

OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE LA VIE
ASSOCIATIVE
HAUTS-DE-FRANCE

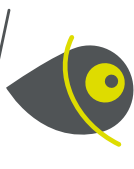


ENQUÊTE ENGAGEMENT

JUILLET 2022

TABLE DES MATIÈRES

L'Observatoire Régional de la Vie Associative : Observer pour agir !	
Introduction	4
Méthodologie	6
Echantillon de répondants	7
Que retenir ?	9
I. Données de contexte	10
Que retenir ?	13
II. Caractérisation du bénévolat	14
Que retenir ?	18
III. Les freins à l'engagement	19
Que retenir ?	21
IV. Les leviers au bénévolat	22
Que retenir ?	25
V. Typologie	26
Conclusion	27





L'Observatoire Régional de la Vie Associative : Observer pour agir !

Notre mission depuis 2014, permettre aux acteurs associatifs et institutionnels d'accéder à une connaissance plus fine du paysage associatif régional en Hauts-de-France.

Qu'est-ce que l'ORVA ?

Notre mission est **d'apporter des connaissances** sur le tissu associatif régional pour mieux appréhender ce secteur encore trop largement méconnu et permettre aux acteurs de développer des actions en faveur des associations et de leurs actions. C'est **donner les clefs pour agir** dans un contexte actuel qui connaît de forts bouleversements.

Objectiver les réalités

Par la production de données, d'analyses accessibles au plus grand nombre.

Aider à la prise de décision concertée

Les connaissances acquises grâce à l'observation permettent de dresser un panorama des phénomènes et d'identifier les leviers d'actions.

Croiser les regards est indispensable pour asseoir la légitimité des résultats obtenus.

L'engagement au cœur des préoccupations du monde associatif

L'apport du bénévolat aux territoires n'est plus à démontrer. Si la vie associative est malheureusement encore parfois seulement résumée sous le seul aspect comptable et financier, les acteurs du monde associatif dans leur diversité (salariés, bénévoles, financeurs, partenaires) savent pourtant ce que l'on doit à l'activité bénévole (impact social local, développement du lien social, réponse aux besoins des habitants etc.).

Le bénévolat est un marqueur fort pour l'activité des associations. Il est un pilier majeur du modèle socio-économique que les associations développent pour mettre en œuvre leurs projets. Bénévoles et parfois salariés œuvrent conjointement dans un modèle qui hybride ressources financières, coopérations entre acteurs et richesses humaines.

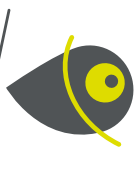
Toutefois cette vision se confronte à de nombreuses difficultés : difficultés pour les associations à maintenir des gouvernances bénévoles, à faire face aux évolutions de la société en ce qui concerne la gestion du temps libre par les individus et enfin difficultés à faire reconnaître, à valoriser, à mesurer et quantifier le bénévolat. Les défis sont donc nombreux pour celles et ceux qui souhaitent faire émerger une « société de l'engagement », une volonté mise à l'épreuve en 2020.

Un contexte marqué par l'impact de la crise sanitaire

En effet la crise sanitaire de la COVID-19 et les différents confinements ont fortement impacté les associations avec, notamment, l'arrêt de l'activité pour un grand nombre d'entre elles et un constat difficile sur le plan du bénévolat. En effet 62% des associations des Hauts-de-France ont perdu le contact avec une partie des bénévoles pendant la crise. Si la situation sanitaire s'améliore au printemps 2022, les effets des deux années de vagues épidémiques successives sont encore là.

Cette crise a aussi été l'occasion de démontrer le désir d'engagement qui existe dans notre société et particulièrement dans sa jeunesse, souvent en dehors des cadres institués de la vie associative et des corps intermédiaires. Cela doit continuer à nous interroger.

Enquête Recherches & Solidarités 2021 en partenariat avec Le Mouvement Associatif (LMA, Le Réseau National des Maisons des Associations (RNMA) et le ministère de l'éducation nationale et la jeunesse.



Des chantiers pour l'avenir

Car les initiatives sont nombreuses pour permettre de développer à nouveau le bénévolat après la crise et pour réinventer les modèles existants. On peut citer par exemple le travail mené par la Carsat Hauts-de-France et l'URIOPSS sur le bénévolat des personnes retraitées auquel l'ORVA a participé en 2021. Les acteurs de terrain innovent également en permanence : gouvernances collectives et/ou tournantes, parcours plus individualisés pour valoriser les bénévoles, télé bénévolat, les exemples sont nombreux.

Mais comment concilier cet appétit pour le collectif d'une part et d'autre part, les envies et parcours des individus qui s'engagent ? Existe-t-il des problématiques propres à certains secteurs et/ou territoires ? Quels sont les freins, les leviers au bénévolat des associations ?

Le sujet de l'engagement est un axe fort du projet stratégique du Mouvement Associatif Hauts-de-France, plusieurs membres du réseau en ayant fait également une priorité. La question du renouvellement des gouvernances, de l'engagement des jeunes, de la vitalité du lien aux bénévoles et de la dimension inclusive des associations sont de forts enjeux pour l'avenir du monde associatif. Face à cela les réseaux associatifs réunis au sein du Mouvement Associatif HdF ont décidé d'engager une réflexion et une action collective volontariste. L'engagement bénévole est le socle commun sur lequel reposent toutes les actions associatives c'est donc un sujet transversal par définition, même si chaque secteur l'aborde sous son prisme.

Autant de questions qui interrogent Le Mouvement Associatif HdF et ses membres. C'est pourquoi LMA a commandité cette étude et le présent rapport à l'ORVA. Objectiver les réalités, partager les diagnostics, nourrir le débat à l'occasion des rencontres du 1er juillet 2022, c'est avancer et construire les outils qui viendront demain appuyer les associations.

Il s'agit d'un travail au long cours et le présent rapport en est le premier jalon, ce travail se poursuivra notamment par un travail plus qualitatif mené par des étudiants de master dirigé à partir des premiers éléments chiffrés.



Enquête flash menée d'avril à juin 2022



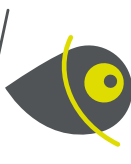
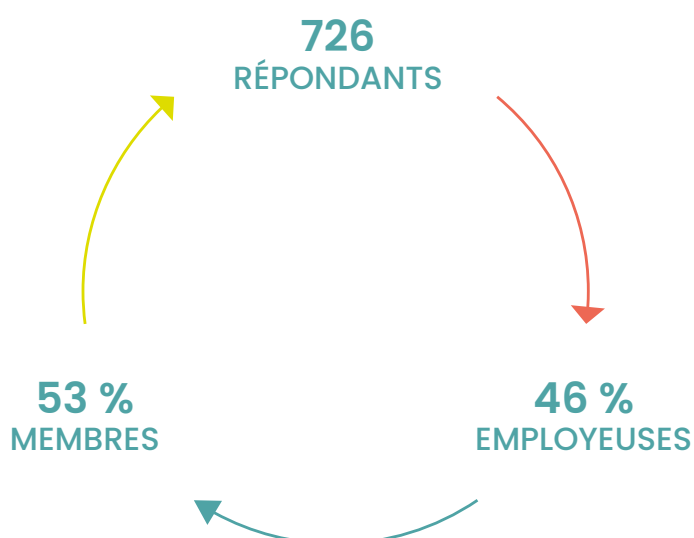
Cible de l'enquête :

Ensemble des associations des Hauts-de-France



Questionnaire en ligne en trois parties :

