LA MOBILISATION DES BENEVOLES ASSOCIATIFS : S'ENGAGER AU SERVICE D'UN PROJET

Edition 2020

Maison Des Associations de Strasbourg
MDAS.org

Alsace Mouvement Associatif

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ALSACE CONSEIL DÉPARTEMENTAL BAS-RHIN

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

Strasbourg.eu
eurométropole

Le réseau SARA (Soutien aux Associations en Région Alsace) a vu le jour en 1996 afin de promouvoir et d'organiser la fonction de soutien aux associations. En 2013, le réseau SARA et la CPCA Alsace ont fusionné en une seule entité : **ALSACE MOUVEMENT ASSOCIATIF.** L'association est composée de 20 structures membres et s'est fixée deux axes d'action : la représentation et la défense des intérêts du secteur associatif, ainsi que le soutien technique aux associations.

AFGES les étudiant-e-s d'Alsace Association Fédérative Générale des Etudiants de Strasbourg

ALSACE ACTIVE Accompagnement de projets de l'économie sociale et ingénierie financière

ALSACE NATURE Fédère plus de 140 associations de protection de la nature

ARIENA Association Régionale pour l'initiation à l'environnement et à la nature en Alsace

CHAMBRE DE CONSOMMATION D'ALSACE Fédère 17 associations de consommateurs en Alsace

CRAJEP Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire d'Alsace

CROS Grand Est Comité Régional Olympique et Sportif

FD CSC 67 Fédération des Centres Sociaux et Socioculturels du Bas-Rhin

FD FC Alsace Fédération des Foyers Clubs Alsace

FD MJC Alsace Fédération des Maisons des Jeunes et de la Culture d'Alsace

IDL Institut du Droit Local Alsacien Mosellan

Ligue de l'enseignement Grand Est Union Régionale Alsace de la Ligue de l'Enseignement

MDAS La Maison des Associations de Strasbourg

Old School Education aux médias et radio associative

PROFESSION SPORT ET LOISIRS ALSACE Aide au développement des emplois du sport, des loisirs et de l'animation

UNAT Grand Est Union Nationale des Associations de Tourisme

URBA Union Régionale du Bénévolat Associatif

URAF Grand Est Union Régionale des Associations familiales

URIOPSS Grand Est Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

URSIEA Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique d'Alsace

Ces structures ont en commun la fonction de soutien technique à la vie associative et/ou la défense des intérêts du secteur associatif.

Les Outils d'information

Alsace Mouvement associatif organise des actions d'information collectives, crée et diffuse des outils d'information pratiques et techniques à destination des associations en Alsace.

Le réseau s'est doté, grâce aux contributions de ses membres experts, d'une collection d'outils et de fiches pratiques ayant vocation à répondre aux questions que se posent les associations d'Alsace et de Moselle ou les porteurs de projets associatifs.

https://www.alsacemouvementassociatif.org/

https://www.lemouvementassociatif-grandest.org

Tous ces outils sont téléchargeables gratuitement sur le site Internet

www.alsacemouvementassociatif.org

La mobilisation des bénévoles associatifs

Ce guide a pour ambition de donner aux responsables associatifs des clefs pour mobiliser des bénévoles autour d'un projet.
Depuis la recherche des bénévoles jusqu'à leur accompagnement au sein de l'association, en passant par leur accueil, la valorisation de leurs compétences …, ce guide apporte conseils pratiques et pistes de réflexion pour faire vivre le projet associatif.

Réalisation du document

Ce guide a été par **Alsace Mouvement associatif**, et rédigé par Piero CALVISI, Sandra GUILMIN, Caroline JOSSEAUME, David KNAFOU et Tamara MILCENT.
Ce travail a été suivi par un comité de relecture composé de membres d'**Alsace Mouvement associatif**.
Que toutes les personnes impliquées dans cette réalisation en soient remerciées.

SOMMAIRE

Introduction

- Origines des associations
- Quelques chiffres en France et en Alsace
- Définitions
- Origines du bénévolat
- Salariat et le bénévolat
- Bénévole et bénévolat
- Volontaire
- Adhérent

Partie 1 :

Les motivations de l'engagement bénévole

1. Une démarche individuelle

- Déclenchement et motivations
- Caractéristiques des bénévoles
- Les moteurs de la motivation
- Offrir des contre-dons aux dons bénévoles
- Les freins à l'engagement bénévole du point de vue du bénévole

2. Une démarche associative

- Un préalable indispensable : la construction du projet associatif
- Identification des besoins de l'association
- Définition d'un « profil de poste » bénévole
- Communiquer, faire connaitre son association
- Les limites à l'engagement bénévole du point de vue de l'association

Partie 2 :

Le parcours du bénévole : mobiliser, accueillir, accompagner et fidéliser les bénévoles

1. Mobiliser des bénévoles

- Comment et où chercher les bénévoles ?
- La première rencontre

2. Accueillir des bénévoles

- Bonnes pratiques d'accueil de bénévoles
- Problématiques liées à l'accueil des bénévoles

3. Accompagner et fidéliser les bénévoles

- La communication interne
- La tenue de l'Assemblée générale
- Les réunions
- La question du départ du bénévole

Partie 3 :

Focus sur…

Le Livret interactif d'accueil des bénévoles dans l'association

La valorisation des compétences bénévoles

La place des jeunes dans les associations : spécificités et enjeux

Le mécénat de compétences

Le renouvellement des instances dirigeantes

Conclusion

Annexes :

Les adresses utiles en Grand Est

Les structures de soutien à la vie associative en Grand Est

Bibliographie

La boîte à outils :

Fiche n°1 :
Le statut bénévole : aspects d'éclairage juridique et aspects comptables

Fiche n°2 :
Assurer ses bénévoles

Fiche n°3 :
Exemples de conventions entre association et bénévole

Fiche n°4 :
Le guide du bénévolat

Fiche n°5 :
Congés engagement, volontariat…

Fiche n°6 :
Le compte engagement citoyen

Introduction

- **Les origines des associations**

Les hommes et les femmes ont toujours éprouvé le besoin de s'associer. Ainsi, on retrouve en Egypte à l'époque de la construction des pyramides, des structures qu'on peut considérer comme les ancêtres des associations de secours mutuel.

De même, la vie économique et politique du Moyen âge a largement reposé sur des formes d'organisation à caractère associatif (guildes, confréries, monastères, corporations, …).

Ce contexte a favorisé pendant plus d'un siècle l'émergence d'initiatives de toute nature qui ont investi progressivement l'ensemble des sphères de la vie sociale à un point tel qu'on a pu y voir une sorte d' « hologramme de la société ».[1]

Les bénévoles sont aujourd'hui plus nombreux qu'avant. Certaines associations, les plus importantes, reçoivent, de l'aveu même de leurs responsables, trop de demandes. Néanmoins, plus nombreux, les bénévoles consacrent moins de temps à leur engagement qu'avant.

[1] M.Adam, (2005), *L'association, image de la société*, coll. Questions contemporaines, éd. L'Harmattan

Liberté d'association, intérêt général et utilité sociale

La conception de l'intérêt général apparaît au XVIIIe siècle sous deux formes :

La première, utilitariste, qui considère l'intérêt général comme la somme des intérêts individuels et la seconde, volontariste, qui considère l'intérêt général comme devant être l'expression de la volonté générale.

La conception française de l'intérêt général selon l'angle volontariste va conduire à la promulgation d'une loi liberticide, la loi Le Chapelier.

1791 : La Loi Le Chapelier, promulguée en France le 14 juin 1791, est une loi proscrivant les organisations ouvrières, notamment les corporations des métiers, mais également les rassemblements paysans et ouvriers ainsi que le compagnonnage. Cette loi est censée protéger la « chose publique » des intérêts communs à certaine corporation. Une des réactions de défense des intérêts des charpentiers à cette loi se manifeste par l'instauration des premiers syndicats. Ces derniers sont reconnus légalement par l'Etat en 1884, à l'initiative de la loi Waldeck-Rousseau.

La III^{ème} République établit en 1901 la liberté d'association, dans une loi fortement marquée par les idées libérales : c'est la liberté qui prévaut et notamment celle du contrat. On retiendra que cette reconnaissance du droit d'association a été relativement tardive dans notre pays.

La loi de 1901 reconnaît la liberté pour tout citoyen d'être ou non membre d'une association. Celle-ci peut être créée sans autorisation ou déclaration préalable sous réserve qu'elle ait un objet licite et qu'elle respecte les lois et règlements en vigueur. Si son objet paraît illicite au préfet, celui-ci doit saisir le juge, seul compétent pour interdire la création d'une association.

Les associations de droit local, régies par le code civil local, bénéficient d'une plus grande liberté peuvent poursuivre un but intéressé ou lucratif, sous certaines conditions.

