de la personne âgée. Le vieillissement doit être considéré à partir du contexte de l'environnement social.

En effet, de nombreuses personnes âgées vivent depuis des années dans le même quartier et y sont attachées.

Les personnes âgées passent beaucoup de temps dans leur quartier suite à une diminution de l'autonomie et de la mobilité. Cette diminution surgit parce que la santé physique diminue et la mobilité se réduit.

Peu de recherches à ce jour ont mesuré l'impact des caractéristiques du quartier et la participation au bénévolat. Le degré de participation peut être influencé par le quartier, mais n'est pas dû à des environnements ruraux et urbains. En outre, une personne n'a pas besoin de se sentir bien dans son habitat et quartier, mais l'engagement envers le

lieu de vie, pourrait être le motif pour être actif en tant que bénévole. Les personnes qui perçoivent leur lieu d'habitation plus négativement, sont plus susceptibles d'être moins actives socialement.

Une recherche de Musick et Wilson (2008) a mis en évidence que l'attachement envers le quartier détermine beaucoup plus qu'une personne soit oui ou non volontaire comparativement aux déterminants sociodémographiques comme le niveau d'études, les revenus, le sexe et l'âge.

3. Belgian Ageing Studies

Pour cet article nous utilisons les données de la recherche du projet de recherche sur les besoins des personnes âgées en Belgique également nommée Belgian Ageing Studies. Ce projet de recherche a évalué la qualité de vie et les conditions de vie des personnes âgées qui vivent, indépendantes ou pas, dans un home. L'étude apporte une vue sur les caractéristiques du quartier, la santé physique et le bien-être, la participation civique, le bénévolat...La méthodologie de la collection des données est participative. Cette méthode particulière, nommée recherche de pairs, inclut non-seulement les personnes âgées comme groupe de recherche, mais aussi comme un partenaire essentiel du projet. Grâce à une campagne intensive de recrutement plusieurs enquêteurs volontaires ont été trouvés pour participer à l'enquête. Cette campagne tente de recruter d'abord des personnes âgées qui ont un large cercle de contacts dans la population âgée. Ces personnes là recrutent ensuite des personnes âgées dans leur entourage en tant que volontaire de la recherche. L'objectif de chaque intervieweur volontaire consiste à livrer et collecter les questionnaires. Ces volontaires ont été formés et suivis par un superviseur, qui est aussi un bénévole âgé. A la fin du projet tous les volontaires reçoivent une présentation des résultats. Travailler avec ce système de 'pairs de recherche' enrichit la recherche: ce système a le même avantage qu'une recherche face-à-face (le taux de réponse est élevée), tout en minimisant les inconvénients tels que la désirabilité sociale.

Échantillon

L'article est basé sur les données recueillies dans 127 communes en Flandre essentiellement. Dans chaque commune nous avons appliqué le même plan d'échantillonnage. L'administration de chaque commune a tiré un échantillon aléatoire à partir du registre de population des habitants. Un quota stratifié a été appliqué, où la proportion de caractéristiques comme âge et sexe (60 à 69 ans, de 70 à 79 ans et plus de 80) étaient identiques comme dans la population sous-jacente. La fraction d'échantillonnage dépend de la taille de la commune, selon la commune entre 65 et 85 pourcent des personnes contactées ont participé à l'enquête. Les répondants ont eu le choix de remplir le questionnaire et ceci en tout anonymat. Pour obtenir la taille de l'échantillon voulu des nouvelles adresses sont

tirées au sort pour remplacer les répondants qui ont refusé ou ont été entravés à remplir le questionnaire.

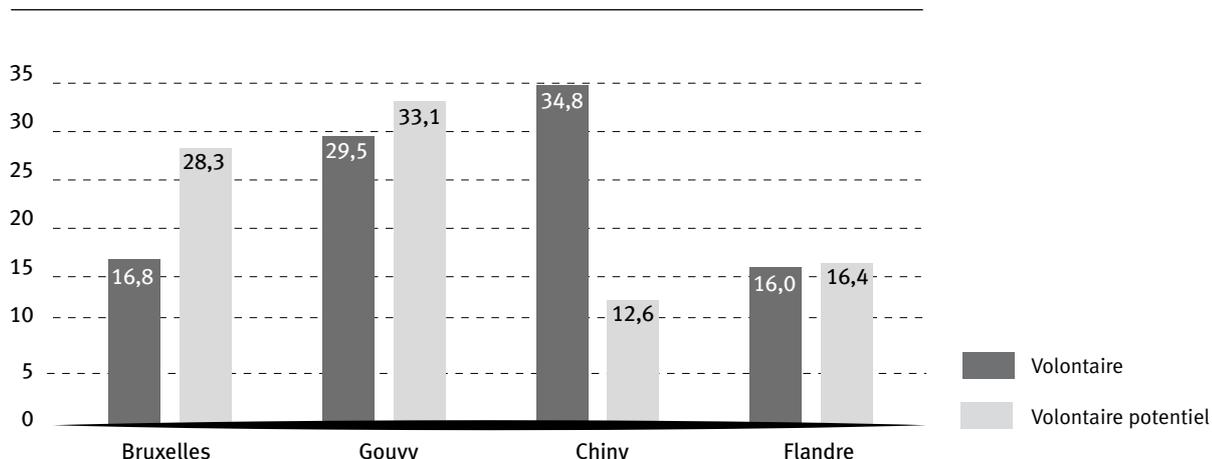
L'échantillon contient des personnes âgées avec un âge moyen de 71,5 ans, 54,7 pourcent de femmes et une majorité qui est marié ou qui vie ensemble (71,3%). 71% des répondants ont un niveau d'étude bas et 25% doivent savoir gérer avec un revenu mensuel de €999 par mois.

1 Déterminants

Les *Belgian Ageing Studies* se situent non-seulement en Flandre, mais également à Bruxelles et dans deux communes pilotes dans la province du Luxembourg : Gouvvy et Chiny. Ci-dessous les chiffres du nombre de volontaires et volontaires potentiels sont représentés. Pour cet article nous allons seulement utiliser les chiffres en Flandre pour la raison que nous n'avons pas assez de données sur la Wallonie pour être en mesure de généraliser les résultats. En Flandre plus d'une commune sur deux a déjà participé à l'enquête et le nombre de données est suffisant pour généraliser les résultats.

Le tableau no. 1 ci-dessous montre qu'à Bruxelles et Gouvvy un grand nombre de personnes âgées de soixante ans et plus a le désir de devenir bénévole, mais que, jusqu'à maintenant, ces personnes ne font pas encore du bénévolat. Il y a donc là, un grand potentiel de volontaires.

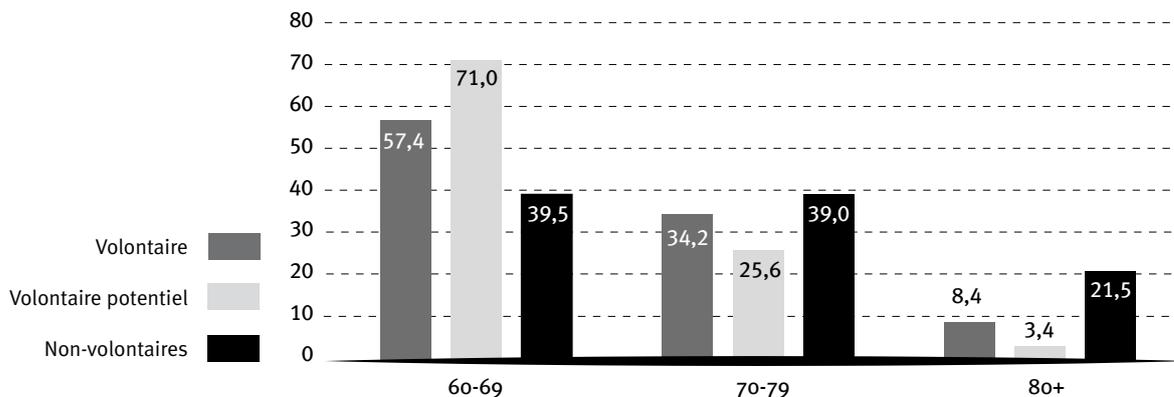
TABLE 1. LE NOMBRE DE VOLONTAIRES ET VOLONTAIRES POTENTIELS EN BELGIQUE



A. Sociodémographiques

Pour les volontaires, nous voyons que l'âge joue un rôle en ce qui concerne le bénévolat. Concernant les volontaires potentiels nous voyons que sept sur dix ont entre 60 et 69 ans. Le nombre de volontaires diminue avec l'âge, surtout à partir de 80 et plus.

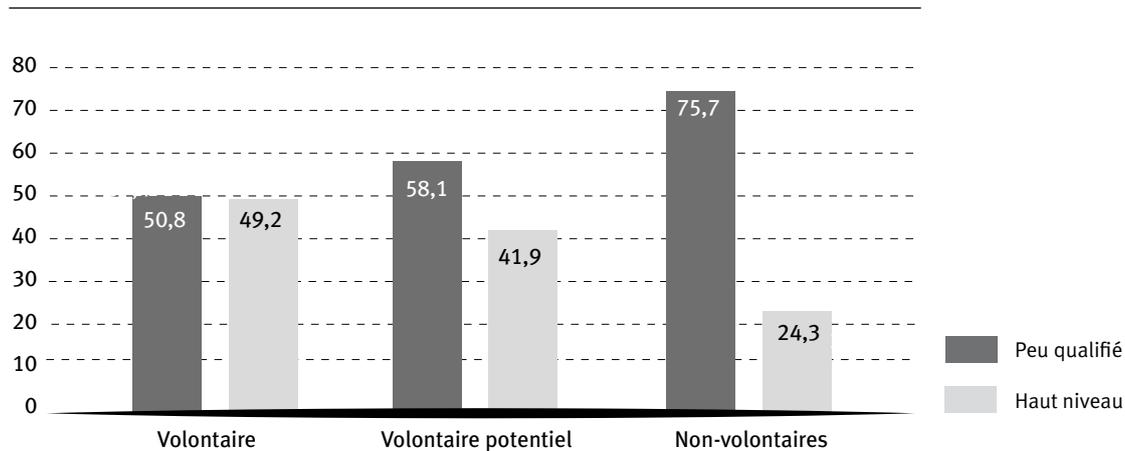
TABLE 2. L'ÂGE EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES



Dans la littérature nous avons appris que la différence entre hommes et femmes à partir du troisième âge est nulle. La différence se situe dans le type de bénévolat qu'une personne âgée exécute. Nos chiffres sont identiques à la littérature. Les résultats montrent que 47% d'hommes sont volontaires contre 53% de femmes. Ce qui est peu comme différence.

Au niveau des études nous remarquons également des différences entre les trois groupes (table 3). Les volontaires potentiels sont plus souvent moins qualifiés. 58,1% de personnes avec un niveau d'étude bas veulent participer comme bénévole par rapport à 41,9% de personnes du troisième âge avec un niveau d'étude élevé.

TABLE 3. LE NIVEAU D'ÉTUDE EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES



Quant aux revenus mensuels du ménage d'une personne du troisième âge nous distinguons de fortes différences (table 4). Une personne avec un revenu mensuel de moins de €1000 est plus souvent non active dans le bénévolat comparé avec les personnes qui se situent dans la tranche de revenus entre €1500 et €1999. Pour être plus précis, 16,7% des volontaires se situent dans la tranche de moins de €1000 et 24,8% des volontaires ont un revenu entre €1500 et €1999 par rapport aux non-volontaires qui se situent avec 27,1% dans la tranche de moins de €1000 et 19,6% qui ont un revenu mensuel entre €1500 et €1999.

TABLE 4. LE NIVEAU DE REVENUS MENSUELS EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES

	Volontaires	Volontaires potentiels	Non-volontaires
€500 - €999	16,7	16,9	27,1
€1000 - €1499	31,4	33,4	38,4
€1500 - €1999	24,8	24,2	19,6
> €2000	27	25,5	14,9

En ce qui concerne la santé et le lien avec si oui ou non, une personne du troisième âge est active dans le bénévolat nous voyons des différences aussi bien pour la santé physique, que pour la santé mentale. Un volontaire potentiel dispose d'une meilleure santé physique que ces paires qui font déjà du volontariat et ceux qui ne sont pas actifs sur ce terrain. Une raison peut être qu'est à partir du moment qu'une personne s'engage elle reste active malgré le déclin de la santé physique (Li & Ferraro, 2006). Les résultats de la santé mentale diffèrent de celle de la santé physique. Un volontaire obtient de meilleurs résultats sur l'échelle de la santé mentale que ses pairs. Les non-volontaires marquent le moins bien sur l'échelle.

L'état civil nous montre des résultats très différents et intéressants (table 5). Surtout les personnes divorcées (4,9%) sont intéressées à devenir actif sur le terrain du bénévolat, ainsi que les personnes qui cohabitent (2,1%). A ce sujet là il n'existe pas encore beaucoup de recherches. La littérature nous aide à formuler une réponse en allant voir chez les personnes qui ont perdu leur partenaire ou qui n'ont jamais été mariée, ces personnes si sont souvent volontaires pour remplir le vide, maintenir des contacts sociaux et profiter des avantages de l'aide (Utz et al., 2002). Les volontaires sont la plus part du temps mariés (74%) ou célibataires (4,8%). Une possible raison qu'autant de personne célibataires participent autant que volontaire dans la vie sociale peut être du fait que ce type de loisir/activité renforce la possibilité d'apprendre à connaître de nouvelles personnes et de maintenir des contacts sociaux (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Gartland, 2001).

TABLE 5. L'ÉTAT CIVIL EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES

	Volontaires	Volontaires potentiels	Non-volontaires
Marié	74	79,5	67,5
Célibataire	4,8	2,6	3,6
Divorcé	3,5	4,9	3
Cohabitant	1,5	2,1	1,7
Veuf	16,2	10,9	24,3

En dernier lieu, nous avons regardé si les enfants jouent un rôle dans la décision de faire du bénévolat. Les volontaires potentiels ont le plus bas pourcentage des personnes sans enfants.

B. Réseau social

Les répondants qui ont déclarés être bénévoles ont plus de contacts hebdomadaires au quotidien avec leurs voisins et amis (57,8% et 53,5%) en comparaison à ceux qui ne sont pas bénévoles (47% & 41%). En outre, la satisfaction de ces contacts était également beaucoup plus grande que le mécontentement parmi les bénévoles (82,7% et 90,1%) et les bénévoles potentiels (78,3% et 86,6%).

TABLE 6. L'ÉTAT CIVIL EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES

	Volontaires	Volontaires potentiels	Non-volontaires
Famille nucléaire	97,1	96,1	95,5
Famille élargie	83,2	80,7	76,9
Voisins	82,7	78,3	77,6
Amis	90,1	86,6	83,6

Un pourcentage plus élevé de ceux qui sont non-volontaires (38,7%) ont déclarés s'attendre à moins de soutien de leurs voisins en comparaison à ceux qui sont bénévoles (49,3%).

TABLE 7. LE SUPPORT POTENTIEL DE SON ENTOURAGE EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES

	Volontaires	Volontaires potentiels	Non-volontaires
Famille nucléaire	83,1	86,1	83,5
Famille élargie	45,6	45,8	35,2
Voisins	49,3	45,5	38,7
Amis	52,1	46,6	34,3

Enfin, les personnes âgées qui étaient volontaires sont le plus souvent membres d'une ou plusieurs associations (en moyenne 3), suivis par les volontaires potentiels (en moyenne 1,8) et les non-volontaires (en moyenne 1,2). La même tendance a été découverte chez les personnes âgées qui étaient membres du conseil d'administration d'une association. Les bénévoles étaient le plus souvent membres du conseil d'administration (en moyenne 1,0) par rapport aux volontaires potentiels (en moyenne 0,2) et les non-bénévoles (en moyenne 0,1).

TABLE 8. L’AFFILIATION D’ASSOCIATIONS EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES

	Volontaires	Volontaires potentiels	Non-volontaires
Membre	3.0(2.2)*	1.8(1.8)*	1.2(1.4)*
Membre du conseil	1.0(1.4)*	0.2(0.6)*	0.1(0.6)*

Le fait que les gens ont des contacts avec d’autres personnes de façon informelle ainsi que formelle est crucial pour obtenir des informations sur des activités bénévoles. Avoir des contacts de valeur avec les voisins et amis est essentiel pour savoir si quelqu’un aimerait devenir bénévole ou pas. Avoir des contacts fréquents et en être satisfaits peut refléter le fait que les adultes plus âgés sont plus conscients des groupes de bénévoles, des activités et actions qui ont lieu dans leur quartier/environnement et que les chances d’être invités à contribuer entant que volontaires augmente.

C. *Caractéristiques du voisinage*

85,7% des volontaires se sentent intégrés dans leur quartier par rapport à 79,5% de volontaires potentiels. Ce qui suggère que le bénévolat est une façon pour les gens à s’intégrer dans leur communauté (House, Landis & Umberson, 1988).

TABLE 9. LE SUPPORT POTENTIEL DE SON ENTOURAGE EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES

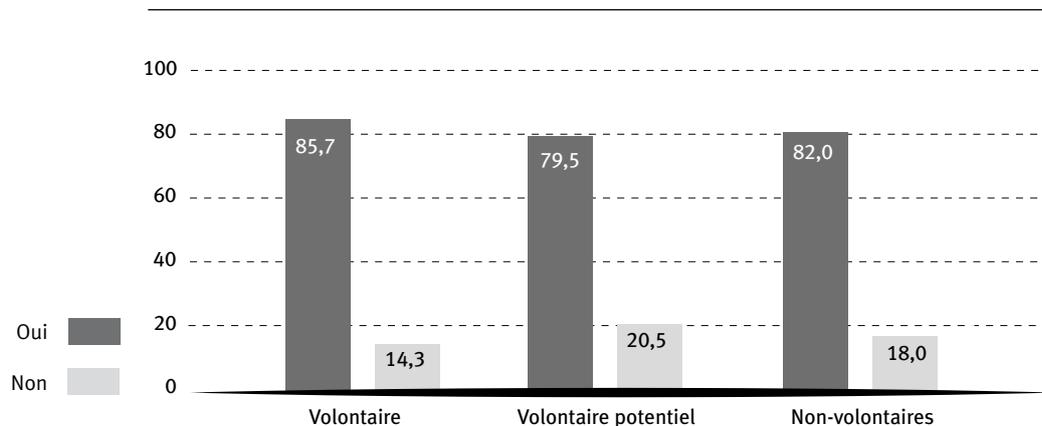
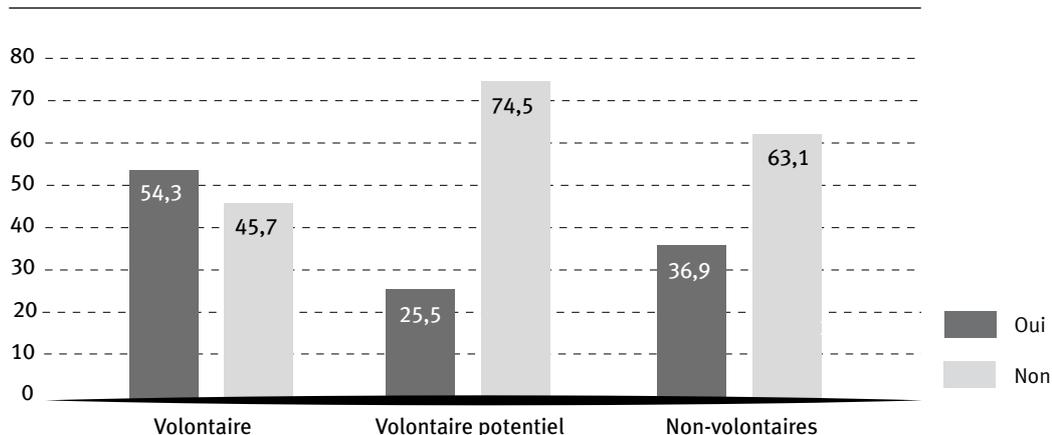


TABLE 10. ÊTRE SATISFAIT AVEC SON QUARTIER EN RELATION AVEC LE NOMBRE DE VOLONTAIRES, VOLONTAIRES POTENTIELS ET NON-VOLONTAIRES



D. Types de bénévolat

Quel type de bénévolat est le plus souvent accompli par les personnes âgées? Le tableau ci-dessous (table 11) donne un aperçu des cinq types d'activités bénévoles les plus populaires. Les activités les plus répandues sont: une fonction administrative (gouvernance dans un club, le soutien de la comptabilité, les éditeurs ...), suivi par des activités sociales (soutien des activités municipales et d'autres tels que 11.11.11, action ou lutte contre le cancer) et en troisième place du bénévolat formatif (organisation de formations, ou soutien de travaux scientifiques, programmes d'éducation, conférences, lecture de livres).

La quatrième place est prise par du bénévolat orienté vers des tâches de direction (représentation au sein du conseil de consultation du 3^e âge de votre commune) et la cinquième place est du bénévolat récréatif (organisation d'excursions, de voyages).

Une petite minorité de bénévoles exécutent des tâches de soins (accompagnement de malades, de personnes âgées, surveillance de nourrisson) et socioculturelles (organiser/ support de théâtre ou d'événements musicaux).

Conclusions

L'écriture de cet article a permis une évaluation plus large des déterminants qui influent le choix de s'engager oui ou non en tant que volontaire parmi des personnes âgées. Beaucoup de recherches à ce jour se sont intéressées à l'impact des déterminants socio-démographiques et individuels par rapport à la décision des personnes âgées à s'engager dans le bénévolat. Par exemple, l'état matrimonial et le niveau d'étude se retrouvent fréquemment à avoir un impact significatif. Cet article, toutefois, conteste que le bénévolat chez les personnes âgées doive être étudié à partir d'une perspective plus large, ce qui suggère que, parmi les autres déterminants contextuels, les dimensions du réseau social et les dimensions sociales du quartier devraient également être intégrées dans le cadre théorique pour l'étude du bénévolat pendant le troisième âge. Le bénévolat ne peut être analysé sans tenir compte de l'environnement social et physique. Les déterminants individuels sont également importants, mais doivent être combinés avec l'environnement et le contexte dans lequel les personnes âgées vivent.

Comprendre les obstacles potentiels liés au bénévolat peut aider les gestionnaires des politiques publiques ou des interventions communautaires à élargir la productivité des personnes âgées et l'engagement. Le soutien organisationnel, s'il est correctement structuré, peut soutenir les bénévoles plus âgés et les garder le plus longtemps possible en les faisant participer activement. Il est également important d'introduire de la flexibilité dans le choix des activités bénévoles et les horaires, ce qui surmonte les obstacles à l'engagement (Tang, Moro-Howells & Hong, 2009).

Ce qui est également important à l'égard des gestionnaires des politiques et des associations avec des programmes de bénévolat c'est que si l'on veut cibler les personnes âgées il faut pareillement cibler leurs zones de résidence (McIntyre et Ella ay, 1999, 2003). Non seulement en Belgique il y'a encore un grand nombre de personnes de soixante ans et plus qui désirent s'engager en tant que volontaire il y a similairement encore un grand potentiel pour développer des activités de bénévolat au niveau local (Tarozzi, 2007). En plus d'avoir un réseau social, se sentir intégrés dans son environnement est un facteur également important pour le bénévolat. L'engagement de longue date de nombreuses personnes âgées dans le bénévolat et pour leur voisinage explique en partie la nécessité de maintenir un sentiment d'identité et un rôle dans la communauté. Grâce à des activités bénévoles, des personnes âgées ne sont pas seulement capables de préserver les contacts sociaux; le bénévolat offre également des opportunités pour le maintien d'un

rôle productif dans la société. Pensons ici à la conception du vieillissement actif. L'espace des interventions au niveau local doit être intégré dans des projets avec le but de renforcer le bénévolat chez les adultes plus âgés. Lorsque la mise en œuvre des projets au niveau local, a permis de recruter des personnes âgées en tant que bénévoles une amélioration de l'intégration ainsi que la participation et les contacts sociaux se sont souvent produits.

Vrije Universiteit Brussel

Psychologie en Educatie - wetenschappen

Pleinlaan, 2

1050 Brussel

Tél. : 02 629 25 36

<http://fr.belgianageingstudies.be/>

Bibliographie

- Butrica, B., Johnson, R., & Zedlewski, S. (2009). Volunteer dynamics of older Americans. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 64(B), 644-655.
- Blokland, T. (2003). *Urban bonds*. Cambridge: Polity Press.
- Bowling, A., & Stafford, M. (2007). How do objective and subjective assessments of neighbourhood influence social and physical functioning in older age? Findings from a British survey of ageing. *Social Science and Medicine*, 64, 2533-2549.
- Cagney, K., Glass, T., Skarupski, K., Barnes, L., Schwartz, B., & Mendes de Leon, C. (2009). Neighborhood-level Cohesion and Disorder: Measurement and Validation. *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 64b, 415-424.
- Callow, M. (2004). Identifying promotional appeals for targeting potential volunteers: an exploratory study on volunteering motives among retirees. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 9(3), 261-274.
- Caro, F. G., & Bass, S. A. (1995). Increasing volunteering among older people. In S. A. Bass (Ed.), *Older and Active: How Americans Over 55 Are Contributing to Society* (pp. 71-96). New Haven, CT: Yale University.
- Choi, L. (2003). Factors affecting volunteerism among older adults. *The Journal of Applied Gerontology*, 22(2), 179-196.
- Coleman, D., & Iso-Ahola, S. (1993). Leisure and health: The role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*, 25, 111-118.
- Drooglever Fortuijn, J., van der Meer, M., Burholt, V., Ferring, D., Quattrini, S., Hallberg Ingalill, R., Weber, G., & Wenger, C. (2006). The activity patterns of older adults: a cross-sectional study in six European countries. *Populations, space and place*, 12, 353-369.
- Fischer, L., & K. Schaffer (1993). *Older Volunteers*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Gilleard, C., Hyde, M., & Higgs, P. (2007). The impact of age, place, aging in place, and attachment to place on the well-being of the over 50s in England. *Research on aging*, 29, 590-605.
- Gartland, P. (2001). *Senior Corps Volunteer Participation: An effective means to improve life satisfaction*. Washington, D.C.: Corporation for National Service.