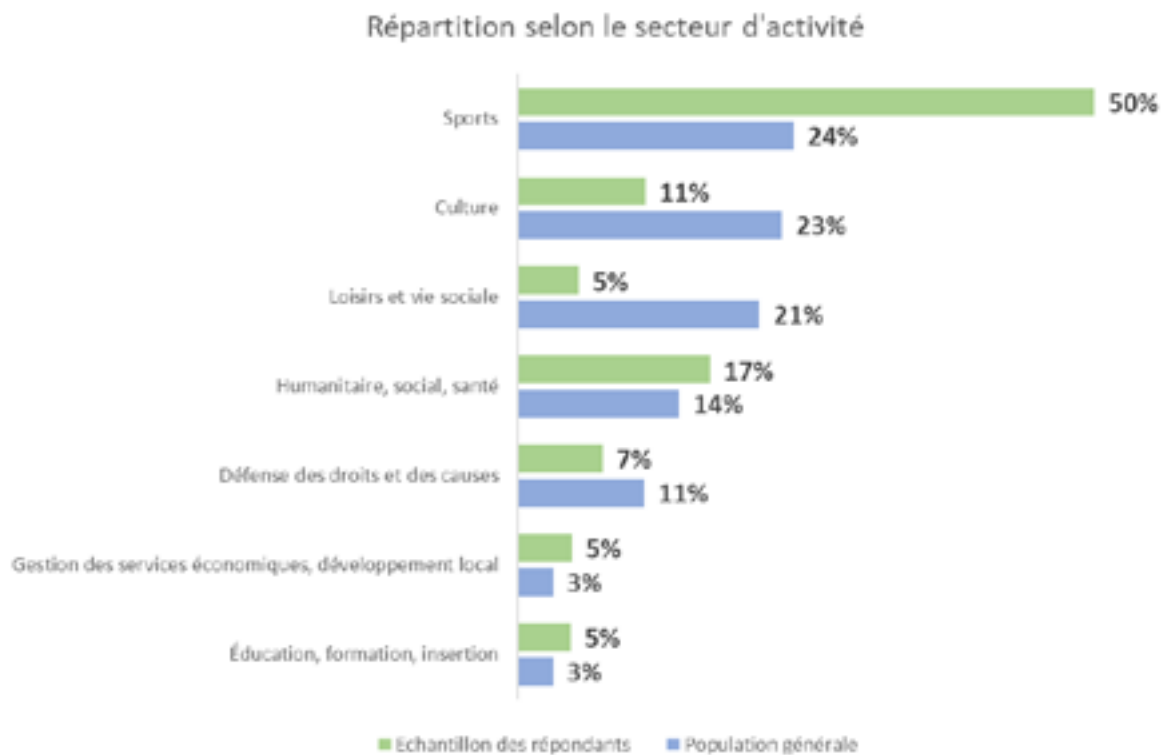
- 1 Profil de la structure
- 2 Caractérisation du bénévolat dans l'association
- 3 Freins et levier à l'engagement bénévole
- 4 L'engagement des jeunes



Taille de l'échantillon

Nous tenons à remercier nos membres, nos partenaires publics pour le relais de nos enquêtes, seul un échantillon important permet une analyse fine des réalités. Avec 726 associations répondantes sur la région Hauts-de-France, notre échantillon est suffisamment important et nous assure une bonne représentativité. Même si certains biais que nous détaillons ci-dessous peuvent encore persister.

Répartition par secteur d'activité



Si l'on compare notre échantillon recueilli avec la population totale (ensemble des associations) nous pouvons remarquer :

- La forte déformation de l'échantillon au profit des structures sportives
- D'autres secteurs ont également légèrement « sur-répondu » par rapport à leur poids réel, c'est le cas de l'Humanitaire, social et santé ou du développement local par exemple
- A contrario certains secteurs ont « sous répondu » par rapport à leur poids réel dans la population totale. C'est le cas par exemple pour le secteur des loisirs et vie sociale qui représente 21% des associations mais seulement 5% de notre échantillon.

Associations employeuses

Un autre critère qui peut fortement impacter notre échantillon est celui du statut employeur du répondant. Quand on compare l'échantillon et la population totale nous obtenons la répartition suivante :

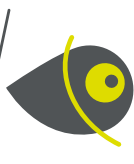
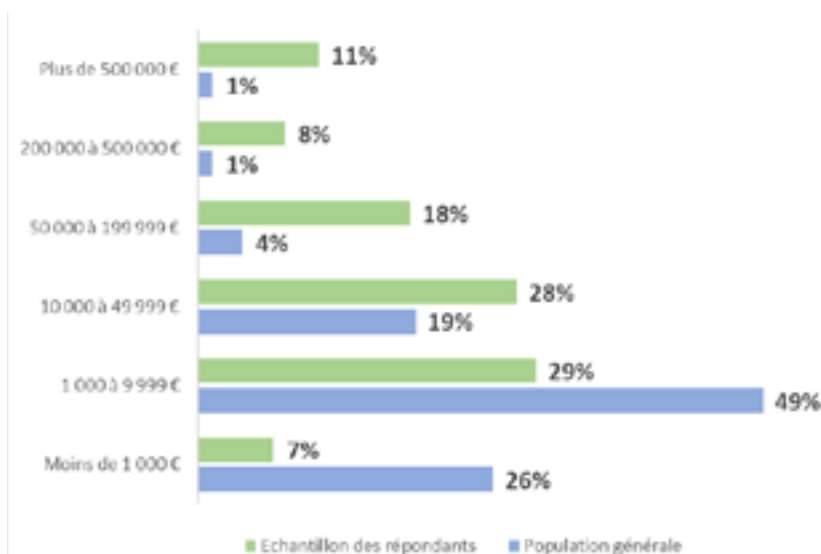


Les associations employeuses ont largement répondu à notre enquête. Ce qui est prévisible du fait de l'inscription des structures employeuses dans les réseaux où le questionnaire a été diffusé.

De plus les associations employeuses perçoivent plus fortement l'intérêt de s'inscrire dans des démarches d'observation, en effet les données produites peuvent appuyer des plaidoyers, nourrir des argumentaires et futurs projets etc. Enfin elles disposent des ressources en temps et en ingénierie qui favorise la réponse aux enquêtes (équipe salariée, outils de reporting etc.).

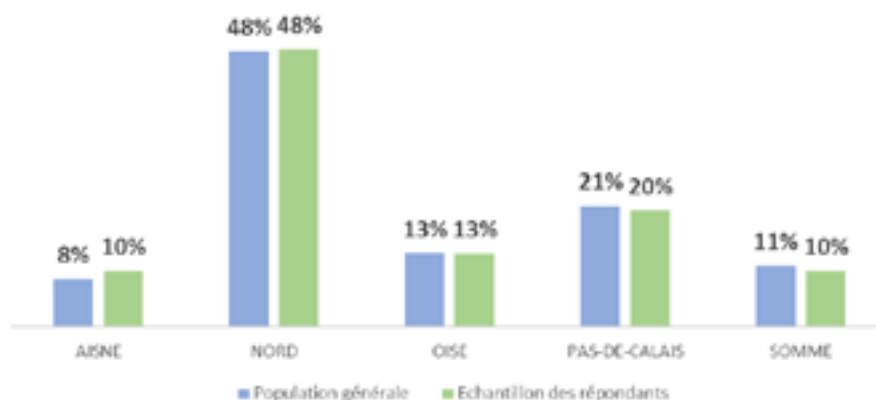
Tranches de budget

En cohérence avec le statut employeur, les tranches de budgets indiquent également que ce sont les associations les mieux pourvues en matière de budget qui ont le plus fortement répondu à notre enquête.