L'utilité sociale ne bénéficie pas de définition claire reconnue et acceptée par tous. Le plus petit dénominateur commun serait l'apport pour la société (intérêt général) et le lien social.

Les critères pour cerner l'utilité sociale (du point de vue des associations) sont : la primauté du projet sur l'activité, le fonctionnement démocratique, le principe d'égalité d'accès des publics sur les territoires, la gestion désintéressée et la non lucrativité, la prise en compte des agréments, l'amélioration de la qualité de vie des populations, la lutte contre les exclusions, le développement durable.

- **Quelques chiffres en France et dans le Grand Est**

Source : étude Recherches et solidarité – décembre 2019 (CDC et ARF)

Associations :
Entre 1,35 et 1,45 million d'associations actives en France
Entre 95 000 et 105 000 associations en Grand Est

Bénévoles :
12,5 millions de bénévoles en France
Plus de **450 000 et 470 000** bénévoles actifs régulièrement en Grand Est
Entre 1,1 et 1,2 million de bénévoles au total dans la région.

Créations d'associations en Grand Est :
4 183 créations d'associations en 2018/2019[2]

Emploi associatif en Grand Est :
11 400 associations employeurs
50 % ont moins de 3 salariés
77 associations ont plus de 100 salariés
154 000 salariés associatifs
10,3 % : c'est le poids de l'emploi associatif en Grand Est (9,4 % en France)

13 millions de Français sont aujourd'hui bénévoles dans une association, ce qui représente 1 Français sur 4. Une maigre ressource à partager de plus en plus.

Une étude réalisée par Viviane TCHERNONOG évalue à 31 millions le nombre de participations bénévoles en France[3].

Après une baisse observée au cours de la période 2009-2013, les dernières années marquent un nouvel élan, dominé par le record de 75 000 nouvelles associations créées en 2014-2015.

- **Définitions**

L'économie sociale et solidaire (ESS)

Le secteur associatif s'inscrit dans celui, plus vaste, de l'économie sociale et solidaire.

Les organisations de l'économie sociale et solidaire se définissent par leur adhésion à une charte précisant leurs valeurs :

- L'Homme au centre de leurs démarches, la libre adhésion
- La Démocratie, principe central du mouvement coopératiste, s'exprimer, être écouté, être acteur,
- la Solidarité entre porteurs et bénéficiaires de projets, entre générations et entre territoires,
- les excédents au service des projets (réinvestissement des profits dans les activités et dans l'amélioration des conditions de revenu et de travail) : non lucrativité des activités
- Le Développement local et Développement durable.

Autant de notions humanistes qui orientent l'action vers le bien commun.

L'économie sociale et solidaire est aussi considérée comme « un ensemble d'organismes qui produisent des biens ou des services appartenant à un ensemble d'agents appliquant le principe de gestion démocratique, un mode d'affectation des excédents, privilégiant le travail et non le capital et affirmant leur autonomie vis-à-vis de l'état ».

Ces organisations regroupent des établissements de statuts juridiques divers, segmentés en quatre familles :

- Les coopératives : regroupement de salariés, consommateurs ou entreprises poursuivant des buts économiques, sociaux ou éducatifs communs. Gérées

[2] « Les associations en Grand Est. Repères et chiffres clefs » 12/2019 étude de Recherche et solidarité

[3] Le paysage associatif français, Viviane Tchernong – Mai 2019

par leurs membres, à leurs risques et sur la base de l'égalité des droits et obligations entre chaque sociétaire.

- Les mutuelles, régies par le code des assurances ou par le code de la mutualité : regroupement de personnes qui choisissent de répartir collectivement les coûts de la prévention des risques auxquelles elles sont soumises et la réparation de leurs conséquences.

- Les associations

- Les autres acteurs de l'ESS comprenant les fondations, les entreprises d'insertion (SIAE)

Les objectifs de la loi ESS

Ces statuts « juridiques » représentent une certaine manière d'être acteur dans l'économie, visant à réaliser un équilibre permanent entre viabilité économique et bénéfice social ; l'économie sociale et solidaire tente un rééquilibrage de la société par des actions citoyennes. En définitive, l'économique n'est qu'un moyen au service du bien-être social.

La Loi ESS de 2014

Adoptée fin juillet 2014, la loi Economie sociale et solidaire encourage un changement d'échelle de l'économie sociale et solidaire, fonde une stratégie de croissance plus robuste, donne aux salariés le pouvoir d'agir et soutient le développement durable local.

- **Les origines du bénévolat**

Source d'épanouissement personnel, le bénévolat permet de donner du sens à sa vie à tout âge. Si le bénévole met ses compétences au service de son engagement, il en acquiert d'autres, dont il aura une large utilité tout au long de sa vie tant personnelle que professionnelle. Il aura aussi à cœur de les partager au sein du secteur associatif, notamment dans une démarche de transmission entre les générations.[4]

Témoignage

« Ce que j'ai apprécié dans les formations pour dirigeants bénévoles, c'est la transmission de tous ces petits trucs et astuces que chacun s'invente dans sa pratique. Mis en commun, cela créé une belle sommes d'outils, un beau partage d'expériences et au bout du compte, plein de petites manières d'avancer dans son bénévolat et de faire progresser l'association… »

- **Le salariat et le bénévolat**

Ces deux réalités ne doivent pas être confondues.
En effet, le bénévole est lié à l'association par son adhésion aux statuts qui régissent, avec la loi de 1901 ou le droit local, ses droits et obligations.

Le salarié, lui, est soumis au Code du travail et, le cas échéant, à la convention collective applicable au sein de l'association.
Or, dans le fonctionnement courant, il arrive que la frontière ne soit pas toujours très nette entre le statut de salarié et celui de bénévole et c'est le bénévole qui doit y être attentif.[5]

[4] « La France Bénévole » 9ème édition-Mai 2012 étude de Recherches et solidarités et France Bénévolat

[5] La mallette associative août 2012 mise à jour n°7

Témoignage

« Un bénévole ne doit pas se prendre pour le salarié de l'association »

- **Le bénévole et le bénévolat**

La théorie et la pratique distinguent le **bénévolat informel** (aide aux voisins, coup de main …), appelé parfois bénévolat direct ou bénévolat de proximité, du « **bénévolat formel** ».
Ce dernier s'exerce dans le cadre d'une structure, le plus souvent associative.

Étymologie du mot bénévole :
« Benevolus » en latin est composé de « bene » (le bien) et de « velle » (je veux) = celui qui veut du bien.

Le bénévolat ne bénéficie pas de définition légale. C'est une activité libre, qui n'est encadrée par aucun statut.

« Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial ». L'Avis du Conseil Economique et Social du 24 Février 1993 est ainsi la définition la plus communément partagée, et se caractérise par :

- Personne engagée librement et sans rémunération au profit de l'intérêt général
- Pas de contrepartie financière
- Pas de lien de subordination ou d'ordre impératif avec qui que ce soit

Les différents cadres dans lesquels exercer le bénévolat :
- Le syndicalisme (syndicats)
- La politique (partis)
- La religion (églises, communautés religieuses)
- L'association
- La solidarité collective…

Il existe également une différence entre **bénévole actif et régulier et bénévole non actif.**

Entre les personnes qui prêtent main forte occasionnellement, celles qui répondent présentes à chaque heure du jour ou de la nuit, celles qui veulent être utiles et celles qui ne souhaitent que pratiquer une activité, se faire des amis, ou se former, l'engagement bénévole a de multiples formes. Afin d'avoir une équipe bénévole active, entre démarche personnelle et dynamisation du projet associatif, l'association doit donc savoir combiner au mieux les attentes de ses bénévoles avec ses propres besoins.

- **Le volontaire**

Il se différencie du bénévole car :

- Son engagement est formalisé : un contrat ou une convention détaille les droits et devoirs de chacune des parties (tâches, horaires…).
- Son engagement est pris pour une durée déterminée.
- Le volontaire bénéficie d'une indemnisation et d'une couverture sociale spécifique liés à son engagement.
  Exemples : volontariat pour la solidarité internationale, volontariat en service civique, Service Volontaire Européen (SVE).

Le volontariat se distingue du bénévolat par le formalisme de l'engagement pris et la perception d'une indemnité. Il est différent du salariat par son statut dérogatoire au code du travail.