- Gerson, K., Stueve, C. A., and Fischer, C. S. (1977). Attachment To Place? in C. S. Fischer, R. M. Jackson, C. A. Stueve, K. Gerson, L. C. McJones, with M. Baldassare (Eds.), *Networks and Places, Social Relations in the Urban Setting*, pp. 139–161. New York: Free Press.
- Glass, T., Seeman, T., Herzog, A., Kahn, R., & Berkman, L. (1995). Change in productive activities in late adulthood. *Journal of gerontology*, 50B, S65-S76.
- House J., Landis, K., & Umberson, D. (1988). Social Relationships and Health. *Science*, 241, 540–545.
- Kim, S., & Hong, G. (1998). Volunteer Participation and Time Commitment by Older Americans. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 27(2), 146-166.
- Kincade, J., Rabiner, D., Bernard, S., Woomert, A. Konrad, T., DeFries, G., & Ory, M. (1996). Older adults as a community resource: Results from the National Survey of Self-care and aging. *The Gerontologist*, 36(4), 474-482.
- Krause, N. (2004). Neighbourhoods, health and well-being in later life. In: H.-W. Wahl, R.J. Scheidt, P.G. Windley & K.W. Schaie (Eds.), *Annual Review of gerontology and geriatrics* (pp.223-249). New York: Springer.
- Li, Y., & Ferraro, K. F. (2005). Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46, 68–84.
- Li, Y., & Ferraro, K. F. (2006). Volunteering in middle and later life: is health a benefit, barrier or both? *Social Forces*, 85, 497–519.
- Locke M., Sampson, A., & Shepherd, J. (2001). Bowling alone: Community leaders in East London. *Voluntary Action*, 3 (3), 87-109.
- Lum, T. Y., & Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27(1), 31–55.
- Macintyre, S., & Ellaway, A. (1999). Local opportunity structures, social capital and social inequalities in health: what can central government do? *Health Prevention Journal of Australia*, 9, 165–170.
- Macintyre, S., & Ellaway, A. (2003). Neighborhoods and health: an overview. In: I. Kawachi & L. F. Berkman (Eds.), *Neighborhoods and Health* (pp. 20–42). Oxford University Press, Oxford.
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. A., & Tang, F. (2003). Effects of volunteering on the well-being of older adults. *Journal of Gerontology*, 58B, S137–S145.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression. *Social Science and Medicine*, 56, 259-269.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Nair, K. (2005). The physically ageing body and the use of space. In: G.J. Andrews & D.R. Phillips (Eds.), *Ageing and place; perspectives, policy, practice* (pp.110-117). New York: Routledge.
- Okun, M., & Michel, J. (2006). Sense of community and being a volunteer among the young-old. *Journal of Applied Gerontology*, 25(2), 173-188.
- Phillipson, C., Bernard, M., Phillips, J., & Ogg, J. (2001). *The Family and Community Life of Older People*. London: Routledge.
- Phillipson, C., & Baars, J. (2007). Social theory and social ageing. In: J. Bond, S. Peace, F. Dittmann, & G. Westerhof (Eds.), *Ageing in Society* (pp.69-84). London: SAGE.
- Reitsma-Street, M., Maczewski, M., & Neysmith, S. (2000). Promoting engagement: An organizational study of volunteers in community resource centers for children. *Children and youth services review*, 22, 651-678.
- Shmotkin, D., Blumstein, T., & Modan, B. (2003). Beyond keeping active: Concomitants of being a volunteer in old old age. *Psychology and Aging*, 18(3), 602–607.s
- Smith, D. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243-263.
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Hong, S. (2009). Inclusion of diverse older populations in volunteering. The importance of institutional facilitation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(5), 810-827.
- Tarozzi, A. (2007). Participatory democracy, the local perspective and self-sustainability. In: S., Mommaerts, et al. (Eds.), *The intergenerational point of view of European identity* (pp. 39-43). Antwerpen: VSAD.

- United Nations (2009). World population Ageing: ESA/P/WP/212. Retrieved January 12, 2010, from <http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2009/WPA2009-WorkingPaper.pdf>
- Utz, R., Carr, D., Nesse, R., & Wortman, C. (2002). The effect of widowhood on older adults' social participation: An evaluation of activity, disengagement, and continuity theories. *The Gerontologist*, 42, 522-533.
- Van der Meer, M. (2008). The sociospatial diversity in the leisure activities of older people in the Netherlands. *Journal of Aging Studies*, 22(1), 1-12.
- Van Willigen, M. (2000). Differential Benefits of Volunteering Across the Life Course. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 55(B), S308-318.
- Warburton, J., Le Brocque, R., & Rosenman, L. (1998). Older People, a Reserve Army of Volunteers? A Study of Volunteerism Among Older Australians. *International Journal of Aging and Human Development*, 46(3), 229-245.
- Warburton J., Terry, D., Rosenman, L., & Shapiro, M. (2001). Differences between older volunteers and nonvolunteers: attitudinal, normative and control beliefs. *Research on Aging*, 23, 586-605.
- Wilson, J., & Musick, M. A. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62, 964-713.
- Windsor, T., Anstey, K., & Rodgers, B. (2008). Volunteering and psychological well-being among young-old adults: How much is too much? *The Gerontologist*, 48(1), 59-70.
- World Health Organization (2002) Active Aging: A Policy Framework. WHO, Geneva.
- Wuthnow, R. (1998). *Loose Connections: Joining Together in America's Fragmented communities*. Cambridge: Harvard University Press.
- Zedlewski, S. R., & Schaner, S. G. (2006). Older adults engaged as volunteers (The Retirement Project, Perspectives on Productive Aging No. 5). Washington, DC: the urban institute.

Enquête auprès des étudiants des Universités Tous Ages en Wallonie et à Bruxelles (extraits)

*
Équipe AFUTAB

L'enquête effectuée par l'AFUTAB auprès de ses étudiants au 1^{er} semestre 2010 a reçu 1.666 réponses au questionnaire venant des différentes Universités Tous Âges de Belgique de Wallonie et Bruxelles. L'âge moyen des répondants est de 69,4 ans et 60,6% de ceux-ci sont des femmes ; 93,4% sont retraités. En moyenne les répondants sont bénévoles depuis 12,24 années et y consacrent 13,37 heures par mois.

Les motivations au bénévolat

Le questionnaire à choix multiples (10 propositions) (plusieurs réponses étaient possibles), donne le résultat suivant :

- Maintenir des liens sociaux (65,8%),
- Service à la société (55,8%),
- Valoriser le temps disponible (49,8%),
- Donner un sens à ma vie (36,1%),
- Acquérir des connaissances et des compétences nouvelles (32,5%)
- Développer des contacts intergénérationnels (31,1%)
- Avoir un engagement moral (29,1%),
- Avoir un engagement civique (20,5%),
- Désir d'être encore utile (20,5%),
- Bénéficier d'un geste de gratitude, le «contre don» (5,3%).

Il ressort donc clairement de cette enquête que ce sont le maintien des liens sociaux et l'envie de servir la société qui sont les principales motivations à faire du bénévolat.

*

Les cahiers de l'AFUTAB n°1, 2012

Les réticences au bénévolat

La principale raison évoquée à propos des réticences au bénévolat, pour ceux qui n'en font pas, est :

- Le manque de temps disponible (50,5%),

Les autres raisons évoquées sont :

- Le manque d'informations sur les possibilités de bénévolat et cité par 30,1%,
- La limite d'âge, problème de santé (23,0%),
- La substitution à des emplois rémunérés, source éventuelle de réduction d'emploi (22,3%),
- L'absence de motivation (16,7%),
- Le coût du bénévolat (déplacements, fournitures, repas pris à l'extérieur) (15,0%),
- Les incertitudes quant à la couverture des différents risques par une assurance adéquate (10,9%),
- Le manque éventuel de considération de la part des «professionnels» dans les structures mixtes occupant tant des personnes rémunérées que des bénévoles (8,9%),
- La nécessité de suivre une formation préalable (7,6%),
- Les difficultés administratives pour les prépensionnés (au niveau de l'Onem notamment) (7,3%).

✧
*En vérité, le chemin
importe peu, la volonté
d'arriver suffit à tout.*

ALBERT CAMUS,
Le Mythe de Sisyphe

Les secteurs du bénévolat

Dans l'échantillon, 717 personnes disent faire du bénévolat. Nous devons d'abord constater que, pour ces 717 personnes, 1842 secteurs du bénévolat sont cités, c'est-à-dire qu'en moyenne chaque bénévole preste dans un peu plus que 2,5 secteurs.

Parmi les secteurs énumérés dans le questionnaire :

- 544 personnes étaient bénévoles dans le secteur social (75,9%),
- 541 dans le secteur de la solidarité (75,5%),
- 375 dans le secteur culturel (52,3%),
- 216 dans le secteur éducatif (30,1%),
- 166 dans le secteur des sports (23,2%).

Parmi les 695 personnes qui, dans l'échantillon, ne font pas de bénévolat :

- 407 le feraient dans le domaine culturel (58,6%),
- 335 dans le domaine social (48,2%),
- 319 dans le domaine de la solidarité (45,9%),
- 256 dans le domaine éducatif (36,8%),
- 54 dans le domaine des sports (7,8%).

Dans le domaine social et de la solidarité, 1085 secteurs d'activités sont cités par celles et ceux qui font du bénévolat. Viennent en premier lieu les secteurs de la santé (28,8%), c'est-à-dire l'aide à la Croix-Rouge, aux handicapés, aux hôpitaux, le transport des patients, l'aide aux consultations ONE, à la ligue Braille et la participation à des essais cliniques. En second lieu, et quasi à égalité, vient l'aide aux services sociaux (28,1%) de la commune ou d'associations, pour l'intégration des primo-arrivants à l'alphabétisation des demandeurs d'emploi et des travailleurs allochtones. 134 personnes (12,4%) citent aussi la récolte de fonds pour des causes humanitaires.

Dans le domaine culturel et éducatif, 591 secteurs d'activités sont cités par les bénévoles. Parmi ceux-ci 24,9% citent l'aide aux activités culturelles de la commune ou d'associations, 16,2% se consacrent à des activités parascolaires (lecture, cours de rattrapage, école de devoirs), 11% à la participation aux journées du patrimoine, 9,8% aux activités dans des bibliothèques et 5,1% dans des musées.

Parmi ceux qui ne font pas de bénévolat, mais souhaiteraient éventuellement s'y investir, 663 personnes citent le domaine culturel et éducatif. Ils se répartissent ainsi : 61,4% dans le culturel et 38,6% dans l'éducatif.

AFUTAB

Association Francophone des Universités Tous Âges de Belgique (asbl)

rue de Bruxelles, 61

5000 Namur

Tél. : 081/72 46 87

mail : afutab.secretariat@hotmail.com

Site internet : www.universitestousages.be

2011, année du volontariat

Enjeux et revendications

2011 a été proclamée année européenne du volontariat. Un rendez-vous que l'Énéo ne veut évidemment pas rater. Pour marquer le coup, la traditionnelle visite aux partis politiques des «Rois Mages d'Énéo» s'est attardée sur les enjeux relatifs à l'engagement citoyen et volontaire des aînés dans notre société.

*
Philippe Andrienne,
Secrétaire politique
d'Énéo

Membre d'un conseil de résidents en maison de repos, président d'une amicale, accompagnateur de séjours, animateur en développement durable, visiteur de malades, chauffeur de taxi social, formateur multimédia, animateur culturel, entraîneur d'un club sportif, militant de base, membre d'une commission sociale régionale, délégué au sein d'une commission consultative communale d'aînés ... tous ont un point commun ! Ils sont volontaires, et notamment volontaires au sein de l'Énéo qui compte aujourd'hui en son sein, pas moins d'une trentaine d'actions volontaires différentes ! Sans eux, il n'y aurait pas de mouvement social d'aînés, il n'y aurait pas au quotidien tous ces milliers de rendez-vous, d'animations, de services rendus à autrui, dans ou autour de notre association. En effet, pour faire vivre notre mouvement de 40.000 membres, s'il y a bien sûr une structure de soutien fédérale et régionale reposant notamment sur des permanents, l'essentiel est rendu possible et se vit grâce à l'engagement volontaire et citoyen de près de 4.000 aînés répartis dans près de 1.000 groupements locaux. Plus que jamais donc, l'Énéo se veut être un mouvement PAR et POUR les aînés ...

Les volontaires en chiffres

Une grande famille

Ainsi donc, comme le précise la Plateforme francophone du volontariat, le nombre de personnes faisant régulièrement du volontariat en Belgique s'élève selon plusieurs études réalisées entre 1995 et 2005 à plus de 1.500.000 personnes. Soit entre 17% et 19% de la population belge. Ce pourcentage grimpe encore, à près de 30% et 40%, lorsque l'on intègre dans les statistiques toute personne qui offre de son temps à une association et augmente encore de 10% avec les personnes s'engageant volontairement en dehors de tout cadre associatif. Ce pourcentage plafonne enfin quand les personnes sont interrogées sur leur participation active au sein de l'associatif : de 50% à 60%. Des chiffres légèrement à la hausse à mettre en articulation avec l'évolution de l'associatif. En moyenne,

ces volontaires offrent près de 7 heures/semaine. Un chiffre qui peut atteindre près de 20 heures/semaine dans certains secteurs/associations/projets.

Plus important au sein de la population âgée

Le profil type d'un volontaire aujourd'hui : une femme retraitée ou préretraitée, âgée entre 55 et 64 ans selon une étude du professeur Defourmy de l'Ulg. Les tranches d'âges où l'on retrouve le plus de volontaires : 40 à 70 ans et 15 à 20 ans (en particulier au sein des mouvements de jeunesse), selon le professeur Durieux. Chiffres confirmés par le professeur Godemont qui précise qu'entre 1992 et 2002, le taux de participation au volontariat des individus âgés de plus de 40 ans a augmenté, tandis qu'en même temps s'accroissait le poids de leur classe d'âge dans la population. La part relative de l'engagement des aînés augmente donc sensiblement par rapport aux jeunes, mais c'est à mettre en lien direct avec le vieillissement de la population. Enfin, une étude du professeur Smits relève que l'engagement dans des mouvements de jeunesse a un impact positif sur la participation ultérieure dans les associations à finalité socioculturelle et mouvements sociaux et familiaux.

✎
*Que me reste-t-il de la vie ?
Que me reste-t-il ?
Que cela est étrange,
il ne me reste que ce que
j'ai donné aux autres.*

VAHAN TELKEYAN,
Le jugement

Explication et développement

Les raisons de s'engager n'ont jamais été aussi importantes au regard de la manière dont le monde tourne et notre société se construit. Au travers de leur engagement, les aînés veulent certes rendre service à autrui, mais plus encore faire passer un message à la société, ramer à contre-courant d'un discours ambiant : considérons les aînés comme une ressource, une opportunité, une chance et non comme un poids, un risque social, un problème. Pour preuve, il suffit de regarder la place et le rôle qu'un nombre important d'entre eux jouent à l'égard d'autres aînés, mais plus encore pour le bien de toutes les autres générations au travers de leur volontariat. Leur engagement est source de solidarités interpersonnelles et intergénérationnelles qui participent à renforcer le lien entre les personnes et à œuvrer au bien-être individuel, mais aussi à un mieux vivre ensemble. Certes ça n'est pas toujours démonstratif et « sexy » aux yeux des médias, mais ce sont toutes ces petites initiatives coordonnées les unes aux autres qui permettent de faire progresser notre quotidien et celui des autres ... et qui apportent une réponse significative à une nouvelle forme de pauvreté grandissante que sont l'isolement et la solitude. Un peu donc à l'instar de la jeunesse, les aînés ne sont pas en marge de la société, mais en marche !

Vous l'aurez compris, le bien-être et le maintien en bonne santé au-delà de 50 ou 65 ans ne se mesurent pas uniquement au fait de rester actif professionnellement. D'autres formes participent à ce résultat comme l'engagement volontaire et citoyen au sein d'une association. Pour les aînés, l'engagement se porte plus naturellement au sein de mouvements sociaux d'aînés actifs dans le domaine de l'Éducation permanente et/ou de la militance, mais pas exclusivement. Citons par exemple une forte présence au sein des

secteurs comme l'action sociale et la santé, l'associatif caritatif et d'entraide en termes de services, les secteurs familiaux, l'enfance et le sport.

Dès lors, il nous semble opportun et important de poursuivre un certain nombre d'initiatives et d'encourager la mise en œuvre de nouvelles mesures visant à renforcer la valorisation et la reconnaissance du volontariat en général et des aînés en particulier.

Propositions politiques

La richesse d'une société peut être évaluée à la façon dont ses membres s'y investissent. Les membres de l'Énéo, comme acteurs d'un mouvement social reconnu en Éducation permanente, se définissent comme citoyens responsables, actifs, critiques et solidaires.

Aussi l'Énéo constate que, de manière générale, à un niveau politique, la reconnaissance du volontariat s'est accentuée ces dernières années au travers de décisions concrètes destinées à soutenir l'engagement volontaire. Il reste cependant encore beaucoup à faire pour reconnaître, soutenir et valoriser l'engagement des volontaires, en particulier des aînés.

Au niveau communal

S'intéresser à la vie publique, c'est d'abord la vivre au plan de la commune. Celle-ci représente la structure démocratique la plus proche du citoyen. Les aînés sont des citoyens à part entière et ont donc le droit de collaborer à la vie de leur commune et certainement d'être consultés pour ce qui concerne la vie des seniors.

Aussi, à l'instar de ce qui se met en place au niveau fédéral et en Communauté française via l'instauration d'une Commission consultative des Seniors pouvant rendre des avis d'initiative ou à la demande des pouvoirs publics sur toute matière politique qui les concernent, l'Énéo souhaite :

- qu'en Région wallonne et à Bruxelles, puisse émerger un cadre (avec incitants + accompagnement en matière de formation et de coordination en matière d'échanges de bonnes pratiques) relatif à l'instauration de conseils consultatifs communaux des aînés dans chaque commune d'ici les prochaines élections communales d'octobre 2012 et s'appuyant sur les mouvements et associations représentatives des aînés – comme signal fort d'une reconnaissance de ceux-ci comme coacteurs dans la construction de la cité. Ceci afin d'intégrer les besoins des aînés dans la politique communale et de faire respecter leurs aspirations et leurs droits dans le but d'améliorer leur qualité de vie.

- la mise à disposition d'infrastructures par les pouvoirs publics permettant aux volontaires de pouvoir exercer leur citoyenneté et l'action collective dans des espaces appropriés.

Au niveau régional et communautaire

La législature précédente a connu un moment fort en matière de reconnaissance de l'action collective citoyenne organisée au travers du non-marchand associatif par l'adoption en gouvernement et au parlement (via motion) de la charte associative. Dans la foulée, la récente déclaration gouvernementale de 2009 a d'ailleurs confirmé le rôle essentiel de la Charte en lui consacrant un chapitre ainsi que, et c'est une première, en développant l'importance du rôle joué par le volontariat au sein de notre société. Aussi, l'Énéo souhaite :

- des avancées significatives sur la mise en œuvre de la charte associative, car elle réaffirme la complémentarité des rôles des associations et des pouvoirs publics dans le développement des services d'intérêts généraux face à la marchandisation grandissante. Priorité sera accordée aux mesures participant à la reconnaissance de l'initiative citoyenne collective (autonomie associative, principe de subsidiarité, égalité de traitement...).
- des avancées significatives pour doter les structures de soutien au volontariat de moyens suffisants afin qu'elles puissent proposer, de manière décentralisée et comme service de proximité, dans chaque province par exemple, un point d'appui au volontariat, tel qu'il en existe en Région flamande.

Au niveau fédéral

La loi relative aux droits des volontaires est d'application. Elle permet aujourd'hui de fixer un cadre plus clair qui permet de mieux identifier ce qui relève du volontariat au sens commun du terme, assimilable au bénévolat, de ce qui est du pseudo-volontariat et qui émerge ici et là. Par contre, elle est toujours aussi peu claire sur certains aspects. Parallèlement, nous croyons qu'il y a lieu d'aller plus loin encore pour soutenir l'engagement tant des inactifs que des actifs. Aussi Énéo souhaite :

- pour les allocataires sociaux et en particulier les prépensionnés : une levée des freins à l'engagement volontaire. Alors que la loi permet à ceux-ci d'exercer du volontariat, dans les faits cela n'est pas toujours autorisé. Il y a lieu de disposer d'informations et d'explications claires et sécurisantes sur les droits et devoirs par le biais d'une circulaire interprétative générale de la Loi.

- Pour les travailleurs : avec l'expérience et le recul, une nouvelle forme de crédit temps, limité à quelques jours par an, pourrait être accordé afin de soutenir la personne dans l'exercice de son volontariat lorsque la situation le nécessite. Il s'agirait d'un congé citoyenneté.

Le 6 janvier 2012, au côté de la traditionnelle galette, les Rois Mages ont déposé, sur la table de travail des partis, les revendications de l'Énéo en matière de bénévolat.

Certaines de ces revendications, comme une circulaire sur les CCCA, ont été rencontrées. Depuis lors, Énéo a poursuivi ses actions de réflexion, conceptualisation et revendication à l'occasion des échéances électorales 2012 et 2014.

Ce volontariat engagé de notre mouvement social des aînés demeure notre marque de fabrique.

ÉNÉO

Mouvement social des aînés

Chaussée de Haecht, 579, bte 40

1031 Bruxelles

Tél. : 02 246 46 73

info@eneo.be

www.eneo.be



Préceptes du bénévole en gérontologie



- Aimer et respecter les personnes âgées.
- Ne pas prendre la place des soignants, même s'ils sont peu nombreux, et agir en complémentarité, dans une action définie en commun.
- Etre présent à l'autre : une présence même silencieuse ou brève peut être une source infinie de réconfort.
- Ecouter, se taire : la communication humaine ne passe pas uniquement par le discours logique et par les mots.
- S'intéresser à l'histoire de chacun : histoire du passé, du présent, du quotidien.
- Trouver pour chacun les moyens de communiquer, de stimuler, de réconforter (promenade, conversation, lecture, musique, jeux, peinture, cuisine,.....).
- S'occuper des plus isolés comme des plus visités, sans oublier leur famille.
- Vivre son bénévolat comme une activité sérieuse, responsable, régulière, en sachant que les personnes âgées et les soignants comptent sur nous.
- Garder les secrets professionnels ou individuels.
- Témoigner dans la société des besoins des personnes âgées et de ceux qui les soignent.

Par les professionnels
et les bénévoles
du service de gérontologie
et de soins palliatifs
à l'hôpital Paul-Brousse
à Villejuif.



Bénévolat : pourquoi certains aînés volontaires mettent-ils fin à leur engagement ?

Si le bénévolat des aînés constitue une preuve irréfutable de l'importance des aînés au sein de la société, il est aussi très bénéfique pour ceux qui s'y adonnent. En effet, il offre aux aînés la possibilité de continuer à se rendre utiles et de rester impliqués dans la société hors du travail, de mettre leurs compétences et leurs expériences au service des autres et d'entretenir une image positive d'eux-mêmes. Il favorise également leur autonomie, leur santé et leur bien-être.

* Jean-Baptiste Dayez,
Chercheur en Sciences
sociales

Pour ces différentes raisons, le bénévolat jouit d'une image positive. En 2008, une enquête Eurobaromètre Flash a d'ailleurs montré que 79% des personnes interrogées pensent qu'il est soit très important (42%) soit assez important (37%) d'encourager les personnes âgées à prendre part à des activités bénévoles. Néanmoins, le bénévolat effectif des aînés se situe largement en dessous de cette proportion : seuls 44% des personnes retraitées optent pour le bénévolat ¹.

Pour comprendre ce paradoxe, de nombreuses études se sont intéressées au volontariat des aînés, et ont répondu à de nombreuses questions : qui sont les aînés volontaires ? Dans quels types d'activités bénévoles s'engagent-ils ? Dans quel but ? etc. Dans cette analyse, nous proposons de prendre le problème dans l'autre sens : pourquoi certains aînés volontaires mettent-ils fin à leur engagement ? Ces questions nous amèneront à nous pencher sur la question des freins au volontariat chez les aînés et de l'arrêt de ce volontariat. En toile de fond, c'est évidemment la question importante de la rétention des volontaires qui est posée. Celle-ci est bien entendu importante pour les associations qui vivent grâce aux bénévoles. Pour celles-ci, la rupture de l'engagement d'un volontaire après une courte durée peut poser des difficultés, sans compter qu'elle a généralement un coût (humain, mais aussi financier quand des ressources ont été allouées à la formation de ce volontaire). En plus de cela, ne négligeons pas non plus l'impact potentiel que peut avoir la rupture d'un engagement pour le bénévole lui-même. Certes, il souhaite parfois s'investir dans autre chose et peut partir sans amertume, mais, parfois, c'est au terme d'un parcours plus difficile qu'il se retire, avec un horizon peu enthousiasmant.

Au travers de cette analyse et d'une meilleure compréhension de ce qui freine ou nuit à la motivation des volontaires, nous aimerions pouvoir identifier des leviers d'action

potentiels pour donner envie aux aînés de poursuivre leur engagement, très bénéfique pour la société et pour eux également (du moins quand il se déroule bien). Dans les sections qui suivent, nous aborderons les facteurs qui sont en jeu dans la décision de ne pas poursuivre une activité bénévole, et verrons ensuite les conclusions que peuvent en tirer les associations.

Quels sont les facteurs en jeu ?

Les facteurs personnels ont généralement plus d'influence sur la décision de s'engager dans une activité bénévole que sur la décision d'arrêter celle-ci. Par exemple, la théorie de la continuité souligne que devenir volontaire à la retraite est souvent lié à une longue histoire de volontariat antérieure^{2,3}. Par contre, quand il s'agit de décider s'il faut poursuivre ou non une activité bénévole, c'est avant tout l'expérience concrète du bénévole qui joue un rôle^{9,16}. Par exemple, dans une étude de Tang, Morrow-Howell et Choi⁵, sept des neuf facteurs qui prédisent l'abandon sont liés à l'expérience du volontaire âgé et seulement deux à ses caractéristiques personnelles. De même, le soutien apporté aux volontaires au sein de l'association, ainsi que la possibilité de trouver du plaisir, de s'accomplir dans son rôle et de se former adéquatement sont très importants pour continuer à s'engager^{10,17}. Les facteurs individuels sont donc évidemment importants, mais il ne faut jamais oublier qu'ils entrent en interaction avec des facteurs contextuels et organisationnels¹¹, facteurs sur lesquels les associations peuvent avoir une influence.

Les principaux facteurs individuels pertinents sont le niveau socio-économique et l'état de santé. En effet, les volontaires qui sont défavorisés sur le plan socio-économique ou sur le plan de la santé ont également davantage tendance à cesser leurs activités bénévoles. Si plusieurs études ont mis en évidence que l'état de santé est un élément fondamental pour le bénévolat, il semble que les problèmes de santé mentale jouent davantage encore que les problèmes de santé⁵.

Une autre approche du problème consiste non pas à mesurer des facteurs dont les volontaires eux-mêmes n'ont parfois pas conscience de l'impact, mais à leur poser directement la question des raisons de leur choix. L'étude la plus sérieuse à cet égard est sans doute celle de Tang et coll.⁵. Dans celle-ci, les deux raisons principales sont les exigences d'autres engagements et activités (33,3%), de même qu'une détérioration de l'état de santé (27,1%). Les contraintes financières et les expériences négatives font également partie des causes les plus fréquentes d'abandon. Ces résultats scientifiques sont relativement concordants avec ceux qui avaient émergé de notre étude "Aînés, génération volontaire"⁸. Dans celle-ci, les deux principaux freins à l'engagement bénévole étaient les obligations familiales (24,7%)(12) et les problèmes de santé (13,8%). La difficulté à se déplacer avait également été mise en évidence (10,8%), ce qui était aussi repris par

Tang et coll. ⁵ (8,3%). Les résultats de ces deux études sont également fort concordants avec ceux de l'étude canadienne de Jones ¹³. Cette dernière a le mérite d'avoir spécifié, pour chaque facteur de désengagement, le lien qu'ils pouvaient entretenir avec la tranche d'âge considérée. Ainsi, Jones montre que le manque de temps est plus généralement un problème évoqué par les «jeunes» aînés, alors que les problèmes de santé touchent essentiellement les aînés plus âgés.

Quel est le rôle des associations ?

Comme nous l'avons déjà évoqué plus haut, le rôle des associations est loin d'être négligeable. En effet, aussi bien les recherches à propos des facteurs en jeu que celles à propos des raisons invoquées par les bénévoles montrent que leur expérience de bénévole est primordiale. Or, celle-ci, si elle est bien entendu liée à des facteurs personnels, est aussi fortement influencée par le contexte dans lequel les volontaires évoluent. La façon dont les associations sont organisées peut en effet encourager comme décourager les volontaires, et celles-ci varient dans la façon dont elles attirent et soutiennent les volontaires ¹⁴.

✧
*Ce que vous avez fait
au plus petit,
c'est à moi
que vous l'avez fait.*

MATHIEU,
Évangile

Des recherches ont par exemple montré que les volontaires se montrent plus loyaux - en clair, qu'ils partent moins - s'ils évoluent dans un environnement flexible (notamment en termes d'horaires) avec une supervision adéquate, une bonne formation, des incitants (ou du moins le remboursement de leurs frais), de la reconnaissance sociale ^{4,5} et un véritable soutien ⁶.

La question financière n'est pas anodine non plus. Les aînés qui ont un faible niveau de vie sont plus susceptibles de mettre fin à leur engagement ¹⁵. Cela indique bien l'importance du défraiement des frais des volontaires qui, s'il est insuffisant, voire inexistant, peut devenir un frein réel (d'ailleurs, 7,6% des répondants de l'étude UCP ⁸ le mentionnent).