Répartition géographique du siège

Répartition selon le département du siège de l'association



Il est fréquent dans les enquêtes de constater une sur représentation des associations du Nord dans un échantillon. En effet les associations du département sont souvent plus nombreuses, plus en interaction avec les autres et les réseaux, ce qui favorise le taux de réponse. Ce n'est pas le cas ici car notre échantillon correspond très fidèlement à la répartition géographique des sièges de la population totale.

Impact analytique

L'échantillon suffisamment important récolté (nombre d'associations, diversité des répondants) permet d'assurer une bonne représentativité des résultats. Toutefois il est nécessaire de compenser les écarts constatés sur les secteurs d'activité et les tranches de budget par le moyen d'un redressement statistique. Le redressement vise à corriger l'échantillon enquêté de ses éventuelles déformations par rapport à la population cible de l'enquête. Ce qui sera fait dans les résultats présentés tout au long du rapport.

QUE RETENIR ?

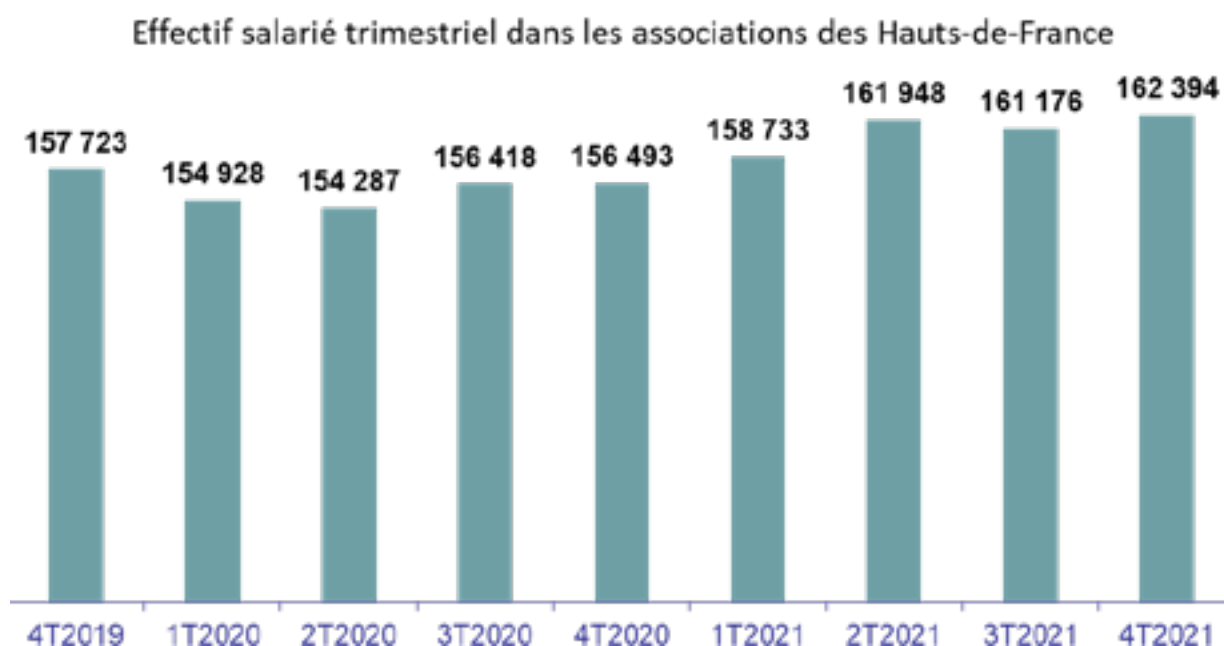


- Un échantillon permettant une analyse sérieuse des résultats
- Deux redressements nécessaires : sur les secteurs d'activité ainsi que sur les tranches de budget

I. DONNÉES DE CONTEXTE

Une reprise de l'activité économique chez les associations employeuses

Après la crise sanitaire, on assiste à un redémarrage de l'activité économique depuis le dernier confinement d'avril à mai 2021. C'est aussi le cas des associations employeuses si on en croit les chiffres issus de la source URSSAF :



Source : URSSAF

Sur ce graphique nous voyons une diminution du nombre d'emplois associatifs entre le 4ème trimestre 2019 et le 2ème trimestre 2020, le nombre d'emplois passant de 157 723 à 154 287. Si cette diminution est marquée, on ne peut toutefois pas parler d'effondrement. En effet, les associations ont pu bénéficier des dispositifs de droit commun comme les entreprises (chômage partiel notamment), ce qui a permis de limiter l'impact sur l'emploi.

On assiste ensuite à une stabilisation du nombre d'emplois autour de 156 400 pour le reste de l'année 2020, puis à une augmentation jusqu'au nombre de 162 394 emplois associatifs au 4ème trimestre 2021. Il s'agit donc d'un retour puis d'un dépassement du niveau d'emploi d'avant crise.

Toutefois, gardons à l'esprit que cet impact a été plus fort dans des secteurs comme les arts & spectacles ou les sports & loisirs, complètement à l'arrêt pendant la crise et qui connaissent entre fin 2020 et fin 2021 une reprise importante (respectivement +17 et 32% d'effectifs salariés).

Fin 2021, le nombre d'associations employeuses est en hausse par rapport à la fin 2020 avec +3,2%.

Des associations pourtant inquiètes

D'après le baromètre de la santé financière publié par l'ORVA, près d'une association sur deux qui est inquiète ou très inquiète quant à l'avenir alors que d'un point de vue strictement économique la situation semble plutôt positive. Cela s'explique par plusieurs facteurs : crainte du non maintien des subventions après le « quoi qu'il en coûte » mais aussi crainte liée à l'engagement bénévole. Comme le montre les graphiques suivants :



Source : Baromètre de la santé financière des associations – Septembre 2022 – Observatoire régional de la vie associative.

Associations employeuses comme non-employeuses ont perdu contact avec les bénévoles pendant la crise sanitaire. Un impact très fort notamment pour les structures sans salariés dont les activités dépendent du bénévolat. Les conséquences sont fortes également sur les gouvernances bénévoles :

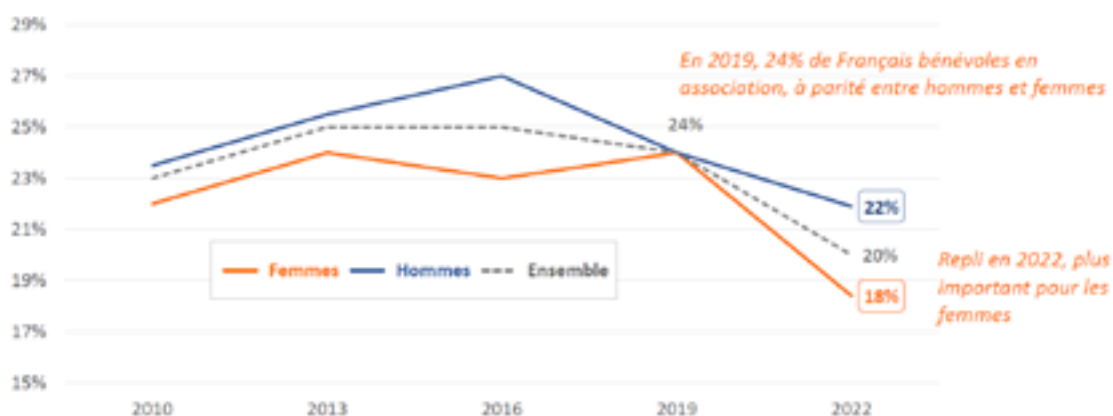


Source : Baromètre de la santé financière des associations – Septembre 2022 – Observatoire régional de la vie associative

Plus d'une association sur trois, employeuse ou non considère sa gouvernance affaiblie.