- **L'adhérent**

L'adhérent à l'association est membre de celle-ci et a payé une cotisation pour adhérer à l'association et participer en cette qualité à la gestion de celle-ci par la participation notamment aux assemblées générales. Un bénévole peut être adhérent de l'association, comme il peut ne pas l'être.
S'ils ont eu dans le passé une signification claire à l'intérieur et à l'extérieur, les statuts des divers intervenants (**militant**, **adhérent**, **usager**, **bénévole**) ont aujourd'hui, dans les associations, une image brouillée qui ne rend pas compte de la place de chacun, des responsabilités qu'il exerce, de son type d'engagement.[6]

Bénévolat, citoyenneté, démocratie
L'association est également un lieu d'expression de la société civile et un lieu d'exercice de la démocratie participative. Le bénévolat traduit un engagement citoyen, une participation à la vie de la cité, une participation des membres d'une communauté aux activités de la sphère publique. Les bénévoles contribuent ainsi à renforcer et développer la démocratie en produisant du lien social.
Les associations, via leurs bénévoles, participent au **développement local,** que Michel Charpenet[7] définit comme suit :
« Le développement local est une démarche qui consiste à mobiliser les acteurs économiques, sociaux, culturels, politiques d'un territoire (conçu en tant que zone dans laquelle chacun reconnaît son identité) pour : Mettre en valeur les ressources humaines, Valoriser les savoir-faire que l'on y trouve, Etre à l'écoute des besoins et y apporter des réponses, Saisir des opportunités qui se présentent »

Témoignage

Comment devient-on bénévole ?

« L'engagement type, pour moi, c'est la personne qui commence par donner un coup de main et qui ensuite se laisse embarquer par le projet associatif. J'ai commencé par donner un coup de main pour la communication, j'ai rédigé des tracts, des affiches. Un jour, j'ai proposé de faire un petit journal d'information pour les membres

[6] Rapport du Sénat sur le bénévolat dans le secteur associatif http://www.senat.fr/rap/r05-016/r05-0161.html

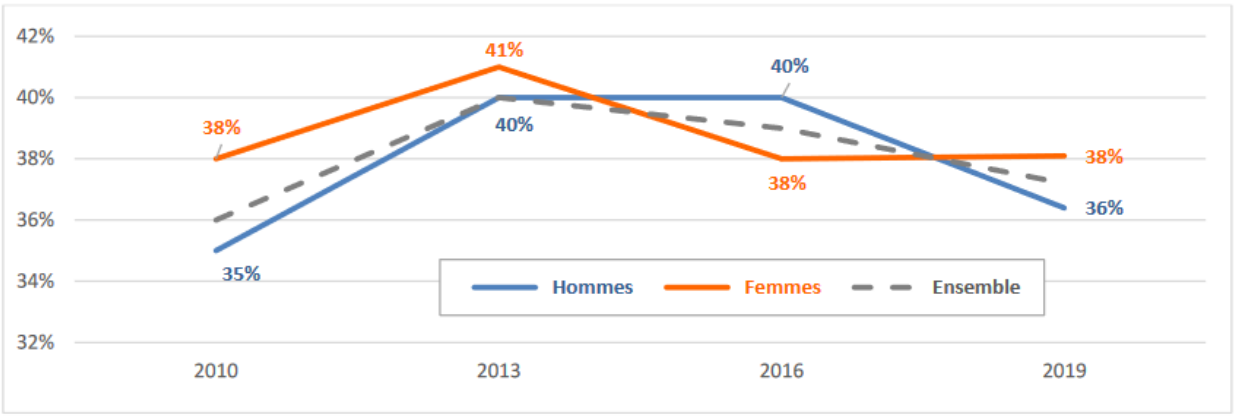
[7] Michel Charpenet - « Livret du développement local » - Odile Alsace - 1994

de l'association. L'accueil était enthousiasme, mais j'avais du mal à remplir le journal car, comme je ne participais pas aux instances dirigeantes, je n'étais pas à la source de l'information et je ne savais pas quoi raconter. Alors on m'a dit : « il faut que tu entres au comité, comme ça tu sauras ». Alors je suis entrée au comité. Un an plus tard, j'étais présidente !

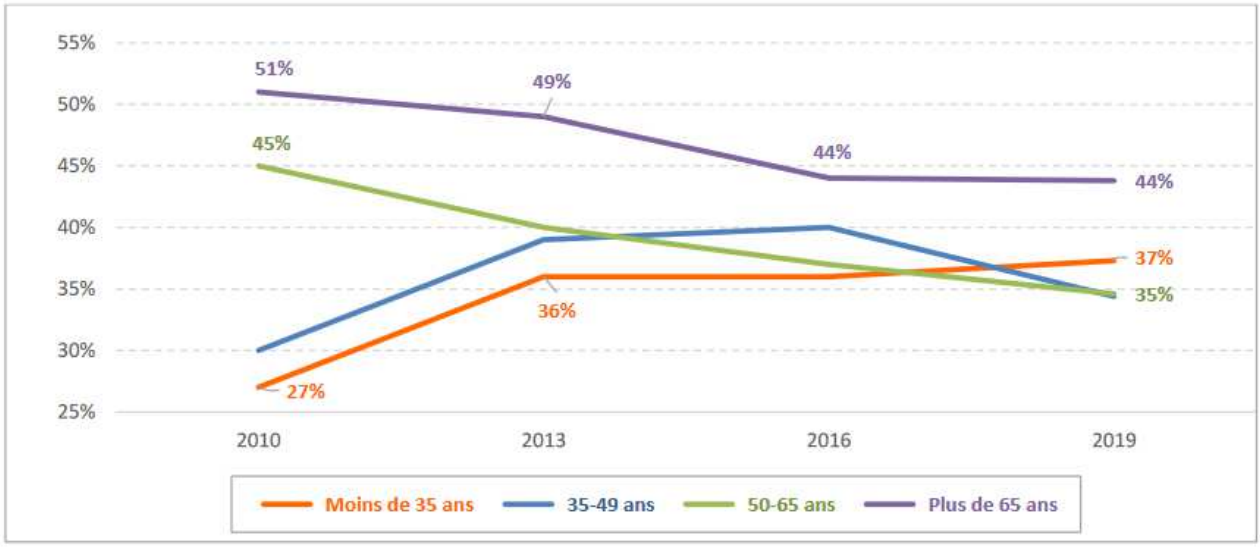
Au départ, on a tous des compétences à faire valoir… et au bout du compte, ce sont les compétences + l'état d'esprit, le collectif, la bonne volonté de tous qui fait qu'on reste ».

Qui sont les bénévoles aujourd'hui ?

Graphique 2 - Donnent du temps gratuitement pour les autres ou pour contribuer à une cause, en dehors de l'aide apportée au sein de leur famille (ascendants, enfants, petits-enfants…)



Graphique 3 - Donnent du temps gratuitement pour les autres ou pour contribuer à une cause, en dehors de l'aide apportée au sein de leur famille (ascendants, enfants, petits-enfants…)



Source : Baromètre d'Opinion des Bénévoles 2019, extrait de « La France bénévole » 2019.

Objectifs du guide

Ce guide a pour but d'orienter les dirigeants associatifs souhaitant mobiliser des bénévoles au service du projet de leur association.

Il est ainsi intéressant de se questionner dans une première partie sur les raisons de cette mobilisation, à la fois du point de vue du bénévole et de celui de l'association.

Dans une deuxième partie, des conseils pratiques sont donnés afin de bien organiser le recrutement, l'accueil, l'accompagnement et la fidélisation des bénévoles.

Enfin, plusieurs problématiques particulières qui peuvent être rencontrées dans ce contexte sont abordées dans la troisième partie.

Partie 1 :

Les motivations de l'engagement bénévole

1 Une démarche individuelle

Le bénévolat est marqué par une grande diversité de motivations et de situations : les personnes qui s'engagent sont animées par un faisceau de motivations et non par une motivation unique.
Tous les bénévoles sont très attachés à la liberté et à la souplesse d'action.

▪ Déclenchement et motivations

La notion de déclenchement doit plutôt s'entendre comme une circonstance, une opportunité, qui suscite l'engagement bénévole. Ainsi, la tradition familiale, l'accompagnement des enfants dans une association, ou encore la réaction à un besoin ou un problème local, peuvent provoquer une première démarche de bénévolat.

Les hommes et les femmes se souviennent s'être engagés tout d'abord par besoin d'activités, sur la sollicitation d'amis ou d'un groupe local. Enfin, les hommes en raison de l'image particulièrement dynamique de l'association qui sollicite, et les femmes parce qu'elles souhaitaient rencontrer de nouvelles personnes.