Une étude intéressante a également comparé les besoins de volontaires et d'employés qui faisaient le même travail ⁷ et montré que les deux populations apprécient l'autonomie, mais que le besoin d'être en relation avec d'autres personnes importait bien davantage aux bénévoles.

Certaines études ont également obtenu des résultats plus subtils, mais tout à fait intéressants (notamment pour un mouvement comme le nôtre) : la façon dont la section locale d'une grande association est organisée importe plus que la structure de l'ensemble ².

En guise de conclusion...

Nous l'avons vu, dans sa façon d'organiser le travail des volontaires, dans sa façon de les valoriser et de les récompenser, l'association qui accueille des bénévoles a un rôle capital à jouer. Les aînés sont désireux de s'investir pour les autres, mais pas à n'importe quel prix. Pour pouvoir compter sur eux à long terme, il importe de bien comprendre ce qui les motive et les dé motive. Et ça passe forcément par de l'écoute... aux antipodes de l'instrumentalisation qui, hélas, est parfois faite des volontaires.

A Énéo, nous essayons de nous préoccuper de l'expérience que les bénévoles font au sein de notre mouvement. Néanmoins, il est certain qu'il est toujours possible et souhaitable de s'améliorer !

ÉNEO

Mouvement social des aînés

Chaussée de Haecht, 579, bte 40

1031 Bruxelles

Tél. : 02 246 46 73

info@eneo.be

www.eneo.be

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | 7 | 12 |
| AGE Plaform Europe. (2009). <i>Promouvoir le bénévolat des seniors européens</i> . | Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. <i>Journal of Occupational & Organizational Psychology</i> , 82(4), 897-914. | Petit, M. (2010). Les femmes retraitées en France : entre engagement bénévole et engagement familial. <i>Enfances, Familles, Générations</i> , 13, 79-96. |
| 2 | 8 | 13 |
| Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i> , 41(2), 176-212. | UCP (2011). Aînés, génération volontaire. <i>Balises</i> , 33. | Jones, F. (1999). Le bénévolat chez les aînés. <i>Statistique Canada</i> , 9-20. |
| 3 | 9 | 14 |
| Zedlewski, S. (2007). Will retiring Boomers form a new army of volunteers? <i>Perspectives on productive aging Number 7</i> . Washington, DC: Urban Institute. | Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (2000). Volunteers in state government: Involvement, management, and benefits. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i> , 29(1), 111-130. | Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., & Sherraden, M. (2001). <i>Productive aging: Concepts and challenges</i> . Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press. |
| 4 | 10 | 15 |
| Tang, F., Morrow-Howell, N., & Hong, S. (2009). Institutional facilitation in sustained volunteering among older adult volunteers. <i>Social Work Research</i> , 33(3), 172-182. | Farmer, S. M., & Fedor, D. B. (1999). Volunteer participation and withdrawal. <i>Nonprofit Management & Leadership</i> , 9(4), 349. | McBride, A. M. (2006). Civic engagement, older adults, and inclusion. <i>Generations</i> , 30(4), 66-71. |
| 5 | 11 | 16 |
| Tang, F., Morrow-Howell, N., & Choi, E. (2010). Why do older adult volunteers stop volunteering? <i>Ageing and Society</i> , 30(5), 859-878. | Sherraden, M., Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., & Rozario, P. (2001). Productive aging: Theoretical choices and directions. In N. Morrow-Howell, J. Hinterlong & M. Sherraden (Eds.), <i>Productive aging : Concepts and challenges</i> (pp. 260-284). Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press. | Chacón, F., Vecina, M. L., & Dávila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. <i>Social Behavior & Personality: An International Journal</i> , 35(5), 627-642. |
| 6 | 17 | 17 |
| Warburton, J., & McDonald, C. (2009). The challenges of the new institutional environment: an Australian case study of older volunteers in the contemporary non-profit sector. <i>Ageing & Society</i> , 29(05), 823-840. | | Wilson, J., & Musick, M. A. (1999). Attachment to volunteering. <i>Sociological Forum</i> , 14(2), 243-272. |



La grande diversité du volontariat

✦
*Soudain du dehors, une musique indienne retentit.
Musique classique très douce aux sonorités envoûtantes.
L'ambiance du dortoir se transforme. J'ai alors trouvé
important le travail des volontaires qui, comme ils le
peuvent avec ce qu'ils ont, s'occupent de ces mourants.
J'ai pensé que ces hommes avaient droit au moins à ce
traitement au lieu de mourir dans la boue de Calcutta.*

XAVIER ZUNIGO,
volontaire chez Mère Teresa

Le volontariat à l'école

Un investissement bénévole d'intérêt collectif

*Le volontariat est une source de force
communautaire, de résistance,
de solidarité et de cohésion sociale [...],
l'un des atouts les plus importants de la société.*

BAN KI-MOON,
Secrétaire général de l'ONU

Introduction

* Au sein de l'Union Européenne, près de 100 millions d'individus exercent une activité volontaire dans des domaines de la vie sociale aussi variés que la santé, le sport, l'éducation, la culture, l'environnement... Il s'agit de personnes de tout âge, qualifiées ou non, qui apportent leur contribution à leur communauté en consacrant un peu de leur temps à des organisations de la société civile.

Dominique Moret

La Belgique compte plus d'1,5 million de volontaires, dont près de 700 000 en Communauté française. Et ce nombre n'est vraisemblablement qu'une sous-estimation tant il est difficile de tenir compte de toutes les activités bénévoles. L'Union Européenne ne s'y est donc pas trompée en proclamant 2011 «Année Européenne du Volontariat». Une initiative qui met à l'honneur tous ces volontaires qui participent à construire un monde plus solidaire.

Au sein des écoles, des parents bénévoles s'investissent dans les conseils de participation, les associations de parents, les pouvoirs organisateurs, les comités des fêtes. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Pourquoi le font-ils ? Et y a-t-il des règles à respecter pour exercer une activité bénévole ? C'est à ces questions que nous répondrons. A partir de réflexions générales sur le volontariat mais aussi d'exemples et de témoignages de parents actifs au sein d'associations de parents.

Volontaires, bénévoles ?

Volontaire est la terminologie légale pour désigner ce que nous appelons plus communément en Belgique francophone «les bénévoles». Ce sont des citoyens qui font le choix de s'engager, de manière libre, désintéressée et gratuite, pour offrir du temps, de l'énergie et du savoir faire à autrui et/ou à la collectivité. Engagés le plus souvent au sein de l'associatif, le secteur non marchand ou la société civile organisée, ce sont des femmes et des hommes de tous âges, de tous métiers, de toutes conditions sociales et de toutes origines culturelles.

Au sein de notre société, il existe mille et une façons de s'engager. C'est pourquoi les tâches et responsabilités des bénévoles peuvent être multiples et parfois très éloignées les unes des autres. Pour y voir plus clair, la plate-forme francophone du volontariat⁹ a identifié quatre types de volontariat¹⁰:

- Le volontariat de service, par exemple dans un centre d'accueil de jour, une école de devoirs, un service de soutien aux personnes précarisées, des visites à domicile, en maison de repos ou en milieu hospitalier ;
- Le volontariat d'animation, par exemple dans le domaine sportif et au sein des organisations de jeunesse ;
- Le volontariat de militance, notamment pour la protection de l'environnement, les ONG ou dans les mouvements d'aînés, d'étudiants ou syndicalistes ;
- Le volontariat de gestion, c'est-à-dire tous les citoyens membres des assemblées générales, conseils d'administration, instances des associations dont par exemple les pouvoirs organisateurs des écoles de l'enseignement libre.

Parents d'AP, bénévoles ?

Les parents, membres de l'association de parents dans l'école de leur enfant, peuvent-ils être considérés comme des bénévoles ?

⁹
www.levolontariat.be, la Plateforme francophone du Volontariat est une structure pluraliste composée de 30 associations représentatives des grands secteurs de la vie associative et de l'engagement volontaire dont

l'UFAPEC

¹⁰
<http://www.yaquasengager.org/spip.php?article78>

¹¹
<http://www.ufapec.be/files/files/decret-AP.pdf>

Selon le décret du 30/04/2009¹¹ régissant les associations de parents d'élèves : *tout parent d'élève mineur ou majeur, est membre de droit de l'Association de Parents de l'établissement où l'élève est inscrit régulièrement*. Sont-ils pour autant actifs et donc bénévoles au sens commun du terme ? La réponse n'est pas simple car, pour être considéré comme bénévole, il nous semble nécessaire de s'engager au service d'une collectivité donc d'être, d'une part, actif et d'autre part, de défendre les intérêts de tous les enfants et pas seulement les siens. C'est bien la philosophie même d'une AP et telle que la conçoit l'UFAPEC. Cette notion d'engagement pour le bien commun est fondamentale dans l'esprit de la loi.



Que dit la loi¹² à ce sujet ?

Le volontariat est toute activité qui :

- *Est exercée sans rétribution ni obligation ;*
- *Est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble ;*
- *Est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ;*
- *N'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail (salié), d'un contrat de services (indépendant) ou d'une désignation statutaire (fonctionnaire – le terme «statutaire» ici ne renvoie pas à une fonction de président, trésorier, etc.).*

Les parents qui s'investissent au sein de structures bénévoles dans l'école de leurs enfants sont bien des volontaires au sens de la loi et doivent dès lors faire attention à certaines obligations ou restrictions.

Chômeur et prépensionné

Une personne au chômage ou prépensionnée doit faire une déclaration préalable, via le formulaire C45B, au directeur du bureau de chômage qui a deux semaines pour répondre. Si aucune réponse n'intervient passé ces deux semaines, cela revient à un

12 http://www.levolontariat.be/public/files/Loi_/Loi_relative_aux_droits_des_volontaires___2009.pdf



accord. Si le refus intervient dans les 15 jours, il n'y a pas de sanction à l'égard du chômeur, le refus ne prenant effet que pour la période après laquelle il a été signifié. L'accord peut être à durée indéterminée ou déterminée. Des demandes globales peuvent être introduites par des associations via le formulaire C45F.

Même si le parent ne perçoit aucune indemnité, il est obligatoire d'effectuer ces démarches car l'ONEM évalue surtout la question de la disponibilité de la personne sur le marché de l'emploi qui pourrait être réduite par le fait d'activités bénévoles.

Si l'association fait une demande globale, les personnes individuellement en sont dispensées mais il est conseillé de quand même introduire la demande car les pratiques en la matière diffèrent d'un bureau à l'autre.

Obligation de l'organisation

Une organisation quelle qu'elle soit a des obligations vis-à-vis des volontaires qui s'investissent en son sein. Par exemple, elle a le devoir d'informer les personnes sur le but et le statut juridique de l'organisation, s'il s'agit d'une association de fait, de l'identité du ou des responsables de l'association, si le volontaire est couvert par une assurance ou non, des indemnités éventuelles, de l'application éventuelle du respect de confidentialité...

Qui est responsable ?

L'organisation est responsable au civil des fautes du volontaire sauf dans le cas des associations de fait sans travailleur rémunéré et ne faisant pas partie d'une association coupole. Les associations de fait membres d'une structure coupole peuvent être assurées via cette structure.

Dans le cas des AP, plusieurs situations peuvent se présenter :

- soit l'association est constituée en asbl et dans ce cas le volontaire n'est pas civilement responsable ;
- soit l'AP est une association de fait qui dépend d'un établissement scolaire qui peut alors être considéré comme structure coupole. Pour que cela soit clair, il est préférable que, d'une part, cela soit précisé dans le règlement d'ordre intérieur de l'AP et, d'autre part, que l'école donne la preuve de la couverture aux responsables de l'association. En cas d'accident, par exemple lors d'un déplacement dans le cadre de l'organisation d'une fête d'école, la compagnie d'assurance pourrait demander la preuve qu'il s'agissait bien d'une activité d'un bénévole couvert par l'école. Un listing reprenant la liste des parents actifs ou à défaut des mails prouvant l'implication suffisent en général.

Dans tous les cas, le volontaire reste responsable au pénal et s'il y a eu intention de nuire, s'il s'agit d'une faute légère présentant un caractère répétitif ou s'il y a faute grave.¹³

Qui sont-ils ? Que font-ils ?

Les parents assument des tâches diverses au sein de l'école de leurs enfants. Ils sont président, secrétaire, trésorier dans leur AP, membre du Conseil de participation ou du Pouvoir Organisateur... D'autres apportent occasionnellement ou régulièrement une aide logistique (bibliothèque, piscine...), organisent des fêtes, des conférences en fonction de la réalité de l'école et du partenariat conclu entre l'école et les parents. En Communauté française, des milliers de personnes s'investissent ainsi «gratuitement» dans la vie scolaire, en particulier dans l'enseignement fondamental.

Et puis il y a ceux aussi qui ont rejoint les rangs de l'UFAPEC et représentent l'ensemble des parents de l'enseignement catholique au sein de conseils, de commissions, d'organes institutionnels dans lesquels l'UFAPEC peut faire entendre et défendre les intérêts et droits des parents.

Pourquoi s'investir ?

L'engagement bénévole répond souvent à une pluralité de motivations, même si elles n'ont pas toutes la même force d'incitation. Une enquête conduite en 2002 en France par l'INSEE sur la vie associative a permis d'interroger 5 799 personnes de ménages différents sur leur participation associative éventuelle et sur les activités auxquelles elles se sont adonnées dans ce cadre. Les raisons les plus souvent invoquées sont, dans un ordre décroissant, «être utile à la société et faire quelque chose pour les autres» (66% des bénévoles), «rencontrer d'autres personnes et se faire des amis» (58%), «s'épanouir et occuper son temps libre» (49%), «défendre une cause» (33%), «pratiquer un sport ou une activité culturelle» (26%), «défendre ses droits et ceux des autres» (23%), «aider ou défendre les intérêts de sa famille ou d'autres membres de son entourage» (16%), «avoir accès à des renseignements ou des services» (13%), «acquérir ou exercer une compétence» (8%).¹⁴

Au sein de l'UFAPEC, nous avons aussi voulu connaître les motivations de quelques parents.

Thierry est membre du Conseil Général de l'UFAPEC et représente les parents auprès de plusieurs instances liées le plus souvent à l'enseignement spécialisé. *J'ai eu connaissance de l'UFAPEC par l'association de parents de l'école de mes enfants, et je m'y suis*

13
Pour plus de précisions à ce sujet
<http://levolontariat.be/enjeux/loi/4/le-volontariat-et-la-responsabilite-civile>

14
Lionel PROUTEAU et
François-Charles WOLFF,
Les motivations des bénévoles. Quel pouvoir explicatif des modèles économiques ?,
Université de Nantes, 2004

engagé afin de m'impliquer au sein de leur école et d'être un relais pour les parents. J'assume quatre mandats pour l'UFAPEC et je participe ainsi à une quarantaine de réunions par an qui abordent différents aspects de l'enseignement spécialisé, le transport scolaire, les programmes de formation des enseignants... Ces représentations permettent des rencontres et des échanges avec d'autres acteurs du monde enseignant, d'apporter un point de vue parental et d'informer sur ce qui s'y passe. L'UFAPEC s'est battue pour que les parents soient représentés au sein de la communauté éducative. En tant que parents, nous confions nos enfants à l'école, nous devons donc nous y impliquer (en fonction de nos possibilités) et agir en collaboration avec celle-ci, dans le respect mutuel de chacun et pour le bien de nos enfants. C'est théorique mais chacun doit sentir ce qu'il peut faire et ne pas avoir peur du monde de l'enseignement.

Albert est membre du Conseil d'administration de l'UFAPEC. «C'est grâce au concours de fresques organisé en 2006 par l'UFAPEC que j'ai pris connaissance de ses activités. Assez rapidement on m'a proposé de m'investir et cela m'a semblé un prolongement naturel de mon activité au sein de l'AP de l'école de mes enfants. Le volontariat a toujours fait partie de ma vie, j'ai commencé il y a 18 ans pour la Croix Rouge. Actuellement je fais partie du CA de l'UFAPEC et je m'investis dans plusieurs mandats. Cela me permet d'être mieux informé sur les matières qui touchent à l'enseignement, de m'ouvrir vers le monde politique. Mes rapports avec les professeurs et la direction sont plus intéressants, on peut échanger et puis forcément cet engagement rejaillit sur la société. Je le fais pour mes enfants, pour leur avenir et pour défendre des valeurs auxquelles je crois.

Marie-Louise s'investit depuis plusieurs années dans la région liégeoise. J'ai commencé à m'impliquer quand ma fille aînée est entrée en secondaire et qu'il était question de fusion entre deux établissements. Cela m'est apparu essentiel de faire entendre le point de vue des parents. Je pense que si on veut faire avancer les choses, il faut y mettre du sien et ne pas attendre que les autres le fassent. Je m'investis aussi parce que je souhaite rendre service.

Pascal est membre du CA de l'UFAPEC. Dans le cadre de mes activités en AP, lors d'une réunion, un «ancien» a demandé si on payait toujours une cotisation à l'UFAPEC. On s'est tous regardés, et on lui a demandé ce que c'était. Pour avoir plus d'infos, nous avons demandé à une permanente de venir nous l'expliquer. Nous avons ensuite organisé une conférence sous le chapeau de l'UFAPEC, et j'ai participé à l'une ou l'autre réunion régionale qui m'ont permis d'élargir le débat parfois un peu étriqué quand on reste au niveau d'une école. Par la suite, l'UFAPEC a fait appel à candidatures pour la rédaction du mémorandum en vue des élections communautaires de 2009, auquel j'ai activement et passionnément participé. Les questions soulevées faisaient partie pour moi d'un enjeu fondamental de notre société, et cela m'a permis de faire passer au niveau communautaire, un thème développé quelques années auparavant dans mon AP : la transition primaire-secondaire. Ce sujet à mon sens essentiel dans le cadre de la lutte contre l'échec

↘
**La connaissance
est toujours un butin.**

MAXIME GORKI,
Ma vie d'enfant

scolaire devait sortir du niveau AP d'école pour gagner un niveau de discussion plus général. Le fait que cette priorité se retrouve dans le décret inscription fait que j'ai vraiment eu l'impression de m'être investi à bon escient. Jamais je n'aurais imaginé recueillir les «fruits» de «mon» travail aussi vite. Cela apporte une motivation incroyable.

Me rendre dans des réunions d'associations de parents me donne l'impression d'aider les parents à découvrir le monde compliqué de l'école, et de les aider à y entrer avec humilité: je leur explique chaque fois que nous sommes les seuls «non professionnels» de l'école; nous n'avons pas à apprendre aux profs à enseigner, mais leur demander comment nous pouvons agir à la maison et à l'école pour qu'ils puissent exercer leur métier dans les meilleures conditions, au profit de nos enfants.»

Conclusion

Le trajet parcouru pour obtenir la reconnaissance officielle de la représentation parentale a parfois ressemblé à un véritable parcours du combattant. Aujourd'hui, s'il s'agit d'un droit acquis il n'en est pas moins une responsabilité qu'il faut assumer au quotidien afin de garantir à tous les enfants les meilleures conditions d'éducation qui soient. Les associations de parents, les conseils de participation, les pouvoirs organisateurs du réseau de l'enseignement libre, les différents organes de l'enseignement catholique et de la Communauté française sont des lieux d'expression, de défense et de promotion des valeurs soutenues par les parents. N'hésitez pas à vous y investir !

UFAPEC (Union Francophone des Associations de Parents de l'Enseignement Catholique)

Siège administratif

Avenue des Combattants, 24.

1340 Ottignies

Tél. : 010/420050

Mail : info@ufapec.be

Site internet : www.ufapec.be

Bibliographie

Plate-forme francophone du volontariat, www.levolontariat.be

PROUTEAU Lionel et WOLFF François-Charles, *Les motivations des bénévoles. Quel pouvoir explicatif des modèles économiques ?*, Université de Nantes, 2004

www.yaquasengager.org

Volontaire, un peu par hasard, dans le développement de la scolarité d'enfants pauvres en Thaïlande



En 1992, journaliste au service littéraire de la RTBF, en vacances dans l'Isaan, à l'est de la Thaïlande, une région très rurale et très pauvre, je découvre un article du Bangkok Post qui propose d'aider une institutrice d'un village isolé dans les rizières, dans la province de Surin. Avec 100 francs belges, on scolarise, à cette époque, un enfant !

Jean-Michel Minon *

Dès l'âge de douze ans, les parents préfèrent envoyer leur progéniture travailler, et donc, il faut les persuader de maintenir leurs enfants trois ans de plus à l'école en leur donnant une petite bourse d'études... C'est ainsi que je commence à solliciter famille et amis et envoie chaque mois 100 dollars à cette institutrice qui redistribue cet argent vers les familles pauvres qui acceptent de continuer à envoyer leurs enfants à l'école. Progressivement, le système, bénévole du point de départ en Belgique jusqu'au point d'arrivée en Thaïlande s'étend et le projet se rattache à *Enfants du Mékong Belgique* qui ouvre la porte à la défiscalisation partielle des dons versés.

En 1998, étant préretraité et je m'investis davantage... Dans les années 2000, le projet devient membre d'Enfants du Monde dont je suis aujourd'hui l'administrateur. C'est devenu pour moi une activité à temps plein qui me procure beaucoup de satisfaction et qui me donne l'impression d'être vraiment utile à quelque chose. J'ai ainsi depuis toutes ces années, réussi à sensibiliser environ 90 personnes, tous des particuliers qui par leur générosité et leur confiance, me permettent aujourd'hui, avec un budget de 23.000 EUR par an de scolariser plus de 400 enfants.

En outre, avec *Enfants du Monde*, j'ai la très grande satisfaction d'avoir récolté assez d'argent pour aider à construire en 2010, une école primaire pour les enfants des tribus montagnardes du Laos, non loin de la ville de Paksé.

»»

*Chaque enfant
qu'on enseigne
est un homme
qu'on gagne.*

VICTOR HUGO,

Les quatre vents de l'esprit



© jptneben

En 2012, c'est à Kampot, dans le sud du Cambodge, qu'avec une belge retraitée vivant sur place, nous aidons à scolariser une centaine d'enfants pauvres dans la toute nouvelle école que nous avons financée.

Toute l'activité d'*Enfants du monde* est consacrée à l'aide au développement par la scolarisation des enfants pauvres, enfants des rues et orphelins. Également en Afrique francophone (Principalement, le Congo, le Mali et le Burkina) ainsi qu'en Inde. Enfants du monde ne fonctionne qu'avec des bénévoles, la plupart retraités et exclusivement avec des dons privés. L'association ne reçoit aucun subside mais est habilitée à délivrer des attestations fiscales, étant agréée par le SPF Finances.

Ce travail bénévole, au service d'une cause exaltante, aider des familles & enfants très démunis dans des pays où l'État est souvent faible et peu «social» nous coûte beaucoup d'énergie (et aussi d'argent !) mais nous comble car il offre un «return» incomparable en terme d'utilité sociale, de solidarité et de satisfaction de voir les progrès inespérés d'étudiants pauvres qui nous remercient par leur progression scolaire et professionnelle.

Enfants du Monde

Rue Paradis, 90

4000 Liège

Tél. : 04 / 2531040

Mail : enfantsdumonde@teledisnet.be

Site : www.enfantsdumonde.net

L'ampleur du travail à accomplir et l'indifférence de certains de nos proches peuvent parfois nous décourager. Mais la vie continue en Thaïlande et ailleurs en Asie et personne n'a envie de baisser les bras afin de ne pas briser cette chaîne de solidarité tangible, toujours à recommencer car les besoins sont immenses et nos forces tellement limitées.

© KIK-IRPA, Bruxelles

Quel volontariat au sein de l'économie sociale ?

L'année 2011 a été déclarée «année européenne du volontariat» par la Commission européenne. Une occasion de se pencher sur la place qu'il occupe encore aujourd'hui au sein des entreprises d'économie sociale. Longtemps un réel moteur, il semble à présent plus discret mais aussi parfois plus difficile à gérer et à mettre en œuvre. Pourtant, il est loin d'avoir complètement disparu et certaines structures se caractérisent par un recours important au volontariat. Cette analyse propose d'interroger la place des volontaires dans l'économie sociale. Que représentent-ils ? Quelles sont aujourd'hui les facteurs qui facilitent ou qui freinent le volontariat au sein des entreprises d'économie sociale ?

*
Frédérique
Konstantatos

Chiffrer le volontariat ¹⁵?

Une question de définition

En Belgique, la loi sur le volontariat de 2005 désigne volontaire (ou bénévole) toute personne qui offre librement des prestations au profit d'autres personnes ou de la collectivité sans aucune rétribution en échange. Des défraiements peuvent lui être octroyés pour couvrir ses frais, mais pas en guise de rémunération. Par ailleurs, cette activité doit être organisée pour une organisation et non dans le cadre familial ou privé du volontaire. Elle doit avoir lieu en dehors du contexte normal de travail, c'est-à-dire qu'un volontaire ne peut être déjà lié à l'organisation par un contrat de travail pour cette même activité. Autrement dit, pas question d'obtenir de son employé des heures supplémentaires gratuites sous couvert de volontariat.

Au-delà de cette définition, les études qui cherchent à cerner le volontariat, à mesurer son poids économique et à établir le profil et les motivations des volontaires, montrent le flou relatif des contours de cette activité. Aucun contrat n'encadre le travail volontaire, ce qui complique l'établissement de statistiques. De plus, chaque étude retient sa propre définition du volontariat, interroge tantôt les volontaires, tantôt les associations, se cantonne parfois à certains types d'associations,... Les chiffres récoltés doivent donc être utilisés avec prudence.

Pour les acteurs du terrain, la précaution s'impose quant à l'usage réservé aux mesures chiffrées et surtout monétarisées du volontariat. S'il est important d'évaluer le poids

¹⁵
Voir notamment la note de synthèse sur le volontariat produite par le Centre d'économie sociale http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/a-b/volontariat-benevolat

économique du volontariat, c'est pour qu'il soit reconnu et soutenu, non pour le «marchandiser». En effet, la gratuité (ou un défraiement aux limites bien établies) apparaît comme un critère essentiel pour que le volontariat garde son sens (le don et l'échange). En faire une valeur marchande, risque d'ouvrir la porte à une forme de travail au noir déguisé, accompagné d'une dégradation de l'emploi et des services prestés.

Un poids considérable

*Pendant que nous sommes
parmi les hommes,
pratiquons l'humanité.*
SÉNÈQUE

Force est pourtant de constater que le volontariat joue un rôle considérable dans nos sociétés. En Belgique, il représenterait 150 000 équivalents temps pleins prestés par 1 500 000 volontaires¹⁶. Sur un plan strictement économique, ces volontaires constituent bel et bien un facteur de production pour les asbl. S'il fallait les remplacer par des emplois, le travail ne représenterait plus 55% du total des coûts assumés par ces structures mais 60,6%¹⁷.

Plutôt que d'appréhender les volontaires comme une force de travail, on peut aussi les considérer comme une forme de contribution des citoyens aux associations. Au même titre que les dons et les cotisations, c'est une ressource sur laquelle elles peuvent s'appuyer. Envisager le volontariat de la sorte permet de multiplier par 2,5 la contribution des citoyens au monde associatif.

La loi sur le volontariat

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2007, cette loi sur les droits des volontaires fixe un cadre qui définit et régit le volontariat. Elle dote les volontaires d'un véritable statut juridique et leur assure une série de droits en matière d'information, de responsabilité civile, d'assurance et de remboursement de frais¹⁸:

L'obligation d'information

L'association doit informer le volontaire AVANT qu'il ne commence son activité:

- L'objet social de l'organisation ;
- Des assurances (celle prévue par la loi et celles prises en plus par l'organisation) ;
- De la responsabilité qui incombe aux volontaires pour les associations de faits sans personnel rémunéré ou ne faisant pas partie de structures plus larges ;
- Le cas échéant, des modalités de remboursement de frais ;
- Le cas échéant, de l'obligation du respect du secret professionnel (cf. Art 458 du Code Pénal).

