



Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
Ministère des Solidarités et de la Santé

CONCOURS EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES CONSEILLERS D'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE JEUNESSE

Année 2020

**Spécialité : Sciences économiques et juridiques, pratiques associatives et
coopératives**

Sujet n° : 2 (principal)

ÉPREUVE : 1 admission (externe, interne et troisième concours) :

Épreuve technique et pédagogique consistant, à partir d'un dossier comportant 20 pages maximum élaboré par le jury, en l'exposé d'un projet d'action portant sur la mise en œuvre d'une politique publique de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en privilégiant et mobilisant les compétences du candidat dans sa spécialité. Cette épreuve permet de tester l'aptitude pédagogique du candidat et sa capacité à transmettre, former, convaincre et écouter un public, constitué du jury, qu'il doit identifier comme un groupe de décideurs. Le candidat doit démontrer sa capacité de transmission ainsi que celle à concevoir globalement une action plaçant les destinataires en situation d'agir en mobilisant les démarches d'éducation populaire (durée : trois heures, dont deux heures de préparation et une heure d'entretien, dont trente minutes d'exposé et trente minutes de questionnement avec le jury ; coefficient 3, dont coefficient 1 pour l'exposé et coefficient 2 pour l'entretien avec le jury).

En vue de cet entretien, le jury utilise une grille d'évaluation dont le contenu est chaque année mis en ligne sur le site internet du ministère en charge de la jeunesse.

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 8 documents et 20 pages.

Sujet :

Vous êtes Conseiller(ère) d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) dans un département rural de 370 000 habitants. La population y est vieillissante et le solde naturel est négatif depuis une trentaine d'années.

Le chef-lieu concentre les principales activités économiques et accueille près de 40% de la population totale du territoire. Deux entreprises d'envergure internationale y ont leur siège social. La ville possède une offre universitaire variée avec plus de 20 000 étudiants installés.

Durant le confinement, plusieurs associations de distribution alimentaire ont eu du mal à fonctionner sur votre territoire, les bénévoles étant âgés pour la plupart de plus de 65 ans. Ces associations jouent un rôle majeur en direction des publics les plus précaires.

Soucieux qu'une crise sociale ne se rajoute pas à une crise sanitaire si la situation était amenée à se reproduire, le maire de la commune saisit le sous-préfet de l'arrondissement pour accompagner les élus des antennes locales de ces associations afin de trouver un fonctionnement pérenne en impliquant de nouveaux profils de bénévoles et en nouant des partenariats avec d'autres acteurs du territoire.

Le Préfet vous demande de travailler sur le sujet pour présenter différentes propositions d'action au maire, aux élus des associations et au président de l'université.

Vous vous appuyerez sur le dossier ressource ci-joint et sur vos connaissances pour formuler votre proposition.

Documents joints :

Document 1 : L'organisation du Secours Populaire. Disponible sur : https://www.secourspopulaire.fr/organisation#.X3GjU-06-Uk . Accueil / Qui sommes-nous ?/Notre organisation, (2 pages).	Pages 1 et 2
Document 2 : Monsieur Michel Lulek : Qui es-tu bénévole ? Association mode d'emploi n°203 novembre 2018, (2 pages).	Pages 3 et 4
Document 3 : Monsieur Dominique Thierry : Zoom sur le bénévolat associatif des jeunes, Jurisassociations n°573 du 15 février 2018, extrait, (3 pages).	Pages 5 à 7
Document 4 : Décret n 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle, Légifrance, (1 page).	Page 8
Document 5 : Monsieur Michel Lulek : Bénévolat : l'engagement à portée de clic ? Associations Mode d'emploi n°195, janvier 2018, extrait, (2 pages).	Pages 9 et 10
Document 6 : Monsieur Mickaël Louit : La réserve civique affiche complet. La Dépêche, article du 15 avril 2020. Disponible sur : https://www.ladepeche.fr/2020/04/15/la-reserve-civique-affiche-complet,8847200.php , (2 pages).	Pages 11 et 12
Document 7 : Les effets du mécénat de compétences en association sur les personnes impliquées et leurs parcours, Injep, Analyses et synthèses, n°33, Avril 2020, (3 pages).	Pages 13 à 15
Document 8 : Dr Bénédicte Halba : La responsabilité sociale de l'entreprise, l'exemple du bénévolat de compétences, extrait, (5 pages).	Pages 16 à 20

Notre organisation

Un mouvement de 80 000 bénévoles-collecteurs pour développer la solidarité en France et au-delà des frontières.

Les animateurs-collecteurs de la solidarité populaire

Le Secours populaire est un mouvement au cœur duquel agissent des animateurs-collecteurs. Ils donnent de leur temps pour faire grandir la solidarité en accueillant et accompagnant les personnes, en organisant des événements, en collectant des ressources financières ou matérielles, en recevant des enfants en vacances, en dirigeant, en gérant, en réalisant des bilans et en cherchant d'autres animateurs-collecteurs.

Ils sont également acteurs de ce mouvement, disposant d'un droit de vote pour élire leurs dirigeants ou choisir eux-mêmes de représenter l'association. Ils sont maîtres des orientations et la politique financière de l'association, en particulier lors des congrès organisés tous les deux ans.

Véritable pivot du Secours populaire, les animateurs-collecteurs s'impliquent bénévolement pour pratiquer la solidarité sous toutes ses formes et faire vivre le projet de l'association en participant à sa vie démocratique.

S'organiser pour favoriser la proximité et l'autonomie

La dynamique du Secours populaire vient du terrain, des actions qu'il exerce concrètement et qui ont assis sa popularité. Pour laisser s'exprimer toute la diversité des réalités locales, l'audace des 80 000 bénévoles et la richesse des savoir-faire des uns et des autres, il s'est doté d'une organisation décentralisée, avec des entités juridiques distinctes ainsi les comités, les fédérations et les conseils de région disposent d'une autonomie d'action et de gestion.

Un très grand nombre de comités anime un réseau de permanences d'accueil et de structures locales (relais santé, libre-service de la solidarité, antennes, etc.). Les fédérations, au niveau départemental, assurent un rôle de soutien, d'impulsion et de lien avec l'association nationale. L'Union regroupe l'ensemble de ces structures, qui partagent des valeurs, des campagnes, une orientation...

Le Secours populaire est un mouvement décentralisé qui s'organise pour agir au plus près du territoire et des gens qui veulent agir.

Cette décentralisation de l'action est également celle de la décision et de la direction du mouvement.

Les animateurs-collecteurs réalisent et recherchent les moyens pour pratiquer la solidarité en la traduisant en actions concrètes (aide alimentaire, vacances, culture, droits sociaux, logement, santé, action d'urgence et de développement dans le monde...) tout en s'impliquant dans les directions de l'association. Ils contribuent ainsi véritablement aux décisions de l'association.

Cette organisation d'acteurs de la solidarité constitue un gage de responsabilité et de qualité dans un mouvement d'éducation populaire qui doit s'exprimer partout où le besoin existe.

Une organisation décentralisée pour renforcer la solidarité populaire

Le secours populaire est structuré sur l'ensemble du territoire national pour apporter au plus grand nombre la solidarité et permettre en plus de participer concrètement.

Ainsi, plusieurs échelons communiquent et travaillent de concert pour organiser et mettre en œuvre une solidarité de qualité.

Le comité

Le plus souvent actif à l'échelle d'une ville ou d'un canton, le comité est le fondement de la vie démocratique de l'association. Il rassemble les bénévoles autour des campagnes de solidarité de l'association. Il organise la collecte des ressources financières et matérielles nécessaires et met en œuvre ces projets dans le respect des orientations communes. En cela, ils sont des animateurs-collecteurs. Association déclarée en préfecture, le comité est dirigé par un bureau élu en assemblée générale composé à minima d'un secrétaire général, d'un trésorier et de secrétaires élu(e)s.

L'antenne

L'antenne est un relais de quelques animateurs-collecteurs du SPF à l'échelle d'un quartier, d'un village, d'un lieu de travail ou d'un lieu d'étude. N'étant pas une entité juridique, l'antenne dépend de la fédération départementale ou d'un comité. Elle organise la collecte des ressources financières et matérielles et participe concrètement à la mise en œuvre d'actions de solidarité en France et dans le monde.

La fédération

La fédération constitue l'échelon départemental. Elle fédère les comités du Secours populaire actifs sur son territoire, cherche à en créer d'autres et animer les antennes. Son rôle est d'animer, coordonner et développer les actions du SPF sur le département, en impliquant le plus de personnes possible. Elle est dirigée par le comité départemental élu tous les deux ans lors du congrès départemental.

Regroupement des fédérations à l'échelle régionale, le conseil de région tend à structurer la mutualisation des moyens, en générant des économies d'échelle. Il permet ainsi de bâtir des projets d'ampleur et de renforcer l'entraide entre les fédérations. Il assure la représentation de l'association face aux interlocuteurs institutionnels et médias régionaux, coordonne des actions de formation, mène des projets dans le monde...