La notion de « motivation », et plus exactement de « ressort d'engagement » est plus profonde et correspond « aux différentes notions qui donnent du sens à une participation associative pour le bien commun ».[8]

« L'engagement bénévole s'appuie toujours sur des motivations, pour ou avec les autres, et aussi sur des motivations pour soi, les premières l'emportant sur les secondes, avec notamment
85% des bénévoles portés par la volonté d'être utile et d'agir pour les autres.
Ces motivations diffèrent selon le profil des bénévoles, leur âge par exemple. Elles varient
également selon l'activité de l'association. Par exemple, les bénévoles engagés dans le domaine
de l'environnement ou dans la défense des droits placent la cause défendue presqu'à égalité avec la motivation d'être utile,
et ceux qui agissent dans le sport la placent assez loin, lui préférant le souhait d'appartenir à une équipe et l'épanouissement personne ».[9]

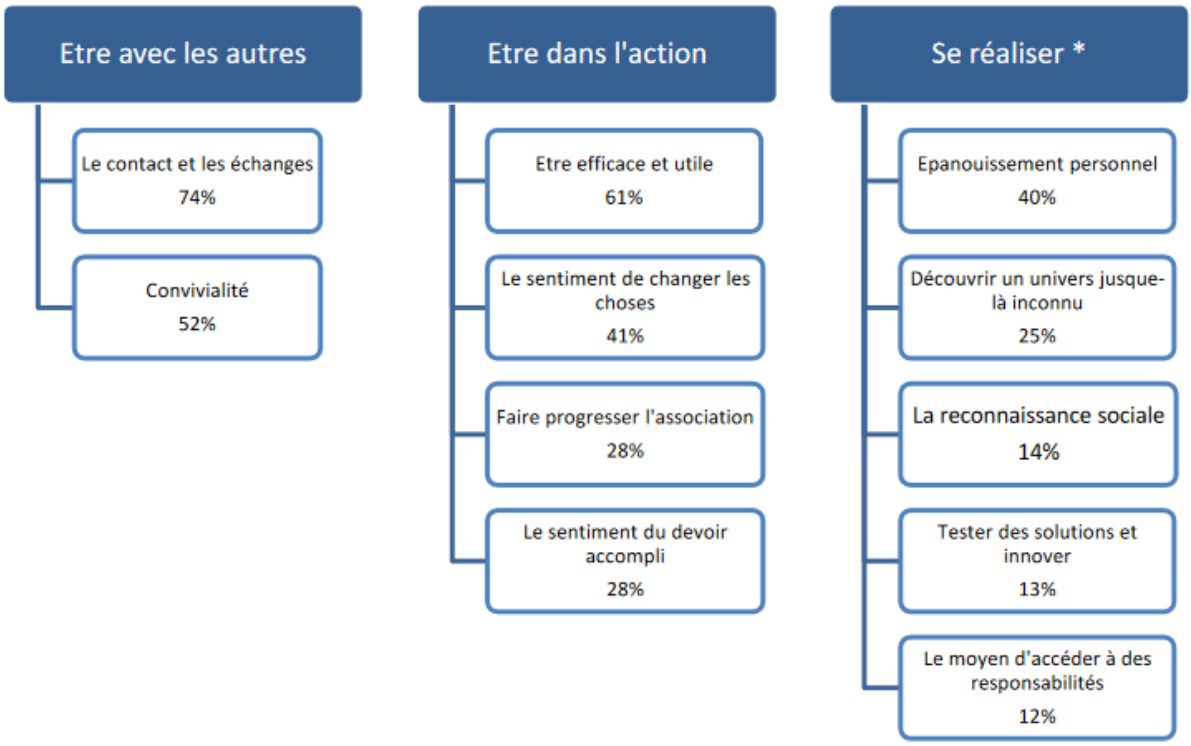
Témoignage

« Ce qui m'a motivé, c'est d'abord le projet : dans l'association, au-delà de l'idée de faire garder ses enfants, c'est comment on les fait garder, en leur apportant quoi, quelle pédagogie, quelles valeurs….
Et puis, il y a la notion de territoire : comment fait-on aujourd'hui pour qu'un village ne soit pas seulement une cité dortoir ? La réponse de l'association est devenue : eh bien, il faut que les gens y vivent, donc qu'ils fassent « communauté ». C'est souvent autour de l'enfant que cette idée se créé : faire garder ses enfants au village, c'est la garantie qu'il aille à l'école toute proche. Comme les enfants sont gardés au village, on rentre plus tôt et alors on y fait ses courses. Cela maintient une vie économique : on fait connaissance avec la boulangère, la voisine, la petite retraitée du coin de la rue. Comme on les connaît, on vit avec eux. Et quand un projet nait sur le village, ça nous parle ! »

[8] « La France bénévole » 5e édition 2008

[9] « La France bénévole » 16e édition 2019

Satisfactions éprouvées dans l'engagement bénévole :



Source : Baromètre d'Opinion des Bénévoles 2019 (4466 individus de 18 ans et plus), extrait de « La France bénévole » 2019 - https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2019/03/LFB-22-05-2019.pdf

- **Caractéristiques des bénévoles**

Chiffres

Par rapport aux études précédents, l'implication des bénévoles dans les associations poursuit sa progression, mais le nombre d'associations a lui aussi augmenté L'enquête estime à un peu plus de 31 millions le nombre de participations bénévoles associatives. Le volume global annuel du temps bénévole mis ainsi au service des associations est de 1,4 millions d'emplois en équivalents temps plein.[10]

Ceux qui recherchent du sens dans le bénévolat sont aussi ceux qui lui consacrent le plus de temps. Ceux qui consacrent le plus de temps, soit plus de 10 heures par semaine, sont aussi ceux qui ont le plus envie d'agir en équipe et d'apporter leurs connaissances à une cause d'intérêt général.

Un étudiant sur quatre (26%) a été encouragé à pratiquer le bénévolat dans le cadre de ses études : le rôle utile du lycée, de l'école ou de l'université est ainsi affirmé. Cependant, au sein des institutions éducatives, ou plutôt à leurs marges, ce sont surtout les associations d'étudiants qui agissent en faveur de l'engagement.

Parmi les items proposés aux personnes interrogées concernant les motivations, le sentiment d'être efficace et utile vient en tête (61% en moyenne), puis le sentiment de faire changer les choses (41%).

Apporter des compétences professionnelles à une cause d'intérêt

[10] Source : Enquêtes CNRS-Matisse/Centre d'économie de la Sorbonne auprès des associations- Le paysage associatif français, mesures et évolutions 2019 Viviane Tchernonog

général est un choix réalisé par plus de la moitié des répondants (51%), plus particulièrement chez les hommes, chez les actifs de plus de 40 ans, chez ceux qui ont une activité bénévole plus de 10 heures par semaine, et chez ceux dont le niveau de formation est le BAC.

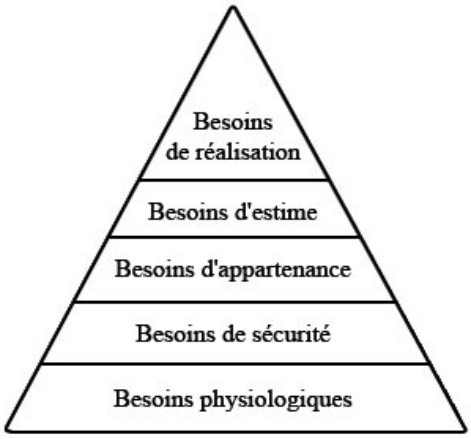
Les contacts et les échanges sont une source de motivation pour 74% des répondants : il est d'autant plus partagé que l'on s'engage intensément, et que l'on dispose d'un niveau de formation modeste.

- **Les moteurs de la motivation**

La motivation, c'est la force qui pousse à agir. Elle est liée aux émotions, aux besoins, aux attentes, nous dit le psychologue Abraham Maslow.

Les besoins supérieurs (sociaux) sont ceux qui vont motiver les individus de façon durable : appartenance au groupe, statut social, besoin de contrôler sa vie, réalisation personnelle, fierté, besoin de développement personnel.

Abraham Maslow a conçu une pyramide qui pose deux principes :
1/ lorsqu'un niveau de besoins est satisfait, l'individu passe alors à un niveau supérieur
2/ si les besoins inférieurs (1-2-3) ne sont pas satisfaits, alors les besoins supérieurs (4-5) n'ont aucune pertinence.



1 - 2 : besoins relatifs à l'existence
3 – et une partie de 4 : besoins relatifs aux relations
Une partie de 4 - 5 : besoins relatifs au développement

Les besoins supérieurs (sociaux) sont ceux qui vont motiver les individus de façon durable : appartenance au groupe statut social, besoin de contrôler sa vie, réalisation personnelle, fierté, besoin de développement personnel.

La motivation est contagieuse. C'est l'un des principaux ressorts sur lesquels appuyer pour mobiliser les bénévoles.