Il s'agit d'une tendance que l'on peut croire conjoncturelle mais la crise sanitaire de la COVID-19 a été plutôt révélatrice de tendances préexistantes comme le montre les graphiques ci-dessous issus d'enquêtes de Recherches & Solidarités.

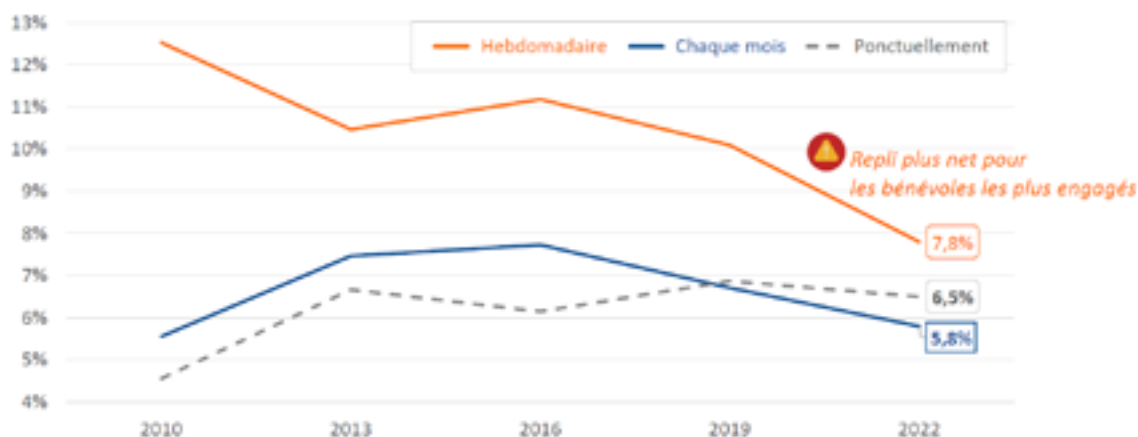
Évolution depuis 2010



Source : Enquête IFOP 2022 pour France Bénévolat et Recherches & Solidarités, avec le soutien du Crédit Mutuel

On constate sur ce graphique que la part de français bénévoles était déjà en diminution entre 2016 et 2019, une diminution qui concerne majoritairement le bénévolat masculin, en partie compensée par une légère augmentation du bénévolat féminin sur cette période. Nous le savons, le bénévolat de gouvernance étant plus masculin, cette diminution importante peut fragiliser les gouvernances associatives.

Selon la fréquence de l'engagement



Source : Enquête IFOP 2022 pour France Bénévolat et Recherches & Solidarités, avec le soutien du Crédit Mutuel

Ce recul du bénévolat se fait de plus chez les bénévoles les plus engagés, qui s'engagent chaque semaine. On comprend donc bien la montée de l'incertitude dans les associations malgré une situation économique plutôt stable et un contexte de reprise.

Face à cette raréfaction du bénévolat des français, les associations connaissent des difficultés à associer des bénévoles aux projets : ce qu'elles nomment des difficultés de « recrutement » des bénévoles.

Difficultés de recrutement :	Association Non employeuse	Association employeuse
Bénévoles de terrain	71%	61%
Bénévoles de gouvernance	75%	77%

Source : Enquête Engagement ORVA 2022

Comme l'indique le tableau ci-dessus, 71% des associations non-employeuses ont des difficultés à trouver des bénévoles de terrain, contre 61% pour les employeuses. La difficulté de trouver des bénévoles de gouvernance est quant à elle, plus transversale avec plus de 70% des associations qui se déclarent en difficulté.

L'ambition du présent rapport est de creuser plus finement les enjeux et de donner quelques pistes d'actions pour l'avenir : en commençant par quelques éléments de caractérisation.

QUE RETENIR ?



- Une reprise de l'activité économique des associations
- L'impact de la crise sanitaire qui fragilise le lien entre associations et bénévoles
- Impact qui se confirme au niveau national et préoccupe fortement le monde associatif

II. CARACTÉRISATION DU BÉNÉVOLAT

Qualification du bénévolat perçu par les associations



Entamer le questionnaire par un nuage de mots permet de questionner les représentations des associations répondantes. La question était la suivante :

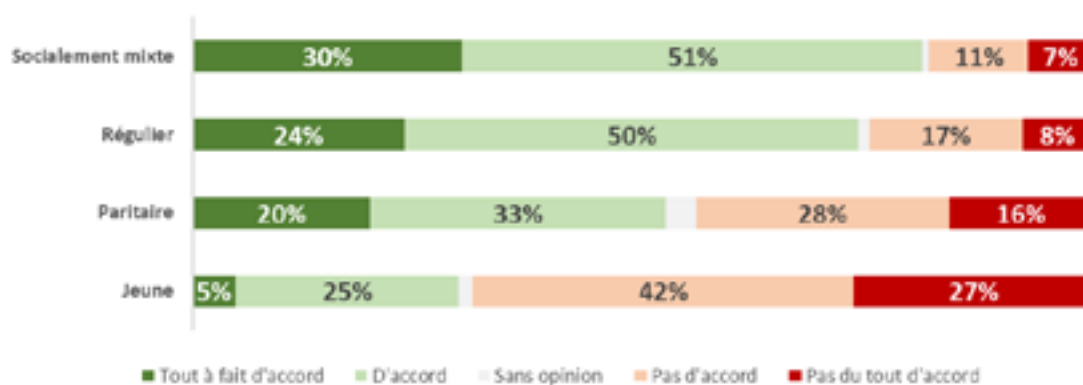
Quand on évoque le bénévolat dans votre association, quels sont parmi ces mots, ceux qui semblent le plus résonner avec votre expérience ?

Le terme « engagement » arrive en première position, il est à la fois synonyme de bénévolat mais aussi le reflet d'un acte fort comme le définit le Larousse « L'engagement est l'acte par lequel on s'engage à accomplir quelque chose ; promesse, convention ou contrat par lesquels on se lie ».

Le second terme évoqué est celui de « convivialité », exprimant le besoin et la nécessité de faire avec les autres. Il est suivi du mot « responsabilité » qui souligne là encore la force des liens créés par le bénévolat entre bénévoles, usagers, bénéficiaires, projet associatif etc.

Puis viennent les termes de solidarité et de valeurs, car si l'on s'engage c'est aussi dans un acte altruiste pour les autres. Enfin notons que les mots les plus négatifs comme chronophage ou vieillissement, s'ils sont bien présents, ne sont pas les premiers cités. C'est bien le signe que le bénévolat garde d'abord une attractivité et un aspect positif. Pour aller plus loin dans l'analyse, nous avons interrogé les associations sur leurs principaux ressentis concernant le bénévolat.

Qualification du bénévolat dans l'association



Les associations considèrent très majoritairement que leur bénévolat est socialement mixte, dans le sens où il rassemble des bénévoles de tous horizons. On peut noter que cela est particulièrement vrai pour les associations non-employeuses (82% étant à minima d'accord avec cette qualification contre 73% pour les seules employeuses). Nous verrons par la suite que les faits viennent contredire cette vision positive notamment en ce qui concerne le bénévolat de gouvernance.