L'association nationale

Elle représente le Secours populaire français à l'échelon national et international. Elle est le garant du respect des orientations de l'association et impulse la mise en œuvre des décisions des Assemblées générales et congrès.

Elle anime également le réseau décentralisé et vient en soutien aux actions conduites dans les domaines de la communication, du droit, de la gestion, de l'animation... C'est une force de mutualisation des moyens, de combinaison des bilans. Elle a la mission de représentation de l'association auprès des médias, des organisations, entreprises et pouvoirs publics nationaux, européens et mondiaux.

L'union nationale

C'est le regroupement de l'association nationale, des conseils de région, des fédérations et de leurs comités qui agissent dans le but unique de pratiquer la solidarité dans l'esprit de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de mettre en mouvement toute personne de bonne volonté, enfants, jeunes et adultes, de toutes conditions, quelles que soient leurs opinions, et développer en permanence les structures et l'audience de l'association.

Qui es-tu bénévole ?

La dernière étude sur le bénévolat associatif, réalisée par un universitaire de Nantes, a le mérite d'aller au-delà d'un simple comptage. Si quasiment un Français sur deux est concerné, le niveau d'engagement est très différent selon la durée, le niveau d'étude et la catégorie socioprofessionnelle. L'enquête relativise aussi les discours sur la « crise » du bénévolat et la prédominance des « nouvelles formes d'engagement ».



La statistique publique ne s'est pas beaucoup penchée sur le bénévolat. Les deux dernières enquêtes menées sur le sujet l'ont été par l'Insee en 2002 et par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère des Affaires sociales et de la Santé en 2010. Le centre de recherche sur les associations apporte donc, avec le concours de l'institut de sondage CSA, un regard plus récent sur le phénomène, puisque l'enquête a été menée en juin 2017 sur un échantillon représentatif de 5 039 personnes de 18 ans et plus.

43 % des Français

Comme toute bonne étude sur le sujet, Lionel Prouteau a d'abord voulu évaluer le nombre de bénévoles en France. D'après ses résultats, le bénévolat touche 43 % des Français, un chiffre en forte hausse par rapport aux enquêtes précédentes puisqu'il n'était que de 28 % selon l'enquête de 2002 et de 32 % selon celle de 2010. On serait ainsi passé de 12,5 millions de bénévoles il y a 15 ans à presque 22 millions aujourd'hui. Une progression de + 43 % en 15 ans (soit + 2,8 % chaque année) qui n'a rien d'aberrant puisque, dans sa dernière enquête sur le Paysage associatif français, Viviane Tchernonog note pour sa part une progression, au

cours des six dernières années seulement, de + 4 %. Confirmation est donc donnée : contrairement à une idée reçue, le bénévolat se porte plutôt bien et séduit de plus en plus de personnes.

L'association d'abord

Si le bénévolat peut se vivre de manière informelle et non organisée, il n'en demeure pas moins que le lieu privilégié de l'action bénévole reste l'association. Plus de 90 % des bénévoles exercent en effet leurs activités dans une association, qu'ils en soient membres ou non. Ce chiffre est moins massif lorsqu'on regarde non plus le nombre de bénévoles, mais le nombre de participations bénévoles, selon que celles-ci sont régulières ou occasionnelles. 52 % des participations bénévoles sont en effet déclarées comme étant occasionnelles. C'est le cas de 80 % des participations de personnes non adhérentes à une association ou réalisées dans un organisme non associatif. Dans une association, en tant qu'adhérent, elles tombent à 40 %. Logiquement, les participations régulières sont à peine de 20 % hors associations et de presque 60 % lorsqu'on est adhérent d'une association.

Groupe sélectif

Qu'est-ce qui fait un bénévole ? L'héritage d'abord : « La propension à participer au bénévolat est plus forte chez celles et ceux qui, lorsqu'ils étaient adolescents, avaient un parent au moins bénévole » explique Lionel Prouteau. Sans atavisme familial, on ne compte que 37 % de bénévoles ; avec, on monte à 59 % ! « Ce résultat », précise le chercheur, met l'accent sur l'importance de la socialisation familiale dans la propension à s'engager. » Un phénomène qui se conjugue avec les origines socioprofessionnelles des personnes. Et c'est sans doute là que le bât blesse et que le monde associatif doit se sentir vivement interrogé. Corroborant les chiffres récents de Viviane Tchernonog qui montrent une accentuation de la fracture sociale dans le bénévolat, ceux de Lionel Prouteau enfoncent le clou : 36 % des personnes non diplômées ou détentrices d'un CAP ou d'un BEP s'engagent, contre 46 % des bacheliers et 55 % des diplômés de l'enseignement supérieur. La règle se vérifie dans tous les secteurs à l'exception des bénévolats sportifs et de loisirs, plus égalitaires. Cette inégalité s'accroît lorsqu'on s'intéresse aux seuls responsables (membres du bureau

des associations). « Les bénévoles exerçant des responsabilités constituent un groupe sélectif. On constate, tout particulièrement pour les présidents, une sur-représentation des hommes (61 %), des seniors (63 % ont plus de 55 ans) mais aussi des cadres supérieurs et des indépendants non agricoles. »

Post-it et timbre

L'étude montre néanmoins une grande diversité de types d'engagement qui, selon le chercheur, ne permet guère de dresser le portrait-robot du bénévole. « À l'instar du Français moyen, très peu parmi les intéressés s'y reconnaîtraient. » De même, il relativise la dichotomie souvent mise en avant entre un bénévolat « post-it » ponctuel et volatil, et un « engagement timbre » de longue durée. « Le bénévo-

lat post-it est une réalité mais il n'est pas hégémonique » dit le chercheur en pointant que 45 % des participations bénévoles ont au moins cinq ans d'ancienneté et plus d'un quart au minimum dix ans. « Si l'on ajoute à cela que les participations ont une durée annuelle moyenne plus élevée lorsqu'elles ont une ancienneté de cinq ans et plus, on conviendra que « l'engagement timbre » n'a pas disparu. » Une manière de relativiser des discours récurrents sur la « crise » du bénévolat et la prédominance des « nouvelles formes d'engagement ». ■

Michel Lulek

En savoir plus :

« Le bénévolat en France en 2017, état des lieux et tendances », dirigé par Lionel Prouteau, octobre 2018, consultable sur le site fonda.asso.fr

DURÉES DE BÉNÉVOLAT : QUELQUES CHIFFRES CLÉS

- 34,3 % des bénévoles s'engagent plus de 90 heures par an et assurent à eux seuls 82,5 % du volume de bénévolat.
- 36,3 % des bénévoles s'engagent moins de 18 heures par an et ne réalisent que 2,7 % du volume de bénévolat.
- 25,7 % des bénévoles s'engagent moins de 6 heures et 11,4 % plus de 144 heures.

ZOOM SUR LE BÉNÉVOLAT ASSOCIATIF DES JEUNES

Depuis sa création en 2003, la promotion de l'engagement bénévole des jeunes a toujours constitué pour France Bénévolat « la priorité des priorités ». Sur la base de trois enquêtes menées à l'initiative de France Bénévolat, des résultats mettent en cause les idées reçues.

En 2016, la France comptait 13,2 millions de bénévoles associatifs. La proportion des Français de moins de 35 ans exerçant une activité bénévole dans une association progresse très régulièrement au cours des trois enquêtes menées par l'IFOP à l'initiative de France Bénévolat, avec l'appui du Créditmutuel et de Recherches & Solidarités¹. Dans le même temps, la proportion des bénévoles de plus de 65 ans se tasse régulièrement et confirme la fausse idée reçue qu'il n'y aurait que des retraités parmi les bénévoles – même si « l'effet retraite » entraîne une progression du taux d'engagement de l'ordre de 10 points à partir de 65 ans. Les jeunes, sous des formes qui leur sont propres, sont aussi généreux de leur temps que les autres catégories sociales. Cela contredit les discours à la mode sur l'égoïsme et la montée de l'individualisme ambiants. Doit-on se contenter de cette situation « naturelle », globalement réconfortante ? Quels sont les enjeux de cet engagement bénévole des jeunes ? Existe-t-il des spécificités et des conditions particulières à ce développement ?

ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DU BÉNÉVOLAT DES JEUNES

Éducation à la citoyenneté

En France, comme dans les autres pays, l'origine culturelle de l'engagement – qu'il soit politique, syndical ou associatif – est d'abord liée aux traditions familiales, ce que les sociologues appellent les « sociabilités familiales ». C'est d'abord la transmission des valeurs familiales qui constitue le premier moteur à la « pédagogie de l'engagement ». Se pose donc la question des lieux d'éducation pour tous ceux qui n'ont pas la chance de bénéficier de cette tradition.