Témoignage

« La première fois que j'ai tenu le stand, un lundi de pentecôte, l'association vendait des vêtements de seconde main. Je suis un peu timide mais, bon ils avaient insisté… Sauf que sur le stand, j'ai fait la connaissance d'Elisabeth. Quel bagout cette Elisabeth ! Alors je me suis prise au jeu et finalement, mes 2 heures de permanence sont passées à une de ces vitesses. On a bien rigolé.
En plus, le soir, c'était le repas des bénévoles : autour d'une tarte flambée sur la table, c'était vraiment une bonne ambiance, tout le monde faisait connaissance… Maintenant, la date du

lundi de pentecôte est désormais incontournable dans le planning familial. Car en plus de se sentir utile pour l'association, on fait de nouvelles connaissances à chaque fois… et on rigole bien avec Elisabeth ! »

Les personnes et les organisations changent, de même que les environnements et les contextes dans lesquels ils évoluent.

Ces modifications influent nécessairement sur la motivation : par le biais des expériences antérieures (éducation, scolarisation et formation, profession exercée, expérience non professionnelle), par le biais des situations présentes (les propres perspectives des individus et notre vision des perspectives de nos collaborateurs), par le biais de nos perceptions de l'avenir (perspectives au sein de l'organisation et à l'extérieur, aspirations personnelles, rémunérées ou volontaires).

Dans « La tribune fonda » n°211 d'octobre 2011, Yannick BLANC analyse le positionnement des associations face à la « reconfiguration des individus ».
Selon lui, « la montée de l'individualisme est un thème de réflexion, pour ne pas dire d'inquiétude, très répandu dans le monde associatif (…). [Néanmoins], ce qu'on appelle l'individualisme n'est pas une régression morale et ne signe pas le déclin irréversible de l'action collective, mais (…) cette dernière ne peut au contraire prospérer qu'en tenant compte et en tirant parti des mutations qui affectent, depuis une trentaine d'année, les modalités et les formes des relations entre les individus, les groupes et les instituions ».

Comment dès lors l'association peut-elle agir pour fidéliser les bénévoles ?

- **Offrir des contre-dons aux dons bénévoles**

Au point de départ se trouve la contradiction classique du don : le don, apparemment désintéressé requiert la réciprocité, mais la réciprocité éveille le soupçon du calcul et de l'intéressement.

La théorie du don et du contre-don a été développée par le sociologue et anthropologue Marcel Mauss. Le don crée du lien social et oblige celui qui reçoit à réaliser un contre-don.

« Le don codifie une part fondamentale des sociétés humaines, depuis leurs origines jusqu'à leurs formes modernes. Les associations en sont l'un des viatiques privilégiés. »

Dans le don (qu'est le bénévolat), s'affirment conjointement :
- L'autonomie personnelle du bénévole qui décide seul et librement de donner ou non (son temps et son énergie)
- Et son appartenance sociale – il le fait selon la place qu'il souhaite tenir dans la société et l'attente en retour visible de l'impact de son don, par la création qu'il a permise ou par la dette qu'il a créée.

Dans le don s'articulent également la poursuite de l'avantage individuel et l'ouverture à autrui par des actes généreux.

Quels contre-dons l'association peut-elle offrir au bénévole ? Quels retours plus ou moins directs le bénévole peut-il en retirer ?

- Une satisfaction personnelle
- La reconnaissance de la générosité et de l'utilité de son implication
- Une amélioration des conditions sociales bénéficiant à ses proches

mais aussi à lui-même, via des temps de convivialité et d'échanges
- Des avantages plus concrets tels que l'accès à la formation, la reconnaissance formelle de ses compétences dans une optique professionnelle, via un outil comme le passeport de compétence (cf. fiche 3 du présent guide)…
- Les résultats de sa contribution au projet associatif, voir le projet qui se développe

Témoignage

« Je suis entré dans l'association parce que j'avais envie de faire des connaissances. C'est vrai, dans les villages, ce n'est pas toujours facile d'aller vers les autres, dans une association, ça vient tout seul. Quand le Bureau a manqué d'un secrétaire, les regards se sont tournés vers moi : je travaille dans l'administratif alors tout de suite, on s'est dit que j'allais faire des étincelles. Moi, prendre des responsabilités, je ne le sentais pas trop, mais ils m'ont laissé réfléchir et puis, la présidente est venue me voir pour m'expliquer ce qu'il y avait à faire, le temps que cela représentait et la responsabilité qui allait avec. Au fond, rien de bien compliqué ou que je ne savais faire. Alors j'ai dit « j'essaie ». Je suis parti des modèles de compte-rendu, de courriers etc. Et pour les courriers compliqués, la présidente m'a toujours aidé. Au final, je me suis même engagé dans la construction des outils de gestion des manifestations de l'association.
Ce qui a été bénéfique, outre le sentiment de faire quelque chose d'important, d'utile, c'est qu'en plus, cela m'a redonné confiance en moi à une période où j'envisageais de changer de boulot : j'ai testé ma capacité d'adaptation, envers les outils, envers les personnes… »

- **Les freins à l'engagement bénévole du point de vue du bénévole**[11]

Il n'est pas rare que les candidats au bénévolat-volontariat aient des exigences. Les "jeunes retraités", par exemple, sortent du marché du travail avec l'ambition de "vivre une seconde vie". C'est pourquoi nombre d'entre eux ne conçoivent leur engagement, dans le secteur associatif, qu'à condition de pouvoir concilier leur bénévolat avec l'ensemble de leurs autres projets (voyages, loisirs, famille, etc.…).

Par ailleurs, on constate que les bénévoles qui occupaient (ou occupent) des fonctions à hautes responsabilités dans leur vie professionnelle ne souhaitent pas forcément continuer dans cette voie au sein de l'association qu'ils choisissent. Ils veulent, avec le bénévolat-volontariat, développer d'autres qualités ou aspirations – ce qui parfois peut constituer une incompréhension de la part des responsables de structures.

A partir de là, on peut tenter d'établir une classification des principales barrières ou limites au bénévolat, pour les bénévoles :

- Le manque de temps (le temps libre se partage entre activités de loisirs, culturelles, etc.),
- Les coûts liés au bénévolat (déplacements, les frais divers liés aux courriers, appels téléphoniques, aux matériels informatiques…),
- Les contraintes de la vie professionnelle (difficultés de dégager des heures à consacrer à l'association),
- La vie de famille.

[11] Le Bénévolat-volontariat : quelles évolutions ? « Une analyse générale à partir de données régionales » rapport n°2007-4 du Conseil économique et social régional du Limousin

On remarque que le manque de temps constitue un obstacle majeur au bénévolat. Toutefois, ce n'est pas le temps travail qui est un frein à l'engagement, mais plutôt les autres temps sociaux. En fait, le bénévolat-volontariat concurrence plus la vie privée que la vie professionnelle.

2 Une démarche associative

Pour que se rencontrent la volonté du bénévole de s'engager et le besoin de l'association d'étoffer ses ressources humaines bénévoles, la démarche doit provenir également de l'association elle-même.
L'association doit être prête à accueillir des bénévoles, prête à s'ouvrir au-delà du premier cercle des membres fondateurs.
Pour cela, son projet associatif doit être clairement défini, ses besoins également.

Témoignage

« Quand j'entends certains dirigeants dire « oui alors, cette idée, on l'a eue il y a 10 ans, mais ça n'a pas du tout marché » ; « Oui mais alors tu sais, ça il faut faire comme ça et ça, comme çi… » ; « Alors normalement, la secrétaire (forcément LA, vous avez remarqué ?), elle rédige ça, et ça et ça » ; « Mais on a toujours fait comme ça ! » ; « Non mais on a déjà essayé, ça ne marche pas du tout »… L'association, c'est un cadre, c'est aussi une liberté. Quand on a besoin d'un recrutement, on fait une commission recrutement. Quand on a eu des âmes artistiques, elles ont créé une commission spectacles.
Tant que les bénévoles sont dans le cadre du projet associatif, que l'action est collective et que le CA est en mesure de valider ce lien avec le projet, où est le problème ? Tant que la bonne volonté est là… Ce que Jeanne n'a pas réussi il y a 10 ans, Mathilde peut le réussir aujourd'hui, même si ça bouscule les anciens…
Psst, moi la secrétaire de mon association, elle s'appelle Jacques, OK ? »

- **Un préalable indispensable : la construction du projet associatif**

Le projet associatif est un document formalisé et si possible fédérateur, qui organise en amont la réflexion stratégique et sert ensuite (en aval) de document de référence pour chacun dans l'association.

Le projet associatif prend ses racines dans les statuts, il définit les ambitions de l'association, donne la tonalité générale de son action.
Il est pensé et rédigé par les dirigeants de l'association et est idéalement re questionné régulièrement. Il est un bon indicateur de la vitalité de l'association et de sa capacité à prendre du recul pour analyser ses pratiques.