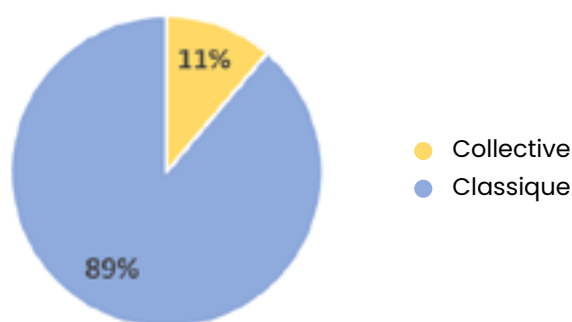
En outre, les associations considèrent majoritairement le bénévolat comme régulier. C'est à la fois un signe que le bénévolat n'est pas forcément de plus en plus ponctuel comme on l'entend parfois, mais c'est peut-être également le signe que les associations ne parviennent pas à capter le bénévolat ponctuel. Nous verrons dans la suite du présent rapport ce que peuvent être les leviers.

Concernant la parité dans le bénévolat on assiste à une polarisation avec une association sur deux environ qui considère que le bénévolat est plutôt paritaire dans la structure. Nous verrons ici qu'il s'agit aussi d'une question très sectorisée, notamment dans le secteur sportif.

Pour finir, c'est sur la question de la présence des jeunes que les associations expriment le plus de désaccord. C'est moins d'une association sur trois qui considère que les bénévoles dans l'association est plutôt jeune.

Associations employeuses

Spécificité importante du secteur associatif, les gouvernances composées d'administrateurs bénévoles doivent être investiguées. En effet il s'agit d'une fonction particulièrement stratégique qui est sujette à de nombreuses évolutions. Beaucoup d'incertitudes résident dans le fait de passer d'une génération de bénévoles gouvernants « fondateurs » à une nouvelle génération de bénévoles. Voilà pourquoi il est nécessaire d'analyser finement les réalités et d'identifier les enjeux qui sous-tendent le renouvellement des gouvernances associatives.



On peut d'abord noter que la très grande majorité des associations disposent d'un modèle de gouvernance classique composé d'un Président, d'un secrétaire et d'un trésorier. Une petite partie des associations fonctionnent néanmoins sur un modèle plus collectif (co-présidence, présidence tournante ou collégiale). Rappelons ici que la forme classique n'est pas l'unique forme légale d'une gouvernance associative. La loi 1901 est beaucoup plus souple à ce sujet, même si cela est souvent méconnu par les associations elles-mêmes et leurs partenaires (publics et privés). Les formes les plus collectives sont plus présentes chez les associations les plus jeunes, notamment dans les associations de défense des droits et des causes.

Des profils sociologiques toujours marqués dans les postes dirigeants

	Président	Trésorier	Secrétaire
Part des femmes	29%	45%	60%

Sans surprise, les postes au bureau des associations sont encore fortement genrés. Seules 29% des présidents sont des présidentes. Au poste de trésorier, on commence à trouver une parité presque parfaite même si cette fonction est légèrement plus masculine. Enfin pour le poste de secrétaire, celui-ci encore perçu comme majoritairement féminin. Les fonctions au bureau sont donc encore majoritairement genrées.

Si on regarde les CSP des dirigeants nous obtenons la répartition suivante :

	Président	Trésorier	Secrétaire
Cadres et professions intellectuelles supérieures	39%	36%	31%
Employés	28%	28%	36%
Professions intermédiaires	19%	22%	20%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	8%	6%	5%
Ouvriers	6%	7%	7%
Agriculteurs exploitants	2%	1%	1%

La répartition des CSP aux postes de gouvernance des associations reste encore fortement marquée par une forme de sélection sociale au profit des cadres et professions intellectuelles supérieures. Rappelons que pour l'INSEE, 19% des français appartiennent à cette CSP. Cette sur représentation est encore plus forte si nous prenons les seules associations employeuses, 61% des présidents de ces associations sont des cadres ou d'anciens cadres.

La CSP des employés est quant à elle, plutôt présente à hauteur de sa proportion dans la population Française (26%), sauf pour le poste de secrétaire où cette CSP est plus présente.

Enfin, notons la faible présence des ouvriers : alors qu'ils représentent 20% des Français selon l'INSEE, ils ne sont que 7% des membres du bureau.

	Président	Trésorier	Secrétaire
Moins de 25 ans	0%	2%	2%
de 25 à moins de 50 ans	24%	33%	39%
de 50 à moins de 60 ans	20%	20%	16%
60 ans et plus	55%	45%	44%

Concernant la répartition des tranches d'âge, on note la faible proportion de jeunes de moins de moins de 25 ans. Les tranches d'âges les plus représentées sont celles qui parviennent à l'âge de la retraite.

Les parcours d'engagement des bénévoles de gouvernance

Pour répondre à l'enjeu de renouvellement des gouvernances associatives, il est important de questionner et de resituer l'engagement de ces bénévoles de gouvernance dans des parcours individuels d'engagement. Pour ce faire, nous avons interrogé les associations pour savoir quel était le rôle de leurs bénévoles de gouvernance auparavant. Les résultats permettent de mieux envisager les stratégies possibles.

	Président	Trésorier	Secrétaire	Ensemble
Auparavant extérieur à l'association	20%	25%	21%	22%
Auparavant usager de l'association	4%	10%	15%	10%
Auparavant membre de l'association	76%	65%	64%	68%

La répartition des CSP aux postes de gouvernance des associations reste encore fortement marquée par une forme de sélection sociale au profit des cadres et professions intellectuelles supérieures. Rappelons que pour l'INSEE, 19% des français appartiennent à cette CSP. Cette sur représentation est encore plus forte si nous prenons les seules associations employeuses, 61% des présidents de ces associations sont des cadres ou d'anciens cadres.

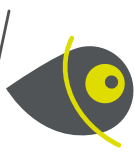
La CSP des employés est quant à elle, plutôt présente à hauteur de sa proportion dans la population Française (26%), sauf pour le poste de secrétaire où cette CSP est plus présente.

Enfin, notons la faible présence des ouvriers : alors qu'ils représentent 20% des Français selon l'INSEE, ils ne sont que 7% des membres du bureau.

QUE RETENIR ?



- Des perceptions du bénévolat positives
- Des chantiers à poursuivre sur le bénévolat des femmes ou des jeunes
- Un modèle de gouvernance Président/Trésorier/Secrétaire encore extrêmement majoritaire
- Des profils encore fortement marqués chez les bénévoles de gouvernance
- La nécessité de rendre le bénévolat de gouvernance plus inclusif



III. LES FREINS À L'ENGAGEMENT

L'un des enjeux de cette enquête était de questionner les freins, notamment dans le passage du bénévolat de terrain au bénévolat de gouvernance. Il nous a semblé pertinent d'analyser ces données de manière croisée avec le statut employeur ou non des structures, tant les enjeux peuvent parfois être différents.