Historiquement, d'autres moteurs tels que le « patronage » d'avant-guerre, les mouvements d'action catholique, le scoutisme, les mouvements politiques ont joué un rôle important et constitué des creusets éducatifs essentiels. Paradoxalement, l'Éducation nationale n'a joué quasiment aucun rôle en la matière, contrairement à ce que l'on peut observer à l'étranger, et tout particulièrement dans les pays anglo-saxons. Le Canada constitue à

cet égard une référence de choix : les élèves y sont incités, parfois de façon obligatoire, à prendre un engagement associatif au sein du programme d'action communautaire. Cet engagement fait partie du processus éducatif normal, au même titre que les apprentissages plus classiques. Les Canadiens ont en effet découvert qu'il y a bien des processus éducatifs précoces qui, ensuite, influent sur le parcours de la vie, d'où l'enjeu très important que représentent à la fois le développement de la vie associative chez les jeunes et l'intégration de jeunes dans les associations dites « d'adultes » ou plus instituées.

Il est à espérer que les événements de 2015 et l'« après-Charlie » mobiliseront les acteurs des communautés éducatives pour aller très au-delà d'heures de cours d'enseignement moral et civique.

Coopération intergénérationnelle

Les transformations économiques amorcées à partir de 1975 ont segmenté les classes d'âge, en France de façon encore plus caricaturale et souvent plus paradoxale qu'ailleurs : départs massifs des salariés âgés avec tous les phénomènes d'exclusion et de destruction identitaire en conséquence, difficulté d'entrer dans la vie professionnelle, précarisation de l'emploi pour les jeunes, allongement parfois abusif de la durée des études dans une approche occupationnelle ou encore montée de la culture du jeunisme. Un rapport de Robert Lion de la fin des années 1970 disait qu'« on [était] vieux de plus en plus jeune ». Il serait possible d'ajouter malicieusement qu'« on est jeune de plus en plus vieux ! ». Ainsi, les représentations sur l'âge ont été profondément bouleversées.

1. France Bénévolat, « L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France, de 2010 à 2016 », mars 2016, JA n° 538/2016, p. 10.

PRINCIPAUX DISPOSITIFS

La place des jeunes dans les projets associatifs constituant l'une des préoccupations majeures de France Bénévolat depuis sa création, différents programmes et dispositifs ont été développés.

➔ Mis au point à l'occasion de l'année européenne du bénévolat et du volontariat en 2011, le programme « Ambassadeurs dans les lycées » permet actuellement de sensibiliser à l'engagement bénévole environ 5 000 lycéens tous les ans. Un partenariat avec la MAIF permet d'augmenter progressivement ces chiffres.

➔ Mis au point en 2007 en accord avec l'Association de formation professionnelle des adultes (AFPA), Pôle emploi et l'Éducation nationale, avec l'appui de la Caisse des dépôts, le Passeport bénévole¹ est reconnu par nombre d'associations et maintenant d'enseignants, de structures d'insertion et de collectivités territoriales comme un moyen d'identification et de reconnaissance des « compétences expérientielles » développées par la mise en œuvre d'actions et de projets dans des associations. À ce jour, il a été diffusé à plus de 120 000 exemplaires.

➔ Lancé début 2014, dans la foulée d'un autre programme plus large, « Solidages 21 »², le programme « Actions intergénérationnelles pour la réussite éducative au XXI^e siècle »³, dit « AIRE 21 »³, vise soit à lutter contre l'échec scolaire (volet préventif), soit à redonner confiance à des jeunes en voie d'exclusion, dans les deux cas par leur implication dans des projets d'utilité sociale de terrain. Ce programme est dès à présent implanté dans 150 territoires de proximité, avec environ 300 projets et plus de 10 000 jeunes impliqués. Un partenariat spécifique est noué avec les missions locales volontaires, mais de nombreux projets ont été développés avec des établissements scolaires ou des associations locales « Leader »³.

Ces bouleversements ont évidemment été accentués par l'accélération de l'urbanisation et le développement. Nous ne sommes plus dans la tradition des solidarités intergénérationnelles de la vie rurale, ni dans celle de « l'arbre à palabres » africain.

Les vrais bouleversements démographiques sont devant nous, dus notamment au durcissement des conditions de départ en retraite, à l'inversion des ratios quantitatifs entre actifs et inactifs, ou encore à la progression du grand âge et des phénomènes de dépendance. Tous les compartiments de la vie sociale et économique seront impactés : l'urbanisme, les transports, les modes de consommation. Les solidarités intergénérationnelles, inventées au XIX^e siècle dans un autre contexte, devront être révisées et ne pourront se situer sur le seul registre monétaire. Ces nouvelles solidarités intergénérationnelles devront aussi être qualitatives et locales, d'où le formidable enjeu que représente le développement du bénévolat associatif, à condition qu'il sache brasser l'intergénérationnel : des retraités actifs sachant accompagner des jeunes dans leur insertion sociale et professionnelle et apportant leur expérience et leurs compétences, des jeunes apportant leur dynamisme et leur nouvelle façon de voir les choses, des très vieux qu'on ne laisse pas « crever » – le mot n'est pas trop fort ! – dans leur solitude ou dans des mouirois à peine corrects... On peut ainsi espérer que se réamorcerait le principe d'un apprentissage au « vivre ensemble dans la différence ».

Lutte contre l'échec scolaire

La « machine à exclure » française tourne à plein régime depuis 40 ans. « Le décrochage

n'a pas disparu, quelque 100 000 jeunes sortent encore du système éducatif sans diplôme en France. »²

Encore trop souvent perçu comme présentant le risque de « distraire des apprentissages fondamentaux », l'engagement des jeunes dans la vie associative et dans la solidarité commence à être appréhendé par certains responsables pédagogiques comme un élément fondamental de la formation : montage et animation de projets, travail d'équipe, résolution de problèmes, prise de parole, culture du résultat sont autant de connaissances et expériences formatrices pour les jeunes. Ces apprentissages correspondent en effet à des compétences indispensables dans toutes les situations professionnelles. Seule la vision ringarde des approches pédagogiques françaises, académiques et déductives, empêche une accélération de cette plus grande interaction entre engagement et pédagogie.

CONDITIONS DU BÉNÉVOLAT DES JEUNES

Rythmes spécifiques

L'idée reçue selon laquelle les jeunes n'aiment pas se lever tôt doit, même si elle n'est pas une généralité, préférablement conduire les associations à éviter de leur proposer des activités ou des réunions tôt le matin ! Par ailleurs, il est évident que les jeunes qui acceptent de s'engager bénévolement dans la vie associative le font selon les rythmes scolaires et universitaires : plutôt d'octobre à avril, éventuellement un peu l'été ; plutôt en fin d'études ou au moins en fin de cycle. Vouloir et accepter des ●●●

2. Cnesco, « Comment agir face au décrochage scolaire ? », 7 déc. 2017.

1. www.passeport-benevole.org.

2. www.solidages21.org.

3. Programme européen visant à soutenir des projets pilotes en zones rurales.

●●● jeunes ou des étudiants dans une association, c'est à l'évidence tenir compte de ces rythmes et trouver des activités compatibles avec ceux-ci.

Projets et types d'engagement adaptés aux âges

Évidemment, les formes d'implication ne sont pas les mêmes pour des adolescents ou des étudiants, mais on peut dire qu'il n'y a pas d'âge pour commencer. Quand une institutrice d'école maternelle organise un spectacle dans une maison de retraite, il s'agit déjà d'une démarche pédagogique et éducative. Quand la Croix-Rouge intègre des jeunes dans ses collectes annuelles, elle leur offre une première expérience de la vie associative. Quand des étudiants de l'École des mines récupèrent et restaurent des vélos pour une association de solidarité internationale partenaire d'un village du Burkina Faso, il y a projet autonome. Quand les volontaires d'Unis-Cité collaborent au sein d'équipes aux origines culturelles différentes, il y a pédagogie de l'engagement dans une dimension durable.

Les questions très concrètes qui se posent tourment autour de l'articulation entre engagement individuel et projets collectifs, entre incitation/sensibilisation et projets structurés par des enseignants ou des structures telles que les missions locales. France Bénévolat dispose maintenant d'un bel ensemble d'expériences référencées et de méthodes.

Place des réseaux sociaux

Les jeunes fonctionnent prioritairement via les réseaux sociaux. Ce fait est devenu un facteur majeur de la culture des jeunes,

avec toutes les contradictions que les responsables associatifs y voient :

- un accélérateur très puissant d'engagement (créativité collaborative) ;
- une vision du « collectif » souvent réduite à une opération temporaire ;
- une difficulté à travailler sur des projets collectifs durables (les projets associatifs) et avec des adultes qui ne partagent pas ces habitudes et ces outils.

Investissements temporaires

La vie scolaire et étudiante est par définition temporaire. En outre, les jeunes sont de plus en plus mobiles. Derrière ces truismes, il faut accepter que les jeunes s'investissent au plus pour quelques années, le plus souvent le temps d'un projet sur quelques mois, et penser correctement à la suite, à la transition et à la transmission d'expérience. De ce point de vue, la « démarche de projet » est plus adaptée que la notion de « fonctionnement permanent » ; l'association devra donc travailler par projets, les identifier, en formuler collectivement les cahiers des charges, en déléguer partiellement ou totalement les responsabilités de mise en œuvre, monter des partenariats externes. Tous ces exercices sont extrêmement profitables, mais n'existent pas nécessairement dans les pratiques associatives au quotidien !