16
http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/a-b/volontariat-benevolat
17
http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/notes-de-synthese/volontariat-chiffres-cles/valorisation-monetaire-du-travail-volontaire-dans-les-associations
18
<http://www.levolontariat.be/enjeux/loi/1/la-loi-relative-aux-droits-des-volontaires-en-bref>

La responsabilité civile (RC)

L'organisation est responsable des fautes du volontaire sauf dans le cas des associations de fait sans travailleur rémunéré et ne faisant pas partie d'une association coupole.

Assurances

L'organisation doit souscrire une assurance RC si elle assume la responsabilité civile pour ses volontaires ;

Les associations de fait, membres d'une structure coupole, peuvent être assurées via cette structure ;

D'autres assurances peuvent être déterminées par le règlement d'ordre intérieur (dommages corporels, protection juridique). Elles peuvent être prises par l'association ou par le volontaire (les assurances RC autos et familiales ne peuvent exclure le volontariat) ;

Une assurance volontariat gratuite est proposée par les provinces, ainsi que par la COCOF pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Les Communes et Provinces ont un devoir d'information vis-à-vis des organisations sur leurs obligations en matière d'assurance.

Indemnités

Le caractère non rémunéré du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Ce défraiement s'établit soit sur base des frais réels (sans montant limite, sur base des justificatifs) soit de façon forfaitaire (limitation à 30,82 €/jour et 1 232,92 €/an).

Au-delà des chiffres

Les chiffres sont éloquentes quant au caractère incontournable du volontariat mais n'illustrent pas tout de ce qu'il représente.

L'économie sociale, avant d'être des entreprises, des travailleurs, des clients et usagers, c'est d'abord des individus qui s'associent pour répondre collectivement à leurs besoins et ceux de leurs semblables : secours mutuel et solidarité pour la production et la consommation de biens et de services. La place occupée par les volontaires au sein des entreprises d'économie sociale aujourd'hui renvoie à cette dynamique associative. Par leur action, eux aussi incarnent la dimension sociale et politique de l'activité économique des entreprises sociales.

Le volontariat joue en effet un rôle dans la dynamique collective de l'entreprise. Il évite à l'organisation de fonctionner en vase clos, les volontaires amènent une certaine créativité. Ils renforcent l'adhésion au projet et aux valeurs. Le volontariat agit également comme un signal de confiance. Par le contrôle que peuvent exercer les volontaires au sein d'une structure sans but lucratif, ceux-ci rassurent tous les acteurs concernés (clients, usagers, financeurs...) par la finalité première de l'association²⁰.

Si cette finalité sociale reste le moteur des entreprises d'économie sociale, celles-ci sont néanmoins de plus en plus sous tension entre la logique économique et la logique sociale. Dans un contexte où la concurrence s'intensifie et les besoins sociaux se complexifient, les entreprises sociales doivent se professionnaliser et un certain isomorphisme²¹ les gagne. Elles adoptent des pratiques proches de celles des entreprises classiques. Le travail avec les volontaires met particulièrement en évidence ces tensions entre la nécessité de se professionnaliser, de viser la qualité, de rassembler des compétences d'une part et la volonté de rester accessible, ouvert, proche de ses valeurs, ...

Au sein des entreprises d'économie sociale

Depuis les chefs scouts en passant par les associations de parents, sans oublier les secouristes : le volontariat prend des formes multiples, tant au niveau des types de tâches, des secteurs et des bénéficiaires. Il en est de même au sein de l'économie sociale : essentielle, la pratique du volontariat se décline de façons très diverses.

Le travail des volontaires au sein des entreprises sociales peut par exemple consister à accueillir le public et le diriger vers les salles d'un cinéma, se glisser dans la peau d'un(e) libraire (information du client, recherches de titres, rangement des rayons, organisation d'événements), gérer un magasin de commerce équitable ou apprendre la conduite

²⁰ MERTENS S. (sous la direction de), La gestion des entreprises sociales, Edipro, Liège, 2010, pp. 333-334

²¹ cf. LAVILLE JL et GLEMAIN (sous la direction de), L'économie sociale et solidaire aux prises avec la gestion, Paris, Desclée de Brouwer, 2009, 114-116

automobile à un public fragilisé. Néanmoins, ces pratiques se retrouvent autour de questions communes.

Bien plus que de la force de travail

Pour certaines associations, le recours aux volontaires s'impose pour des raisons financières. Pourtant, leur moindre coût (à ne pas confondre avec gratuité) est loin d'être leur principal atout.

Chez Mobil'Insert²², l'objectif est de former à la mobilité les personnes fragilisées inscrites dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle. L'association compte 4 travailleurs et 18 volontaires qui jouent un rôle d'accompagnateurs pour l'apprentissage pratique de la conduite automobile. Le recours à des volontaires est nécessaire pour proposer des cours de conduite qui soient abordables. La diversité de l'équipe (travailleurs, volontaires) a cependant un impact bien au-delà des finances de l'association. Les volontaires nourrissent une dynamique interne motivante. *Les gens avec qui nous travaillons sont des personnes qui aiment la route et qui sont motivées aussi par la dimension sociale du projet, explique la coordinatrice. Ils sont issus du secteur de l'action sociale (infirmière, formateur OISP, ...) ou bien ce sont d'anciens chauffeurs de bus, des motards, ... Ce sont des rencontres très riches, on bénéficie de leur expérience (par rapport au stagiaire comme à la conduite) et cela multiplie les points de vue (par exemple, celui d'un routier, d'un motard, ...). C'est utile pour adapter notre pédagogie aux besoins des stagiaires, trouver d'autres façons d'expliquer la conduite, avoir une vision plus complète.*

Idem pour la librairie Entre-temps du centre culturel Barricade²³ ou pour les cinémas des Grignoux²⁴. *Cela nous prend beaucoup de temps de travailler avec les bénévoles, commentent les animateurs de Barricade. Techniquement, on pourrait aller plus vite mais alors, on n'aurait pas la richesse des échanges avec eux, leur bagage culturel (certains sont spécialistes en art, en littérature italienne, ...) et ça ne collerait pas avec la philosophie du projet.* En effet, Barricade est avant tout un lieu d'expérimentations culturelles, sociales et économiques. Elle a d'abord été portée par des bénévoles. Les volontaires permettent aussi plus de flexibilité. Par exemple, la librairie fait régulièrement appel à eux pour tenir des stands à l'extérieur. Les travailleurs constatent aussi que durant la semaine lorsqu'un volontaire est présent derrière le comptoir, ils peuvent s'adonner à d'autres tâches.

Dans le cas des Grignoux, à l'ouverture d'un troisième cinéma (le Sauvenière), les emplois directs ont été privilégiés. Ce sont donc des employés plutôt que des bénévoles qui accueillent les clients, contrôlent leur ticket et les dirigent vers les salles. Cependant, les deux premiers cinémas (le Parc et le Churchill) continuent de fonctionner avec des bénévoles. Idem pour l'envoi du journal. *Pour nous ce sont des partenaires. Passionnés de*

22
www.mobilinsert.be
23
www.entre-temps.be et
www.barricade.be
24
www.grignoux.be

cinéma, ils sont très curieux de tout ce qu'on organise et ils posent leur regard sur l'ensemble de nos activités. Ils vont voir plus de films que moi ! confie Anne Finck. Ils sont aussi un relai vers l'extérieur, pour attirer du public.

Des ressources humaines particulières

Toute organisation travaille avec un personnel diversifié, tant au niveau du profil (âge, qualifications, degré d'implication, ...) que des modalités de travail (type de contrat, temps de travail, ...). Dans le cas de l'économie sociale, cette diversité est encore plus marquée. En effet, ces organisations s'associent à des salariés mais aussi à des bénévoles, à des personnes en insertion ou à des coopérateurs. Mais il s'agit aussi d'adapter la façon de gérer sa relation avec ce personnel particulier (recrutement, formation, ...). Et prendre acte, comme l'explique le directeur du centre européen pour le volontariat, Martijn Pakker²⁵, que *le volontariat a un coût, il a besoin que des moyens soient mis pour l'encadrement, la reconnaissance, l'appui au sein des structures qui accueillent des volontaires.*

Les organisations interrogées reconnaissent toutes consacrer beaucoup de temps à leurs volontaires, à commencer par les moments d'accueil et de formation. Par exemple, pour Mobil'insert, *un gros investissement en temps est nécessaire au départ, avec la formation qui porte tant sur l'apprentissage de la conduite, que sur la technique du véhicule, la préparation à l'examen, la connaissance des circuits mais aussi le profil des stagiaires, leurs réalités de vie.* Cette formation favorise aussi une forme de sélection. Au fur et à mesure de l'apprentissage, les volontaires peuvent vérifier leur engagement et y renoncer s'il ne leur convient pas.

En effet, la relation entre l'organisation et les volontaires se fonde uniquement sur l'engagement moral des deux parties : les motivations et attentes des volontaires et la façon dont l'organisation y répond sont donc cruciales. Or, ces motivations sont multiples. Aussi, pour Barricade, cela revient à travailler avec des personnes qui sont en recherche de lien social ou d'un lieu pour effectuer des travaux d'intérêt général comme avec des personnes qui adhèrent à leur projet global de création d'alternatives. Ils comptent aussi parmi leurs volontaires des personnes qui ne sont attirées que par l'aspect librairie, d'autres qui vivent ce volontariat comme une opportunité de tester leur vocation professionnelle ou bien encore qui ont besoin de la respiration que leur permet ce mode de gestion (dynamique d'autogestion, autre rythme, ...).

Si les obligations entre un salarié et une organisation sont régies par un contrat, dans le cas du volontariat, les deux parties restent libres de leurs engagements. Il est donc d'autant plus nécessaire et délicat que chaque partie voit ses attentes rencontrées et qu'un échange équilibré entre elles s'établisse. Au niveau des attentes, cela implique un

²⁵ Intervention lors du colloque organisé le 22/10/11 par la Mutualité Chrétienne sur le thème «le volontariat, une alternative solidaire dans une société marchande».

efficace cadrage réciproque avant de commencer le volontariat. *Nous prenons le temps de rencontrer chaque bénévole, savoir ce qu'il cherche, connaître ses goûts, lui expliquer notre projet, ... C'est aussi le moment de poser certaines limites. Pour les candidats bénévoles qui ont besoin d'un accompagnement spécifique (lié à des problèmes d'alcool par exemple), on doit leur dire qu'on n'est pas en mesure de les accueillir. On n'est pas formés pour ça et ce n'est pas notre mission*, explique Julie Manise.

Cette relation particulière pose aussi question sur la professionnalisation : les attentes à l'égard des volontaires peuvent-elles être les mêmes qu'à l'égard d'un salarié ? Si le respect du cadre, le professionnalisme, les compétences... s'appliquent aux uns comme aux autres, quid de la rémunération ? En effet, l'organisation peut parfois buter sur certaines difficultés ou craintes liées au statut particulier des volontaires (liberté, non rémunéré, ...). Et puis, comment mesurer le travail réalisé par un volontaire ? *Les bénévoles ont régulièrement l'occasion d'évaluer Barricade mais on a du mal à faire l'inverse, parce qu'on est déjà très contents qu'ils soient là et qu'on veut avant tout qu'ils se sentent bien* confient les animateurs. Et aussi, comment s'assurer d'échanges réciproques équilibrés ? Là où il n'y a pas de salaire, assurer cette réciprocité reste nécessaire (c'est ce qu'exprime Anne Finck quand elle dit *pour nous c'est important qu'ils aient l'accès aux films gratuitement*)... Mais plus délicat à mettre en œuvre comme le montrent les interrogations chez Mobil'insert : *Nos bénévoles sont défrayés mais ils sont d'abord motivés par la finalité du projet et par l'apprentissage de la conduite, plus que par le défraiement. Et en même temps, quand ils ont atteint le maximum de défraiement autorisé, rares sont ceux qui poursuivent leurs prestations. Il faut dire que c'est un peu curieux ce défraiement limité alors qu'on peut être bénévole sans limite*... Et puis, la réciprocité est-elle nécessairement matérielle ? Quelle place resterait-il alors pour la gratuité ?

Entre volontaires et salariés : tisser du lien et se partager les rôles

Au-delà de l'écolage, du temps s'avère nécessaire pour tisser du lien et nourrir la dynamique de groupe, entre les volontaires et avec l'équipe. Parfois, les travailleurs et les volontaires ne font que se croiser. Des tensions peuvent naître s'il y a des préjugés ou incompréhensions entre eux. *Une politique de communication interne peut favoriser le rapprochement des deux types de personnels grâce à la transmission d'une culture organisationnelle forte, basée sur le respect mutuel et la volonté de collaborer ensemble à un projet social. L'adhésion à cette culture varie évidemment en fonction des types de travailleurs et des individus eux-mêmes, mais des outils concrets (guide d'accueil, parrainage des nouveaux collaborateurs, rencontres festives, etc.) permettent de la renforcer*²⁶.

Aux Grignoux, le travail d'Anne Finck est entièrement dédié aux bénévoles. Elle les reçoit pour un entretien individuel avant de commencer, informe sur les tâches et leur organisation, gère le planning des prestations, fait circuler les coordonnées des bénévoles entre eux pour qu'ils puissent organiser leurs remplacements éventuels... Elle joue aussi un rôle d'interface avec l'équipe de travailleurs. Si les personnes responsables des caisses ont quelque chose à dire à propos de l'accueil, ils peuvent s'adresser à elle. *Une fois par an, explique Anne Finck, nous réunissons tous les bénévoles avec les équipes responsables de l'animation, de la programmation et des matinées scolaires. Nous voulons qu'ils soient bien informés de nos activités.* C'est elle aussi qui reçoit les retours des bénévoles par rapport aux films qu'ils ont vus ou aux activités auxquelles ils ont participé, les échos des spectateurs qu'ils relayent, etc.

Les liens entre l'organisation et les volontaires se tissent de multiples manières. Pour Julie Manise et Jérôme Becuwe, *ça dépend de chaque bénévole, on partage les repas de midi tous ensemble, certains participent aux discussions, d'autres sont plus réservés.* Chez Mobilinsert aussi, les moments informels sont importants. *Le temps de midi est pensé pour que tout le monde se retrouve autour de la même table, on fête aussi la saint Nicolas ensemble,* explique Marie-Luce Scieur. *On organise aussi une mise au vert pour les travailleurs et les bénévoles, qui leur permet de rencontrer le conseil d'administration. C'est l'occasion de partager avec eux les objectifs et projets de l'association et d'échanger à ce sujet. Durant l'année, l'asbl a aussi des journées de formation continue qui sont communes aux travailleurs et bénévoles.*

Si le volontaire n'est pas soumis à un contrat de travail tel un salarié, rien n'empêche de définir la description de sa fonction et d'établir une convention. C'est par exemple l'usage chez Mobil'Insert où les volontaires sont invités à signer une convention (qui organise les aspects pratiques) ainsi qu'une charte (qui souligne les valeurs de l'asbl). Cette clarification des rôles et missions est aussi bénéfique pour les relations entre volontaires et salariés. *À partir du moment où chaque travailleur a conscience du rôle des autres dans le fonctionnement de l'organisation et dans la réalisation de la mission sociale de celle-ci, la cohésion de groupe est plus forte et le risque de voir des reproches bilatéraux est affaibli²⁷.*

Quelle participation pour les volontaires ?

Les volontaires ne se contentent pas de rendre des services, ils ont aussi une fonction dans la gestion de l'organisation. Ils peuvent en effet représenter une catégorie de bénéficiaires, des parties prenantes en rapport avec la finalité sociale de l'organisation, des tendances politiques ou syndicales, etc. Et à ce titre, être associés à la gestion dans une dynamique participative. Reste à voir quelle place leur est faite, quel rôle leur est finalement proposé au sein de l'organisation.

C'est au niveau des projets dans lesquels ils sont impliqués que l'apport des volontaires est le plus volontiers reconnu. Tels leurs apports pédagogiques pour l'apprentissage de la conduite chez Mobil'Insert. Dans ce cadre, il est possible d'aller beaucoup plus loin et de déléguer la gestion du projet en question (ou une partie) aux volontaires. C'est ce que fait l'équipe de Barricade quand elle encourage les volontaires à créer des événements dans le cadre de la librairie (inviter des auteurs, organiser un débat, ...). Toutefois, ceux-ci reconnaissent que ce n'est pas évident et que les volontaires ont tendance à s'en remettre aux travailleurs.

Au-delà de projets particuliers, les volontaires peuvent aussi être intégrés à la gestion globale de l'organisation, ses valeurs, ses lignes stratégiques et leur traduction en actions. Au sein de l'assemblée générale, tous les membres sont volontaires. Parmi eux, certains travaillent au sein de l'association et peuvent jouer un rôle particulier, étant à la fois membres de l'organisation sans être externes, actifs en son sein sans être salariés.

Parmi les volontaires de l'AG, certains se voient attribuer par élection la responsabilité d'administrateurs²⁸. L'organisation d'économie sociale peut choisir de pousser l'implication des volontaires qui travaillent en son sein jusque dans le conseil d'administration. Mener cette réflexion sur les possibilités d'implication des volontaires dans la gestion d'une organisation, c'est aussi poser la question de l'implication des travailleurs, qui rencontre des enjeux et difficultés similaires.

Les mandats d'administrateurs assumés bénévolement sont un volet important du volontariat (dit volontariat de gestion). Sans eux, peu de salariés et de bénévoles pourraient s'investir dans les organisations à finalité sociale. Or, les administrateurs sont rarement mis en avant ou valorisés et surtout, les candidats à ces postes ne se pressent pas au portillon. Ceci s'explique notamment par les compétences techniques propres à la gestion (comptabilité, lois sociales, subsides, ...) que ces administrateurs doivent rassembler. Les personnes qui en disposent ont plutôt tendance à les faire valoir dans un cadre professionnel. Quid dès lors d'une possible rémunération ? Où et comment poser la limite entre consultance et volontariat, reconnaissance et gratuité ?

²⁸
Voir aussi M. De Wasseige, «Conseil d'administration et management en économie sociale», SAW-B, 2008
<http://www.saw-b.be/EP/2008/A0809.pdf>

Si le volontariat de gestion n'attire pas les foules, c'est aussi parce que les responsabilités qu'il suppose peuvent effrayer les candidats. En particulier si, comme dans la grande majorité des cas, les personnes motivées ne se sentent pas assez outillées. Une information claire sur les responsabilités réelles liées à ce type de fonction et une offre de formation en interne permettant aux volontaires intéressés d'acquérir rapidement les compétences de base d'un administrateur sont les premières mesures à prendre pour s'assurer une meilleure base de recrutement. La conclusion d'un contrat d'assurance de responsabilité civile pour les administrateurs en est une autre. Une fois constitué, les conseils d'administration ont à s'évaluer et à continuer de se donner les moyens (formation, temps, appuis, ...) de fonctionner efficacement.

Un volontariat démocratique ?

Les entreprises d'économie sociale se professionnalisent et cependant le volontariat est loin d'y être un phénomène mineur. Il évolue, traversé lui aussi par la tension entre les logiques sociales et économiques. Du côté des volontaires, cette tension se traduit par exemple dans les attentes : contribuer à la finalité sociale de l'organisation, rechercher du lien social et/ou améliorer ses compétences et son réseau. Du côté des organisations, elle s'exprime à plusieurs niveaux : choisir de travailler avec des salariés ou des volontaires ? Comment assurer un encadrement et une formation professionnels des volontaires ? Jusqu'où aller dans le degré d'exigence à l'égard des volontaires ? Quelle place leur donner dans la gestion de l'organisation et/ou de ses projets ?

Il est essentiel de rappeler le poids et la richesse du travail volontaire, mais il importe aussi de souligner le sens qu'il revêt au sein de l'économie sociale. Une entreprise classique, soucieuse de sa responsabilité sociale, organisera par exemple une journée annuelle où l'ensemble de son personnel travaillera au bénéfice d'une association. C'est ce qu'on appelle le volontariat d'entreprise²⁹, pratique philanthropique qui apporte satisfaction à toutes les parties : coup de main pour l'association, team building pour le personnel et image de marque pour l'entreprise. Le volontariat en économie sociale ne se confond pas avec une pratique purement philanthropique car il touche d'emblée à la dimension démocratique de l'entreprise. Un processus démocratique qui associe pleinement les citoyens qui cherchent d'abord à répondre collectivement à leurs besoins plutôt que de générer du profit. Des citoyens qui mettent en œuvre une façon de produire des biens et des services où tous peuvent contribuer sans passer nécessairement par des échanges monétarisés. Reste dès lors à leur donner la place et les outils qu'ils méritent au sein des entreprises d'économie sociale, à saisir les questions qu'ils nous adressent pour réfléchir la tension autour de la professionnalisation et mieux affirmer la finalité sociale des entreprises sociales.

29
<http://www.volontariat.be/documents/volontariat-entreprise.pdf>

Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises (SAW-B)

Rue de Monceau-Fontaine, 42/6

6031 Monceau-sur-sambre

Tél : 071 / 53 28 30

Mail : info@saw-b.be

Site internet : <http://www.saw-b.be>

Bibliographie

Plate-forme francophone du volontariat : <http://levolontariat.be>

Association pour le volontariat : <http://www.volontariat.be/>

Centre d'économie sociale – Ulg : http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/notes-de-synthese/volontariat-definition ou http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/a-b/volontariat-benevolat ou http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/analyses-statistiques/benevolat

Fondation Roi Baudouin, «La loi sur le volontariat. Aspects pratiques»
http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/Files/FR/PUB_1564_LaLoi.pdf

«Bénévoles ? Volontaires ! Ce qui a changé avec la loi du 3 juillet 2005», dossier réalisé par AGES, à télécharger :
http://www.ages.be/telechargement/ADM_P4-20.pdf

Le volontariat des femmes est-il spécifique ?

1. Introduction : Les femmes dans le monde associatif

Ariane Close * Pourquoi analyser le volontariat des femmes ? Elles constituent un pôle important du volontariat. La diversité de leurs engagements volontaires est à valoriser au sein du monde associatif, auprès des femmes et plus largement auprès de l'ensemble de notre société.

Pour ce faire concrètement, l'Association pour le volontariat (AV) a réuni en tables rondes des volontaires femmes venues d'horizons associatifs variés (école à l'hôpital et à domicile pour enfants malades, association de prévention pour usagers de drogues, centre d'expression et de créativité, archivage historique, mouvement féministe...).

Une distinction toutefois, les femmes rencontrées sont engagées dans deux types de cadres différents : des cadres mixtes et des cadres non mixtes.

Que recouvre cette distinction ? Quelles spécificités ces engagements ont-ils les uns par rapport aux autres ? Les motivations et les apports des femmes sont-ils différents ? Certaines limites ou difficultés existent-elles en fonction du cadre ? Quelles nuances apportent les femmes dans leurs engagements ?

L'ensemble de ces questions forment la trame du présent document. Ceci afin de pouvoir déceler les enjeux de ces volontariats : l'engagement de femmes pour tout bénéficiaire et l'engagement des femmes au bénéfice d'autres femmes uniquement.

Il est important de rappeler que le **monde associatif**, dans toute sa diversité, a été et est encore **un lieu essentiel de construction de la citoyenneté des femmes**.

«Rôle historique de la vie associative dans l'émancipation des femmes : En dehors même des associations féminines ou féministes, dont il convient de rappeler le rôle essentiel dans l'émancipation des femmes et leur lutte vers l'égalité, les associations mixtes ont constitué, et constituent encore aujourd'hui, des lieux de socialisation, d'éducation et d'expression des femmes (...).

Les associations ont ainsi joué un double rôle :

- *Lieu d'expression collective et démocratique des femmes, en compensation d'une absence de possibilité d'implication à la démocratie politique,*
- *Et lieu de revendication pour obtenir des droits qui leur étaient refusés par le Monde Politique ¹⁹» .*

L'action associative offre un cadre pour la participation des femmes à la société.

Elle permet de développer leurs attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

Elle favorise leurs prises de conscience et leurs connaissances critiques des réalités de la société en développant leurs capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation telles qu'énoncées dans l'article 1er du décret relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente.

Les tables rondes

Plusieurs tables rondes ont été organisées au cours de l'année 2012, chacune amenant des réflexions pertinentes sur les enjeux de cet engagement des femmes dans la vie associative.

Les échanges ont été guidés par une série de questions identiques dans les différentes tables rondes, permettant de dégager les enjeux, les apports et les motivations du volontariat des femmes rencontrées.

- *Qu'est-ce qui **motive** une femme à faire du volontariat ?*
- *Quelles **difficultés** dans chacun de ces engagements ?*
- *Le volontariat des femmes est-il **spécifique** (citoyen, féminin ou féministe) ?*
- *Quelles **analyses critiques de la société** ces volontariats permettent-ils ?*
- *Comment **stimuler d'autres femmes** à s'engager ?*

2. Pourquoi l'engagement citoyen des femmes ?

19

In La place des femmes dans la vie associative française, Thierry D., France Bénévolat, janvier 2008, p.3.

20

Tout au long de ce document, les parties en italique sans référence en note de bas de page sont des témoignages de participantes aux tables rondes.

Une partie des femmes s'engagent dans la société, tout individu pouvant bénéficier de leurs engagements. Leurs engagements se veulent citoyens, dans des cadres associatifs mixtes.

Les **motivations** des femmes participantes dans ce cadre d'actions sont :

- Sortir de chez soi, «Rester toujours tout seul chez soi, ça ne va pas» ²⁰,
- Avoir une **vie sociale**,

- Etre **utile**, «Soutenir des projets existants»,
- **S'investir** dans la société,
- Etre dans une **équipe**, «Venir avec sa maturité et en faire profiter les plus jeunes professionnels, les aider avec une vision parfois plus claire»,
- Se tourner vers les autres,
- S'occuper la tête, «Connaître l'histoire, lire, étudier avec des jeunes»,
- Remplir les **temps vides**, «Pension, maladie, chômage»,
- Etre en **rupture**, «Rupture par rapport au cadre familial, rupture par rapport au cadre professionnel, rupture de la temporalité» ou en prolongement de ce qu'elles ont connu avant, «avec ce qu'on a toujours fait, ce qu'on sait faire»,
- Se **former** et élargir ses horizons (personnes, problématiques), «S'essayer à des choses différentes pour voir si on est capable»,
- **Prendre du recul** par rapport à son propre vécu, «Comme l'aide d'un proche malade par exemple»,
- Etre dans plusieurs associations pour rencontrer des personnes différentes,
- S'investir à son **rythme**, «Etre libre, ne plus avoir d'horaires fixes tout le temps».

Une participante résume l'ensemble de ses motivations de la manière suivante :

«Je dirais que la première démarche du volontariat, je l'ai ressentie comme assez égoïste finalement. C'était d'abord pour m'occuper de moi, pour occuper mon temps, ne pas rester à la maison à ne rien faire ou devant la télé, donc c'était finalement une première démarche égoïste. Et puis après, on se rend compte que effectivement, on rencontre des gens, on fait de nouveaux contacts, on s'ouvre les yeux sur de nouveaux domaines, de nouvelles choses, et on aide aussi finalement les personnes. Donc cette démarche qui est au début égoïste, devient une ouverture vers les autres, c'est ça qui est intéressant».

Concernant les **difficultés** liées à l'exercice de leurs volontariats, les participantes évoquent :

- La **formation**, elles apprennent énormément «sur le tas»,
- La connaissance des **publics** : «Il y a parfois un manque de connaissance des publics rencontrés, parfois très marginalisés. Comment réagir correctement face à de l'agressivité ?»,
- Le **stress** : «ne pas se laisser happer par les responsabilités»,
- Le **regard** posé sur certaines : «Toi la vieille, qu'est-ce que tu viens faire ici ?»,
- Les **situations administratives** qui limitent leurs engagements (mutuelle, chômage) dont elles s'estiment peu informées,
- La découverte des **limites** de leur action «Croire qu'on va sauver le monde».

