



## La formation des bénévoles

Dr Bénédicte HALBA

Présidente de l'Institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV)<sup>1</sup>

Dijon : 9 octobre 2002

*Le bénévolat est en pleine croissance ; il compte aujourd'hui 12.5 millions de personnes<sup>2</sup>. En dépit d'un dispositif spécifique, l'accès des bénévoles à la formation reste limité. Plusieurs obstacles expliquent cette situation : des difficultés juridiques, financières et administratives, une offre de formation peu adaptée à la diversité des activités concernées et un manque de disponibilité des bénévoles.*

Le bénévolat est une activité complémentaire à un statut principal ; il se distingue en cela du volontariat qui est un engagement à plein temps, ouvrant droit à une indemnité (et non un salaire). Si le volontariat en France bénéficie d'un statut<sup>3</sup>, en revanche, il n'en existe pas pour le bénévolat.

On évalue à 12.5 millions le nombre de bénévoles en France qui interviennent dans le secteur associatif. Sur plus d'un million d'associations recensées, 880 000 ont une activité économique dont 16 % seulement sont "employeurs", c'est-à-dire comptent au moins un salarié<sup>4</sup>. Le bénévolat a fortement augmenté ces dernières années. De 9 millions de personnes au début des années 1990<sup>5</sup>, il est passé à 12.5 millions en 2003. Ces chiffres vont à l'encontre de l'idée selon laquelle la société serait plus individualiste et égoïste. De plus en plus de personnes s'impliquent dans le bénévolat, qui constitue une dimension essentielle de la solidarité nationale.

---

<sup>1</sup> [www.iriv.net](http://www.iriv.net)

<sup>2</sup> INSEE, Paris, 2003.

<sup>3</sup> Il existe en France trois formes de volontariat institutionnalisées : les sapeurs pompiers volontaires, le volontariat de solidarité internationale et le volontariat civil.

<sup>4</sup> Elles emploient 145 000 personnes

<sup>5</sup> LES-ISL, Fondation de France, Paris, 1993.

Le bénévolat concerne davantage les hommes que les femmes : 21 % des Français adultes sont bénévoles contre 19 % des Françaises. L'âge moyen des bénévoles est compris entre 35 et 55 ans. Selon les dernières enquêtes réalisées<sup>6</sup>, la répartition par secteur d'activité fait apparaître que 28 % interviennent dans le domaine du sport ; 16 % dans les loisirs, l'éducation populaire, et le tourisme social ; 13,5 % dans la culture ; 13 % dans l'action sociale ; et 11 % dans le secteur de la défense d'intérêts spécifiques.

### Une population hétérogène, volatile mais engagée

Les bénévoles ont des attributions très hétérogènes selon le domaine d'activité et le champ d'intervention, mais également en fonction de la grande variété des missions qu'ils remplissent au sein d'un même domaine d'activité. Dans le cadre associatif, il existe une différence entre les responsables élus bénévoles - président, secrétaire, trésorier, qui ont une responsabilité juridique, et les bénévoles « terrain », qui bénéficient d'une assurance lorsqu'ils encadrent des activités à risque. Ce n'est pas le même niveau de responsabilité qui s'applique selon que l'on est responsable élu bénévole ou bénévole « terrain ».

Il existe un *turn-over* important des bénévoles. Sollicités par un nombre croissant d'associations - il s'en crée chaque année 60 000 en France -, ils ont un choix très large d'activités et leur mobilité est importante. Si un bénévole considère que l'association dans laquelle il est engagé ne correspond plus à ses attentes, il peut facilement en choisir une autre. En effet, dans l'engagement bénévole, la dimension affective joue un rôle déterminant, puisqu'ici la contrepartie n'est pas matérielle mais immatérielle, non pas financière mais humaine. Les motivations initiales d'un engagement associatif peuvent aussi évoluer dans le temps.