Les freins au bénévolat de terrain

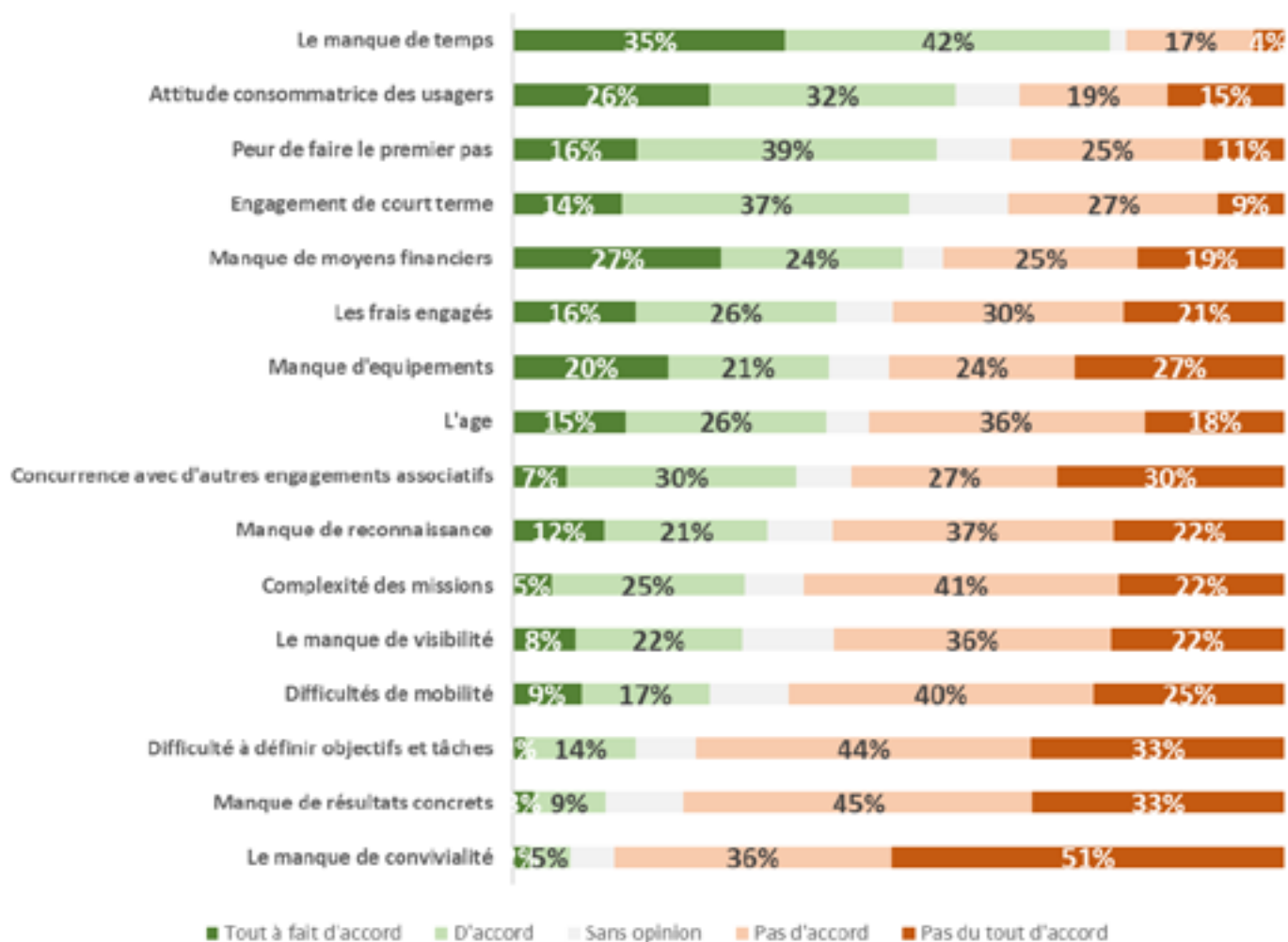
Association non employeuse	Association employeuse
1. Le temps	1. Le temps
2. Le manque de Moyens	2. L'attitude « consommatrice » de certains usagers
3. L'attitude « consommatrice » de certains usagers	3. L'engagement de court terme
4. La peur de faire le premier pas	4. La peur de faire le premier pas
5. Le manque d'équipements	5. Le manque de moyens

Les associations répondantes avaient pour consigne de se placer sur une échelle (Tout à fait d'accord / D'accord / Sans opinion / Pas d'accord / Pas du tout d'accord) pour l'ensemble des freins cités. Si on applique une variable de score aux résultats (les tout à fait d'accord valent plus que les d'accord) on obtient la top 5 ci-dessus.

Sans surprise, le temps est le frein numéro 1 pour les associations qu'elles soient employeuses ou non. Les non-employeuses sont ensuite impactées par le manque de moyens car elles disposent aussi des budgets les plus limités. Nous pouvons noter l'importance de la modalité « attitude consommatrice des usagers » pour les associations employeuses ou non. On peut penser que la crise sanitaire a pu être révélatrice de cette évolution des rapports entre structures et usagers, on peut penser par exemple au règlement des cotisations dans des associations sportives ou culturelles qui n'ont pas pu réaliser les activités prévues. De plus, les associations étant de plus en plus encouragées à faire participer financièrement les usagers (par la diminution des subventions publiques notamment) cela implique une évolution des rapports entre usagers « consommateurs » et association qui propose un service.

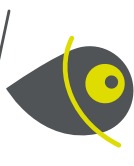
Dernier élément marquant, le manque d'équipements est largement souligné par les associations non employeuses ; c'est particulièrement vrai pour les associations situées en milieu rural.

Freins au bénévolat de terrain



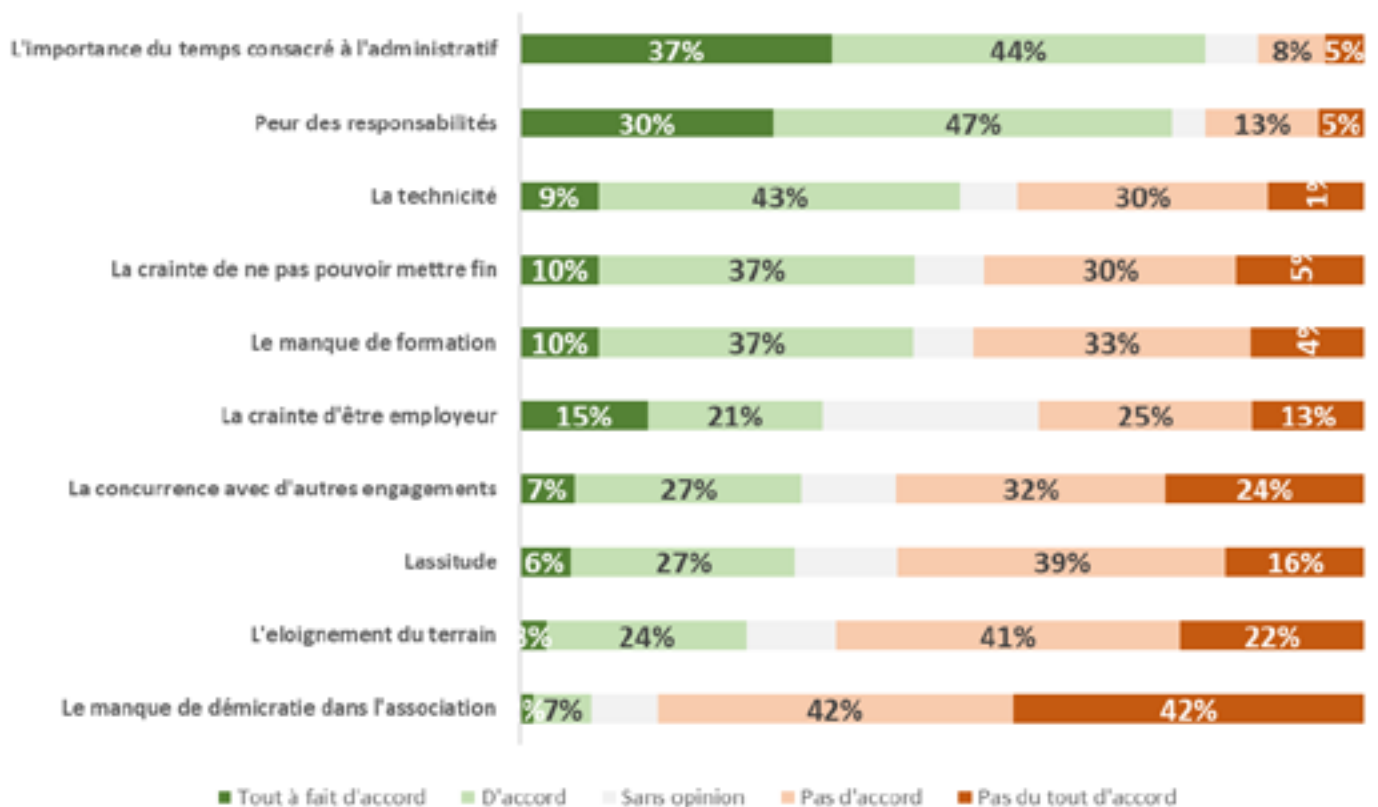
Les freins au bénévolat de gouvernance

Association non employeuse	Association employeuse
1. L'importance du temps consacré à l'administratif	1. L'importance du temps consacré à l'administratif
2. Peur des responsabilités	2. Peur des responsabilités
3. Le manque de formation	3. La technicité
4. La technicité	4. La crainte d'être employeur
5. La crainte de ne pas pouvoir mettre fin à l'engagement	5. Le manque de formation