3. Spécificités du volontariat féminin

Au départ de la question «l'engagement féminin est-il **spécifique** ?», les participantes se sont demandé si elle avait un sens. Apparemment, il n'y aurait *«pas de réelle différence entre le volontariat des hommes et celui des femmes»*.

Au contraire, une **complémentarité** est mise en évidence entre le volontariat des femmes et celui des hommes concernant les compétences, le regard stratégique. Une réelle complémentarité face aux difficultés multiformes rencontrées dans le volontariat.

Se seraient-elles engagées comme volontaires dans un cadre associatif non mixte ?

La plupart des femmes rencontrées ne s'engageraient pas dans un cadre non mixte, certaines peut-être par méconnaissance de ce type d'associations, d'autres par réel choix. *«Je ne voulais pas être qu'entre femmes, les hommes et les femmes ont des logiques qui se complètent, d'autres sensibilités et d'autres approches en cas de problèmes. Il existe une combinaison entre les deux»*.

Certaines ont évolué dans des cadres non mixtes auparavant et ne le souhaitent plus. *«Trop fermé, je n'aime plus. Les hommes ont d'autres idées»*.

Enfin, d'autres pensent que certains secteurs sont justement déjà trop cloisonnés par genre. *«Les centres d'intérêts des hommes et des femmes étant différents, ils s'engagent et s'impliquent dans des secteurs différents de volontariat qui sont parfois trop fermés sur un sexe ou l'autre. Il est bon que ces secteurs s'ouvrent»*.

Une vision humaniste tend à dominer dans leurs regards sur leurs engagements : valeur d'égalité, de solidarité, de préoccupations pour nombreuses problématiques pas spécifiquement identifiées femmes ou féministes...

A leurs yeux, il existe toutefois des **types de volontariats plus féminins**.

«Ce qui est lié aux habits, aux enfants, à la cuisine, à l'accueil... Aussi toute la notion de l'aidant proche, c'est souvent une femme qui s'occupe d'un enfant handicapé, d'un parent malade. Dans le volontariat aussi».

Lors d'une rencontre, une volontaire précisait néanmoins que *«dans certains cas, il est nécessaire d'être une femme pour remplir sa mission»*. Par exemple : dans l'aide à des jeunes filles qui ont pris des risques sexuels, il est plus aisé qu'elles entament le dialogue avec une femme.



Le volontariat est par excellence un «monde des choses humaines» monde historiquement et socialement construit comme «monde des choses féminines».

C. MANGER ET C. POLIAK,
Lectures : masculin/féminin, regards sociologiques

Sont-elles **féministes** ? La majorité des participantes rencontrées se déclarent femmes, pas féministes. Au fil des échanges, elles mentionnent toutefois l'utilité des féministes pour leur combat et leur engagement politique pour la reconnaissance des droits des femmes, la défense de leurs intérêts, *«pour le fait même de faire du volontariat sinon les femmes seraient encore à la maison avec les enfants»*.

Une participante ajoute : *«Le volontariat des femmes existait avant les combats féministes des années 60, mais c'était du volontariat de bonnes œuvres. Je pense que ça maintenant on a dépassé»*.

Egalité de salaires, plafond de verres, égalité dans la représentation politique...

Ces combats les motiveraient-elles à s'engager volontairement ?

Réponse de l'ensemble des participantes exerçant dans des cadres mixtes, non. Elles s'en expliquent : *«C'est le type de société qu'il faut changer»*. A leurs yeux, la société de profit, le burn-out au travail, le manque d'emplois, les difficultés économiques, etc. touchent les hommes comme les femmes.

Les participantes développent une réelle **lecture citoyenne** grâce à leurs engagements. Elles découvrent des problématiques sociales, culturelles, économiques et rendent leurs engagements encore plus pertinents.

Cette analyse critique de la société renforce leurs motivations d'engagement volontaire. *«Devenir volontaire, c'est découvrir l'ensemble des secteurs qui attendent des volontaires. La diversité des possibilités est encore méconnue. Culturelle, sociale, économique, santé...»*.

Il est important à leurs yeux de faire découvrir **l'éventail des variétés** d'engagement volontaire autour d'elles.

«C'est important de faire découvrir le volontariat à des amies, mais aussi à nos maris, autour de nous».

«L'engagement peut aussi être celui d'un couple, d'un engagement des deux, par exemple en se proposant comme famille d'accueil».

Il est également important de mettre en avant les **bénéfices** qu'elles tirent de leurs engagements afin de motiver d'autres femmes, qui ont parfois les mêmes besoins qu'elles. *«Joindre le nécessaire et l'utile. C'est là qu'il y a un partage. Dans le volontariat, il y en a pour le volontaire et pour les bénéficiaires»*.

«Le volontariat rapporte à soi aussi, de la satisfaction, du plaisir. On est d'autant plus efficace».

4. Un engagement privilégié : entre femmes

Pour les femmes rencontrées qui s'engagent dans un cadre non mixte, l'engagement citoyen est tout aussi fort que l'engagement auprès des femmes.

Les valeurs de respect, d'égalité, les notions de raisonnement, de sens des responsabilités sont pour elles communes à tout engagement, masculin ou féminin, ou des femmes engagées dans des cadres mixtes ou non mixtes.

Concernant les **motivations**, des **points communs** existent avec les volontaires engagées dans un cadre mixte. Le volontariat des femmes :

- Permet de **rompre avec la solitude** liée au chômage, à la maladie, à la pension ou au veuvage dont les femmes sont plus facilement victimes.
- Permet de développer des **compétences** par de nouveaux apprentissages, d'échanger des savoirs afin de se remettre en question et d'acquérir plus d'autonomie. *«Une volontaire responsable m'a appris, j'ai pris confiance, j'ai dépassé ma peur».*

Des nuances de motivations, voire des **différences** se dégagent dans la concrétisation de l'engagement. A la différence des femmes volontaires dans des cadres mixtes, le volontariat des femmes au service d'autres femmes a ceci de particulier :

- Il permet de rendre ce qu'elles ont reçu de certaines femmes à d'autres femmes **sans jugement**. *«Entre femmes, les femmes ne se sentent pas jugées, elles sont à l'aise, pour parler, s'exprimer, réagir, pour bouger, raconter».*
- Il permet à des femmes d'**accéder à une vie sociale dans un lieu non mixte** qui sans cela n'aurait pas ou peu de vie sociale. *«S'il y avait un homme, certaines femmes ne viendraient plus. Elles n'accepteraient pas des hommes ici ou leurs maris ne vont pas accepter.»* Les différences culturelles et de religions étant respectées par chacune.
- Il fait référence à beaucoup **d'affection** entre femme. *«Il y a une espèce d'affection très forte qui se crée entre nous. La certitude aussi de leur apporter quelque chose autant qu'elles m'apportent à moi cette affection, cette gentillesse».*
- Il met la notion de **proximité** au centre de l'engagement avec une réelle importance pour la connaissance du quartier.
- Il permet de **faire avancer le féminisme**, de rendre les femmes plus autonomes dans leur quotidien. La notion **d'autonomie** des femmes est essentielle pour celles qui œuvrent dans les lieux non mixtes.

Les **difficultés** rencontrées dans leurs engagements volontaires apparaissent comme similaires au volontariat des femmes dans un cadre mixte : les risques d'exploitation des personnes, le risque de surcharge de responsabilité, le besoin de reconnaissance des volontaires, les difficultés entre salariés et volontaires sont quelques exemples qu'elles ont énoncés.

Le **temps** est une réelle limite. Par exemple, les participantes en manquent pour les formations, les réunions d'équipe.

Une autre limite spécifiée par une femme est importante : *«Une limite à mon bénévolat, c'est mon **mari**. Il ne travaille plus non plus. Il trouve cela très bien, mais il ne faudrait pas que j'ai des obligations de date, de temps qui empièteraient sur ce qu'il voudrait pour notre couple. Il faut que je ménage la chèvre et le chou pour ne pas avoir des ennuis dans mon ménage».*

Les femmes engagées au bénéfice d'autres femmes précisent également que leur volontariat :

- Est **influencé** par les **rôles sociaux** qui leur sont «traditionnellement» destinés. Le volontariat des femmes leur permet d'être **actives** dans la vie sociale. *«Il y a un côté épanouissement de femme, pas d'épouse, ni de mère».*
- Est **limité** dans le temps par les **tâches** que ces rôles sociaux leurs confèrent. *«Il y a beaucoup qui nous attend à la maison quand on rentre : la vie familiale, les enfants, nos petits-enfants, les hommes».*

L'engagement des femmes pour les femmes est **spécifique**. Il permet aux volontaires de **devenir et de se sentir féministes**, tout en appréciant les hommes en dehors de ce cadre. *«Il faut adhérer à ça. Si on n'est pas féministe, on n'a pas vraiment sa place. L'aspect féministe est vraiment important dans ce qu'on apporte et dans les outils qu'on expérimente. A travers un cours par exemple, on porte la cause féministe, on fait prendre conscience des différences culturelles ou sociales du fait du genre. On gagne en autonomie. Quand les femmes sont plus autonomes, on fait avancer la cause du féminisme parce que cela nous libère, nous fait avancer dans la vie de tous les jours».*

«A Vie Féminine²¹, le bénévolat fait partie intégrante de la démarche d'éducation permanente. Le mouvement a toujours accordé beaucoup d'importance aux bénévoles. Il s'agit en effet de permettre à un maximum de femmes de se réaliser en prenant part pleinement à la vie en société, de construire avec d'autres un véritable tissu social où les valeurs de justice, de solidarité, d'égalité peuvent s'enraciner et participer à la construction d'une démocratie vivante»²².

Confrontée aux problématiques qui touchent spécifiquement les femmes (chômage, travail à temps partiel, garde d'enfant, aidant proche...), les volontaires développent une **lecture citoyenne** et une **analyse féministe critique** de la société.

Leur prise de conscience est double. Elles tentent de la transmettre aux femmes qui bénéficient de leurs engagements.

«Dans les cours alpha et FLE, toutes les formations qu'on a, toutes vont dans un sens qui dit «oui, vous donnez des cours, mais vous faites aussi de l'éducation permanente».

21
Vie Féminine, Mouvement d'éducation permanente féministe. Une table ronde y a été organisée pour les volontaires engagées dans un cadre non mixte.

22
In *Le bénévolat*, dossier de Vie Féminine, réalisé par Decoux D., Boulvin A., Collie M., p.2.

«Etre engagé socialement, c'est donc déjà participer avec d'autres à la réalisation d'une initiative d'utilité publique. Mais l'engagement peut prendre aussi un sens plus politique (au sens de la participation à l'amélioration de la vie collective et aux choix de société). Il s'agit alors de participer à un projet collectif dont le but est de contribuer à promouvoir une société plus juste, plus solidaire, plus démocratique.

Le deuxième temps du bénévolat est donc celui où les personnes comme citoyens réfléchissent aux conditions de réalisations sociales, politiques, économiques et culturelles de ce projet de société. C'est tout le travail de la société civile, pilier important de la démocratie. Société civile dont les Mouvements et les associations sont des relais importants. Ainsi, le travail d'éducation permanente joue un rôle essentiel dans le fonctionnement démocratique»²³.

Les femmes présentes souhaitent **stimuler les engagements** de nouvelles volontaires. Le bouche-à-oreille entre volontaire, le hasard d'avoir poussé la porte de l'association ou le fait d'en avoir été bénéficiaire permettent à de nouvelles volontaires de s'engager dans un cadre associatif non mixte.

5. Enjeux pour le volontariat :

Suite aux tables rondes et à l'analyse des échanges qui s'y sont déroulés, l'AV a repéré trois enjeux importants pour le volontariat féminin.

a. Volontariat et activités des femmes

Le volontariat est un engagement pris en dehors du cercle privé, familial ou amical. Il est réalisé au sein d'une association. L'article 3, 1^o de la Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires précise que ce qu'on entend par volontariat :

«Toute activité :

a) qui est exercée sans rétribution ni obligation,

b) qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autre que celles qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble,

c) qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité,

d) et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire»²⁴.

²³
In *Le bénévolat*, dossier de Vie
Féminine, réalisé par Decoux D.,
Boulvin A., Collie M., p.7.

²⁴
Loi coordonnée du 3 juillet 2005
relative aux droits des volontaires.

Parle-t-on de volontariat lorsque qu'on aborde la notion d'aidant proche avec les femmes ?
Qu'est-ce donc le volontariat informel ?

«Nombre d'études établissent que les hommes semblent s'impliquer davantage dans des activités volontaires que les femmes²⁵. Ce constat est toutefois contredit par l'étude de Defourny et Simon (1994), selon laquelle le profil type du bénévole correspond plutôt à celui d'une femme retraitée ou préretraîtée, âgée de 55 à 64 ans. Les femmes de plus de 50 ans consacraient davantage leur temps à des activités de proximité à destination de leurs proches (soins aux personnes âgées ou malades, par exemple), ou s'engageraient plutôt dans des domaines d'activités tels que l'action sociale ou les soins aux personnes dans le cadre de la vie associative.

Bral (2000) fait une constatation similaire et note que les femmes semblent davantage s'impliquer dans des tâches liées aux soins et à l'aide sociale, tandis que les hommes effectueraient plutôt des tâches pratiques et participeraient davantage à des réunions. Dans le même ordre d'idées, Elchardus et al. (1999) soulignent qu'au sein du «volontariat informel» (autrement dit, les soins à la petite enfance ainsi que l'aide aux malades, aux personnes âgées et aux handicapés, en ce compris la famille, les amis et le voisinage), les femmes seraient surreprésentées. En outre, ces auteurs concluent, sur base d'une analyse plus spécifique, qu'en général les femmes ne participeraient pas moins activement que les hommes à la vie associative. En fait, elles seraient, selon leurs données, principalement sous-représentées dans les associations sportives, et seraient par ailleurs beaucoup moins enclines à occuper des fonctions de gestion. Ces constatations semblent confirmées par l'enquête sur l'emploi du temps des ménages exploitée notamment par Glorieux et Vandeweyer (2002), pour qui les femmes consacraient plus de temps aux contacts sociaux informels, tandis que les hommes seraient davantage impliqués dans le cadre organisé de la vie associative.

Notons encore que selon l'enquête SCV de 2000 (Studiedienst Vlaamse Regering, 2000), les hommes sont majoritaires parmi les bénévoles de la tranche d'âge comprise entre 35 et 54 ans, alors qu'entre 54 et 65 ans, ce sont principalement les femmes qui s'engagent dans des activités volontaires. Ce constat conduit les auteurs à conclure que les tâches ménagères dévolues aux femmes semblent encore, de nos jours, avoir une influence sur le travail volontaire qu'elles sont en mesure de fournir²⁶.

Cette conclusion est présentée comme une évidence pour nombreuses femmes participantes aux tables rondes, qu'elles soient engagées auprès d'autres femmes uniquement ou auprès de tout bénéficiaire.

Les tâches ménagères, s'occuper des enfants sont des activités qui leur sont socialement dévolues. Elles limitent leur accès à la participation citoyenne.

24
Loi coordonnée du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

25
Les auteurs notent ici en référence : «On citera notamment Defourny et Dubois (1996), Bollaert et al (2000), Bral, (2000), Waeye et Agnessens (2002), Boulanger et Defeyt (2004) ou encore Jacquemain et al. (2004).»

26
In Dujardin A., Marée M., Loose M., Gijssels C., La mesure du volontariat en Belgique, *Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge*, Fondation Roi Baudouin, novembre 2007, p.36-37.

Elles ont supporté ou supportent les tâches d'aidant proche.

«Mon mari a eu la maladie d'Alzheimer. C'était un long accompagnement épuisant avec une charge émotionnelle lourde qui fait qu'on ne veut plus s'engager dans ce type de problématique quand on va faire du volontariat».

Il est important de noter que les femmes rencontrées lors des tables rondes relatives au deux cadres d'action font une distinction entre ces activités d'aidant-proche qu'elles souhaiteraient mieux prises en charge par la société et leurs activités d'engagées volontaires.

Nous pouvons ici situer un **premier enjeu** pour le volontariat féminin : parmi les tâches exécutées par les femmes dans la société : **les activités d'aidant proche sont-elles du volontariat telles que définies par la loi sur le droit des volontaires de 2005** ? Plutôt que de les nommées «volontariat informel» tel que défini ci avant *«(autrement dit, les soins à la petite enfance ainsi que l'aide aux malades, aux personnes âgées et aux handicapés, en ce compris la famille, les amis et le voisinage)»*, ne devrait-on pas les nommer «salariat informel» au vu de la distinction que les femmes en font également ?

b. Volontariat : source de clivage homme / femmes

Le volontariat reproduit-il la séparation des rôles sociaux en fonction du genre ?

«Concernant le contenu des prestations, les femmes consacraient davantage leur temps à des activités de proximité à destination des proches, à savoir famille, amis ou voisinage (ce qui s'apparente à du «travail volontaire informel») ou s'engageraient plutôt au sein du secteur associatif dans des domaines d'activités tels que l'action sociale ou les soins aux personnes, alors que les hommes s'impliquent davantage, de manière générale, dans des fonctions de gestion et sont plus nombreux que les femmes dans les associations sportives. Ces résultats suggèrent que les hommes et les femmes suivent chacun leur propre modèle de participation aux activités volontaires. La manière dont le volontariat est défini dans les enquêtes (en prenant ou non en compte les activités informelles, les activités de loisirs,...) peut dès lors avoir un impact sur les résultats obtenus.»²⁷

Le premier enjeu prend ici tout son sens. Si l'on tient compte de ce qu'est réellement le volontariat au sens de la loi, on peut immédiatement situer le second enjeu : le volontariat reproduit-il les rôles sociaux en fonction du genre ?

27

In Dujardin A., Marée M., Loose M., Gijssels C., *La mesure du volontariat en Belgique, Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge*, Fondation Roi Baudouin, novembre 2007, p.43.

«Je fais plusieurs volontariats. Dans certains lieux, je ressens un clivage entre les volontaires hommes et les volontaires femmes. Dans d'autres, c'est entre les bénéficiaires et les volontaires que le clivage existe. Ils ne s'adressent pas à une femme comme ils le feraient à un homme. Il existe aussi des cadres où je ne ressens aucun clivage, on est dans l'égalité.»

Je pense que ces clivages représentent ceux qu'on rencontre dans la société en général, ils sont reproduits dans le volontariat».

Un plafond de verre existerait-il aussi au sein du volontariat ?

Le problème de la disponibilité réelle des femmes pour le volontariat soulève, celui de l'accès au volontariat s'écartant des rôles traditionnels de genre que la société leur assigne. Les femmes sont-elles maintenues dans des niveaux inférieurs de hiérarchie, de responsabilité aussi dans le volontariat ? Ce qu'on appelle le plafond de verre.

«La plupart des études définissent le «bénévole type» comme ayant un niveau de formation relativement élevé (enseignement supérieur ou universitaire) et des revenus légèrement supérieurs à la moyenne. Toutefois, d'après Boulanger et Defeyt (2004), ce constat se vérifierait uniquement pour les hommes diplômés de l'enseignement supérieur, et non pour les femmes ayant le même niveau de formation»²⁸.

Le **troisième enjeu** sur le volontariat féminin est de l'aborder en fonction du niveau de responsabilités confiées aux femmes. On tombe à nouveau sur les débats existants dans le monde salarié. A niveau de formation égale, **les femmes sont-elles maintenues en dessous du plafond de verre aussi dans le volontariat ?**

Les femmes présentes des divers groupes spécifiaient que le volontariat était pour elles une réelle opportunité de développement de savoirs et de compétences.

«J'ai beaucoup appris, le volontariat m'a vraiment ouvert à beaucoup de problématiques. Quand on travaille, on a un poste bien défini, tandis qu'ici c'est ouvert. De ce fait là, je continue toujours aussi à me former, à apprendre. On ne reste pas statique, on continue à évoluer».

Lorsqu'elles s'engagent à tenir certaines responsabilités au sein des associations ou envers des personnes, elles se veulent fiables. *«Le volontariat, c'est être professionnel sans entrer dans un fonctionnement de professionnel. Etre fiable, faire son possible».*

6. Conclusions

Pour conclure la présente analyse de ces enjeux du volontariat des femmes, nous pouvons évoquer que l'évolution des mentalités, de la répartition des rôles, de l'accès à l'emploi et à la formation restent les fers de lances des femmes.

Particulièrement des femmes engagées volontairement au bénéfice d'autres femmes dont la lecture féministe vient se superposer à leur lecture citoyenne de la société.

Il est donc important de :

- **Soutenir toutes les femmes dans leurs engagements** tant dans les cadres mixtes que non mixtes.
- **Faire connaître les variétés d'engagements possibles** pour les femmes, peu importe le cadre dans lequel elles le font.
- Soutenir le **monde associatif qui joue un rôle émancipateur pour les femmes**, encore aujourd'hui. Que l'engagement volontaire des femmes devienne un réel espace pour sortir des rôles qui leurs sont attribués.
- Rappeler que les **femmes qui s'engagent au bénéfice d'autres femmes apportent un bénéfice à l'ensemble de la société**. Avec les femmes qui s'engagent pour tout type de bénéficiaires, elles visent à transformer la société en une réelle démocratie à laquelle toutes et tous peuvent participer.

L'AV soutient l'engagement féminin, les initiatives associatives émancipatrices, les valeurs fondamentales du volontariat que sont l'égalité et la solidarité.

7. Bibliographie

BROTCORNE P., Aider les aidants des personnes dépendantes, Les diverses formes de soutien aux aidants proches, Association pour une fondation travail-université, Notes Education Permanente, N°2011-04 – Mars 2011.

DECOUX D., BOULVIN A., COLLIE M., Le bénévolat, dossier de Vie Féminine.

Du bénévolat au Volontariat, Evolution du Volontariat en Belgique, L'observatoire, Revue d'action sociale et médi-co-sociale, N°49/2006, p.25-30.

DUJARDIN A., MAREE M., LOOSE M., GIJSELINCKX C., La mesure du volontariat en Belgique, Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge, Fondation Roi Baudouin, novembre 2007.

Le bénévolat au féminin, L'état des lieux de femmes 3000, Femmes 3000 Fédération, Paris, 2010.

Loi coordonnées du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires

THIERRY D., La place des femmes dans la vie associative française, France Bénévolat, janvier 2008.

REMERCIEMENTS

L'AV remercie toutes les femmes qui ont participé aux tables rondes en 2012.

Les échanges sur leurs expériences multiples ont été riches et ont permis de produire le présent document.

27

In Dujardin A., Marée M., Loose M., Gijsselinckx C., *La mesure du volontariat en Belgique, Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge*, Fondation Roi Baudouin, novembre 2007, p.43.

.....
Association pour le volontariat

.....
Ariane.close@levolontariat.be



*Le plus grand bien que nous faisons aux autres hommes
n'est pas de leur communiquer notre richesse,
mais de leur révéler la leur.*

LOUIS LAVELLE,
L'Erreur de Narcisse

Le bilan des associations

Bilan pour *la Plate-forme francophone du volontariat* de l'Année européenne du Volontariat

* Frédéric Possemiers Le 25 janvier 2011, la PFV lançait ses festivités dans le cadre de l'Année européenne du volontariat. Un programme rendu possible grâce au soutien de nombreux acteurs politiques de Bruxelles et de Wallonie, ainsi que grâce à la Fédération Wallonie Bruxelles, organe de coordination auprès de l'Union européenne. Sans compter bien sûr sur la créativité et la participation de nos 31 organisations membres et sur la confiance de nos partenaires associatifs et coopérants !

Le bilan Institutionnel

La **PFV** a accueilli quatre nouvelles institutions au cours de cette année européenne portant à **31, le nombre de ses organisations membres**. Faisant de la PFV une organisation, qui au travers de ses membres, représente plus de **320.000 volontaires francophones** !

Par ailleurs, si la PFV a reçu un soutien important des pouvoirs publics pour l'année 2012, plus encore cette année fut l'occasion de nouer des **partenariats pluriannuels avec plusieurs ministères wallons et bruxellois**. Un signe de confiance que nous veillerons à honorer dans les années à venir par la réalisation de projets concrets portant sur des besoins sociétaux. Enfin, une première ! **Un partenariat institutionnel avec trois hautes écoles** pour accompagner des groupes d'étudiants poursuivant un master en ingénierie sociale et travaillant notamment et plus particulièrement un projet lié au soutien du volontariat de gestion (membres des conseils d'Administration et pouvoirs organisateurs).

Le bilan de notre campagne médiatique

L'**exposition Toi+ Moi+ Nous, 52 portraits en mouvement**, mettant en scène 52 portraits de volontaires, grandeur nature, pour symboliser la diversité du volontariat a connu un grand succès. Accueillie aux quatre coins de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans 44 lieux publics ou semi-privés, elle a été vue par plus de 71.500 visiteurs, soit le double de l'objectif de départ ! Celle-ci a suscité questions, débats et engagements. Effectivement, nous avons

reçu de nombreuses demandes et offres de volontaires qui souhaitaient s'engager suite à la visite de l'exposition.

Couverture presse : outre une large couverture orchestrée au départ de la PFV avec des spots télévisés sur les chaînes communautaires et les radios, notre campagne et notre message sociopolitique a été repris par près de 60 interviews et reportages télévisuels, radiophoniques ; et dans la presse écrite : dossier spécial dans «Moustique», «Au quotidien», «Vers l'Avenir...», «Forum de midi»,...

Animation de terrain à la demande : nous avons réalisé à ce jour une quarantaine d'interventions, certaines liées à la venue de l'exposition et d'autres à travers des partenariats, des conférences, des demandes d'animation,... Nous avons également conseillé et accompagné une dizaine d'associations et d'institutions publiques (provinces, communes, CPAS) dans l'organisation de leurs événements : salon du volontariat à Namur, «Bruxelles Champêtre», «Super Héro»,...

Un colloque le 11 mai dernier, se tenait, dans le cadre agréable et prestigieux du Parlement bruxellois, le colloque «Au cœur du volontariat : entre motivation et gestion» était organisé par la Plate-forme francophone du Volontariat.

Ce colloque, interne à nos membres, organisé en partenariat avec le Parlement francophone bruxellois avait pour objectif de mettre en réseau les différents acteurs du secteur et de poser des constats autour d'un enjeu majeur : la création de conditions plus favorables à l'exercice du volontariat et plus particulièrement pour le volontariat de gestion dans le secteur associatif non-marchand belge francophone.

Lors de cette journée thématique, plus d'une centaine d'acteurs de terrain se sont réunis, dans une ambiance agréable et conviviale. Vous découvrirez les actes de ce colloque ainsi que quelques outils/articles sur votre clé USB.

Un drop and meet, nommé «Vis ma vie de volontaire : une matinée dans la peau de ces gens qui donnent de leur temps !» a été organisée le 7 octobre dernier, en partenariat avec la Commission européenne. Quatre eurodéputés francophones étaient au rendez-vous pour identifier, au départ des réalités de terrain, les freins et facilitateurs à l'engagement volontaire en vue de créer des conditions plus favorables à l'exercice du volontariat dans le secteur associatif non-marchand. Ils ont pu découvrir et participer à la distribution de colis alimentaires pour plus de 100 familles liégeoises comme le fait chaque semaine Serge, s'entraîner avec l'équipe de netvolley senior avec Willy, distribuer des livres de chambre en chambre dans un hôpital avec Solange, etc,...

La PFV a conseillé le Palais Royal quant à la réalisation d'un listing représentatif des volontaires afin que le Roi et la Reine puissent les inviter et les mettre à l'honneur lors du concert d'automne donné le 26 octobre dernier.



© Dircom - JeanPoucet

Plus de 60 acteurs des secteurs de l'action sociale et de la santé ont été invités le 22 novembre à Bruxelles afin de créer un espace de concertation et de travail réunissant dans un même lieu et autour d'un même projet les acteurs et institutions des secteurs de la Santé et de l'Action Sociale de Wallonie et de Bruxelles, mais également d'autres acteurs qui œuvrent de manière permanente ou ponctuelle à faire vivre le volontariat dans ces mêmes secteurs. Objectif : créer les conditions favorables de l'émergence du volontariat dans ces secteurs... Un projet sur trois ans...