Ainsi, 64% des bénévoles connaissent et se sont approprié le projet associatif, seulement 9% des bénévoles affirment que le document du projet associatif les a décidés à devenir bénévole dans l'association[12]. Le projet associatif est un outil pour l'association, puis pour fidéliser les bénévoles, plus que pour les attirer.

- **Identification des besoins de l'association**

La seconde étape est l'identification des besoins de l'association, qui seront très différents selon l'envergure de l'association, sa composition (salariés ou non).

[12] https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2019/03/LFB-22-05-2019.pdf

Le bureau de l'association ou son conseil d'administration doit poser clairement les besoins pour chaque action menée.

L'identification claire de ces besoins facilitera la mobilisation de bénévoles et donnera une image positive de l'association. Le bénévole qui se trouve face à des besoins flous se découragera rapidement.

- **Définition d'un « profil de bénévole »**

Il est possible de rédiger une fiche décrivant les activités et missions pour lesquelles l'association recherche un bénévole, les compétences requises, les formations proposées le cas échéant, le volume horaire (attention à ne pas être trop précis en posant des horaires strictes, il ne s'agit pas de recruter un salarié, mais bien de trouver un bénévole qui acceptera de donner de son temps pour le projet associatif).

Témoignage

« Quand je suis arrivée dans l'association, on ne savait pas qui faisait quoi et du coup, c'est la trésorière qui faisait tout. Elle ne s'en sortait plus et c'est vite devenu incompatible avec le recrutement de salariés et le portage de nouveaux projets. Elle a démissionné.
Des fiches de poste ? Nous en avons fait une quand nous avons cherché un(e) nouveau trésorier, pour mieux « écrire nos besoins », les qualifier.
C'est très utile mais en même temps, ça peut faire peur. Nous avons trouvé une trésorière et nous n'avons pas ressenti le besoin de faire une fiche pour chaque autre poste.
Par contre, nous avons mis en place un listing de tâches et certaines sont plutôt rattachées à un poste qu'à un autre. Mais ça peut bouger : à chaque nouvelle équipe de se répartir les tâches incontournables en fonction de leurs envies, leur nombre, leur temps…
Au moins l'association est certaine qu'elle n'oublie pas une tâche importante, mais le boulot, quand il se présente, n'échoue pas à une seule personne, on en discute ».

- **Communiquer, faire connaitre son association**

Les associations doivent tout d'abord se faire connaitre, donner de la visibilité à leurs actions.

Pour bien communiquer, il faut se poser au préalable les questions suivantes :
- à quoi sert votre association ?
- qui êtes-vous ?
- quel est votre public ?
- où voulez-vous aller ?
- quelle est votre politique de développement ?

Pour communiquer efficacement : de nombreux outils sont disponibles sur le site :
www.alsacemouvementassociatif.org
(rubrique « outils/guides »).

- **Les limites à l'engagement bénévole du point de vue de l'association**

- Le manque de disponibilité des bénévoles (ils sont souvent disponibles à une heure précise, un jour précis) ;
- Le manque de motivation (les associations ont des difficultés à fidéliser les bénévoles) ;
- La peur des responsabilités (les bénévoles ne veulent pas assumer des contraintes qu'ils assument déjà parfois dans leur vie professionnelle) ;
- Le manque de fiabilité du nombre de bénévoles (les associations ne comptent que sur un faible noyau de

bénévoles motivés, souvent les mêmes).

Témoignage

« J'ai connu une bénévole qui s'engageait souvent dans l'une ou l'autre action. Quand on lui demandait si elle avait fait ce à quoi elle s'était engagée, 1 fois sur 2, elle répondait, moitié vexée « Tu te fiches de moi, bien sûr que je l'ai fait ! ». Et 1 fois sur 2, elle répondait, gênée « Ouh la la, heureusement que tu m'en parles, j'avais complètement oublié… » Et elle réparait son oubli.

La mobilisation, c'est aussi cela : laisser les bénévoles libres de s'engager sur une tâche ou l'autre, prendre des responsabilités… mais toujours « verrouiller » ce qui est fait, et ce jusqu'à connaître le fonctionnement de chaque personne de l'équipe (Albert sur qui on peut toujours compter, Alex, bonne volonté, mais jamais fiable etc.). Tout cela pour savoir sur qui compter bien sûr, mais aussi pour ne pas démobiliser le reste de l'équipe ».

Nous comprenons à présent qui sont les bénévoles, pourquoi ils souhaitent s'engager, et pourquoi les associations souhaitent les « engager » à leur tour. Nous avons également vu qu'il existait des freins à l'engagement bénévole. Il est à présent intéressant de voir comment jouer sur ces freins et organiser un parcours bénévole « optimal ».

France Bénévolat a mis en évidence 7 bonnes pratiques à adopter avec les bénévoles :

- Clarifier ses besoins, les rendre réalistes,
- Identifier les bonnes sources de recrutement
- 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, capitaliser les bonnes pratiques
- Former à l'activité, mais surtout au projet
- Reconnaitre, remercier

Partie 2 :

Le parcours du bénévole : mobiliser, accueillir, accompagner et fidéliser les bénévoles

1 Mobiliser des bénévoles

Lorsque le projet associatif est clairement défini, que les besoins sont posés, que les talents et compétences recherchées sont identifiés, l'association est prête à engager une démarche de mobilisation de bénévoles.

Il s'agit pour l'association de se rendre visible, se faire connaitre, et donner envie aux bénévoles de s'engager, être attractive.
L'association doit tout d'abord communiquer pour faire connaitre ses besoins en bénévole.

▪ Comment et où « chercher » les bénévoles ?

Il existe plusieurs solutions pour faire connaitre ses besoins en bénévoles :

- Des structures comme France Bénévolat mettent en lien l'offre et la demande de bénévolat
- Les Maisons des associations sont également des lieux où l'offre et la demande de bénévolat susceptibles de se rencontrer. Pour connaitre la maison des associations la plus proche du siège de votre association, consultez le site : http://www.maisonsdesassociations.fr/
- Les mairies, centres socio-culturels, maison des jeunes et de la culture, sont également des lieux ressources (cf. adresses utiles p.36)
- Le Haut Conseil à la vie associative (HCVA), qui remplace depuis juillet 2011 le Conseil national de la vie associative, aura quant à lui notamment pour mission de "recueillir et mettre à disposition les données territoriales, qualitatives et quantitatives existant sur le secteur associatif".

Témoignage

« Quand on fait partie de l'équipe dirigeante, c'est à nous de mobiliser nos bénévoles.
Sans eux, pas de fête de Carnaval, pas de fête de fin d'année, pas même la possibilité de tenir son Assemblée générale.
J'ai remarqué que ce qui fonctionnait le mieux, c'était encore de s'échanger nos trucs et astuces :
A mon sens, il n'y a pas de recette miracle. Un bon moyen, c'est de connaître ses troupes : quand tu sais qu'Hervé aime tenir la buvette et qu'il le fait bien, tu ne vas pas lui demander de faire le service à table. Patricia, tu sais qu'elle se ferait donner un lot par n'importe quel commerçant, tu ne vas pas lui demander de tenir la caisse. Quand tu sais que Jeanne fera tout ce qu'on lui demande si elle le fait avec Evelyne, tu ne la mets pas avec Samuel.
Quand chacun fait ce qu'il aime faire et ce qui le met en valeur au niveau du groupe, tu trouves souvent la personne sur qui compter ».

En entreprise, recruter, former, retenir et fidéliser les managers constituent des enjeux importants ; de nombreux outils sont mis en œuvre pour attirer les meilleurs candidats, les faire venir, les développer, afin qu'ils deviennent les dirigeants de demain. On retrouve assez

souvent ces mêmes préoccupations dans le monde associatif.

Dans le cas des grandes associations comme le Secours Catholique, qui est parti du postulat de base que le recrutement de nouveaux bénévoles est d'abord de la responsabilité de chaque équipe, un guide pratique a été élaboré, « l'appel de nouveaux bénévoles » qui comprend une série de questions/réponses, avec une ou plusieurs « fiches outils » pour chaque question, qui donnent des savoir-faire et des exemples pratiques.
Un autre outil intéressant, un kit de mobilisation, a été créé aussi pour aider chaque bénévole à faire la promotion du bénévolat au sein du Secours Catholique : *« Appeler de nouvelles personnes à être solidaires n'est pas une affaire de spécialistes, c'est votre affaire ! Devenez relais du Secours Catholique autour de vous ».*

Témoignage

« C'est important de présenter l'association la première fois qu'un adhérent se présente. Un adhérent n'est pas encore un bénévole, il faut l'aider à passer à l'acte. Dans notre association, nous avons des salariés alors les dirigeants ne sont pas tout de suite en contact avec les bénévoles.
Pour pallier cela, nous avons mis en place quelques questions supplémentaires dans le dossier d'inscription, afin de cerner les compétences, envies, besoins des adhérents. Ensuite, je repère physiquement ces personnes et je cherche le contact avec eux, sur leur intérêt et je les sollicite sur leurs compétences (ou nos salariés). Nous essayons ensuite de les faire participer aux manifestations que nous organisons, on y créé un lien ».