Droit à l'autonomie et à la responsabilité

Intégrer des jeunes dans une association ne doit pas être considéré comme l'apport de forces supplémentaires non payées. Le risque d'instrumentalisation est évident. Les jeunes doivent y être reconnus dans leur spécificité,

avec leurs visions, leurs analyses et leurs modes d'action. Ils doivent être reconnus comme des acteurs à part entière. C'est même la confiance qu'on leur accorde et la reconnaissance des compétences qu'ils ont acquises qui constituent le déclencheur indispensable pour ceux les plus en risque d'exclusion.

INTÉGRER DES JEUNES : UN DÉFI ET UNE OPPORTUNITÉ POUR LES ASSOCIATIONS « INSTITUÉES »

La quasi-totalité des associations déplore la difficulté du renouvellement de leurs bénévoles et de leurs responsables et développe un discours sur la nécessité de « sang neuf ». Attirer et intégrer des jeunes nécessite le plus souvent au préalable un solide examen ou réexamen du fonctionnement de l'association :

- les jeunes, comme les femmes, sont prioritairement dans une logique de responsabilité et d'efficacité. Ils sont donc réfractaires à des fonctionnements institutionnels qui leur apparaissent comme des débats de notables ;
- dans un certain nombre de cas, il vaut mieux penser des projets portés par des jeunes et parrainés par des anciens qu'une intégration classique dans les activités courantes de l'association ;
- enfin, associer des jeunes et des plus anciens constitue une formidable opportunité pour redécouvrir ce qui a été le plus souvent perdu dans les autres sphères de la société, en particulier dans l'entreprise, à savoir la coopération intergénérationnelle, la richesse de la diversité et la complémentarité des compétences. ■



AUTEUR
TITRE

Dominique Thierry
Président d'honneur
de France Bénévolat

Décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle

NOR : MENS1712780D

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/10/MENS1712780D/jo/texte>Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/10/2017-962/jo/texte>

JORE n° 0110 du 11 mai 2017

Texte n° 48

Version initiale

Publics concernés : étudiants des établissements d'enseignement supérieur.

Objet : reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les activités de la vie associative, sociale et professionnelle.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur à compter de l'année universitaire 2017-2018.

Notice : le décret dispose que les établissements d'enseignement supérieur doivent mettre en œuvre un dispositif garantissant la validation, pour l'obtention d'un diplôme, des compétences, connaissances et aptitudes acquises par leurs étudiants dans l'exercice des activités associatives, sociales ou professionnelles mentionnées à l'article L. 611-9 du code de l'éducation. Les établissements d'enseignement supérieur sont, dans ce cadre, responsables de la définition et de la mise en œuvre de ce dispositif.

Il précise également les aménagements dans l'organisation et le déroulement de leurs études et les droits spécifiques dont peuvent bénéficier, lorsqu'ils exercent une activité mentionnée à l'article L. 611-11 du code de l'éducation, les étudiants des établissements publics et privés d'enseignement supérieur pour leur permettre de mieux concilier la poursuite de leurs études et leur engagement dans ces activités.

Références : le décret et la partie réglementaire du code de l'éducation, dans sa rédaction résultant de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>)

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 611-9, L. 611-10, L. 611-11, L. 613-1, L. 613-2 et L. 613-7 ;Vu le code de la défense, notamment le livre II de la quatrième partie ;Vu le code de la sécurité intérieure, notamment l'article L. 723-3 ;Vu le code du service national, notamment les articles L. 120-1 et L. 121-1 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 21 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire en date du 25 avril 2017,

Décrète :

Article 1

La section II du chapitre Ier du titre premier du livre VI du code de l'éducation est remplacée par une section ainsi rédigée :

« Section II

« La reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle

« Art. D. 611-7.-Les établissements d'enseignement supérieur dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur valident, au titre de la formation suivie par l'étudiant et sur sa demande, les compétences, connaissances et aptitudes qu'il a acquises dans l'exercice des activités mentionnées à l'article L. 611-9 et qui relèvent de celles attendues dans son cursus d'études.

« Cette validation prend la forme notamment de l'attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement, de crédits du système européen d'unités d'enseignement capitalisables et transférables (" système européen de crédits-ECTS "), d'une dispense totale ou partielle, de certains enseignements ou stages relevant du cursus de l'étudiant.

« Les modalités de demande et de validation prévues au deuxième alinéa sont définies au plus tard dans les deux mois qui suivent le début de l'année universitaire par la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique de l'université ou, à défaut, par l'instance en tenant lieu.

« Les mêmes activités ne peuvent donner lieu qu'à une seule validation des compétences, connaissances et aptitudes acquises.

« Art. D. 611-8.-La validation s'accompagne d'une inscription dans l'annexe descriptive au diplôme ou de toute autre modalité déterminée par l'instance compétente en matière d'organisation des formations définie à l'article D. 611-7.

« Art. D. 611-9.-Sur demande de l'étudiant, les établissements d'enseignement supérieur prévoient les aménagements dans l'organisation et le déroulement des études et des examens ainsi que les droits spécifiques, qui permettent de concilier l'exercice des activités mentionnées à l'article L. 611-11 avec la poursuite de ses études. Ces aménagements et ces droits spécifiques sont définis, après évaluation des besoins, par la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique de l'université ou, à défaut, par l'instance en tenant lieu.

« Les aménagements portent, en fonction des besoins, sur l'emploi du temps, les modalités de contrôle des connaissances, la durée du cursus d'études ou peuvent prendre toute autre forme définie par les établissements qui peuvent s'appuyer sur le développement de l'enseignement à distance et le recours aux technologies numériques. Ils sont formalisés dans un document écrit signé par l'étudiant et le chef d'établissement.

« Les droits spécifiques peuvent comprendre des actions d'information et de formation, des moyens matériels, des aides financières et, pour les étudiants élus dans les conseils des établissements et des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, des dispositions destinées à faciliter l'exercice de leur mandat. »

Article 2

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur à compter de la rentrée universitaire 2017-2018.

Article 3

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et le secrétaire

Bénévolat : l'engagement à portée de clic ?

Mettre en lien bénévoles et associations est l'objectif affiché de plateformes de plus en plus nombreuses. Si elles n'ont pour l'instant qu'un poids relativement minime, elles participent parfois au passage à l'acte et peuvent permettre de recruter au-delà du cercle habituel de l'association. À condition de s'intégrer à une politique globale et de rester complémentaire des autres pratiques.



Commençons par un rappel : 85 % des associations ne fonctionnent qu'avec des bénévoles. Autre constat : la société française est ultra-connectée. 56,8 millions de Français (88 % de la population) utilisent internet. Parmi eux, 87 % consultent le Web quotidiennement. En confrontant ces chiffres aux 25 % de Français qui sont engagés dans une action bénévole, il est facile de faire le lien : et si internet était le vecteur idéal pour le recrutement de nouveaux bénévoles ?

Mettre en relation

Les premières initiatives datent de 2000 et 2001 avec le site solidarinet.asso (devenu tousbenevoles.org en 2014) et le site planetesolidaire.org (devenu dès 2003 francebenevolat.org). Depuis, ces deux acteurs historiques ont été rejoints par une pléiade d'autres : Benenova (2013), Welp (2015), Diffuz (2017), etc. Une startup, Hacktiv, distinguée entre autres par le dispositif La France s'engage, s'est lancée dans l'aventure en 2015 autour de « l'idée follement simple de créer le Airbnb de l'engagement citoyen ». Après la plateforme Je m'engage Paris (jemengage.paris.fr), elle décline désormais le modèle dans d'autres villes françaises : Bordeaux (jeparticipe.bordeaux.fr), Sceaux (sceaux.haktiv.org),

Dunkerque (jagispourdunkerque.fr) et prévoit de nouvelles implantations à Lille et Nice. Si toutes ces plateformes sont différentes, leur principe est simple : grâce à un moteur de recherche multicritères (types d'actions, lieux, etc.), il s'agit de mettre en relation des individus qui souhaitent donner un peu de temps, de compétence et d'énergie avec une association ou une action qui en a besoin.

Trop de sollicitations ?

Morgane Gaudier, auteure en 2017 d'un mémoire sur le sujet (1), commente : « À première vue, ces dispositifs arrivent à point nommé dans une société française connectée où le bénévolat est une pra-

tique saluée et où les associations sont en manque d'effectifs. Mais ce qui peut nous interroger c'est le nombre de dispositifs mis en place ». Trop de sollicitations nuirait à la santé du bénévolat ? Sûrement pas ! Néanmoins, la remarque invite à s'interroger sur la diversité des enjeux de toutes ces plateformes. « Avec France Bénévolat et Benenova, explique Morgane Gaudier, les logiques sont principalement au service du monde associatif et du développement du bénévolat. » À Paris, le dispositif fait partie d'une stratégie plus globale de mise en avant de la politique participative de la ville. Dans le cas de Diffuz, il s'intègre dans la stratégie communicationnelle de la Macif ; à l'origine du projet, et constitue ainsi une vitrine qui vient renforcer l'image solidaire de la mutuelle. Des démarches similaires en termes de mécénat de compétences sont également engagées dans le cadre de la mise en place de politiques de responsabilité sociale de grandes entreprises.

