

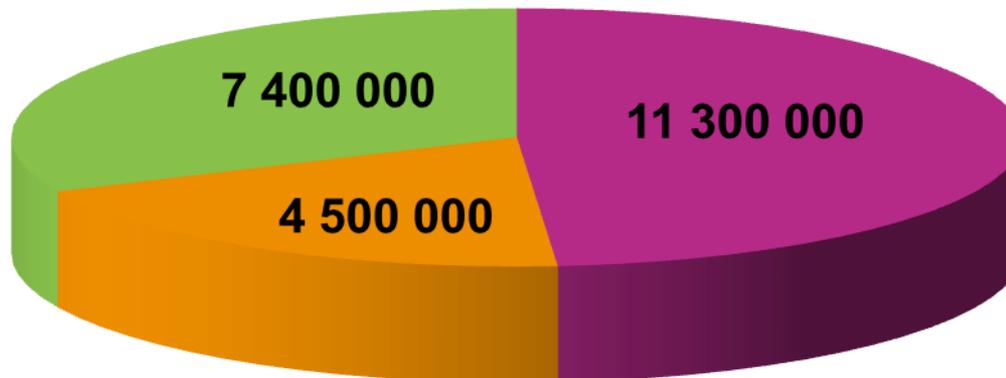
# Les mutations du bénévolat

Dominique Thierry Vice-président  
national de France Bénévolat



## Le bénévolat n'est pas en crise !

- 18 300 000 bénévoles
- A noter que 41% des bénévoles associatifs sont engagés dans plusieurs associations



- associatif
- autres organisations
- direct

Données IFOP – France Bénévolat – Crédit Mutuel Juin 2010

La nature et les formes de l'engagement bénévole ont profondément évolué depuis les années 1950/60

	1950/1960	Aujourd'hui
Nature	Bénévolat assez <b>homogène</b> , 'militant'	Un bénévolat plus nombreux et très <b>diversifié</b>
Origine de l'engagement	Démarche <b>politique</b> ( <b>on</b> va changer la Société !)	<b>Je</b> recherche de l' <b>utilité</b> et de l'efficacité dans l'action, <b>Je</b> cherche du <b>sens</b> <b>Je</b> veux me faire <b>plaisir</b>
Forme de l'engagement	<b>du projet collectif à l'action</b>	<b>de l'action individuelle au projet</b>

## Un faux sens donné au terme de « montée de l'individualisme »

- Le langage courant traduit « montée de l'individualisme » avec une représentation morale (repli sur soi, égoïsme,...), ce qui ne correspond pas du tout au constat d'une progression des différentes formes de dons (dont celle de temps)
- Les sociologues (en particulier F. de Singly) analysent l'individualisme comme **le besoin de choix individuel, de liberté individuelle, de développement personnel...** ce qui n'a rien « d'immoral »

## Un défi à relever...

- Faire du collectif, **car un Projet Associatif reste un projet collectif**, avec des individus: tous différents, en plus grand nombre et avec des attentes individuelles
- « Le Projet Collectif » devient **un objectif à construire**, moins un préalable consensuel de départ

# 4 enjeux prioritaires pour la « GRH bénévoles »



**...ces enjeux sont partiellement contradictoires**



## Pour mémoire, les « 6 piliers d'une bonne GRH bénévole »

- **Clarifier ses besoins, les rendre réalistes et identifier les bonnes sources de « recrutement »** (logique de missions, pas logiques de postes!)
- **Accueillir:** donner l'impression **d'être attendu**,
- **Intégrer:** faire comprendre **le Sens du Projet** et de l'activité
- **Animer:** donner la parole, **fonctionner « collectif »**, écouter, revenir sur les situations concrètes, capitaliser les bonnes pratiques, soutenir en cas de difficultés,...
- **Former:** bien sur à l'activité, mais surtout **au Projet Associatif** et au fonctionnement collectif
- **Mettre en place la reconnaissance:** remercier, faire des pots, mettre en place « Le Passeport Bénévole » ®

- Les contreparties de l'engagement bénévole sont certes « symboliques » (au sens de non monétaires), **mais réelles et essentielles**
- La nécessité de sortir du schéma selon lequel « seul l'altruisme absolu, sans contreparties, serait bien »..., les autres formes étant des formes dégradées (débat abordé par beaucoup de philosophes ou de sociologues: Gide, Mauss....)

## Deux grands groupes de contreparties majeures

- **Le développement des compétences (d'où « Le Passeport Bénévole » ®)**
- **La « reconnaissance de soi » dans le regard des autres, donc l'identité**
- Non compris d'autres effets: le sentiment d'Utilité, le plaisir de faire ensemble, la création de réseaux, la fin de l'isolement...
- En final, le bénévolat est une combinaison de 3 ingrédients: **le Sens, l'Utilité et le Plaisir...**
- **Accepter les 3,... surtout le 3°, n'est pas si évident !**

**Des recombinaisons permanentes entre motivations à l'engagement,  
construction, remaniement ou reconstruction identitaires, parcours  
de Vie, parcours professionnel...**

Les jeunes: scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi...

Les actifs : satisfaits, insatisfaits, placardisés,...

Les demandeurs d'emploi: plus ou moins enfoncés dans la spirale  
infernale de la destruction identitaire

Les retraités: « bien dans leurs godasses », reconstruits, terrorisés par  
le vide, frustrés,...