Le bilan politique

Il est assez pauvre... pour ne pas dire très pauvre

Sur le plan européen, notre vision diffère largement ! (cf. notre carte blanche à ce sujet en annexe.)

En bref, nous constatons qu'une vision dominante au niveau européen s'oppose à la nôtre ! Au travers de notre vision optimiste et progressiste du volontariat, nous rentrons en résistance avec certaines cultures prônées par l'Europe. On constate une communication qui renforce le côté instrumentaliste et utilitariste, reposant sur une approche d'individualisation de l'engagement volontaire, ayant pour conséquence le renforcement de l'employabilité de la personne sur le marché du travail. La validation des acquis des

compétences au lieu de la valorisation des acquis de l'expérience ou bien la question de la monétarisation du volontariat en sont une illustration. Elles ont pour conséquence de dénaturer le sens premier de l'engagement : un engagement libre, gratuit et tourné vers autrui ! Nous prônons et défendons un modèle de société qui reconnaisse la diversité sociale, démocratique et culturelle, une «Europe de et pour Tous». Une Europe fonctionnant selon un modèle solidaire, durable et participatif. Notre optique de société est résolument tournée vers une économie au service de l'individu et de la collectivité. Il y a des limites à la vie économique. L'individu doit avoir le temps de s'investir dans sa famille et ses amis, dans la vie associative, la culture, le sport et les loisirs.

Au niveau fédéral : quelques propositions ont été déposées par des députés essentiellement du Nord du pays. À peine discutées, celles-ci sont pour la plupart mises au frigo ! Quoiqu'il en soit, aucune concertation ni audition n'a été organisée avec le secteur.

Au niveau des Régions et Communauté : si la PFV a reçu un soutien important et que la plupart des ministres ont mis sur pied l'une ou l'autre initiative... pour le reste et de manière structurelle, les convoyeurs attendent ! On attend toujours la déclinaison de la Charte Associative adoptée en 2009. Gageons que les élections communales d'octobre 2012 permettront d'(ré)activer et faire atterrir le dossier...

L'avancée la plus concrète puisqu'aboutie :

La brochure sur l'assurance gratuite : Les associations situées dans la Région de Bruxelles-Capitale bénéficient enfin de l'assurance gratuite pour couvrir les activités de leurs volontaires. C'est une victoire pour la reconnaissance et le soutien du volontariat, obtenue par la Plate-forme francophone du Volontariat après des années d'un combat fondateur qui se concrétise par une participation active auprès de la Cocof à la diffusion de l'assurance gratuite et à sa bonne intégration par le tissu associatif bruxellois. Pour ce faire, la Plate-forme francophone du Volontariat a créé une brochure explicative et organisé plusieurs séances d'information au sein des communes bruxelloises. Un plus sans nul doute pour le petit associatif et les associations de fait.

Perspectives

A la veille des élections communales de 2012, nous constatons que l'accès au volontariat par tous n'est malheureusement pas encore atteint et que de nombreux freins persistent. Dès lors et pour les trois années à venir, les institutions membres de la PFV ont décidé de lancer le projet : **Volontariat par et pour TOUS !**

Des freins existent toujours pour les publics fragilisés, précarisés, pour les allocataires sociaux, les étrangers...Le développement de la retraite citoyenne pour nos seniors, la création d'un congé citoyeneté pour les actifs sont des sujets qui nous sont chers ! En

❏
*Personne ne se lasse
de rendre service.
Or rendre service est agir
conformément à la nature.
Ne te lasse donc point
de te rendre service
en obligeant l'autre.*
MARC AURELE,
Pensées pour moi-même

cette fin d'année européenne du volontariat et à la veille de la journée internationale des volontaires, nous avons devant encore quelques belles années de travail en perspectives... En effet, les différentes actions menées par la PFV et ses 31 organisations membres ont permis de dépolvéssiérer et de réactualiser la vision des citoyens sur le volontariat (l'exposition : TOI+ MOI + NOUS 52 portraits en mouvements, notre large campagne médiatique,...), nous avons pu constater les résultats positifs de notre travail et nous souhaitons continuer nos actions à travers **deux campagnes grand public annuelles**.

Une Semaine du volontariat et d'un séminaire annuel :

- Comment garantir un espace d'engagement volontaire pour les **personnes précaires** au sein de l'associatif ?
- Quelle est la place d'un **service volontariat** et des volontaires dans le secteur de la santé et auprès du patient dans **les hôpitaux et maisons de repos** ?
- Comment opérationnaliser une récente directive européenne et un des huit principes fondamentaux de la convention des Nations Unies relative au droit des personnes handicapées qui prévoit la participation et l'intégration pleine et effective de ceux-ci à la société au travers du volontariat ?
- Et bien sûr un focus sur le volontariat des aînés en réponse à la vision néolibérale du vieillissement actif.

La création de partenariats pour la structuration du volontariat nous semble essentielle :

› Avec le monde académique :

- Mise en place d'un espace de concertation, sorte d'**observatoire du volontariat**, et de mise en réseaux des travaux en cours et à venir, projets entre monde académique et organisations associatives volontaires... de manière à optimiser les travaux de chacun et leur exploitation par un plus grand nombre.
- Un focus sur le **volontariat de gestion**. Sans ce type de volontariat, pour rappel les administrateurs, membres de Pouvoirs organisateurs, les autres formes de volontariat (animation, service, militance) et l'offre non marchande associative en général n'existerait plus. Nous continuons de travailler cette thématique et concrètement nous œuvrons depuis la rentrée académique sur le sujet avec des étudiants en masters en ingénierie et actions sociales de la HELHa-Henallux et une nouvelle table ronde verra le jour en 2012.



- **Avec les partenaires communaux, provinciaux, des maisons d'association,...** afin que chaque citoyen puisse trouver près de chez lui un point d'appui lui donnant des informations correctes sur le volontariat et sur les possibilités d'engagement qui s'offrent à lui...

Conclusion

Sur un plan individuel et collectif, un des enjeux résidera dans la capacité à trouver un nouvel équilibre dans ce qui pousse les personnes à faire du volontariat, entre souci de soi et action sociale collective. Cela doit nous interroger sur nos pratiques d'accueil et d'accompagnement de nos volontaires ainsi que dans la manière dont on tient compte de cette montée de l'individualisation de l'engagement au regard de la participation à la réalisation de l'objet social et projet de l'organisation. Il nous faudra donc continuer à penser, soutenir et outiller les associations dans ce cheminement, en particulier auprès des volontaires de gestion, sans lesquels l'offre non marchande associative ne serait plus (soit une perte de plus de 50% de l'offre de service et de biens, de lien social et action collective à la population !).

L'actuelle Loi relative au droit des volontaires joue un rôle majeur comme référent ! Il y aura sans doute lieu d'une part de l'adapter sur certains aspects et le consolider sur d'autres pour maintenir notre spécificité belge dans une **perspective de consolidation et**



développement d'espaces de gratuité et de solidarités locales et citoyennes ! Un enjeu majeur au regard de l'effritement progressif des solidarités institutionnelles...

Sur un plan institutionnel et politique, et dans le contexte actuel, le défi pour l'associatif et les pouvoirs publics va résider sensiblement dans un nouvel équilibre à (re)trouver, autour d'une reconnaissance mutuelle des complémentarités. En particulier autour des plus-values sociales, économiques et démocratiques du volontariat et de l'action associative développant des actions sociales collectives indispensables aux côtés des fonctions collectives traditionnelles organisées par l'Etat, aujourd'hui en souffrance ! **La réponse structurelle se trouve en grande partie dans la mise en œuvre de la Charte Associative adoptée par les entités fédérées depuis 2009** ! Gageons que les prochaines élections communales seront l'occasion de mettre un coup d'accélérateur... Qu'on se le dise !

Sur un plan sociétal enfin ! Il est fondamental d'avoir une vision partagée et commune du volontariat au regard de ce qui précède ! Si tel est le cas, alors le volontariat est à considérer comme une ressource nécessaire à la production de bien-être collectif, de plus d'humanité. Dès lors, la PFV œuvre et milite pour que l'on intègre le volontariat au sein de la notion du capital social pour valoriser à son tour ce capital humain comme indicateur alternatif dans le PIB !

Carte blanche

Les volontaires portent le rêve d'une Europe citoyenne

En cette veille de journée internationale du volontariat, quel bilan tirer de cette Année européenne du volontariat ? Côté chiffre, en Europe, on retiendra que ce sont plus de 100 millions de personnes qui pratiquent une activité volontaire. Etant donné que le volontariat recouvre d'un pays à l'autre des réalités juridiques différentes et faute d'un recensement commun, on peut même estimer que ce chiffre est inférieur à la réalité de terrain ! Quoiqu'il en soit, en Belgique, ils sont plus d'1,5 millions dont près de 700.000 francophones !

Pour que vivent des espaces de gratuité et de solidarité

Outre le fait que les volontaires retirent de nombreux bénéfices de leur engagement en termes de plaisir, de rencontre, de reconnaissance, de construction de leur propre identité et, selon certaines études, de gain de 5 ans de vie en bonne santé, le volontariat repose plus que jamais sur l'action sociale collective des citoyens organisés au sein de l'associatif non-marchand. En ces temps de crise économique et politique, cette action sociale collective, par ses plus-values sociales, économiques et démocratiques, joue plus que jamais un rôle complémentaire aux fonctions collectives traditionnelles exercées par l'Etat et ce, pour le bien-être de tous les citoyens.

Qu'il soit d'animation, de service, de gestion ou de militance, le volontariat, par l'initiative citoyenne, ancré dans le terrain, met le doigt tant sur de nouveaux besoins humains que sur les inégalités persistantes, et tente d'y apporter une réponse. Il est source d'innovation sociale, de lien social, de justice sociale. Une réponse quotidienne à la pauvreté grandissante des personnes seules, isolées, en marge, une réponse face au repli sur soi, au repli identitaire, une réponse face à l'exclusion sociale, enfin une réponse à l'assistanat par la prise d'initiative, la prise de responsabilité, le goût du risque et d'entreprendre. Par leur engagement, ces citoyens européens sont les garants du maintien et du développement d'espaces de gratuité et de solidarité dans notre société et du don de soi, des valeurs qui se perdent dans notre monde globalisé où tout se «monnaie», se réduit à une chose et un prix...

Des enjeux multiples au niveau européen

Pour permettre à ces valeurs et à ses élans citoyens de perdurer et de se démultiplier, il y a lieu de créer les conditions les plus favorables à l'exercice du volontariat. Ainsi, il est tout d'abord nécessaire d'envisager la mobilité des volontaires ici et en Europe à travers un prisme qui dépasse celui des seuls échanges économiques par une attention accrue à l'accessibilité en termes de coût et de maintien de ses droits sociaux. Par ailleurs, à l'heure actuelle, si la plupart des projets de volontariat européen concernent d'abord

des programmes de stages en entreprises et de formation professionnelle, nous pensons que la Commission européenne, le Parlement européen, ainsi que les Etats membres, devraient mettre en place des mesures incitatives pour faciliter davantage l'engagement associatif volontaire tourné vers autrui. De telles mesures, en plus de favoriser le partage d'expériences et de solidarités, donneraient aux citoyens une place véritable au cœur même de l'action politique européenne et par conséquent, un sentiment d'appartenance collective et d'identité renforcé.

Ensuite, nous devons aujourd'hui impérativement envisager les différentes façons de valoriser l'expérience acquise dans le cadre d'une activité volontaire au sein du parcours de vie des personnes. Cependant, il faut à tout prix éviter le piège d'une instrumentalisation du volontariat à des fins uniquement personnelles, dont la seule perspective serait le renforcement de l'employabilité de la personne sur le marché du travail. Pire, si le principe devait être renversé, cela pourrait avoir comme conséquence de conditionner l'accès au volontariat à l'acquis préalable de certaines compétences.

Enfin, l'Europe a une fâcheuse tendance à introduire le volontariat dans le cadre général du marché et du droit du travail par l'introduction de la contractualisation et la rémunération. Selon nous, il s'agit d'un risque et d'une dérive importante ! Celui de dénaturer le sens premier de l'engagement volontaire et citoyen et de faire du volontariat un nouveau plan d'activation avec des emplois précaires... bref une main d'œuvre facile et bon marché ! Parallèlement, l'Europe encourage dans sa dernière communication, le volontariat d'entreprise, dans une logique de responsabilité sociétale des entreprises et de renforcement de la productivité et rentabilité de ses travailleurs ! Ici encore, sous couvert d'un acte citoyen, le volontariat se voit instrumentalisé à des fins partisans, économiques et financières ! C'est tout simplement inacceptable...

2010, Année européenne de la lutte contre la pauvreté

2011, Année européenne du volontariat

2012, Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations !

Depuis trois ans, l'Europe ne s'y trompe pas en retenant pour ces années européennes des thématiques qui font échos aux réalités sociales de nos sociétés. Malheureusement, la récente polémique concernant le programme d'aide alimentaire européen vient encore nous rappeler à quel point l'Europe peine à apporter de la cohérence à sa politique sociale, entre sa parole et ses actes !

En 2012, l'Europe a donc décidé de mettre en avant les seniors au travers du vieillissement actif. Nous devons saisir cette opportunité pour faire reconnaître au niveau européen la place des seniors dans nos sociétés comme acteurs de transmission. L'approche

européenne concernant les seniors est trop utilitariste, tournée vers l'économique dans une perspective de soutenabilité financière (travailler plus longtemps). Or, la citoyenneté, elle, ne se limite pas à 65 ans... Nous pouvons encourager l'engagement des aînés, comme volontaire, comme acteur politique, les associer aux décisions qui les concernent, implémenter des indicateurs de citoyenneté active des aînés en matière de «PIB / capital humain» et de «plus-values liées au vieillissement».

L'OMS a montré la voie en 2006 en requalifiant les stratégies active ageing, visant à maintenir les populations âgées en capacité d'occuper un emploi, vers le healthy ageing, dont l'objectif est d'accroître les opportunités pour les seniors de se maintenir en bonne santé, afin de leur permettre de prendre part à la société, en particulier via l'engagement citoyen et volontaires au travers des activités non marchandes. En favorisant le passage harmonieux entre la fin de la vie professionnelle et pourquoi pas une «retraite d'utilité sociale», nous avons l'occasion de faire de 2012, *Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations* !, une année sociale dans les faits !

Un premier pas d'ici à l'horizon 2014, prochaine échéance électorale européenne ! Plus près de chez nous et à plus courte échéance, nous serons attentifs aux élections communales d'octobre 2012 ! Car finalement, le volontariat étant d'abord une question de proximité, ces élections seront une magnifique occasion de traduire sur le terrain les enjeux liés à la charte associative francophone belge, consacrant notamment le soutien au volontariat ! Charte adoptée en 2009 et laissée lettre morte depuis par les gouvernements régionaux et communautaire ! Qu'on se le dise...

Plate-forme francophone du Volontariat

Place de l'Illon, 13

5000 Namur

Tél. : 081/313550

Mail : info@levolontariat.be

Site internet : <http://www.levolontariat.be/>

La Plate-forme francophone du Volontariat est composée de 30 institutions membres effectifs et 39 associations membres adhérents regroupant plus de 300.000 volontaires : Caritas International, ACODEV; la Croix Rouge Belgique francophone, la Fédération des Banques Alimentaires, la Fédération des Centres de Services Sociaux, l'Association des Centres Culturels, Inter Environnement Wallonie, Inter Environnement Bruxelles, Natagora, Lire et Écrire, l'Union

des Fédérations d'Association de Parents de l'Enseignement Catholique, la Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel, l'Association Francophone des Universités Tous Ages de Belgique, le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique, le Conseil de la Jeunesse Catholique, le Conseil de la Jeunesse en Communauté Française, Les Scouts asbl, Relie-f, la Coordination des Associations de Séniors, l'Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes, l'Union Nationale des Mutualités Socialistes, la Fédération des Institutions Hospitalières; l'Association Interfédéral du Sport Francophone, la Fédération multisports adaptés, le Centre d'Action Laïque, la FISSAAJ, l'ONE, l'AIGS et ProjeuneS



Philanthropie.be : Informations fiables sur les associations et fondations

Philanthropie.be est un programme de SOCIALware asbl lancé en février 2011 avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin. A ce jour plus de 2.250 organisations s'y sont déjà enregistrées.

Naviguez vers le site www.philanthropie.be et cliquez «inscription» dans le bouton vert «mon association».

Les lois et recommandations aux niveaux belge et européen



Les meilleures lois naissent des usages.

JOSEPH JOUBERT,

Pensées



Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (loi coordonnée)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.
Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

ARTICLE 1^{ER}.

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

ART. 2.

§ 1^{er}. La présente loi régit le volontariat qui est exercé sur le territoire belge, ainsi que le volontariat qui est exercé en dehors de la Belgique, mais organisé à partir de la Belgique, à condition que le volontaire ait sa résidence principale en Belgique et sans préjudice des dispositions applicables dans le pays où le volontariat est exercé.

§ 2. Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, exclure du champ d'application de la loi certaines catégories de personnes.

CHAPITRE II. - Définitions

ART. 3.

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1^o volontariat : toute activité :

- a) qui est exercée sans rétribution ni obligation;
- b) qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;
- c) qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité;
- d) et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire;

2^o volontaire : toute personne physique qui exerce une activité visée au 1^o;

3^o organisation : toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires; étant entendu que, par association de fait, il y a lieu d'entendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé,

excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs, et qui exercent un contrôle direct sur le fonctionnement de l'association.

CHAPITRE III. - L'obligation d'information

ART. 4.

Avant que le volontaire commence ses activités au sein d'une organisation, celle-ci l'informe au moins :

- a) du but désintéressé et du statut juridique de l'organisation ; s'il s'agit d'une association de fait, de l'identité du ou des responsables d'association ;
- b) du contrat d'assurance, visé à l'article 6, § 1er, qu'elle a conclu pour le volontariat ; s'il s'agit d'une organisation qui n'est pas civilement responsable, au sens de l'article 5, du dommage causé par un volontaire, du régime de responsabilité qui s'applique pour le dommage causé par le volontaire et de l'éventuelle couverture de cette responsabilité au moyen d'un contrat d'assurance ;
- c) de la couverture éventuelle, au moyen d'un contrat d'assurance, d'autres risques liés au volontariat et, le cas échéant, desquels ;
- d) du versement éventuel d'une indemnité pour le volontariat et, le cas échéant, de la nature de cette indemnité et des cas dans lesquels elle est versée ;
- e) de la possibilité qu'il ait connaissance de secrets auxquels s'applique l'article 458 du Code pénal.

Les informations visées à l'alinéa 1er peuvent être communiquées de quelque manière que ce soit. La charge de la preuve incombe à l'organisation.

CHAPITRE IV. - Responsabilité du volontaire et de l'organisation

ART. 5.

Sauf en cas de dol, de faute grave ou de faute légère présentant dans le chef du volontaire un caractère habituel plutôt qu'accidentel, celui-ci n'est pas, sauf s'il s'agit de dommages qu'il occasionne à lui-même, civilement responsable des dommages qu'il cause dans l'exercice d'activités volontaires organisées par une association de fait visée à l'article 3, 3° et occupant une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, par une personne morale visée à l'article 3, 3°, ou par une association de fait qui, en raison de son lien spécifique soit avec l'association de fait susvisée, soit avec la personne morale susvisée, peut être considérée comme une section de celles-ci.

L'association de fait, la personne morale ou l'organisation dont l'association de fait constitue une section est civilement responsable de ce dommage.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité prévue à l'alinéa 1er, au détriment du volontaire.

CHAPITRE V. - Assurance volontariat

ART. 6.

§ 1er. Les organisations qui, en vertu de l'article 5, sont civilement responsables des dommages causés par le volontaire contractant, afin de couvrir les risques liés au volontariat, une assurance qui couvre au minimum la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle.

§ 2. Pour les catégories de volontaires qu'il détermine, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre la couverture du contrat d'assurance :

1° aux dommages corporels subis par les volontaires lors d'accidents survenus pendant l'exercice du volontariat ou au cours des déplacements effectués dans le cadre de celui-ci, ainsi qu'aux maladies contractées à l'occasion de l'activité de volontariat;

2° à la protection juridique pour les risques visés au § 1er et au § 2, 1°.

§ 3. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions minimales de garantie des contrats d'assurance obligatoire couvrant le volontariat ainsi que les conditions minimales de garantie lorsqu'il étend les contrats d'assurance prévu au § 1er en vertu du § 2.

§ 4. Les communes et provinces informent les organisations de l'obligation d'assurance.

Le Roi peut spécifier, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'exécution du présent paragraphe.

§ 5. Les organisations se verront offrir la possibilité de souscrire, moyennant le paiement d'une prime, une assurance collective répondant aux conditions visées au § 3.

Le Roi fixe les conditions et modalités de cette souscription par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

ART. 7.

A l'article 6 de l'arrêté royal du 12 janvier 1984 déterminant les conditions minimales de garantie des contrats d'assurance couvrant la responsabilité civile extra-contractuelle relative à la vie privée, modifié par l'arrêté royal du 24 décembre 1992, sont apportées les modifications suivantes :

- 1) le 1° est complété comme suit: «cette exclusion ne vise pas non plus l'assurance de la responsabilité civile rendue obligatoire par l'article 6, § 1er, de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires»;
- 2) le 4° est abrogé.

ART. 8.

Le volontariat est censé s'exercer dans le cadre de la vie privée, au sens de l'arrêté royal du 12 janvier 1984 déterminant les conditions minimales de garantie des contrats d'assurance couvrant la responsabilité civile extra-contractuelle relative à la vie privée.

ART. 8BIS.

A l'article 3, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 21 novembre 1989 relative à l'assurance obligatoire de la responsabilité en matière de véhicules automoteurs, les mots «et de l'employeurs des personnes précitées lorsque celles-ci sont exonérées de toute responsabilité en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail» sont remplacés par les mots «de l'employeur des personnes précitées, lorsque celles-ci sont exonérées de toute responsabilité en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et de l'organisation que les emploie comme volontaires lorsque celles-ci sont exonérées de toute responsabilité en vertu de l'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires».

CHAPITRE VI. - Droit du travail

ART. 9.

§ 1er. (Abrogé)

§ 2. Dans les conditions fixées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers et ses arrêtés d'exécution ne s'appliquent pas au volontariat.

CHAPITRE VII. - Les indemnités perçues dans le cadre du volontariat

ART. 10.

Le caractère non rémunéré du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Le volontaire n'est pas tenu de prouver la réalité et le montant de ces frais, pour autant que le montant total des indemnités perçues n'excède pas 24,79 € par jour et 991,57 € par an. Ces montants sont liés à l'indice pivot 103,14 (base 1996 = 100) et varient comme prévu par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Le montant des indemnités perçues fera l'objet d'une évaluation après deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. Les modalités de cette évaluation sont fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, étant entendu qu'elle s'effectue en collaboration avec les institutions de sécurité sociale et que l'avis préalable du Conseil national du travail et du Conseil supérieur des volontaires est recueilli. Le rapport d'évaluation est immédiatement transmis à la Chambre des représentants et au Sénat.

Si le montant total des indemnités que le volontaire a perçues d'une ou de plusieurs organisations excède les montants visés à l'alinéa 1er, ces indemnités ne peuvent être considérées comme un remboursement des frais supportés par le volontaire pour l'organisation ou pour les organisations que si la réalité et le montant de ces frais peuvent être justifiés au moyen de documents probants.

Le montant des frais peut être fixé conformément à l'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations de toute nature accordées au personnel des services publics fédéraux.

Dans le chef du volontaire, il est interdit de combiner l'indemnisation forfaitaire et celle des frais réels.

Il est toutefois possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire.

En ce qui concerne l'utilisation d'une voiture personnelle, ces frais réels de déplacement sont fixés conformément aux dispositions de l'article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours. Les frais réels de déplacement liés à l'utilisation d'une bicyclette personnelle, sont fixés conformément aux dispositions de l'article 6 de l'arrêté royal du 20 avril 1999 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics. Le montant maximum qui peut être alloué annuellement par volontaire pour l'utilisation du transport en commun, la voiture ou bicyclette personnelle, ne peut dépasser 2000 fois l'indemnité kilométrique fixé à l'article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

ART. 11.

Une activité ne peut être considérée comme du volontariat si l'un des montants ou l'ensemble des montants maximaux visés à l'article 10 sont dépassés et si la preuve visée à l'article 10, alinéa 3, ne peut être apportée. La personne qui exerce cette activité ne peut dans ce cas être considérée comme volontaire.

ART. 12.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, relever les montants prévus à l'article 10, pour certaines catégories de volontaires, aux conditions qu'il détermine.

CHAPITRE VIII. - Volontaires bénéficiaires d'allocations

Section première. - Chômeurs

ART. 13.

Un chômeur indemnisé peut exercer un volontariat en conservant ses allocations, à condition d'en faire la déclaration préalable et écrite au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi.

Le directeur du bureau de chômage peut interdire l'exercice de l'activité avec conservation des allocations ou ne l'accepter que moyennant certaines restrictions, s'il peut prouver que:

- 1° ladite activité ne présente pas les caractéristiques du volontariat au sens de la présente loi;
- 2° que l'activité, par sa nature, sa durée et sa fréquence ou en raison du cadre dans lequel elle s'inscrit, ne présente pas ou plus les caractéristiques d'une activité habituellement exercée par des volontaires dans la vie associative;
- 3° que la disponibilité du chômeur pour le marché du travail s'en trouverait réduite.

A défaut de décision dans un délai de deux semaines à compter de la réception d'une déclaration complète, l'exercice de l'activité non rémunérée avec conservation des allocations est réputé accepté. Une décision éventuelle portant interdiction ou limitation, prise après l'expiration de ce délai, n'a de conséquences que pour l'avenir, sauf si ladite activité n'était pas exercée à titre gracieux.

Le Roi fixe:

- 1° les modalités afférentes à la procédure de déclaration et à la procédure qui est applicable si le directeur interdit l'exercice de l'activité avec conservation des allocations;
- 2° les conditions auxquelles l'Office national de l'emploi peut octroyer une dispense de la déclaration de certaines activités, en particulier si l'on peut constater, d'une manière générale, que les activités en question sont conformes à la définition du volontariat;
- 3° les conditions auxquelles l'absence de déclaration préalable n'entraîne pas la perte des allocations.

Section II. - Préensionnés

ART. 14.

La réglementation prévue à l'article 13 s'applique également aux prépensionnés et aux prépensionnés à mi-temps, sous réserve des dérogations prévues par le Roi en fonction de leur statut spécifique.

Section III. - Travailleurs atteints d'une incapacité de travail

ART. 15.

Dans l'article 100, § 1er, alinéa 1er, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

«Le travail volontaire au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires n'est pas considéré comme une activité, à condition que le médecin-conseil constate que cette activité est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé».

Section IV. - Revenu d'intégration

ART. 16.

Aux conditions et selon les modalités prévues par le Roi dans un arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'exercice d'un volontariat et la perception des indemnités visées à l'article 10 sont compatibles avec le droit au revenu d'intégration.

Section V. - Allocation pour l'aide aux personnes âgées

ART. 17.

Aux conditions et selon les modalités prévues par le Roi dans un arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'exercice d'un volontariat et la perception d'une indemnité visée à l'article 10 sont compatibles avec le droit à l'aide aux personnes âgées.

Section VI. - Revenu garanti aux personnes âgées

ART. 18.

L'article 4, § 2, de la loi du 1er avril 1969 instituant un revenu garanti aux personnes âgées, modifié par l'arrêté royal du 22 décembre 1969, par la loi du 29 décembre 1990 et par la loi du 20 juillet 1991, est complété par la disposition suivante:

«9° des indemnités perçues dans le cadre du volontariat visées à l'article 10 de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires».

Section VII. - Allocations familiales

ART. 19.