Ces dispositifs arrivent à point nommé dans une société française connectée, où le bénévolat est une pratique saluée et les associations en manque d'effectifs.

Donnant-donnant

Le recours aux dispositifs d'intermédiation doit en tout cas s'intégrer à une politique globale de recrutement et rester complémentaire des autres pratiques. Sans compter qu'il existe encore des « exclus du numérique » (plus d'un Français sur dix n'a pas de connexion internet à son domicile) qui sont souvent des personnes seules (61 %) avec un faible niveau de diplôme. Certains s'interrogent du coup si de tels dispositifs ne pourraient pas participer à maintenir voire à aggraver la « fracture associative » que l'on observe aujourd'hui entre bénévoles diplômés et peu diplômés... Autre critique, le côté minimaliste de certains engagements avec des missions extrêmement courtes ou le côté « donnant-donnant » comme Orange RockCorps qui propose 4 heures de bénévolat contre une place de concert. Une façon de répondre aux nouvelles formes de bénévolat, plus ponctuel, plus rapide, plus concret ? En ciblant une recherche sur la seule compétence certains estiment que l'on réduit considérablement la notion même de bénévolat. Le bénévole n'est-il qu'un cadre ultra-compétent capable d'établir un compte de résultat, un jeune sans emploi affectable à la préparation de colis alimentaires après-midi, ou une retraitée disponible pour promener une personne en fauteuil roulant ? Sûrement pas. Mais là encore, n'est-ce pas pour des personnes éloignées du bénévolat un premier pas vers un engagement plus durable ?

Premier pas

Ces outils n'ont en tout cas pour l'instant qu'un poids relativement minime dans les recrutements bénévoles. Selon Recherches & Solidarités, seulement 11 % des bénévoles se sont engagés par le biais d'une annonce trouvée sur internet – et pas forcément sur une plateforme (le meilleur score est atteint par les moins de 35 ans avec 14 %). « Si le pourcentage de bénévoles concernés reste faible, complète Morgane Gaufier, nous pouvons

observer qu'elles participent parfois au passage à l'acte concret. » Selon le dernier panorama de Benenova (2) 36 % des bénévoles ont fait par ce biais leur toute première expérience de bénévolat et 60 % se sont ensuite engagés dans une association ou envisagent de le faire. Pour les associations qui promeuvent ce genre d'outils, l'objectif est double : faciliter le premier pas et se faire connaître au-delà de ses publics habituels pour capter de futurs bénévoles, « ces dispositifs étant une réelle porte d'entrée vers le monde associatif, notamment pour un public n'ayant jamais pratiqué de bénévolat ». Cela n'empêche pas quelques couacs : bénévoles non rappelés par l'association

contactée, accueil laissant à désirer, association demandant une adhésion... Morgane Gaufier commente : « Au vu de ces différentes pratiques, on se rend compte que « l'engagement à portée de clic » n'est pas toujours si rapide et certaines associations n'ont pas été accompagnées pour répondre de façon cohérente aux attentes des utilisateurs de la plateforme. C'est dommage car cela peut décourager les futurs bénévoles. »

Michel Lulek

(1) Morgane Gaufier : « Tous solidaires ? Les dispositifs numériques d'intermédiation bénévoles/associations. » Mémoire Celsa-Paris Sorbonne – IMT Mines Alès, 2017. À paraître en 2018.

(2) www.benenova.fr/impact_2017

Accueil / France - Monde / Société / Solidarité

Document 6

La réserve civique affiche complet



f t in    

Solidarité, Hautes-Pyrénées, Coronavirus - Covid 19

Publié le 15/04/2020 à 05:07 , mis à jour à 05:14

Plateforme destinée au bénévolat, la réserve civique a permis aux associations bigourdanaises de combler le manque de bras. Toutes les missions sont pourvues.

Le 12 mars dernier, Emmanuel Macron lance un appel : "Jamais de telles épreuves ne se surmontent en solitaire. C'est au contraire en solidaires, en disant "nous" plutôt qu'en pensant "je" que nous relèverons cet immense défi."

Message entendu dans les Hautes-Pyrénées où la réserve civique, créée depuis 2017, n'a jamais rencontré un tel succès. "En temps normal, elle peut concerner toutes les missions d'intérêt général des associations et des collectivités.

Là, exceptionnellement, cette plateforme est réservée pour quatre missions : l'aide alimentaire et d'urgence, la garde exceptionnelle d'enfants, le lien avec les personnes fragiles isolées et la solidarité de proximité", énumère Christophe Lecomte, directeur adjoint. À la DDCSPP (Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations, ndlr), on croule sous le nombre de demandes.

Remplacer des bénévoles avec des jeunes

"Cette plateforme a été faite pour palier le fait que beaucoup de bénévoles sont des personnes âgées et qu'elles ont dû se retirer de leur mission traditionnelle", reprend le directeur adjoint de la DDCSPP.

"On a souhaité les remplacer par des plus jeunes ou moins à risque." Pour les candidats, "d'ordinaire il n'y a pas de limite d'âge mais là il y en a une pour les personnes âgées, à risque. On leur demande de ne pas faire certaines missions qui impliqueraient un contact."

Au total, près de 120 personnes ont trouvé une place dans les différentes structures.

Et une des missions qui marche le mieux, c'est l'aide alimentaire.

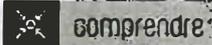
La banque alimentaire sauvée

Dès l'annonce du confinement le président de l'association, située à Bordères, a pensé fermer : "On fonctionne avec 80 bénévoles et 3 salariés, du lundi au vendredi." La quasi-totalité de leurs volontaires étant des personnes de plus de 60 ans, Patrick Berdal a publié une offre pour 20 personnes. "Treize se sont manifestés et aujourd'hui, nous en avons 30 répartis sur trois jours." Cette crise sanitaire a permis de "mettre en lumière la réserve civique et de

donner une bouffée d'espoir pour de l'engagement même ponctuel pour l'avenir. Il a fallu ce virus pour passer à l'échelle supérieure du dispositif". Dans l'entrepôt de la banque alimentaire, Sylvie décharge une fourgonnette, elle est venue prêter main-forte grâce à la réserve civique : "J'ai répondu à l'appel national. Je bosse dans le social donc c'était normal de venir. C'est les plus nécessiteux qui trinquent et pas trop grand monde ne s'en soucie."



Mickaël Louit



Comprendre

Éléments de définition et cadre juridique du mécénat de compétences

Institué par la loi n° 2003-709 du 1^{er} août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations, dite « loi Aillagon », le mécénat de compétences consiste à mettre à disposition un salarié sur son temps de travail au profit d'une cause d'intérêt général (*pro bono*). Cette forme de mécénat se fonde, d'un côté, sur une volonté de l'entreprise, et d'un autre côté, sur l'engagement personnel des salariés. Son caractère institutionnel permet de souligner son originalité et de tracer des frontières entre cette pratique et d'autres formes d'engagement moins formalisées telles que le bénévolat. Les missions effectuées ne concernent pas que les associations, mais aussi des structures d'intérêt général, telles que des fondations ou encore des établissements d'enseignement supérieur à but non lucratif.

Quatre types de missions en mécénat de compétences peuvent être distingués : flash, court, moyen et long. Les missions flash et courtes peuvent avoir la même durée (souvent une demi-journée ou une journée), mais elles se distinguent quant à la périodicité. La première est marquée par son caractère exceptionnel ayant lieu une seule fois et donnant rarement suite à d'autres missions au sein de la même association. Les missions de courte durée ont lieu de manière sporadique, tandis que celles de moyenne durée sont réalisées de manière continue. Enfin, l'organisation du temps de travail de manière hebdomadaire est une particularité de la mission longue, dont la durée varie de 6 mois jusqu'à 3 ans.

Le cadre juridique et fiscal du mécénat s'appuie sur plusieurs textes. Parmi eux, la loi n° 87-571 du 23 juillet 1987 sur le développement du mécénat constitue une référence, modifiée et complétée entre autres par la loi n° 90-559 du 4 juillet 1990, qui crée les fondations d'entreprise, et la loi Aillagon qui améliore très sensiblement le régime fiscal du mécénat pour les entreprises : augmentation du taux de réduction fiscale, allongement de la durée pendant laquelle l'entreprise peut en bénéficier et passage d'un dispositif de déduction d'assiette à une réduction d'impôt. Le projet de loi des finances 2020 prévoit de plafonner le salaire des personnes mises à disposition par les entreprises à trois fois le plafond de la sécurité sociale (article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale).