Passer du stade de l'adhésion à celui de bénévole, c'est franchir un seuil. Si les études montrent depuis la fin des années 1970 que les adhérents s'investissent de plus en plus dans la vie associative, le passage de l'adhésion au bénévolat ne va pas de soi. Entre les 39 % de Français adhérents associatifs<sup>7</sup> et les 25 % de Français de plus de dix-huit ans bénévoles, il existe une différence d'engagement. Elle réside fondamentalement dans le fait que l'adhérent veut concrètement faire évoluer la société en s'engageant dans un projet, un combat ou une cause qu'il estime juste. Il y a une différence qualitative entre la situation de « spectateur » de l'adhérent, dont le comportement est souvent celui d'un consommateur, et la situation « d'acteur » du bénévole. Les trois quarts des bénévoles affirment qu'ils sont

---

<sup>6</sup> LES-ISL, Fondation de France, Paris, 1997

<sup>7</sup> CREDOC, Paris, 1999.

devenus bénévoles pour se rendre utiles et mettre à profit utilement leur temps. Le temps consacré à son engagement bénévole est pris sur son travail et sa vie familiale au service d'une cause. L'engagement des bénévoles est désintéressé et résulte souvent d'un « déclic » intervenu dans sa vie personnelle (privée ou professionnelle).

### **La formation des bénévoles et ses dispositifs**

Il existe deux fonds de formation des bénévoles : le Fonds national du développement du sport (FNDS) et le Fonds national du développement de la vie associative (FNDVA). Ce dernier est destiné au financement de formations, d'expérimentations et d'études, de tous les secteurs hors champ sportif. De 1983 à 1996, sa dotation financière est passée de 25 à 50 millions de francs. En 2001, à l'occasion du centenaire de la loi de 1901 sur les associations, le Premier ministre en poste, Lionel Jospin, avait indiqué que le montant du FNDVA serait relevé à 80 millions de francs. Mais cette annonce ne s'est toujours pas traduite dans les faits. Le FNDVA est placé sous l'égide du Conseil national de la vie associative (CNVA). Cette instance, qui a vu le jour au début des années 1980, représente l'essentiel des sensibilités associatives. Elle a une mission consultative auprès du Premier ministre pour tout ce qui concerne la vie associative.

### **Les principaux obstacles**

Les obstacles les plus souvent rencontrés sont d'ordre à la fois juridique et administratif. Bénéficiaire de financements publics n'est pas simple pour une petite association. Le FNDVA finance souvent des fédérations ou des associations pouvant justifier d'un réseau ou disposant d'un large réseau de bénévoles. Or, ce sont souvent les petites structures qui développent des idées novatrices, et de ce fait, auraient le plus besoin de fonds publics. Par ailleurs, l'offre de formation s'adresse souvent aux dirigeants élus ou aux responsables d'activités. Face à des missions associatives de plus en plus complexes et des exigences de compétences de plus en plus précises, en particulier pour les dirigeants, il n'existe pas de réponse adaptée aux demandes. Dans les fédérations, ce sont souvent des permanents qui assurent les formations plus transversales (gestion, communication, animation...). Les formations techniques sont souvent déléguées à des organismes extérieurs.

Une étude conduite en Seine-Maritime<sup>8</sup> illustre ces difficultés. Un programme de formation était proposé aux dirigeants associatifs de Seine Maritime qui avait suscité beaucoup d'engouement lors de son lancement, et qui ensuite avait

---

<sup>8</sup> IRIV, Paris, 2000 ; étude réalisée pour la Direction départementale de la Jeunesse et des Sports (DDJs° de Seine Maritime.

progressivement perdu de son attrait. Pour comprendre les raisons de cette désaffection, une enquête a été menée auprès des associations et des bénévoles. Les résultats ont montré que les principaux obstacles à la formation des bénévoles étaient liés au manque de financements et de temps. Les bénévoles considèrent, en effet, que le temps de formation empiète sur leur engagement sur le terrain. En outre, ils éprouvent beaucoup de difficultés à justifier leur absence auprès de leurs familles. Un des obstacles majeurs exprimés par les associations concerne l'accès au financement ; le dépôt des candidatures est souvent un véritable "parcours du combattant". Les partenaires publics demandent un nombre croissant de documents administratifs. En outre, selon l'échelon, communal, départemental ou régional, les dossiers à remplir présentent des différences notables. Ils peuvent d'ailleurs différer au sein d'une même municipalité, selon le service auquel les candidats s'adressent. Sur ce point, l'établissement de règles précises est souhaité, notamment pour élaborer le budget prévisionnel.