Dans l'article 62 des lois relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés coordonnées par l'arrêté royal du 19 décembre 1939, remplacé par la loi du 29 avril 1996, il est inséré un § 6, rédigé comme suit:

«§ 6. Pour l'application des présentes lois, le volontariat au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires n'est pas considéré comme une activité lucrative. Les indemnités au sens de l'article 10 de la loi précitée ne sont pas considérées comme un revenu, un bénéfice, une rémunération brute ou une prestation sociale, pour autant que le volontariat ne perde pas son caractère non rémunéré conformément au même article de la même loi».

ART. 20.

Dans l'article 1^{er} de la loi du 20 juillet 1971 instituant des prestations familiales garanties, modifié par la loi du 8 août 1980, par l'arrêté royal n° 242 du 31 décembre 1983 et par les lois du 20 juillet 1991, du 29 avril 1996, du 22 février 1998, du 25 janvier 1999, du 12 août 2000 et du 24 décembre 2002, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

«La perception par l'enfant d'une indemnité visée dans la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires n'empêche pas l'octroi de prestations familiales».

ART. 21.

Aux conditions et selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'exercice d'un volontariat et la perception d'une indemnité visée à l'article 10, sont compatibles avec le droit aux prestations familiales garanties.

CHAPITRE IX. - Dispositions finales

Art. 22.

§ 1^{er}. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, imposer des conditions supplémentaires relatives aux dispositions de la présente loi, aux organisations qui occupent à la fois des volontaires et des personnes qui ne le sont pas.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, subordonner l'occupation de volontaires au sens de la présente loi à une autorisation préalable du ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions.

§ 2. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière de vérifier si les activités exercées par un volontaire sont conformes aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3. Le Roi désigne les fonctionnaires chargés de surveiller le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

ART. 23.

Le Roi peut modifier, abroger ou compléter à nouveau les dispositions que l'article 7 modifie.

ART. 24.

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} août 2006, à l'exception des articles 5, 6 et 8bis, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soi revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 3 juillet 2005.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des Affaires sociales,
et de la Santé publique,
R. DEMOTTE

La Ministre de l'Emploi,
Mme F. VANDEN BOSSCHE

Scellé du sceau de l'Etat :

La Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINX



CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

Le rôle des activités de volontariat dans la politique sociale

Conseil Emploi, Politique Sociale, Santé et Consommateurs
Luxembourg, 3 octobre 2011

Le Conseil a adopté les conclusions suivantes :
Le Conseil de l'Union européenne,
Considérant ce qui suit:

1. Compte tenu des particularités de la situation de chaque État membre et de toutes les formes que peut prendre le volontariat, les termes «activités de volontariat» font référence à tous les types d'activités de volontariat, qu'elles soient formelles, non formelles ou informelles, qui sont exercées par des personnes de leur plein gré, par choix et délibérément, dans un but non lucratif. Ces activités profitent au volontaire, aux collectivités et à l'ensemble de la société. Elles constituent également un instrument permettant aux particuliers et aux associations de répondre aux préoccupations et aux besoins humains, sociaux, intergénérationnels ou environnementaux et sont souvent exercées pour soutenir une organisation à but non lucratif ou une initiative lancée par une collectivité.
2. Il convient de distinguer clairement les activités de volontariat et l'emploi rémunéré, auquel les premières ne devraient en aucun cas se substituer¹. Les activités de volontariat ne doivent pas perpétuer les inégalités entre les sexes dans le travail rémunéré et non rémunéré ni encourager la réduction du temps de travail des travailleurs ou leur retrait du marché du travail.
 - 1 Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 16 mai 2007 concernant la mise en œuvre des objectifs communs pour les activités de volontariat des jeunes (JO C 241 du 20.9.2008, p. 1).
3. Les activités de volontariat ne peuvent se substituer à la responsabilité générale qui incombe à l'État de veiller à l'octroi de droits économiques, sociaux et culturels.
4. Afin de garantir l'État de droit et le plein respect de l'intégrité de l'individu, les activités de volontariat doivent être soumises à la législation en vigueur et respecter pleinement les droits et libertés universels et fondamentaux.
5. Les activités de volontariat ont un caractère transversal, multidimensionnel et peuvent revêtir une importance dans de nombreux domaines d'action, en particulier: l'emploi et la politique sociale, l'égalité des chances, la sécurité sociale, l'éducation et la jeunesse, la politique culturelle, la politique régionale, la recherche et le développement, le sport et la politique de la santé, la protection de l'environnement, les intérêts des consommateurs, la protection civile, l'aide humanitaire et la politique de développement, y compris leurs dimensions externes.

6. Le volontariat peut créer des possibilités d'apprentissage et l'exercice d'activités de volontariat permet aux citoyens d'acquérir de nouvelles compétences et renforce leur sentiment d'appartenance à la société et il peut également jouer un rôle de catalyseur du changement social.
7. Les activités de volontariat peuvent contribuer à la croissance et au renforcement du capital social à travers la création d'un réseau social fondé sur la confiance et la coopération et en encourageant des comportements basés sur un engagement en faveur du bien commun.
8. Les activités de volontariat peuvent contribuer à développer la citoyenneté active, la démocratie et la cohésion sociale et, ce faisant, à mettre en œuvre les valeurs et principes fondamentaux de l'Union européenne que sont la solidarité, le développement durable, la dignité humaine, l'égalité et la subsidiarité, œuvrant ainsi en faveur de l'identité européenne.
9. Le volontariat, en tant qu'expression d'une citoyenneté active, existe dans tous les domaines de la vie sociale, contribuant par exemple à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, à l'amélioration de la situation des groupes vulnérables, au renforcement de l'intégration sociale et au soutien en faveur d'un vieillissement actif et dans la dignité, à la solidarité intergénérationnelle, ainsi qu'à la croissance économique.
10. La promotion des activités de volontariat figure par ailleurs parmi les objectifs généraux de l'Année européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active (2011)¹, ainsi qu'au nombre des domaines d'action prioritaires du cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (2010-2018)². La recommandation du Conseil relative à la mobilité des jeunes volontaires dans l'Union européenne favorise la mobilité des jeunes volontaires³.
 - 1 Décision du Conseil du 27 novembre 2009 relative à l'Année européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active (2011) (2010/37/CE). Voir également le document COM(2011) 568 final.
 - 2 Résolution du Conseil du 27 novembre 2009 relative à un cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (2010-2018) (JO C 311 du 19.12.2009, p. 1).
 - 3 Recommandation du Conseil du 20 novembre 2008 relative à la mobilité des jeunes volontaires dans l'Union européenne (2008/C 319/03).
11. La promotion des activités de volontariat peut jouer un rôle dans la mise en œuvre des initiatives s'inscrivant dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle (2012)¹ et est conforme aux objectifs de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2010)²; elle constitue un élément essentiel de ces deux actions, dont elle contribue à consolider les résultats.
12. Le volontariat peut contribuer à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 en soutenant l'inclusion sociale et l'apprentissage, ainsi qu'à travers des activités renforçant l'employabilité.

13. Des obstacles limitent les activités de volontariat et empêchent d'en tirer pleinement parti, notamment:
- l'inégalité des conditions d'aide à la mise en place d'activités de volontariat aux niveaux local, régional et national, notamment en ce qui concerne les droits et responsabilités des volontaires et des organisations dont ils dépendent;
 - la sous-évaluation des activités de volontariat;
 - le manque d'informations accessibles concernant les activités de volontariat, leur intérêt, les possibilités qu'elles offrent et l'importance qu'elles revêtent pour les particuliers et la société.

Le Conseil souligne l'importance que revêtent les activités de volontariat:

14. en vue de renforcer la société civile, de rendre les citoyens plus actifs (y compris ceux qui appartiennent à des groupes vulnérables), de consolider la cohésion sociale, la solidarité intergénérationnelle et le dialogue interculturel, d'améliorer les aptitudes sociales ainsi que les qualifications professionnelles et les compétences clés, d'encourager le développement personnel, de lutter contre les inégalités entre les sexes, de réduire les barrières sociales existantes, l'intolérance et toutes les formes de discrimination;
15. en vue de l'intégration entre les nations européennes et d'une diffusion des valeurs de l'UE au-delà de ses frontières, de manière à promouvoir l'identité européenne;
16. en vue d'améliorer les compétences et de soutenir la carrière des jeunes, ce qui peut renforcer leurs chances de succès sur le marché de l'emploi, notamment en améliorant leurs aptitudes sociales. Les activités de volontariat ne peuvent pas non plus se substituer à l'apport de l'éducation formelle ou de l'expérience professionnelle à cet égard;
17. en vue d'acquérir des compétences, de parvenir à l'inclusion sociale, d'améliorer les capacités et le bien-être des personnes âgées et de tirer parti de leurs connaissances, de leurs aptitudes et de leur expérience;
- 1 COM(2010) 462 final.
 - 2 Décision n° 1098/2008/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à l'Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2010).
18. en vue de renforcer les compétences et d'améliorer les aptitudes des groupes vulnérables qui pourraient aussi s'engager dans le volontariat et se trouver de ce fait mieux intégrés dans la société;
19. en tant que moyen de développer le sport et l'activité physique au niveau le plus proche des citoyens.
- En conséquence, le Conseil invite les États membres et la Commission européenne à prendre les mesures ci-après dans le cadre de leurs compétences et dans le respect du principe de subsidiarité, en fonction de leur structure institutionnelle:

20. tenir compte des présentes conclusions dans la mise en œuvre des objectifs de la stratégie Europe 2020 et de ses initiatives phare;
21. encourager la coopération en matière de développement des activités de volontariat au sein de l'Union européenne et dans les pays relevant de la politique européenne de voisinage (PEV), par exemple à travers des programmes d'échange de volontaires entre l'Union européenne et les pays relevant de la PEV, ainsi que par un soutien aux associations;
22. encourager la collaboration, la réalisation de projets communs et les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les différents niveaux de pouvoir, y compris au niveau européen, entre les acteurs des secteurs sociaux, économiques, culturels, éducatifs et de jeunesse¹;
23. soutenir la mise en place d'organisations de la société civile (en tant qu'acteurs essentiels de la promotion des activités de volontariat) aux niveaux local, régional, national et européen ainsi que leur coopération au niveau européen, mener un dialogue permanent avec la société civile et encourager la formation des volontaires et des organisations faisant appel à des volontaires;
24. envisager d'encourager la production, la diffusion et l'échange d'outils/de méthodes de recherche et de résultats concernant les activités de volontariat et la citoyenneté active, ainsi que de données statistiques, y compris en ce qui concerne des études sur l'incidence des activités de volontariat sur la situation économique et sociale des États membres et le bien-être social, en tenant également compte de la question de l'égalité des sexes;
25. promouvoir le rôle du volontariat en tant que forme d'apprentissage non formel et informel contribuant à l'acquisition d'aptitudes et de compétences nouvelles et à une employabilité accrue dans chaque catégorie sociale et d'âge;
26. favoriser la visibilité et la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'activités de volontariat au moyen d'instruments tels que l'Europass et, en particulier, les futurs passeports européen des compétences et Youthpass (passeport jeunesse);
 - 1 Tiré des conclusions du Conseil sur le rôle de la culture dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (doc. 15448/10).
27. soutenir les initiatives de volontariat à court terme que les citoyens peuvent être mieux à même de concilier avec un emploi rémunéré et leur vie familiale et encourager des solutions favorisant la transition d'une activité de volontariat occasionnelle à une activité de volontariat à plus long terme;
28. mobiliser le potentiel des personnes souffrant d'exclusion, lesquelles peuvent être des citoyens actifs grâce aux activités de volontariat qui leur donnent un sentiment d'utilité et modifient leur image stéréotypée au sein de la société, qui les réduit à des allocataires d'aides;

29. encourager le volontariat en ligne en tant que forme innovante des activités de volontariat, qui constitue un aspect positif de l'activité virtuelle des utilisateurs d'Internet;
30. encourager la création de conditions favorables permettant la mise au point d'activités de volontariat en recourant aux instruments qui peuvent se révéler nécessaires, y compris à des stratégies visant à promouvoir et développer des activités de volontariat;
31. encourager les entreprises et d'autres acteurs du secteur privé à soutenir des initiatives promouvant et renforçant le volontariat dans le cadre du volontariat d'entreprise¹;
32. mettre tout en œuvre pour que le développement d'activités de volontariat fasse partie intégrante des futurs programmes de l'UE en matière de politique sociale, d'éducation, de jeunesse, de citoyenneté, de culture et de sport, sans préjudice des négociations portant sur le cadre financier pluriannuel;
33. veiller à ce que toute action mise au point au niveau de l'UE concernant la mobilité de volontaires soit conforme à la charte européenne de qualité pour la mobilité².
Le Conseil invite la Commission européenne à:
34. envisager, le cas échéant, la mise au point d'activités de volontariat dans le cadre de programmes mis en œuvre au titre de la politique de cohésion;
35. étudier les solutions qui permettraient que les activités de volontariat contribuent à des projets bénéficiant d'un concours financier de l'UE et à mettre au point des mécanismes permettant de procéder à une évaluation appropriée des activités de volontariat;
36. envisager les possibilités d'approfondir le débat sur le rôle des activités de volontariat en tant qu'élément important du développement du volontariat dans l'Union européenne;
 - 1 Résolution du Parlement européen du 22 avril 2008 sur la contribution du bénévolat à la cohésion économique et sociale (2007/2149(INI)) (2009/C 259 E/02).
 - 2 Recommandation 2006/961/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 relative à la mobilité transnationale dans la Communauté à des fins d'éducation et de formation: Charte européenne de qualité pour la mobilité [JO L 394 du 30.12.2006].
37. analyser le système des indicateurs existants en ce qui concerne les activités de volontariat et leur rôle dans les politiques concernées de l'UE, en tenant compte de la question de l'égalité des sexes, et à envisager le cas échéant de rechercher des outils statistiques, par exemple le manuel de l'OIT sur l'évaluation du volontariat, pour veiller à la comparabilité des données et donner, le cas échéant, des indications sur les secteurs d'activité du volontariat, existants ou nouveaux, où une coopération plus étroite au sein de l'UE s'impose;

38. diffuser, si nécessaire, les résultats du dialogue mené avec les plateformes de la société civile qui présenteraient de l'intérêt pour la promotion des activités de volontariat ;
39. veiller à ce que le principe de subsidiarité soit respecté dans le cadre de la définition, par les États membres, de la portée des activités de volontariat, en particulier dans le domaine de la protection civile.



Résolution du Parlement européen du 12 juin 2012 sur «Reconnaître et valoriser les activités de volontariat transfrontalières dans l'UE» 2011/2293 (INI)

Le Parlement européen,

- vu la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu les articles 165, 166 et 214 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu la décision n° 1719/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant le programme Jeunesse en action pour la période 2007-2013(1) ,
- vu la décision n°1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant un programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie(2) ,
- vu la décision n° 1904/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006, établissant, pour la période 2007-2013, le programme «L'Europe pour les citoyens» visant à promouvoir la citoyenneté européenne active(3) ,
- vu la décision n° 2010/37/CE du Conseil du 27 novembre 2009 relative à l'Année européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active (2011)(4) ,
- vu la résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 24 avril 2006, sur la reconnaissance de la valeur de l'éducation et de la formation non formelles et informelles dans le domaine de la jeunesse en Europe(5) ,
- vu la résolution du Conseil du 27 novembre 2007 sur les activités de volontariat des jeunes (14427/1/2007),
- vu la résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 16 mai 2007, concernant la mise en œuvre des objectifs communs pour les activités de volontariat des jeunes(6) ,
- vu la recommandation du Conseil du 20 novembre 2008 relative à la mobilité des jeunes volontaires dans l'Union européenne(7) ,
- vu la recommandation 2006/961/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 relative à la mobilité transnationale dans la Communauté à des fins d'éducation et de formation: Charte européenne de qualité pour la mobilité(8) ,
- vu sa déclaration du 10 mars 2011 sur l'instauration de statuts européens pour les mutuelles, les associations et les fondations(9) ,

- vu les conclusions du Conseil du 3 octobre 2011 sur le rôle des activités de volontariat dans la politique sociale (14552/2011),
 - vu les conclusions du Conseil du 29 novembre 2011 sur le rôle joué par le volontariat dans le sport pour promouvoir la citoyenneté active(10) ,
 - vu le rapport 2010 de la Commission sur la citoyenneté de l'Union du 27 octobre 2010, intitulé «Lever les obstacles à l'exercice des droits des citoyens de l'Union» (COM(2010)0603),
 - vu la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 5 septembre 2007 intitulée «Promouvoir la pleine participation des jeunes à l'éducation, à l'emploi et à la société» (COM(2007)0498),
 - vu la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 27 avril 2009 intitulée «Une stratégie de l'Union européenne pour investir en faveur de la jeunesse et la mobiliser – Une méthode ouverte de coordination renouvelée pour aborder les enjeux et les perspectives de la jeunesse» (COM(2009)0200),
 - vu la communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée «Europe 2020 – une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive» (COM(2010)2020),
 - vu la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 15 septembre 2010 intitulée «Jeunesse en mouvement - Une initiative pour libérer le potentiel des jeunes aux fins d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne» (COM(2010)0477),
 - vu la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 20 septembre 2011 sur les politiques de l'UE et le volontariat: reconnaître et valoriser les activités de volontariat transfrontalières dans l'UE (COM(2011)0568),
 - vu la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil du 23 novembre 2010 intitulée «Comment exprimer la solidarité des citoyens européens par le volontariat: premières réflexions sur un Corps volontaire européen d'aide humanitaire» (COM(2010)0683),
 - vu sa résolution du 22 avril 2008 sur la contribution du bénévolat à la cohésion économique et sociale(11) ,
 - vu l'article 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de la culture et de l'éducation et l'avis de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A7-0166/2012),
- A. considérant que, par «volontariat», on entend les activités, y compris la formation et l'apprentissage formels, non formels, informels et professionnels, qui sont entreprises volontairement sur la base du libre choix et motivation d'une personne, et sans considération de profit financier ou pour une cause à but non lucratif, qui profitent aux volontaires, aux personnes bénéficiant de services prestés par une association de volontaires, à la collectivité et à la société dans son ensemble;
 - B. considérant que le succès de l'Année européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active (2011) au niveau national, régional, local et européen a des conséquences positives en termes de visibilité accrue et de sensibilisation de l'opinion publique et devrait influencer l'élaboration des politiques publiques;

- C. considérant que le volontariat est une expérience d'apprentissage informel qui convient à tous les âges; considérant les avantages qu'il offre en matière de développement personnel, de gestion de l'espace collectif, de renforcement de la démocratie, des valeurs citoyennes, de la solidarité sociale et de la participation à la vie démocratique, d'apprentissage interculturel et d'acquisition de compétences sociales et professionnelles ainsi que sa participation aux objectifs des politiques de l'Union européenne en faveur de l'inclusion sociale et de la lutte contre les discriminations, et en faveur de l'emploi, de l'éducation, de la culture, du développement des compétences et de la citoyenneté;
 - D. considérant que le volontariat constitue un facteur essentiel à la création de capital social, au développement et à la promotion de la cohésion socio-économique, compte tenu du potentiel des possibilités d'apprentissage non formel aidant les volontaires à acquérir les compétences qui améliorent leur employabilité, et qu'il contribue ainsi à la stratégie de croissance «Europe 2020»;
 - E. considérant qu'un nombre croissant de citoyens européens de tous âges sont engagés dans des activités de volontariat dans les domaines de l'éducation, de la culture, des politiques de la jeunesse, du sport, de l'environnement, du développement durable, de la santé, de l'immigration, de la défense des droits, de la responsabilité sociale des entreprises et des relations entre l'UE et les pays tiers;
 - F. considérant qu'il existe une grande diversité de cultures, de traditions, de systèmes juridiques et de méthodes d'organisation du volontariat dans les États membres mais également des obstacles persistants à sa pratique, puisque le volontariat n'est pas reconnu ou pas de façon adéquate dans les systèmes juridiques de nombreux États membres, et que le volontariat ne saurait remplacer des tâches susceptibles de représenter des emplois rémunérés;
 - G. considérant que la crise économique et l'assainissement budgétaire mettent en péril la viabilité financière de nombreuses ONG et associations de volontaires qui œuvrent chaque jour au renforcement de la citoyenneté active, de la solidarité et de l'inclusion sociale à travers toute l'Europe;
 - H. considérant que la crise économique ainsi que les facteurs politiques et économiques ont une incidence sur le financement durable et la mobilisation de fonds destinés aux activités de volontariat;
 - I. considérant que de nombreux projets et organisations reposant sur le volontariat ne sont pas en mesure d'accéder à un financement sûr, et de se l'assurer, dans le cadre des programmes européens existants en raison de charges administratives et bureaucratiques excessives;
 - J. considérant que l'action de l'Union européenne présente une valeur ajoutée en promouvant la coopération entre les États membres et l'échange d'informations et de bonnes pratiques concernant le volontariat, tout en respectant le principe de subsidiarité;
1. invite les États membres qui ne disposent pas de cadre juridique clair ou adéquat pour le volontariat à en mettre un en place et à élaborer des stratégies nationales pour promouvoir la croissance des activités de volontariat, y compris par la reconnaissance des droits des volontaires, et à garantir la qualité et la protection du volontariat ainsi que l'égalité d'accès pour tous, sans discrimination,

- en particulier en termes d'accès adéquat à la santé et à une protection sociale;
2. invite les États membres qui n'ont pas progressé de façon substantielle dans le domaine du volontariat à accorder davantage d'attention à ce secteur dans l'élaboration de leurs politiques, leurs programmes et leurs financements à venir;
 3. invite les États membres à veiller à ce que les droits et responsabilités des volontaires soient reconnus et respectés et à ce que les volontaires eux-mêmes en soient informés; suggère à cet égard aux États membres de s'inspirer de la charte européenne des droits et responsabilités des volontaires, rédigée par la conférence des parties prenantes lors de la deuxième convention des jeunes sur le volontariat en 2011, en tant que référence pour l'élaboration des politiques et de la législation nationale dans ce domaine;
 4. demande aux autorités nationales, régionales et locales ainsi qu'à l'Union européenne de prêter une attention particulière aux jeunes défavorisés (en particulier aux personnes souffrant d'un handicap) afin de les aider à s'engager dans des activités de volontariat et à bénéficier pour cela d'un soutien pédagogique et financier adéquat;
 5. fait remarquer que le volontariat réduit les risques d'exclusion sociale et qu'il est essentiel d'attirer tous les groupes sociaux vers ce type d'activités, en particulier les personnes handicapées; attire l'attention sur la nécessité de veiller à ce que le volontariat soit plus largement reconnu et moins entravé par des obstacles de toutes sortes;
 6. réaffirme la nécessité de favoriser l'accès des immigrants et des minorités au volontariat, facteur essentiel pour favoriser leur intégration et leur inclusion sociale;
 7. constate l'influence bénéfique de la coopération entre volontaires des pays de l'Union européenne et des pays tiers, et souligne que cette coopération revêt une importance particulière dans le contexte de la politique européenne de voisinage; remarque également qu'en plus des bénéfices principaux qui découlent du volontariat, celui-ci peut aussi contribuer à promouvoir la démocratie et l'état de droit dans les pays tiers;
 8. invite le Conseil et la Commission à poursuivre leurs négociations en faveur de régimes de visa simplifiés pour les ressortissants de pays tiers qui souhaitent se rendre dans l'Union pour y exercer un volontariat, à condition qu'ils remplissent les critères pour accomplir des activités de ce type;
 9. invite les États membres à mettre en œuvre les dispositions de la directive 2004/114/CE(12) du Conseil relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de bénévolat, et à simplifier les procédures d'octroi de visas pour les personnes souhaitant entreprendre des activités bénévoles, dans le cadre de la politique européenne de voisinage;
 10. note que le volontariat fait participer les citoyens au développement local et transfrontalier durable sur le plan économique, social et écologique, et qu'il peut souvent fournir une aide rapide en cas de catastrophe; souligne qu'il contribue également à favoriser la solidarité, la citoyenneté active et l'apprentissage interculturel, en donnant aux volontaires la possibilité d'apprendre la langue et la culture du pays dans lequel ils travaillent, et renforçant ainsi la cohésion sociale et la démocratie participative;
 11. encourage les États membres à reconnaître les avantages de participer à des activités de

volontariat transfrontalières pour doter les citoyens de nouvelles compétences, en améliorant ainsi leur employabilité et leur mobilité et en favorisant l'inclusion sociale, et à soutenir la coopération entre les organisateurs d'activités de volontariat dans les pays de l'Union européenne pour promouvoir la mobilité des volontaires de tous âges dans toute l'Europe et participer ainsi à l'objectif d'un enrichissement interculturel mutuel;

12. demande à la Commission de renforcer la capacité des organisations et des centres de volontariat à fournir des informations et des formations et à coordonner les activités entre les volontaires et les organisations de volontariat;
13. invite la Commission à publier un rapport identifiant les obstacles au volontariat transfrontalier, par exemple les limites d'âge dans les assurances, et à présenter, le cas échéant, des propositions législatives;
14. souligne la nécessité de veiller au développement d'un volontariat de haute qualité, tant au niveau national que transfrontalier, au moyen d'un cadre structuré d'information globale et de formation appropriée pour les volontaires, qui inclue les meilleures pratiques actuelles, le développement des capacités d'hébergement pour les associations envoyant des volontaires et les organisations au niveau local et national, la reconnaissance des droits des volontaires à concilier leur travail de volontariat et leur vie privée, et en créant les infrastructures nécessaires à tous les niveaux;
15. met en avant l'importance de développer des activités susceptibles de rassembler les volontaires potentiels et de canaliser leurs motivations, de mettre en valeur le bagage de chaque personne et d'accroître le niveau de qualité du volontariat dans toutes les structures et tous les partenariats, au sein de chaque État membre, et en mettant particulièrement l'accent sur le volontariat transfrontalier;
16. demande aux États membres d'encourager la valorisation du temps d'intervention des volontaires comme un cofinancement dans les projets européens, en particulier dans les initiatives transfrontalières;
17. exhorte les États membres à mettre en place des initiatives et des programmes de volontariat internationaux s'étendant au-delà des frontières de l'Union et attire l'attention sur les exemples positifs et les bonnes pratiques qui ont déjà été mis en œuvre à cet effet dans certains États membres;
18. invite les États membres à promouvoir des programmes de formation et à concevoir des guides et une documentation sur l'encadrement des volontaires ainsi que des programmes visant à inciter les citoyens à participer à des activités transfrontalières de volontariat;
19. demande à la Commission et aux autorités nationales, régionales et locales ainsi qu'aux différentes organisations de la société civile d'améliorer les réseaux d'information pour sensibiliser les citoyens aux possibilités de volontariat, de supprimer les obstacles à la participation, d'améliorer l'accès aux bonnes pratiques en matière de volontariat et de promouvoir la coopération transfrontalière;
20. propose par conséquent la création d'un portail centralisé pour toute l'Union, en coopération avec les organisations et les associations travaillant dans ce secteur et en particulier avec leurs réseaux européens, portail qui devrait comprendre une banque de ressources sur les meilleures