La Croix-Rouge a mis en place un kit départemental comprenant des affiches, des documents d'information, comme le guide du bénévole, un manuel et un argumentaire pour l'accueil, l'intégration de nouveaux bénévoles, des modèles d'annonces presse. Elle propose aussi des plaquettes de règles et de conseils (pourquoi et comment travailler en amont du recrutement, être clair sur le pourquoi des recherches, sur l'organisation) et une documentation importante sur les définitions de postes et sur les besoins en fonction de l'organisation (par exemple, pour ouvrir et faire fonctionner une « vêtiboutique », quel est le nombre et le profil de bénévoles nécessaires).[13]

- **La première rencontre**

Après la première démarche d'accroche du candidat bénévole, le moment important que l'on vous conseille de pratiquer est **l'entretien,** pour comprendre ce que recherche la personne, à la fois ses motivations et ses compétences, son adéquation avec les objectifs et les valeurs de l'association, avec les besoins d'aujourd'hui et de demain : on a besoin de bénévoles pour remplir des missions concrètes, ponctuelles mais il faut aussi trouver et bien orienter des bénévoles qui pourront s'engager davantage. Il faut motiver la personne à venir tout en essayant d'évaluer ses capacités d'adaptation et de réussite au sein de l'association.

Témoignage

« Quand une personne semble avoir un profil intéressant ou une appétence particulière pour le Conseil d'administration, je le contacte pour avoir un entretien avec lui, mais également avec son conjoint. Là, je présente l'association, son histoire, son projet associatif, ses besoins actuels, les différentes possibilités de

[13] Enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles- France Bénévolat janvier 2005

bénévolat existant dans l'association. Je leur demande ce qu'ils aiment faire, ce qu'ils aimeraient faire dans l'association, nous discutons. Les gens ne viennent pas forcément du 1er coup, je ne leur demande jamais de s'engager sur un 1er entretien, je leur laisse le temps de la réflexion. Aussi, je leur dis toujours qu'il faut faire ce qu'ils aiment faire, sinon ils ne tiennent pas longtemps. Cet entretien est donc aussi un moment de réflexion avec eux. »

L'adhésion du bénévole à l'association n'est pas obligatoire et rarement formalisée dans les faits. Le statut de membre de l'association apporte un engagement supplémentaire pour le bénévole : il lui permet de participer par son vote à l'assemblée générale, et de présenter sa candidature au conseil d'administration, pour peser ainsi sur les orientations de l'association.

L'association a tout à gagner en investissant dans cette présentation, à ne pas la limiter à la simple acceptation d'une candidature.

Le bénévole a alors besoin de connaître la mission qui lui sera confiée, les moyens mis à sa disposition pour la mener, la place occupée dans l'organisation, les formations possibles, les modalités d'évaluation de son action, le remboursement de ses frais éventuels. Il doit aussi avoir une solide information sur l'association, ses valeurs, son organisation. C'est pourquoi, beaucoup d'associations ont élaboré un guide du bénévole ou un livret d'accueil.[14]

2 Accueillir des bénévoles

Le premier accueil du bénévole est un moment important, aussi bien pour le bénévole que pour l'association elle-même. L'enjeu pour l'association est de présenter une image positive au bénévole, qui « donne envie » de s'impliquer.

▪ Bonnes pratiques d'accueil de bénévoles

L'accueil peut se faire autour de moments de convivialité ou d'une réunion prévue à cet effet, durant lesquels l'association communique sur le projet associatif en faisant preuve de transparence sur les objectifs à atteindre.
L'accueil par un bénévole actif est souvent vu de façon positive par le nouveau bénévole.

Témoignage

Après une présidence de plusieurs années, j'ai passé le relais et ai proposé d'entamer un travail sur la mobilisation des bénévoles. Je m'occupe notamment d'essayer de mettre en action nos adhérents.
En tant qu'ancien président, je sais comment l'association fonctionne, ses besoins, j'ai du recul. Donc, je peux à la fois les informer, mais aussi, par la suite, faciliter leur intégration, répondre à leurs questions. Je ne suis pas le nez dans le guidon car je ne suis plus en poste, mais j'ai suffisamment d'expérience pour savoir encore les renseigner !

Ce temps d'accueil est l'occasion d'informer les bénévoles sur l'histoire de l'association, ses valeurs, ses objectifs généraux, son fonctionnement statutaire, mais aussi ses moyens d'actions, ses partenaires, l'investissement de ses dirigeants, et d'aborder en toute transparence les enjeux, les difficultés, mais aussi les avancées et les réussites. Le plus important est d'énoncer de manière concrète ce qu'on souhaite faire faire aux bénévoles.

[14] Enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles- France Bénévolat janvier 2005

L'adhésion au projet est une mobilisation en soi. Le projet collectif est au centre de la démarche, chacun doit prendre la mesure de son engagement individuel.

Les bénévoles doivent se sentir bien et reconnus au sein du groupe.

Une charte d'engagement peut faire partie de l'accueil des bénévoles. Cette charte définit les engagements de l'association d'une part, du bénévole d'autre part, sur différents thèmes : principes fondamentaux de l'association, intégration au sein de l'association, mission, possibilités de formation et d'évolution et aspects plus pratiques (temps consacré, couverture des risques). Elle permet surtout de rappeler le socle de valeurs de l'association, les éléments qui caractérisent le projet.

Différentes méthodes existent, qui peuvent être adaptées à la taille de l'association.
Ainsi, la remise d'un certain nombre de documents au bénévole est un préalable indispensable à sa bonne intégration : les statuts, la liste des membres du conseil d'administration, une charte si elle existe, le dernier rapport d'activité, une plaquette de présentation de l'association et tout autre document utile.

Témoignage

« Pour ceux qui veulent entrer au CA, je leur remets les statuts, la plaquette de l'association, le dernier rapport d'activités.
Nous avons aussi un guide du bénévole dirigeant : il présente l'association, son fonctionnement, ses partenaires, son jargon. Sans en faire un livre de chevet, tout bénévole dirigeant peut s'y référer quand il n'ose pas poser une question ou qu'il cherche un décryptage.
Quand on arrive, on n'ose pas tout de suite poser les questions, mais on a besoin de ne pas se sentir noyé. C'est une nécessité impérative que l'association soit « incluante », elle doit s'en donner les moyens, mais ce n'est pas toujours facile. D'où la nécessité que les dirigeants en place réfléchissent à cette question… qui reste variable suivant l'association… »

Exemples

A **l'Union centrale des communautés Emmaüs**, on crée des "amis relais" qui ont la responsabilité de faciliter l'intégration des nouveaux bénévoles ou amis, de favoriser leur compréhension du mouvement, de susciter leur implication dans la vie associative en sachant que "l'arrivée d'un ami dans une communauté est toujours une rencontre mais chacun a ses motivations propres qu'il faut percevoir et comprendre".

D'autres associations créent des postes de tuteurs ou de parrains. Pour Annie Morel, de l'ADMR, **Association du Service à Domicile**, l'accueil des nouveaux bénévoles, doit être une préoccupation permanente et entre dans la problématique de la communication interne. Elle recommande de nommer des responsables de l'accueil des nouveaux bénévoles.

A l'ADIE, **Association pour le Droit à l'Initiative Economique**, il est organisé un parcours d'intégration pour les nouveaux bénévoles. Pour le bénévole dont la mission sera d'accompagner les créateurs d'entreprise après le démarrage de leur activité, la phase d'intégration le conduit à assister à un certain nombre de réunions (rendez-vous d'accueil d'un créateur potentiel, comité de crédit par exemple). A l'issue de ce parcours, il a un entretien avec le coordinateur des bénévoles ou le responsable de territoire à qui il sera rattaché pour valider son intérêt et sa motivation. Il sera ensuite intégré à une équipe d'accompagnateurs.[15]

[15]Enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles- France Bénévolat janvier 2005

- **Problématiques liées à l'accueil des bénévoles**

Un bénévole n'est pas un salarié : aucun lien de subordination ne le lie à la structure associative. Pas question donc de lui faire faire une deuxième journée de travail non payée. Si le bénévole met sa motivation et ses compétences à disposition de la structure, une limite est à respecter. L'association doit veiller à la prévention et à la gestion des conflits à la fois entre bénévoles et entre bénévoles et salariés, notamment en rappelant la règle, en fournissant les statuts et le règlement intérieur, et en s'efforçant de distinguer les missions des bénévoles de celles de l'équipe salariée ou de bien articuler leur complémentarité.
Selon Dominique Thierry, vice-président national de l'association France Bénévolat, la **question des relations entre salariés et bénévoles** est récurrente, et considérée traditionnellement comme difficile, ce qui est souvent vrai.