### **Des pistes pour le futur**

Plusieurs points sont à prendre en compte pour améliorer l'offre de formation. L'information est encore trop rare et trop partielle. Le public visé doit être précisément défini et le contenu des programmes adapté au domaine d'activité de l'association concernée. Les formateurs doivent aussi être au fait des spécificités associatives. Il faut enfin aider les bénévoles à prendre du temps pour se former. Le fait de travailler en réseau dans un même secteur d'activité permet aux petites associations de se grouper pour prétendre à des financements. Elles peuvent dans ce cas se prévaloir des effets positifs de la mutualisation des ressources et des compétences.

#### **La gestion du temps de formation**

Différentes mesures, présentées dans le guide du bénévole, peuvent inciter les bénévoles à se former :

- congé cadre jeunesse destiné aux jeunes intervenant dans le champ jeunesse et éducation populaire ;
- bénéfice d'un congé de formation pour les bénévoles remplissant des fonctions de gestion ou d'encadrement au sein d'une association, conformément à l'article de la loi 40 du 6 juillet 2000 ;
- congé individuel de formation pour l'exercice de responsabilités administratives, conformément à l'article L 931-1 du code du travail.
- la question que posent les deux derniers points consiste à déterminer si le temps de formation est à prendre dans ou hors temps de travail.

## Un programme européen de formation de formateurs

Entre 2000 et 2001, l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV) a participé à un projet pilote, initié par un Institut allemand, ISIS, en partenariat avec un instituts autrichien, European Centre. Ce projet propose un programme de formation de formateurs pour les professionnels (salariés ou travailleurs indépendants) qui travaillent avec des bénévoles. L'idée était de proposer un programme commun susceptible de s'appliquer aux trois pays. La première difficulté rencontrée était d'ordre sémantique. Le terme "bénévolat" a un sens différent selon les pays ; la France fait une distinction très nette entre bénévolat et volontariat. Le programme de formation élaboré comprenait deux volets. Le premier comportait trois modules de bases qui visaient à aider les formateurs à situer leurs actions de formation dans leur environnement, notamment bien connaître le cadre du bénévolat, les possibilités d'évolution propres au secteur considéré et les relations du bénévolat avec les secteurs public et privé.

Dans le second volet du programme, des modules complémentaires d'accompagnement concernaient en particulier le recrutement, l'accompagnement et le soutien au quotidien des bénévoles et les représentations liées au bénévolat. D'autres points étaient traités comme la conception et le montage d'un projet, la valorisation du travail bénévole, les relations bénévoles-salariés, les spécificités du bénévolat des juniors et des seniors et la valorisation d'une expérience bénévole.

La validation des acquis de l'expérience est une opportunité inédite pour le monde associatif. Elle a été souhaitée et exprimée par les bénévoles et les associations. Le bénévolat comporte une dimension importante d'enrichissement personnel. Une personne engagée dans une action bénévole fait don de son temps et de ses compétences. Le fait de reconnaître et valider des compétences qu'il peut acquérir ou développer au sein de l'association peut être un moyen de fidéliser les bénévoles voire d'encourager de nouvelles vocations.

**Exemple de demandes exprimées** dans un programme de formation pour dirigeants associatifs, bénévoles et salariés

- travail sur le projet de l'association,
- statut juridique du bénévolat : responsabilités civile et pénale, obligations légales de l'association employeur et fiscalité
- montage d'un dossier sous l'angle économique et financier (budget prévisionnel, bilan, compte de résultats, contrôle budgétaire).
- gestion des ressources humaines, communication et répartition des tâches.
- informatique et Internet