- pratiques de volontariat et une section sur le volontariat transfrontalier, avec des informations sur les programmes disponibles, leur coût et les conditions de participation, et permettant l'échange d'informations sur les formalités, les aspects juridiques et fiscaux du volontariat, les obstacles rencontrés dans l'accès aux programmes et les meilleures manières de les surmonter;
21. incite les États membres à adopter l'utilisation du manuel de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'évaluation du volontariat et du manuel des Nations unies sur les organisations à but non lucratif, pour mettre à disposition des statistiques et données comparables fournissant une vue d'ensemble claire de l'effet positif significatif du volontariat et des besoins des volontaires, et des associations envoyant des volontaires, dans toute l'Union européenne;
 22. demande à la Commission d'encourager les États membres à adopter le manuel de l'OIT sur l'évaluation du volontariat afin de garantir des données fiables et comparables pouvant contribuer à améliorer le contrôle et l'élaboration des politiques;
 23. souligne que les personnes âgées qui s'engagent dans le volontariat ont plus de facilité à passer d'une activité professionnelle à la retraite, en d'autres termes à quitter progressivement la vie active;
 24. rappelle l'importance d'informer les séniors souhaitant s'engager dans le volontariat dans un autre pays de l'Union et de leur proposer un financement et une aide adéquats, encourageant ainsi le vieillissement actif, qui constitue une source précieuse de sagesse et d'expérience pour la société;
 25. note que le volontariat contribue à favoriser l'intégration, l'inclusion sociale et l'innovation sociale, de même qu'à lutter contre la pauvreté, et qu'il concourt ainsi à réaliser la cohésion économique et sociale; fait remarquer que le volontariat favorise également la solidarité entre générations en encourageant la coopération entre les jeunes et les séniors, et qu'il contribue au vieillissement actif et à l'engagement social à toutes les étapes de la vie, tout en aidant à améliorer la protection de l'environnement;
 26. remarque que le volontariat contribue à rendre les gens plus tolérants, qu'il crée un capital humain et social et qu'il joue un rôle essentiel dans l'émancipation des groupes en situation d'exclusion sociale; insiste sur la nécessité de permettre l'accès à une gamme d'opportunités la plus large possible en termes de volontariat, et encourage la Commission à rendre les programmes européens plus inclusifs et ouverts à tous les groupes d'âge;
 27. encourage les États membres à fixer des objectifs nationaux en matière de volontariat et à mettre en place un système de rapports officiels, un contrôle et une évaluation des activités de volontariat;
 28. invite la Commission et les États membres à mettre en avant le volontariat dans le domaine sportif, en particulier à la base, pour reconnaître le rôle majeur des organisations sportives volontaires dans le renforcement de la culture, la promotion de l'inclusion sociale et la valorisation de la collectivité, et à réduire les obstacles qui entravent le volontariat sportif dans l'Union;
 29. exhorte les autorités nationales, régionales et locales ainsi que l'Union européenne à reconnaître la contribution sensible du volontariat à la protection de l'environnement, et à soutenir ses activités d'éducation à l'environnement, de prévention et de gestion des crises et de défense du patrimoine artistique et culturel;

30. encourage les entreprises de l'Union européenne à soutenir activement leurs employés et leurs retraités dans leur engagement volontaire;
31. appuie la proposition de la Commission de créer un « passeport européen des compétences » de sorte que les compétences acquises grâce au volontariat soient officiellement reconnues tant professionnellement qu'éducativement, facteur essentiel à la motivation des volontaires potentiels et à la création d'un lien entre apprentissage non formel et éducation formelle;
32. souligne que le passeport européen des compétences ne devrait pas être un ensemble de nouveaux certificats distincts, mais un document complet, répertoriant, si le volontaire le souhaite, toute expérience pratique, les formations ainsi que les compétences professionnelles et non techniques acquises dans le cadre du programme d'apprentissage tout au long de la vie, y compris les compétences acquises dans le cadre du volontariat;
33. suggère par conséquent d'inclure les compétences acquises dans le cadre du volontariat dans le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) pour les étudiants;
34. invite la Commission à réfléchir à l'élaboration d'un système similaire de calcul et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'activités de volontariat pour les adultes hors système universitaire;
35. appelle la Commission à faire du passeport européen des compétences une réalité dès que possible; souligne que les compétences acquises au cours d'un volontariat ont également une importance considérable dans la vie professionnelle et qu'elles apportent une valeur ajoutée à un CV, et note que le volontariat peut aider les jeunes à faire un choix de carrière;
36. souligne qu'il est essentiel de reconnaître les compétences et savoir-faire acquis grâce au volontariat en tant que mode non formel et informel d'apprentissage et d'acquisition d'une expérience professionnelle;
37. remarque que les activités de volontariat permettent aux volontaires d'élargir leurs horizons et de développer leur personnalité, et met en relief le fait que le volontariat présente également des avantages économiques pour les États membres puisque les personnes qui s'engagent dans ces activités contribuent à la production du PIB;
38. invite la Commission à intégrer dans le passeport européen des compétences la nécessité d'adopter une approche cohésive et réutilisable pour présélectionner et évaluer correctement les volontaires qui travaillent avec des enfants et/ou des membres vulnérables de la société;
39. invite instamment les États membres à mettre en place des mécanismes de validation des acquis de l'apprentissage formel et non formel, ce qui améliorera la valorisation et le transfert des compétences acquises hors du système éducatif formel, en facilitant en particulier l'acquisition de crédits ECTS supplémentaires à l'université grâce au volontariat, et un mécanisme standardisé de reconnaissance dans l'ECTS des compétences acquises dans le cadre du volontariat, et à étudier des moyens de supprimer les obstacles fiscaux auxquels les volontaires sont confrontés lorsqu'ils participent à des activités transfrontalières;
40. propose qu'un cadre de formation et de qualifications pour les entraîneurs volontaires soit élaboré et intégré dans le cadre européen des certifications afin de faire progresser la mobilité des entraîneurs volontaires et d'améliorer le transfert des savoir-faire et compétences acquis grâce au volontariat;

41. invite les États membres à encourager le volontariat parmi les employés et le soutien des employeurs au volontariat, notamment dans le contexte de la responsabilité sociale des entreprises;
42. soutient la proposition de la Commission de créer un «Corps volontaire européen d'aide humanitaire» qui permettra d'augmenter la participation des volontaires aux activités de solidarité dans le contexte de la politique d'aide humanitaire de l'Union européenne;
43. invite également la Commission, dans le cadre de la création de ce corps volontaire, à tenir compte dès le départ des structures existantes et à les intégrer activement; souligne par ailleurs qu'une duplication des structures dans le domaine de la protection civile n'est pas souhaitable et doit être évitée;
44. demande instamment aux autorités nationales, régionales et locales ainsi qu'à l'Union européenne d'assurer un financement adéquat et stable et de simplifier les procédures administratives en la matière, notamment les mesures d'incitation fiscale, pour les organisations qui se consacrent au volontariat, y compris toutes les associations et les réseaux pertinents et notamment les associations de petite taille et aux moyens limités, afin de valoriser leur rôle, leurs activités et les résultats de celles-ci pour la société;
45. demande par conséquent que la notion de subvention aux associations soit clarifiée afin que les financements associatifs ne soient plus confondus avec des aides d'État pouvant entraver la concurrence dans le secteur économique;
46. invite la Commission à proposer un mécanisme permettant aux États membres qui souhaitent renforcer la société civile d'exonérer de la TVA la totalité ou la majorité des activités et transactions des organisations de volontariat sans but lucratif; souligne qu'au moins les plus petites organisations de volontariat sans but lucratif devraient être couvertes par un tel mécanisme;
47. demande aux États membres de garantir la sécurité juridique des volontaires, en particulier en ce qui concerne les questions d'assurance, de sorte que les différents régimes des États membres encouragent le volontariat transfrontalier, et les invite également à garantir un meilleur accès des volontaires aux informations sur leurs droits et sur les dispositions réglementaires et institutionnelles propres à chaque État membre;
48. invite la Commission à soutenir le processus de suppression des obstacles existants;
49. demande aux États membres de revoir leurs régimes transfrontaliers en matière de fiscalité et de sécurité sociale pour ce qui concerne le volontariat transfrontalier, afin de s'assurer que ces dispositions ne créent pas d'entraves supplémentaires à cette activité et de veiller à ce que les volontaires transfrontaliers soient en mesure de percevoir les prestations de sécurité sociale auxquelles ils ont droit en vertu du règlement (CE) n° 2004/883;
50. souligne que le volontariat, bien qu'il représente une ressource importante dans notre économie et notre société, ne doit pas être une alternative ni se substituer au travail régulier rémunéré, et qu'il ne saurait, en aucune circonstance, motiver les gouvernements à ne pas remplir leurs obligations dans le domaine social;
51. estime qu'il convient d'insister particulièrement sur cet aspect dans le secteur des soins où la part du volontariat ne cesse de croître; indique, en outre, que l'encouragement au volontariat en tant que moyen d'acquisition, de développement ou de maintien des compétences ne devrait pas conduire à en faire une exigence car cela porterait préjudice à sa nature fondamentale;

52. demande aux autorités nationales, régionales et locales ainsi qu'à l'Union européenne en particulier de faire connaître aux acteurs et partenaires du volontariat les programmes européens existants, notamment ceux de l'objectif «coopération territoriale européenne» dans le cadre de la politique de cohésion, et de leur en faciliter l'accès afin qu'ils puissent mieux en bénéficier pour leurs projets et actions transfrontaliers;
53. invite les États membres à encourager et à mettre en œuvre des programmes nationaux en faveur du volontariat transfrontalier afin de contribuer à son développement au sein de l'Union;
54. demande à la Commission, en particulier, dans le cadre de l'établissement de nouveaux programmes pluriannuels et compte tenu de l'expérience étendue acquise dans le cadre de l'Année européenne du volontariat 2011, de veiller à ce qu'un financement soit garanti pour les projets de volontariat et les structures reposant sur les activités de volontaires et de développer et d'encourager une coordination interinstitutionnelle efficace afin de promouvoir le rôle du volontariat dans les politiques de l'Union;
55. invite la Commission à veiller à ce que les informations sur le financement disponible et les programmes concernés soient librement accessibles pour les projets de volontariat et que les procédures de candidature ne deviennent pas inaccessibles en raison de formalités excessives;
56. demande à la Commission de veiller à ce que des financements appropriés soient octroyés aux programmes dans différents domaines d'action afin d'encourager les activités de volontariat transfrontalier; invite les États membres à mettre résolument en œuvre des programmes destinés à favoriser le volontariat au niveau national et transfrontalier; demande qu'une attention particulière soit accordée à l'aide financière destinée aux infrastructures pour le volontariat; considère que les aides publiques destinées aux activités de volontariat devraient être attribuées en n'exerçant de discrimination à l'encontre d'aucune organisation;
57. propose la mise en place d'un réseau transfrontalier d'organisations de volontariat dans les différents États membres par la coordination des organisations existantes en facilitant l'échange de bonnes pratiques et d'expériences, et estime que de nouveaux points de contacts devraient être ouverts uniquement dans les États membres qui ne possèdent pas déjà de telles structures;
58. invite la Commission à proposer un statut européen des associations afin de leur donner le cadre juridique dans lequel fonctionner, à réduire les coûts administratifs associés aux activités transfrontalières de volontariat et à mettre en place des structures facultatives au niveau européen visant à encourager la mobilité des volontaires dans l'Union;
59. souligne le rôle du volontariat dans la promotion des politiques de l'Union européenne;
60. appelle la Commission à reconnaître dûment et à promouvoir le volontariat dans les politiques pertinentes de l'Union européenne, en tenant compte de la nature intersectorielle de ces activités et en garantissant que les politiques en question favorisent le développement du volontariat et encouragent la participation de toutes les couches sociales;
61. invite la Commission à reconnaître à sa juste valeur, dans les programmes et projets de l'Union, la véritable contribution à la collectivité du travail réalisé par les volontaires;
62. invite la Commission à affecter des ressources appropriées en vue de la création d'un fonds de développement des centres européens pour le volontariat, destiné à la mise en place d'infrastructures visant à soutenir le volontariat;

63. demande à la Commission et aux États membres de permettre que le temps de volontariat soit inclus en tant que cofinancement dans tous les programmes financés par l'Union sur la base d'une contribution en nature assortie d'une valeur financière;
64. recommande à la Commission et aux États membres d'assurer une continuité entre 2011 et les années à venir en intégrant fortement à l'Année européenne du vieillissement actif (2012) et à la proposition d'Année européenne des citoyens (2013) la dimension du volontariat, symbole de la citoyenneté active en faveur de l'intégration sociale, notamment des plus âgés;
65. attire l'attention sur la nécessité de promouvoir le volontariat, en particulier pendant l'Année européenne des citoyens en 2013, et invite la Commission à inclure le soutien au volontariat dans les politiques internationales d'aide au développement, en particulier afin d'atteindre tous les objectifs du Millénaire pour le développement;
66. est favorable à un examen formel de la proposition Solidarité de programme interinstitutionnel en matière de ressources humaines dans les institutions de l'Union afin de faciliter la participation du personnel et des stagiaires des institutions aux activités humanitaires et sociales de volontariat, à travers la formation du personnel et sur leur temps libre;
67. souligne que le programme proposé permet de réduire les coûts et d'apporter une forte valeur ajoutée, et contribuerait à la mise en œuvre des politiques et programmes de l'Union;
68. recommande à la Commission de maintenir les points de contact utiles mis en place avec l'«Alliance pour l'année européenne du volontariat 2011» et avec la plateforme du volontariat qui lui a succédé, qui réunissent de nombreuses organisations de volontariat et des réseaux de la société civile, et avec les organes nationaux de coordination, partenaires stratégiques et porte-parole des gouvernements nationaux dans ce domaine, compte tenu de la grande variété d'entités responsables du volontariat dans l'Union, et encourage ces points de contact à s'engager en faveur de la proposition de portail européen centralisé, en tant que plateforme européenne, en vue de faciliter le renforcement de la coordination et une activité transfrontalière accrue;
69. souligne l'importance de ces réseaux de contacts et de l'échange de bonnes pratiques pour diffuser l'information sur les dispositifs existants au sein de l'Union susceptibles d'aider et d'accompagner les projets de volontariat transfrontalier;
70. demande à la Commission de prendre des mesures, quand elle le juge opportun, concernant l'agenda politique pour le volontariat en Europe, élaboré par les organisations de volontariat réunies au sein de l'Alliance pour l'année européenne du volontariat 2011;
71. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil, à la Commission ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres.



Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe

RÉSOLUTION 1778 (2010)¹

Promouvoir le volontariat et le bénévolat en Europe

1. L'Organisation des Nations Unies avait déclaré l'année 2001 «Année internationale du volontariat» et les activités mises en œuvre ont permis de donner un coup de projecteur sur le volontariat. Au cours de cette année 2001, le bénévolat et le volontariat ont bénéficié d'un soutien important en moyens, en communication et en recherche.
2. En 2001, l'Assemblée parlementaire, dans sa Recommandation 1496 (2001) «Améliorer le statut et le rôle des volontaires dans la société: contribution de l'Assemblée parlementaire à l'Année internationale des volontaires 2001», s'était associée à l'initiative des Nations Unies. L'Assemblée a remarqué que, au-delà de l'année 2001, les bénéfices se sont rapidement estompés et que les pratiques des Etats membres du Conseil de l'Europe et des collectivités en direction de ces formes d'engagement ont peu évolué, voire régressé.
3. L'Assemblée salue la décision de l'Union européenne de déclarer 2011 «Année européenne du volontariat». Elle rappelle que le mémorandum d'accord conclu en mai 2007 entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne indiquait que la contribution de la société civile à la réalisation des objectifs communs au Conseil de l'Europe et à l'Union européenne serait encouragée.
4. L'Assemblée rappelle aussi la Convention européenne sur la promotion d'un service volontaire transnational à long terme pour les jeunes (STE no 175) de 2000, signée par huit Etats membres et ratifiée par un seul Etat membre.
5. En prévision de l'année 2011, l'Assemblée souhaite adresser un message positif aux Etats membres du Conseil de l'Europe et lancer des initiatives concrètes, afin de faire ressortir l'importance d'une citoyenneté active par la participation à la vie publique. Par conséquent, l'Assemblée invite les Etats membres:
 - 5.1. à promouvoir une politique dynamique en faveur du volontariat et du bénévolat, et à s'engager en 2011, au cours de l'Année européenne du volontariat, dans des campagnes de sensibilisation au volontariat et au bénévolat, en étroite collaboration avec l'Union européenne;
 - 5.2. à signer et ratifier la Convention européenne sur la promotion d'un service volontaire transnational à long terme pour les jeunes;
 - 5.3. à créer un instrument de mesure de la valeur du volontariat et du bénévolat afin de renforcer sa prise en compte par les pouvoirs politiques et à l'intégrer dans toutes les considérations budgétaires aux niveaux national, régional et local;
 - 5.4. à envisager, si tel n'est pas encore le cas, d'introduire la déductibilité fiscale des dons faits aux associations de volontariat et de bénévolat;
 - 5.5. à développer un statut de volontaire afin de faciliter l'accès au volontariat;
 - 5.6. à reconnaître l'impact du volontariat et du bénévolat sur le développement local, et à encourager la mise en place de politiques publiques concertées entre les pouvoirs locaux et les organisations de volontaires et de bénévoles;

- 5.7. à développer des systèmes de reconnaissance officielle de l'apprentissage informel et des compétences développées au travers d'expériences de volontariat et de bénévolat;
- 5.8. à mettre en place un système de protection sociale pour les volontaires à long terme et les bénévoles, à partir d'un certain seuil d'heures travaillées, et à prendre en compte l'action volontaire pour l'acquisition d'une retraite;
- 5.9. à encourager le développement d'activités bénévoles pour tous les groupes d'âge en renforçant la solidarité entre les générations, et à lever les éventuels obstacles juridiques et administratifs qui empêchent l'engagement actif des seniors;
- 5.10. à promouvoir les «banques alimentaires», qui assurent la collecte bénévole de produits alimentaires auprès de particuliers ou d'entreprises et les distribuent gratuitement à des familles et des personnes démunies;
- 5.11. à créer un cadre juridique du volontariat adapté aux réalités multiethniques de plusieurs Etats membres du Conseil de l'Europe et à développer des programmes ciblés permettant de renforcer la diversité dans les associations de volontaires, en recrutant des volontaires migrants;
- 5.12. à reconnaître que le volontariat et le bénévolat sont l'un des rares domaines où la participation est équilibrée entre les femmes et les hommes en termes de responsabilités et de prise de décisions, et qu'il convient de trouver les moyens de jeter des passerelles entre l'expérience du travail volontaire et bénévole et d'autres domaines, notamment le domaine politique.

Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 12 novembre 2010 (voir Doc. 12430, rapport de la commission des questions sociales, de la santé et de la famille, rapporteur: M. Volonté). Voir également la Recommandation 1948 (2010).



**Conseil de l'Europe
Comité des Ministres
Recommandation n° r (85) 9
du Comité des Ministres aux États Membres
sur le volontariat dans l'action sociale**

(adoptée par le Comité des Ministres le 21 juin 1985, lors de la 387e réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres, en vertu de l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,
Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin, notamment, de favoriser leur progrès social;
Conscient de l'importance croissante des actions d'entraide dans la société;
Estimant qu'il convient de promouvoir et de développer les actions volontaires au service de la communauté;
Reconnaissant cependant l'utilité de fixer quelques directives pour l'exercice de ces actions, sans leur ôter leur caractère de spontanéité;

Tenant compte de l'expérience acquise dans divers Etats membres,

Recommande aux gouvernements des Etats membres de:

- reconnaître le rôle, les caractéristiques et la valeur du travail (ci-après désigné par le terme «travail volontaire») effectué de façon désintéressée par des personnes qui de leur plein gré participent à l'action sociale (ci-après désignées par le terme «les volontaires»);
- prendre toutes dispositions nécessaires en vue de définir et d'améliorer les modalités d'exercice du travail volontaire selon les directives énoncées ci-après.

A. Dispositions de caractère général

1. Veiller à ce que tous les citoyens soient - en particulier dans le cadre de leur éducation et au moyen d'une information assurée par les médias - sensibilisés aux problèmes sociaux et à la contribution que le travail volontaire peut apporter à leur solution.
2. Assurer que l'instruction civique fasse état de la valeur du travail volontaire et que, dans le cadre de la préparation à l'utilisation constructive des loisirs et du temps libre, tous les groupes d'âge soient incités à participer à l'action sociale en tant que volontaires.
3. Faire en sorte que, dans la formulation de la politique sociale, les rôles respectifs de l'entraide spontanée, du travail volontaire organisé et des services fournis par les pouvoirs publics soient bien précisés et les modalités de leurs interrelations clairement définies.
4. Promouvoir une meilleure concertation entre les personnes exerçant des professions dans le domaine social et les volontaires pour la poursuite d'opérations dans les domaines de l'action sociale et du développement social, dans un souci de complémentarité.
5. Rechercher l'utilisation la plus large possible des infrastructures publiques chaque fois qu'elles sont nécessaires pour appuyer un travail volontaire bénéfique à la communauté.
6. Aménager dans les programmes de formation aux professions sociales un créneau consacré à l'information sur l'apport potentiel des volontaires et aux divers aspects de la collaboration avec eux.

1. Lors de l'adoption de cette recommandation, le Délégué de la Norvège, en application de l'article 10.2.c du Règlement intérieur des réunions des Délégués des Ministres, a réservé le droit de son Gouvernement de se conformer ou non au paragraphe C.4 de la recommandation.

B. Dispositions concernant les organisations de volontaires

1. Respecter l'indépendance d'action des organisations de volontaires constituées conformément à la législation et à la pratique nationales.
2. Assurer la collaboration entre les instances publiques et les organisations de volontaires, entant que facteur essentiel dans le domaine de l'action sociale.
3. Promouvoir le travail volontaire au niveau local en collaboration avec les organisations créées à cet effet.
4. Dans les ministères concernés par des actions dont l'initiative revient à des organisations de volontaires, mettre en place, lorsque cela s'avère nécessaire, une structure de liaison qui aurait essentiellement pour but d'encourager la consultation réciproque, de fournir l'information et de

promouvoir la coordination.

5. Dans les limites imposées pour les dépenses publiques, prendre des dispositions fiscales en vue de soutenir le travail volontaire, par exemple en prévoyant certaines exonérations fiscales et allègements d'impôts pour les organisations de volontaires reconnues.
6. Fournir des fonds aux différents niveaux d'administration publique, du niveau gouvernemental jusqu'au niveau local, pour faciliter le travail volontaire et appuyer des projets pilotes d'organisations de volontaires; et prévoir un contrôle adéquat de l'utilisation de ces fonds.
7. Lorsque la mise en œuvre d'activités sociales est confiée à des organisations de volontaires, faire en sorte que les mandats soient suffisamment précis, afin d'écartier toute ambiguïté au sujet des prestations fournies par les services sociaux officiels.
8. Assurer, dans la mesure du possible, la continuité du financement aux organisations concernées, notamment à celles qui ont passé un accord avec l'autorité publique pour exercer des activités dans le domaine social.
9. Promouvoir la consultation des organisations de volontaires sur les projets et programmes susceptibles d'être mis en place avec leur concours, et promouvoir leur participation à la planification de la politique sociale.
10. Promouvoir la mise en commun des ressources et moyens entre les organisations de volontaires notamment en matière de formation et de collecte d'informations.
11. Veiller, dans la mesure du possible, à ce que ses statuts précisent clairement les buts de l'organisation.
12. Encourager la création d'organismes de liaison entre les organisations de volontaires, afin de faciliter leur concertation et leurs contacts avec les pouvoirs publics.

C. Dispositions concernant les volontaires

1. Revoir les législations et les réglementations en vue de supprimer autant que possible les obstacles qui pourraient empêcher quiconque, y compris les chômeurs, d'entreprendre un travail volontaire.
2. Encourager la formation et le recyclage des volontaires tant sur le plan général que spécifique.
3. Veiller à ce que les volontaires suivent les mêmes règles que les travailleurs sociaux professionnels en ce qui concerne la confidentialité des informations relatives aux usagers recueillies dans le cadre de leur action en tant que volontaires.
4. Prendre des dispositions afin que les volontaires ainsi que les bénéficiaires de leurs prestations et les tiers puissent être couverts contre les risques susceptibles de survenir dans l'exercice du travail volontaire, et inciter les volontaires à se prévaloir de ces dispositions.
5. Encourager les employeurs potentiels à tenir compte, lors de l'examen de candidatures à des postes offerts dans le domaine social, de l'expérience appropriée acquise dans un travail volontaire, comme un élément permettant d'apprécier le degré de prise de conscience des problèmes et la motivation des candidats.

I 21.268 - 2 –

Outils multi-médias à l'attention des volontaires, bref aperçu

Brochure : «Volontaire de gestion... Et pourquoi pas ?»

Centre d'Économie sociale, HEC-ULg
Sart Tilman B33, bte 4
4000 Liège
Tél : 04 366 28 85
www.ces.ulg.ac.be

Brochure : «L'hôpital à mots ouverts ; comprendre son vocabulaire et son fonctionnement. Guide à l'usage des volontaires en milieu hospitalier»

Volontariat d'Entraide et Amitié
Rue de la Charité, 43
1210 Bruxelles
Tél : 02 219 15 62
www.entraideetamitie.be

Brochure : «Guide pratique de gestion du Volontariat»

Éducation Santé Société
Rue de Stalle, 96
1180 Bruxelles
Tél : 02 371 33 09
www.essasbl.be

Brochure : «Ma commune volontaire. Le guide du volontariat à destination des élus communaux»

Plate-forme francophone du Volontariat
Rue Godefroid, 20 (siège d'exploitation)
5000 Namur
Tél. : 081 31 35 50
www.levolontariat.be

Brochure : MOTIV'ACTION Les outils pour dynamiser ton groupe

FCJMP-RW
Rue Saint-Ghislain, 26
1000 Bruxelles
02 513 64 48
www.fcjmp.be

Outil en ligne : «Valorisation des compétences acquises par les animateurs et cadres Scout Leader Skills»

Les Scouts
Rue de Dublin 21
1050 Bruxelles
Tél : 02 508 12 00
www.lesscouts.be

Clip : «Les 1001 actions de nos 1001... volontaires»

Natagora
Rue Nanon, 98
5000 Namur
Tél : 081 39 07 20
www.natagora.be

Publication : «Le volontariat au sein d'un mouvement pour aînés»

Énéo, mouvement social des aînés
Chaussée de Haecht, 579/40
1031 Bruxelles
Tél : 02 246 46 73
www.ucp-asbl.be

Brochure : «À la croisée des regards»

Volont'r
Rue de la charité, 43
1210 Bruxelles
Tél : 02 219 15 62
www.volontr.be

Brochure : «Guide à l'usage des volontaires ONE»

Office de la Naissance et de l'Enfance
Chaussée de Charleroi, 95
1060 Bruxelles
Tél. : 02 542 15 71
www.one.be

Bande dessinée sur l'engagement volontaire et solidaire

Altéo
Ch. de Haecht, 579 bte 40
1031 Bruxelles
Tél : 02 246 42 26
www.alteoasbl.be



Édition et Réalisation

COORDINATION

Pierre Wanlin

AVEC LE CONCOURS DE

France Lebon, Judith Lachterman, Fabienne Bouvy

... ainsi que toutes les associations & institutions concernées que nous remercions.

RECHERCHE ET SÉLECTION DES PHOTOS ET DES CITATIONS HORS TEXTES

Pierre Wanlin

ÉDITEUR RESPONSABLE

Frédéric Delcor

Boulevard Léopold II, 44

1080 Bruxelles

CONCEPTION GRAPHIQUE

rumeurs.be

IMPRESSION

Fédération Wallonie Bruxelles

Cette publication peut être obtenue sur demande au secrétariat du service
de l'Éducation permanente

+ 32 2 413 23 42

education.permanente@cfwb.be

Elle est également disponible sous format PDF sur le site Internet du service
de l'Éducation permanente : www.educationpermanente.cfwb.be

Dépôt légal : D/2014/10.313/1

Cette publication est gratuite.

Pour tout envoi postal, un versement de 3 € au compte
de la Direction générale de la Culture : BE85-0912-1110-8506
est requis. Communication : 3011



MINISTÈRE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES
Administration générale de la Culture
Service général de la Jeunesse et de l'Éducation permanente
Boulevard Léopold II, 44 - 1080 Bruxelles
00 32 2 413 23 42

www.educationpermanente.cfwb.be
www.culture.be
www.fw-b.be
0800 20 000

Cette publication est disponible sous format PDF
sur le site internet du Service de l'Éducation permanente :
www.educationpermanente.cfwb.be
> onglet «Publications».