Effets sur le rapport à soi

Il est possible d'isoler deux effets principaux dans le rapport à soi : la redécouverte de l'estime de soi et le rééquilibrage des temps sociaux. Premièrement, nous avons pu observer que l'expérience d'engagement en mécénat de compétences était largement pourvoyeuse d'un sentiment de reconnaissance et d'amélioration de l'estime de soi aussi bien présent chez les hommes que chez les femmes, qui n'est toutefois pas toujours envisagé dans sa relation au monde professionnel. En effet, la gratification personnelle est largement mise en avant par nos enquêtés, que cela soit dans les termes de « satisfaction personnelle », de « gratifications », ou de « sentiment d'utilité ». La mission de mécénat leur donne le sentiment de retrouver une place dans la société et leur confère un sens existentiel.

Ensuite, alors que l'équilibre d'une personne dans ses différentes sphères de

vie sociale est l'un des éléments clefs à la fois du bien-être dans la sphère professionnelle, mais aussi de la fidélisation des engagements bénévoles, nous avons constaté lors de l'analyse des motivations que la volonté de contribuer à la société (socialement ou politiquement) est souvent empêchée par la prégnance de la vie professionnelle, souvent en sus d'une vie privée bien remplie (familiale ou maritale). Il a souvent été mentionné par les enquêtés des ruptures d'équilibre entre les différents temps sociaux (temps dédié à la vie professionnelle, à la vie familiale et temps pour soi). Le temps pour soi, bien souvent négligé – et pourtant nécessaire à la réalisation de soi – est retrouvé lors de la mission en association. Chez les enquêtés les plus âgés, l'expérience de mécénat de compétences constitue le point d'orgue d'un parcours de vie par la découverte d'une expérience nouvelle et souvent empêchée au cours de la carrière professionnelle. En définitive, l'expérience associative permet en ce sens à la fois une

reconnexion à soi, ainsi qu'une possibilité de réappropriation de l'estime de soi par la reconnaissance d'autrui (entreprise, famille) ou sociale (statutaire notamment). Cela vaut aussi bien en milieu qu'en fin de carrière professionnelle pour les salariés volontaires.

Effets sur le rapport aux autres

L'implication dans une association peut constituer un moyen de compenser des carences ressenties dans d'autres sphères de la vie sociale. Nous avons pu isoler quatre types d'effets perçus par nos enquêtés sur leurs relations sociales, induits par l'expérience de mécénat de compétences : *création*, *renforcement*, *diversification* ou *déstabilisation* des relations sociales [3].

Dans le cas d'un effet de *création* de nouveaux liens sociaux, l'individu cherche à combler un cercle relationnel lacunaire qui peut faire suite à une rupture biographique dans des domaines aussi variables que la vie professionnelle, familiale ou encore la mobilité étudiante. Dans le cas d'un effet de *renforcement* des liens sociaux, on peut distinguer deux logiques : d'abord la logique dite de « *revivification* » des liens sociaux non choisis, liés à l'organisation du travail au sein de l'entreprise d'origine. L'expérience de mécénat – plus généralement de courte durée – va permettre à l'enquêté de réaffirmer les liens internes à l'entreprise et de développer le sentiment d'appartenance collective. Intervient ensuite la deuxième logique : celle de la « *conservation-substitution* ». Dans ce cas de figure, l'enquêté est amené à remplacer progressivement les liens issus de la sphère professionnelle par des liens choisis et de nouveaux lieux de socialisation (associations ou institutions religieuses), les uns se substituant aux autres dans l'emploi du temps comme dans les relations sociales. Cette logique de « *conservation-substitution* » est l'apanage des salariés volontaires en fin de carrière.

L'effet de *diversification* – plus fréquemment mentionné – est caractérisé par un enrichissement du réseau social. L'association permet en ce sens de sortir de cercles sociaux « trop fermés », repliés sur eux-mêmes, voire donne l'occasion de l'expérience d'une « mixité

sociale » par la fréquentation continue de classes ou de groupes sociaux différents, et ce, dans le cas de missions de moyenne ou de longue durée.

L'effet de *déstabilisation* est peu présent dans notre corpus : il s'agit de la mise à l'épreuve de liens antérieurs par la création de nouveaux liens sociaux. Si les nouveaux liens répondent mieux aux attentes de l'individu (reconnaissance, confiance, écoute), l'individu peut engager une rupture ou une prise de distance volontaire avec les relations sociales antérieures (amicales le plus souvent). Ces effets de déstabilisation ne sont pas perçus de manière négative par les individus, qui leur confèrent un caractère épanouissant, voire émancipant.

Par la collision d'univers sociaux distincts, l'expérience associative multiplie également les arènes de socialisation pour l'acteur engagé. Elle peut entraîner ainsi des changements dans les représentations individuelles des acteurs impliqués et notamment dans les stéréotypes ou préjugés. Ce qui nous intéresse ici n'est pas tant la description des stéréotypes que les processus de questionnement du bien-fondé de ces productions sociales par les volontaires salariés lorsqu'ils sont confrontés à la réalité du terrain associatif. Ces questionnements sont d'autant plus présents que la population ou « le bénéficiaire » présentent des caractéristiques à la fois en décalage avec celles des volontaires, mais aussi, parfois, avec celles des groupes sociaux dominants. La remise en question des stéréotypes concerne principalement le regard porté sur les « jeunes de banlieue » ou alors les publics précaires ou vulnérables.

Effets sur le rapport à la société et parcours d'engagement

Il est classique d'attribuer des vertus civiques et politiques [4] à l'espace associatif. Mais un autre pan de la littérature observe au contraire une « évaporation du politique », c'est-à-dire l'évitement des discussions politiques et de la conflictualité dans les associations, notamment aux États-Unis [5]. Il nous semble opportun de cerner les effets civiques et politiques qu'offre le tissu associatif sur les volontaires

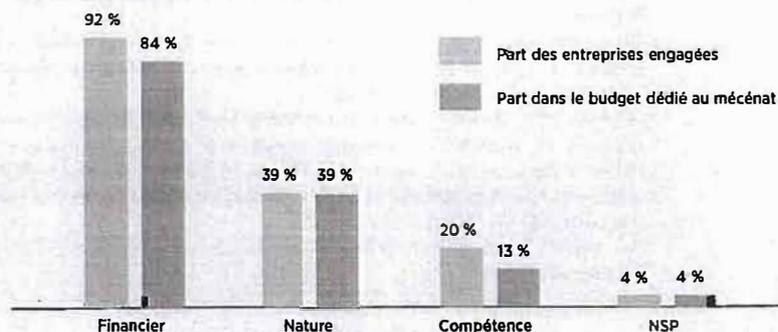
salariés en mécénat de compétences. Rappelons à ce titre que, si une large partie a déjà fréquenté le monde associatif antérieurement à leur expérience de mécénat, dans notre corpus, peu y ont occupé des postes à responsabilités ou eu des activités militantes (participation à des actions individuelles ou collectives contestataires et répondant à une critique sociale). L'expérience en mécénat de compétences constitue pour la plupart de nos enquêtés la découverte d'un espace d'engagement associatif. Cette découverte est aussi empiriquement observable chez ceux qui ont fréquenté le monde associatif, exclusivement dans des logiques de « consommation » d'activités, dont souvent ils ne percevaient jusque-là ni son fonctionnement, ni sa diversité.

Près des deux tiers des enquêtés de notre corpus souhaitent s'engager par la suite dans une association en tant que bénévoles ou s'interrogent sur cette possibilité. Cette expérience sert d'appui aux volontaires en mécénat pour mieux comprendre leurs attentes à l'égard d'engagements futurs en association. Toutefois, contrairement à l'expérience en mécénat de compétences fortement encadrée par l'entreprise, les volontaires insistent lors des entretiens sur leur volonté de choisir eux-mêmes les cadres et les conditions de leur nouvelle participation en association. Le domaine de l'association, correspondant aux causes pour lesquelles souhaitent s'engager nos enquêtés, tout autant que les caractéristiques

principales du collectif d'engagement (taille de l'association, vie collective interne, temps dédié par exemple) apparaissent comme des critères particulièrement importants dans leurs choix futurs. Pour ces futurs bénévoles, les contraintes liées à l'engagement pourraient être mieux cadrées : l'association devrait par exemple ne pas induire de sacrifices trop importants dans l'emploi du temps des futurs retraités afin que ces derniers puissent aisément équilibrer leur vie familiale avec leur vie associative. L'engagement futur de ces volontaires se caractérise ainsi par une distanciation (implication à la carte, autonomie de l'individu vis-à-vis du collectif associatif, rapport au temps centré sur les dimensions personnelles) et par son caractère ponctuel, qui induit pour les structures associatives une précarité des ressources bénévoles, les associations de solidarité étant particulièrement concernées [6]. L'engagement local reste le lieu d'investissement privilégié par ces volontaires, surtout en dehors de la région parisienne. Les associations d'envergure attirent aussi fortement en raison de leurs cadres d'action relativement formalisés et leur niveau de professionnalisation, caractéristiques qui rassurent les futurs bénévoles. Ces derniers optent, par ailleurs, davantage pour des rôles de bénévoles « de la base » que pour des rôles de « porteurs » et de militantisme à responsabilités même lorsque cela leur est proposé. Enfin, en dernier lieu, nous avons pu observer dans notre corpus

repères

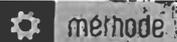
Répartition des entreprises et des budgets dédiés par type de mécénat



Source : Enquête Admical-CSA 2018.