Quand on évoque le top 5 des difficultés à recruter des bénévoles de gouvernance, nous nous apercevons que les deux premières réponses restent les mêmes et ce, peu importe le statut employeur, la peur du temps consacré à l'administratif et des responsabilités. Pour les non-employeuses vient ensuite le manque de formation et la technicité qui vont de pair. Enfin, la peur de ne pas pouvoir mettre fin à un engagement à l'heure du difficile renouvellement des gouvernances bénévoles. Pour les associations employeuses, les résultats sont semblables, si ce n'est cette crainte renforcée par le fait de devenir employeur.

Freins au bénévolat de gouvernance



QUE RETENIR ?



- Le temps comme frein numéro un
- L'attitude consummatrice des usagers qui semble être une vraie problématique pour les associations
- Des freins propres à la nature de l'engagement dans le bénévolat de gouvernance, a fortiori dans les associations employeuses
- Pas de fatalité, des actions peuvent être menées sur l'ensemble des points soulevés

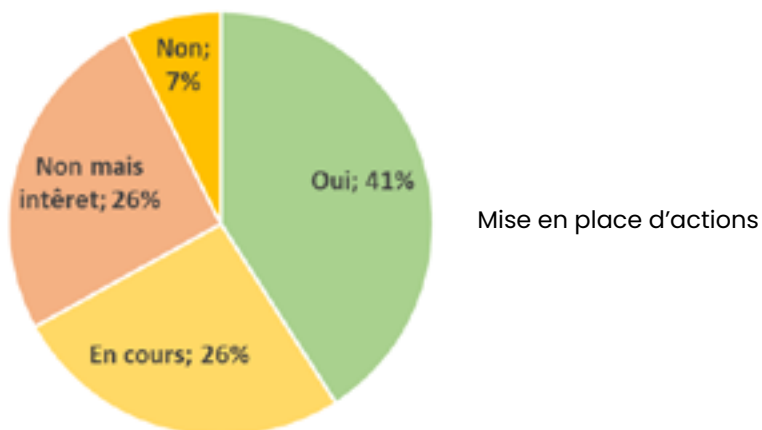
IV. LES LEVIERS AU BÉNÉVOLAT

Les leviers perçus par les associations



Voici les principaux leviers que les associations perçoivent comme efficaces pour recruter des bénévoles. On note l'importance de la communication et ensuite la recherche d'un rapport plus individualisé à l'engagement. Ce rapport plus individualisé doit passer par la reconnaissance des compétences, par des points d'étape réguliers, par le développement d'un parcours d'intégration. Ce qui doit être valorisé selon les associations interrogées c'est ce rapport plus étroit entre association et individu bénévole car il s'agit aussi d'un fort levier de reconnaissance.

Mais les associations mettent-elles en œuvre des actions pour favoriser le bénévolat dans leur structure ?



La grande majorité des associations mettent d'ores et déjà des actions en place visant à favoriser l'engagement bénévole. Une association sur quatre ne l'a pas fait, parmi elles la grande majorité exprime un intérêt, les réseaux associatifs doivent autant que possible les outiller, les sensibiliser pour faire le pas. Cet accompagnement est nécessaire puisque les effets positifs sont réels, 57% des associations qui expérimentent ces actions ressentent des retombées positives pour le recrutement des bénévoles.

La gouvernance collective comme levier

Nous venons de voir que les associations perçoivent des pistes de solutions, mais les solutions perçues ne sont pas toujours les plus efficaces. On sait par exemple qu'un effort de communication, s'il ne fait pas l'objet d'une stratégie organisée risque souvent de n'être qu'un coup d'épée dans l'eau face au torrent d'informations qui caractérise notre époque. Dans le même ordre d'idée un levier important passe souvent hors de notre radar, la réforme des gouvernances associatives pour les rendre plus collectives.

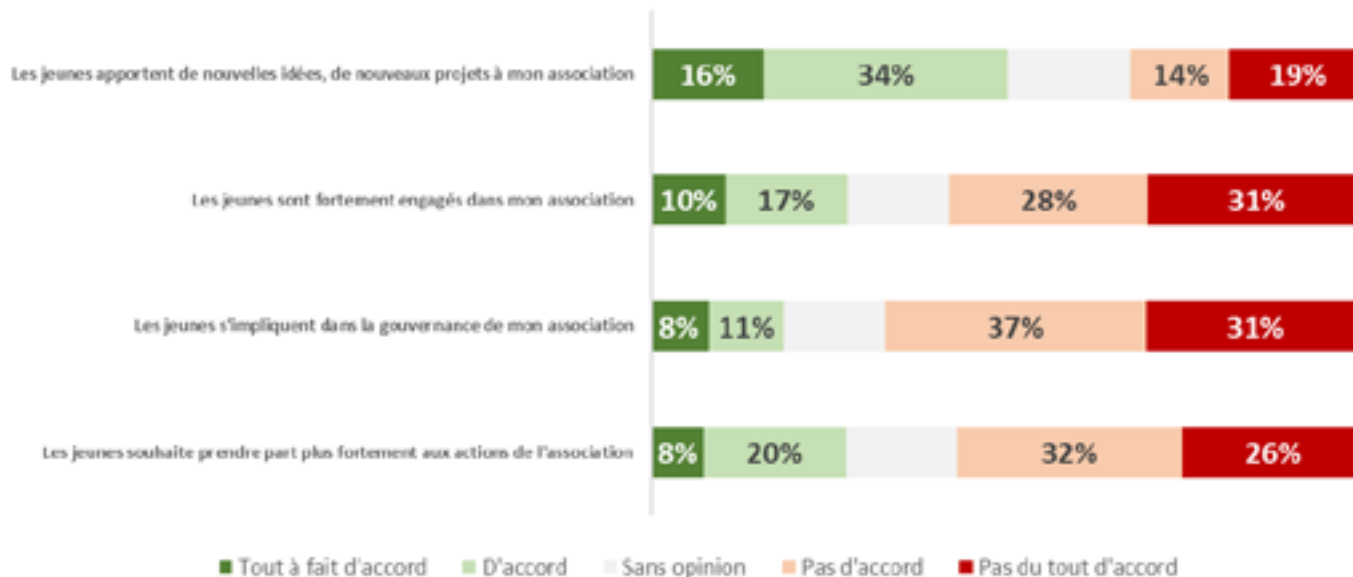
Comme nous l'avons dit précédemment, une grande partie des associations restent sur un modèle de gouvernance classique qui s'organise autour d'un conseil d'administration et d'un bureau composé des postes de présidents, secrétaires, trésoriers. On pense souvent qu'il s'agit d'une forme légale et les associations peuvent être mises en difficultés dans leurs démarches administratives (dépôts en préfecture, demandes de subventions) quand elles adoptent un schéma différent. La loi 1901 est beaucoup plus souple à ce sujet et permet d'adopter d'autres formes de gouvernance. Les associations innovent de ce point de vue avec des gouvernances collégiales, des présidences tournantes etc.