Champ : Entreprises françaises représentatives du tissu économique français

Lecture : 20 % des entreprises françaises mécènes (par extrapolation) sont engagées dans le dispositif de mécénat de compétences, et 13 % de leur budget mécénat y est dédié.



Éléments de méthode et spécificités de l'enquête

Réalisée entre avril 2019 et juillet 2019, l'enquête s'est intéressée aux motivations et aux conditions de l'entrée des salariés dans le cadre du mécénat de compétences ainsi qu'à ses effets sur leurs carrières. L'approche biographique développée dans cette enquête s'inspire de la méthode des récits de vie, bien qu'elle ait été réalisée sous la forme d'entretiens semi-directifs. Elle vise à comprendre la place que ces expériences de mécénat occupent au sein d'une trajectoire d'engagement [7] ainsi que du rôle de l'association comme espace de socialisation civique ou politique [8]. Au final, 52 entretiens semi-directifs ont été réalisés et ont permis d'aborder cinq grandes thématiques : la mission, le contexte institutionnel (mise en place du dispositif par l'association et par l'entreprise), le parcours personnel de l'enquêté conduisant au mécénat, les motivations au dispositif et les effets de l'expérience sur sa carrière professionnelle et sa vie personnelle.

qu'aucun acteur ne mentionne un éventuel renforcement de pratiques politiques traditionnelles, voire non conventionnelles, au travers de leur expérience de mécénat de compétences ou d'une éventuelle entrée dans un militantisme politique (parti, mouvement social). Nombreux sont ceux qui réaffirment une franche séparation entre ce qui relève de pratiques associatives et l'engagement politique (au sens partisan).

Effets sur la trajectoire professionnelle

L'engagement en mécénat de compétences conduit parfois à la prise de conscience d'un besoin personnel de

réorientation de la carrière ou le renforcement d'une envie initiale (liée à une perte de sens au travail, l'expression d'une fatigue et/ou perception de conditions de travail dégradées). La découverte de domaines autres, ou encore d'une activité sociale ayant du sens aux yeux des individus, va engendrer soit des perspectives nouvelles, soit des pratiques effectives de réorientations professionnelles.

Ces volontés de réorientations touchent à l'évidence davantage les enquêtés en milieu de carrière que les plus âgés. Car pour ces derniers, l'enjeu est autre : si pour de nombreux enquêtés en fin de carrière, la transition vers la retraite est l'une des fonctions aisément attribuées au mécénat

en association dans les motifs d'entrée dans le dispositif, le mécénat de compétences remplit effectivement ce rôle ouvrant sur leur futur « *boulot de retraite* ». Au-delà de son maintien dans un réseau social associatif déjà bien connu, et dans lequel l'enquêté a déjà fait sa place, c'est la similarité de l'activité sociale avec le travail qui fonde son intérêt et la nécessité de poursuivre une « carrière professionnelle » dans le cadre d'un bénévolat. C'est bien l'existence d'espaces et de temps partagés, tout autant que de contraintes et de règles liées à la vie sociale, leur structuration et leur formalisation, qui permet à ces futurs jeunes retraités de se rassurer quant à leur avenir. L'association est en ce sens capable d'assurer un rôle social et de fournir une activité susceptible de combler « le vide » professionnel ouvert par la retraite et de permettre encore le maintien voire le développement de compétences nouvelles. Les incidences sur la carrière professionnelle ne sont pas forcément liées au parcours à proprement parler, mais parfois à l'acquisition de compétences utiles, selon nos enquêtés, à leur carrière professionnelle. Ces volontaires interrogés vont ainsi souligner plus facilement les compétences relationnelles acquises – ou encore le capital humain – au travers de leur expérience de mécénat que toutes autres formes de compétences.

sources bibliographiques

- [1] Gatignon-Turnau A.-L., *Les conséquences de la pratique de bénévolat en entreprise du point de vue de la gestion des ressources humaines*, thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université de Toulouse I, 2005.
- [2] Matonti F., et Poupeau, F., « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, (5), 4-11, 2004.
- [3] Renault-Tinacci M., *La participation associative : une nouvelle voie politique ? Du désir de politisation ordinaire : effets politiques et construction d'une citoyenneté personnalisée dans l'expérience associative parisienne*, thèse de doctorat, Université Sorbonne Paris Cité, 2018.
- [4] Putnam R. D., *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, Simon and Schuster, 2000.
- [5] Eliasoph N., *Avoiding Politics. How American produce apathy in everyday life*, Cambridge University Press, 2010.
- [6] Brodiez A., « Emmaüs, entre caritatif et politique », *Actes du séminaire du CNRS-LARHRA*, Lyon, 2007.
- [7] Fillieule O., « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1, p. 199-215, 2001.
- [8] Hamidi C., *La société civile dans les cités. Engagement associatif et politisation dans des associations de quartier*, Economica, Paris, 2010.

INJEP ANALYSES & SYNTHÈSES figure dès sa parution sur le site internet de l'INJEP : www.injep.fr (rubrique « publications »)

Directeur de la publication : Thibaut de Saint Pol. Comité éditorial : Samuel James, Laurent Lardeux, Quentin Francou. Rédacteur en chef : Roch Sonnet. Correction : Manuel Legna. Mise en page : Catherine Hossard. Impression : Imprimerie Chauveau - Le Coudray. ISSN 2555-1116.



3. La spécificité du bénévolat de compétences

Une distinction s'est opérée entre les entreprises qui autorisent leurs salariés à se consacrer, pendant leur temps de travail, à une action associative (mécénat de compétences) et celles qui incitent leurs salariés à s'engager dans un projet associatif, hors de leur temps de travail (bénévolat de compétences).

¹⁷ <http://www.mecenova.org/entreprises-impots-contreparties.php> ,

¹⁸ Etude ARPEA-Entreprises menée en décembre 2008 par le RAMEAU avec la société d'études COMISIS, en partenariat avec le MEDEF et IMS-Entreprendre pour la Cité, auprès d'un échantillon de dirigeants et de personnes mandatées par leur dirigeant, représentatif des entreprises françaises de plus de 200 M€ de chiffre d'affaires

a) Quelques formes classiques de « bénévolat » de compétences

Au Luxembourg, on parle plus volontiers de « bénévolat » via l'entreprise. Il peut s'agir de proposer le midi aux salariés des ateliers cuisine ou des ateliers couture. Le fruit de ces ateliers est vendu au sein de l'entreprise aux autres salariés. Le produit des ventes est reversé à une association. Certaines entreprises organisent aussi des courses pour soutenir des causes particulières. A chaque tour couru, le salarié verse un montant à l'organisation. Plus il y a de coureurs, dont l'investissement est à la fois physique et financier, plus le montant des sommes reversées est important.

b) Du « bénévolat » de compétences à la valorisation des acquis de l'expérience

Cette « autre voie », en marge du mécénat de compétences, s'est développée en même temps que la Validation des acquis de l'expérience (VAE), prévue par la loi de modernisation sociale de janvier 2002 en France, qui permet de prendre en compte ses expériences salariées, non salariées ou bénévoles pour pouvoir accéder à tout ou partie d'un diplôme. Certains responsables des ressources humaines se sont inspirés de ce dispositif pour valoriser l'engagement associatif de leurs salariés, en reconnaissant les savoirs, savoir-être et savoir-faire acquis hors de l'entreprise grâce à un engagement associatif.

Il s'agit, pour les DRH, d'opérer une véritable « révolution » en acceptant de prendre en compte une approche globale (« holistique ») du profil des salariés : leur formation initiale et continue, leur parcours professionnel mais aussi des expériences sociales acquises en dehors de l'école et du lieu de travail, dans les associations. La reconnaissance du bénévolat, peut s'opérer à tous les niveaux de la gestion des ressources humaines :

- au moment du recrutement (dans la sélection des candidats),
- dans la gestion de leurs salariés (en valorisant dans les offres de formation les compétences sociales),
- et dans la phase de transition vers la retraite de leurs salariés (en proposant des dispositifs d'accompagnement vers une « seconde carrière » associative).

L'enjeu est de taille¹⁹. L'entreprise n'est plus dans la situation d'un généreux donateur qui aide et soutient le secteur bénévole mais dans celle du récepteur qui reconnaît et valorise les compétences acquises hors d'une expérience associative par des postulants ou des salariés. Un projet pilote européen, Valoriser les acquis d'une expérience bénévole (VAEB)²⁰ a proposé un outil (un portfolio) et une méthode (un guide pour utiliser le portfolio) qui permette d'identifier et de valoriser les compétences acquises ou développées grâce à une expérience associative auprès des pouvoirs publics, des responsables associatifs et des responsables des ressources humaines.