Ces formes de gouvernances permettent d'amoinrir l'aspect chronophage, la peur des responsabilités. S'il ne s'agit pas d'un remède miracle, nous constatons une corrélation statistique :

- Une gouvernance collective diminue de **15 points** les difficultés de recrutement de bénévoles de terrain
- Elle diminue de **22 points** les difficultés de recrutement dans la gouvernance

Zoom sur l'engagement des jeunes

Qualification du bénévolat des jeunes



Si les associations regrettent la faible participation des jeunes au bénévolat, elles reconnaissent l'intérêt de voir plus de jeunes, ceux-ci souhaitent d'ailleurs plus fortement s'impliquer dans du bénévolat de terrain plutôt que dans les gouvernances. Aussi, seules 23% des associations voient des jeunes mineurs de moins de 18 ans s'engager bénévolement.

Face à ce constat les associations mettent-elles en place des actions spécifiques pour favoriser le bénévolat des jeunes ? Majoritairement non **74% des associations** ne mettent pas en place d'actions pour favoriser ce bénévolat. Un constat à nuancer pour les associations employeuses dont environ une sur deux propose de telles actions.

Leviers pour le bénévolat des jeunes

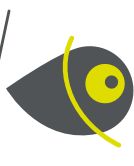


Si 27% des associations n'en ressentent pas le besoin, on s'aperçoit que pour les autres, d'autres raisons peuvent intervenir, notamment sur les moyens financiers ou matériels. D'autres raisons pourraient donner lieu à un accompagnement ou une communication spécifique, par exemple le manque de candidats ou la difficulté à définir les missions.

QUE RETENIR ?



- Des leviers nombreux
- Des efforts à poursuivre pour de nombreuses associations
- Des efforts qui paient dans la majorité des cas avec l'arrivée de nouveaux bénévoles
- La gouvernance collective comme un levier important
- La recherche d'un rapport plus individualisé entre associations et bénévoles
- Une place des jeunes à renforcer notamment par une meilleure connaissance des dispositifs et un accompagnement spécifique des associations



V. TYPOLOGIE

Au travers de notre enquête se dégagent plusieurs types d'associations.

Les institutionnelles



- Secteurs : Action sociale, Santé, Développement local
- Budgets importants, et employeuses
- Zone d'intervention départementale ou régionale
- Les plus en difficultés notamment pour le bénévolat de gouvernance

Les associations institutionnelles combinent les difficultés. Ce sont les associations les plus installées avec un enjeu fort de renouvellement des gouvernances. Ce sont également les plus employeuses, avec des budgets importants, dans des secteurs où les cadres juridiques peuvent être très lourds.

C'est pourquoi elles semblent plus en difficulté concernant le recrutement de bénévoles de gouvernances (+3 points par rapport à l'ensemble). Elles sont en revanche beaucoup moins confrontées aux difficultés de recrutement des bénévoles de terrain (-17 points par rapport à l'ensemble). On peut émettre l'hypothèse qu'elles disposent de moyens en communication nécessaires au recrutement de bénévoles de terrain et d'une notoriété suffisante. En outre, le fait de s'appuyer sur des équipes salariées diminue parfois le besoin en bénévolat de terrain.

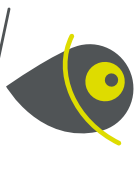
Les associations d'animation et de vie sociale



- Secteurs : Sport, culture, loisirs
- Grandes difficultés suite à l'arrêt Covid19
- Seules les petites associations, qui agissent au niveau d'un quartier semblent tirer leur épingle du jeu

Les associations d'animation et de vie sociale ont un rôle très important sur les territoires. Ce sont également des associations qui ont particulièrement souffert pendant la crise sanitaire avec un arrêt complet des activités.

La force des associations tient toutefois dans la relation de proximité avec la population et les usagers. D'ailleurs, ce sont les associations très locales qui semblent tirer leur épingle du jeu avec une difficulté légèrement moindre à recruter des bénévoles



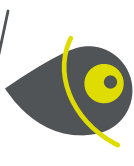
Les associations militantes



- Secteurs : Défense des droits et des causes, humanitaire et action sociale
- Zone d'intervention nationale ou internationale
- Présence plus importante des jeunes

Les associations militantes, notamment dans le secteur de l'environnement se caractérisent par une présence accrue des jeunes et des gouvernances collectives.

Les difficultés de recrutement s'en trouvent donc réduites..



Difficultés conjoncturelles et structurelles

Les difficultés que rencontrent les associations du point de vue du bénévolat sont réelles. Les éléments nationaux comme notre enquête confirment cette tendance de fond. Toutefois, la crise sanitaire de la COVID-19 est venue aggraver des phénomènes qui pouvaient préexister. Il faudra du temps, et une observation sur le long terme pour analyser ce qui est conjoncturel ou structurel dans ces phénomènes. Le choc est certain, mais les associations ont une forte capacité de résilience comme le démontre la relance économique du secteur associatif pour les associations employeuses malgré les craintes sur le bénévolat.

Des solutions existent

Face à cette situation, nombreuses sont les associations qui innovent, mettent en place des actions pour s'adapter à cette nouvelle donne de l'engagement. Ces efforts portent leurs fruits mais peinent encore à se répandre à l'ensemble des structures. Il existe également une réflexion profonde à mener quant aux modes de gouvernance associatifs. L'émergence de modèles plus collectifs semble être une solution d'avenir. Une enquête plus qualitative serait nécessaire pour en révéler plus finement les enjeux.

Renforcer l'inclusivité

Sans surprise, le bénévolat, et particulièrement le bénévolat de gouvernance reste fortement inégalitaire. Inégalité sociale d'accès en fonction de la CSP, inégalité de genre sur l'attribution des postes entre femmes et hommes. Pourtant, comme le montrent d'autres enquêtes, ce sont souvent les publics éloignés du bénévolat aujourd'hui qui se déclarent le plus partants à consacrer du temps à une activité bénévole. C'est pourquoi de vrais efforts doivent être dirigés vers cet objectif d'inclusivité.

Penser le bénévolat au cœur des modèles socio-économiques des associations

Dans la lignée des conclusions de notre baromètre de la santé financière des associations, il est nécessaire de penser le bénévolat comme un des aspects du modèle socio-économique des associations en interaction avec le projet associatif, les ressources financières, les alliances. On mesure l'imbrication de ces différents éléments à l'aune de la crise sanitaire qui vient modifier en profondeur l'action des associations.

Après un rapport conséquent sur le bénévolat des personnes retraitées en 2021, et cette enquête 2022, le bénévolat et l'engagement restent un des sujets d'observation prioritaires pour les membres de l'Observatoire Régional de la Vie Associative. Des points réguliers et des compléments qualitatifs seront réalisés régulièrement.

Ce rapport a toutefois mis en lumière les possibilités d'actions immédiates, qui souvent doivent s'inscrire dans des démarches d'outillage, et d'accompagnement. Les réseaux associatifs et Le Mouvement Associatif Hauts-de-France proposent déjà de nombreux outils. La publication régulière d'éléments observés permettra d'amplifier, de mettre à jour et de coller au plus près aux besoins des associations et des personnes engagées.

2022

ÉDITION

Direction de publication
Membres de l'ORVA

<https://www.orva.fr/>
Décembre 2022

Analyse et rédaction
Benjamin Vanvincq

Baromètre 2022