Grâce à la Vaeb, les entreprises peuvent avoir une vision plus claire du bénévolat, des missions occupées par leurs salariés lors d'un engagement associatif, des compétences liées à leur action, et des attentes spécifiques que peut faire naître un bénévolat (notamment en

19 Halba (Bénédicte), 2004, "Les facettes de la responsabilité sociale des entreprises- l'exemple du mécénat" , Semaine sociale Lamy, n° 1186, Paris

20 Projet pilote Leonardo da Vinci, initié et dirigé par l'Irvin en France (Université du Maine, Cicos et Afev), en Allemagne (Inbas-Sozialforschung et DPVW), en Autriche (European Center et VÖV), au Royaume-Uni (IRV) en Italie (Fivol), en Hongrie (OKÁ) et en Pologne (Centrum Wolontariatu) – 2003 à 2006-
www.eEuropeassociations.net

termes de formation). L'expérience associative est intégrée au même titre que les expériences professionnelles dans un bilan de compétences. Les résultats obtenus, les difficultés surmontées, les leçons tirées d'un engagement associatif enrichissent un profil professionnel.

L'idée a semblé pionnière et innovante aux experts de 31 pays européens qui ont récompensé le projet Vaeb en 2006 à Helsinki²¹ comme exemple d'excellente pratique pour sa contribution au processus de Copenhague dont la vocation est de permettre aux décideurs en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie de pouvoir valoriser les apprentissages acquis à divers moments de la vie par tout citoyen, dans un contexte formel ou non formel.

Pour que cet outil, la Vaeb, puisse être utilisé par les responsables des ressources humaines, et que la démarche de mécénat ou de bénévolat de compétences puisse être utile pour les entreprises comme pour les associations, il faut être conscient des termes du partenariat.

II. Engagements réciproques des entreprises et des associations pour un partenariat de mécénat ou de bénévolat de compétences

Dans un schéma manichéen²², les pouvoirs publics serviraient l'intérêt général, l'entreprise serait animée par la seule quête du profit, le secteur associatif apportant une dimension morale face aux logiques publique et privée. La réalité est plus complexe.

1. Logique des entreprises/ logique des associations

Pour comprendre les motivations des entreprises et expliquer leur engagement social, il faut se placer aussi bien à un niveau macro-économique (quel intérêt a une entreprise d'intervenir dans le secteur associatif ?) qu'à un niveau micro-économique (le bénévolat ne repose-t-il pas sur le libre choix des individus?)

Le mécénat a une double dimension. Il intéresse l'entreprise car il s'inscrit dans une stratégie de communication²³. Les dépenses qu'il occasionne sont une charge d'exploitation ou d'immobilisation amortissable. Le mécénat est aussi un partenariat. Il s'inscrit dans une politique de participation. Il implique les médias – il est « médiatique »- et tous les acteurs du secteur d'activité auquel il s'attache – il est « médiateur ».

Les motivations des entreprises ne sont pas totalement désintéressées. Leur engagement social n'est pas dû uniquement à une prise de conscience de leur responsabilité vis-à-vis de la société. Pour le public (des consommateurs potentiels), associer son nom ou sa marque à une image positive est une manière de gagner ou de fidéliser des clients. Pour leur personnel (leurs salariés), le mécénat ou le bénévolat de compétences sont de puissants outils de motivation, de mobilisation, qui propose un travail collectif pour atteindre un objectif

²¹ Le projet Vaeb a été sélectionné avec neuf autres projets européens, parmi 157 projets issus de 31 pays représentant la première génération de projets Leonardo da Vinci – 2000 à 2006)

²² Halba (Bénédicte), 2004, "Les facettes de la responsabilité sociale des entreprises- l'exemple du mécénat", *op.cit.*

²³ Perrin (Alain-Dominique) « il est intéressant de sembler désintéressé », in « Rapport sur le mécénat » remis au ministre de la Culture, François Léotard, Paris, 1986.

commun. Les entreprises engagées dans cette démarche parlent souvent de retombées très positives en matière d'« esprit d'équipe » (team-building »).

Les raisons pour lesquelles les associations construisent un partenariat avec les entreprises s'expliquent d'abord pour des raisons très pragmatiques. Elles ont besoin de l'aide financière, matérielle, ou en compétences de leurs salariés pour pouvoir développer leurs projets. Mais leur décision de se rapprocher des entreprises est aussi pour elles un moyen d'échanger des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

La construction d'un partenariat est un moyen pour les associations de mieux connaître l'entreprise mais aussi de mieux se faire connaître d'elle. Les compétences ne sont pas seulement du côté des entreprises mais aussi dans le camp des associations. Si le secteur associatif manque parfois de compétences professionnelles très pointues (faute de moyens pour rémunérer des professionnels de haut niveau), elles développent des compétences sociales et collectives qui peuvent être très utiles pour l'entreprise. Elles n'ont surtout pas le même mode de fonctionnement.

Les entreprises doivent obéir, pour des raisons de survie économique, à des règles strictes de rentabilité. Leur avenir est parfois à très court terme, dépendant des décisions de conseils d'administration trimestriels qui peuvent décider de la disparition de certains départements ou de certains secteurs jusque-là jugés comme stratégiques. Les associations, dont les enjeux financiers sont beaucoup moins importants, peuvent plus facilement s'inscrire dans la durée. Le temps est leur meilleure arme. La solidarité est plus simple quand elle peut échapper à la dictature du « court termisme ».

2. Obstacles à surmonter dans le partenariat entreprises/associations, des réserves réciproques

En dépit du bilan positif tiré par l'Admical sur les actions de mécénat, qui a progressé depuis vingt ans et qui a ajouté au domaine de la culture d'autres causes comme la solidarité ou l'environnement, on constate néanmoins une timidité des entreprises françaises. Elle contraste avec le dynamisme des fondations beaucoup plus nombreuses et mieux dotées des pays anglo-saxons, dans lesquels l'Etat-providence est absent ou peu développé (comme aux Etats-Unis)²⁴. En France et dans d'autres pays européens proches (Belgique, Luxembourg...), les fondations souffriraient d'un handicap originel : l'intérêt général serait l'apanage de l'Etat.

Edith Archambault souligne que « les entreprises publiques ou récemment privatisées, de même que les banques coopératives et mutualistes, ont été les premières à se lancer dans le mécénat, tandis que les entreprises capitalistes suivent très timidement »²⁵. Il existerait un préjugé défavorable des entreprises selon lequel « les entreprises à but lucratif ne doivent pas s'engager dans des activités d'intérêt général, empiétant ainsi sur le territoire de l'Etat ». Le

²⁴ Centre français des fondations, Paris, 2002.

²⁵ Archambault (Edith), « Pourquoi la France a-t-elle si peu de fondations ? », XVIIème colloque de l'ADDES, Paris, 2002.

mécénat d'entreprise serait considéré comme « des prélèvements indus sur les ressources de l'entreprise, qui auraient pu être alternativement consacrés à des augmentations de salaires ou de dividendes ou encore des impôts finançant des services publics ».

Du côté des associations, qui partagent l'intérêt général avec les pouvoirs publics (dont elles sont parfois des délégataires de service public), les réserves sont aussi nombreuses. L'action des entreprises serait trop ponctuelle, leur engagement serait rarement pérenne. L'incertitude régnerait dans les relations de partenariat.

Les salariés, par exemple dans le cadre d'un mécénat ou d'un bénévolat de compétences, accordent un coup de pouce, parfois salutaire, pour un projet associatif puis choisissent de soutenir un autre projet ou une autre association. La concurrence est alors exacerbée entre les acteurs associatifs qui acceptent difficilement de devoir rendre des comptes sur des critères qui ne sont pas toujours très clairs.

Un autre argument sur l'incertitude supposée du partenariat avec l'entreprise serait qu'en période de récession économique, les budgets de communication ou de mécénat sont les premiers à pâtir des restrictions budgétaires. La responsabilité sociale serait un « luxe » de période économique prospère, l'entreprise citoyenne serait un « vœu pieux » dans des temps plus difficiles et incertains.

Une dernière réserve émise par les associations serait plus personnelle. Le partenariat serait l'initiative de certains salariés de l'entreprise, plus concernés par la dimension sociale ou solidaire, comme des responsables de ressources humaines ou des cadres concernés par une cause en particulier. Quand ils quittent leurs fonctions ou l'entreprise, le partenariat de leur entreprise avec l'association s'arrêterait aussitôt, plus personne ne souhaitant poursuivre leur action.

Connaissant les réserves réciproques des entreprises et des associations, des initiatives ont néanmoins permis de rendre tangible la responsabilité sociale. Nous souhaitons illustrer notre démonstration par l'exemple d'un projet, soutenu au Luxembourg, par le Fonds Social Européen, porté par une structure, IMS Luxembourg, en insistant sur ses objectifs et sur le bilan qui a pu être tiré de cette action innovante.

L