Témoignage

« Le « couple » président/présidente-directeur/directrice est une nécessité. Il faut savoir travailler ensemble et c'est un vrai défi… pour lequel aucune règle n'existe.
Un seul mot d'ordre à mon sens : la confiance. Comme cette dernière ne s'invente pas, il faut l'établir en travaillant ensemble.
Quand j'accueille un nouveau directeur, je lui propose de vivre ensemble un cycle complet de vie de l'association, au niveau de l'administratif, du fonctionnement de l'association, des comptes, des bénévoles : chacun se positionne, discute, prend en charge ou délègue.
La plus précise des fiches de poste ne rendra pas la frontière entre président et directeur étanche, il faut donc faire appel à l'intelligence des deux parties et inventer la relation : être bienveillant, attentif à l'autre, clair sur les objectifs à atteindre... c'est déjà tout un programme en soi. Mais en vivant ce cycle ensemble, chacun trouve ensuite sa position et son rythme de croisière. »

En 2019, près de 90% des associations fonctionnent exclusivement avec des bénévoles. La question des relations entre bénévoles et salariés dans les associations ne concerne donc qu'environ 159 000 d'entre elles, pour 1,8 million de salariés (« le plus gros employeur privé de France » après l'artisanat).

Par ailleurs, on ne peut pas réduire cette question à une relation binaire. Il s'agit aussi d'une relation entre dirigeants associatifs, par définition bénévoles, les salariés (dont la direction salariée, quand c'est le cas) et les bénévoles dits de terrain. Avec l'arrivée du volontariat, on peut même imaginer une relation à quatre, puisque le volontariat se situe à mi-chemin entre salariat et bénévolat, pour autant toutefois que les volontaires prennent bien leur place, trouvent leur identité spécifique et ne soient pas assimilés à des salariés précaires.

Quelques conseils pour une bonne cohabitation entre bénévoles et salariés :

- Respect du rôle de chacun
- Attribuer des fonctions bien définies
- Organiser des contacts de travail pour que chacun comprenne ce que fait l'autre et sache comment « l'utiliser » pour travailler avec
- Un seul bénévole en charge des questions de personnel
- Diplomatie
- Ne jamais oublier que, s'il est souvent plus impliqué que dans une entreprise privée, le salarié n'est pas un bénévole
- La différence entre le bénévole et le salarié réside dans la notion de

contrat de travail, qui sous-tend le lien de subordination, la contrepartie financière du travail
- Le salarié effectue des tâches précises, détaillées dans une fiche de poste.

Du côté des salariés, la complexité et la diversité des statuts sont très importantes depuis que se sont multipliés les CDD, les contrats précaires et la panoplie des emplois aidés qui se succèdent dans le temps. Bénévoles et salariés arrivent dans les associations avec des attentes et des demandes extrêmement différentes : rechercher une valorisation ou une insertion sociale, retrouver un engagement professionnel etc.

Il s'avère en pratique très important pour le bénévole et l'association qui fait appel à ses services de différencier le contrat de bénévole du contrat de travail, ce pour des raisons sociales et fiscales.

Les tribunaux rappellent constamment que l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les intéressés ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur contrat.
Ce n'est pas parce que le terme bénévolat apparaît sur le contrat liant l'association et l'intéressé qu'un tribunal sera lié par cette qualification.

La jurisprudence commence à **requalifier du bénévolat en salariat**. Ces zones grises interrogent la vie associative et l'un de ses fondements, le bénévolat.

L'état actuel du droit applicable ne laisse pas de place à l'incertitude juridique.
Soit l'intervenant perçoit une rémunération en contrepartie du travail réalisé dans le cadre d'un lien de subordination et il est considéré comme un salarié.
Soit il ne perçoit rien en contrepartie de son engagement, en dehors des remboursements de frais engagés pour les besoins de l'activité associative et il est alors considéré comme un bénévole.
S'agissant des contentieux intervenus dans le domaine culturel et à la suite de contrôles de l'URSSAF ou de l'inspection du travail, l'existence d'un lien de subordination entre l'organisateur de spectacle et la personne présentée comme bénévole, et l'attribution d'une rémunération distincte du remboursement de frais réellement exposés par le bénévole ont caractérisé un contrat de travail.

Le bénévolat constitue un engagement libre et sans contrepartie de quelque nature que ce soit.

Le bénévole peut cependant être remboursé de toutes les dépenses engagées dans le cadre de ses activités associatives sur la base de leur montant réel et justifié, ces remboursements de frais ne constituant pas une rémunération.
Il peut aussi renoncer expressément au remboursement de ses frais réellement engagés.
Dans ce cas, le renoncement peut être assimilé à un don et le bénévole peut alors bénéficier de la réduction d'impôt sur le revenu, relative aux dons, prévue à l'article 200 du code général des impôts (CGI).

En cas de conflit concernant la qualification juridique du contrat passé entre l'association et le bénévole, les tribunaux peuvent être saisis : ils apprécient au cas par cas les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité.
Les éléments retenus seront principalement la liberté de manœuvre dont dispose le bénévole (tel sera le cas notamment en l'absence de directive ou d'obligation de rendre compte…) et le remboursement de ses frais.

Ainsi le bénévolat sera retenu en l'absence d'horaire de travail, quand les intéressés gèrent eux-mêmes leur travail, choisissant les activités et orientations, tout en respectant le projet, à mettre en œuvre sans recevoir d'instruction (Cour de cassation, chambre sociale, 31 mai 2001, N° de pourvoi : 99-21111).

Témoignage

« La relation bénévole/salarié est toujours délicate. Ce n'est pas facile pour un salarié d'arriver dans une association, beaucoup ne savent pas ce qu'est le bénévolat, ni le fonctionnement associatif.
Je leur explique toujours la particularité du travail avec des bénévoles. Sans être caricatural, je pense que certaines caractéristiques se retrouvent souvent : des gens parfois très (trop ?) présents… et à certains moments plus du tout… un temps de décision parfois allongé quand il est lié au CA ou au bureau… une nécessité parfois de recadrer certains bénévoles qui n'ont pas toujours compris que le fait d'être membre du CA ne les autorise pas à ouvrir les courriers du directeur…
Pour éviter les frictions, je demande toujours au CA de nommer une personne qui gère la relation entre le CA et les salariés. C'est elle qui fait passer les infos et elle seulement, dans un sens comme dans l'autre, elle qui est à l'écoute des joies et plaintes éventuelles… Bien sûr, le profil conciliant, diplomate mais ferme est à privilégier ».

3 Accompagner et fidéliser les bénévoles

La professionnalisation du secteur étant de plus en plus importante, les responsables associatifs doivent s'organiser pour trouver un rôle à chacun, salariés comme bénévoles.
La très grande disponibilité des bénévoles pourrait constituer un atout irremplaçable, qu'un salarié n'a pas forcément du fait de ses contraintes horaires et de son contrat de travail.

Malgré des divergences notables en matière de recrutement, nombre d'associations font travailler ensemble salariés et bénévoles. À charge pour les responsables de gérer des équipes souvent très hétérogènes.

Aux responsables associatifs donc d'organiser de manière claire les actions relevant des uns et des autres. Et ce, afin d'éviter compétitions, récriminations et polémiques. Il arrive parfois en effet que certains employés se plaignent de voir les bénévoles occuper des fonctions salariées, ce qui est caractéristique d'une gestion approximative des divers profils et compétences de l'association.

Témoignage

« Notre association a eu la chance de recruter une directrice très volontaire, disposant d'une expérience étendue, dans plusieurs associations de taille plus importante que la nôtre, doublée d'une expérience en management et d'un diplôme alléchant. Las, la collaboration dura un an. Assoiffée d'indépendance, elle ne l'a jamais trouvée auprès d'un comité qui n'a pas su la lui donner. Appréciée de ses collègues, son départ entraina celui de la moitié de l'équipe salariée et déstabilisa durablement l'association, tant d'un point de vue bénévole que salarié ».

C'est sûrement la question de la fidélisation des bénévoles associatifs qui pose le plus problème aux associations.

On peut relever plusieurs idées pour « recruter » et fidéliser les bénévoles, leur

donner envie de rester dans l'association et de s'investir dans le projet[16] :

- Proposer une opportunité personnelle plutôt que de remplir une fonction
- Donner des perspectives à l'engagement du bénévole
- « Contractualiser » l'engagement associatif par le biais d'une charte d'engagement,
- Intégrer conjoints, amis et enfants,
- Favoriser la circulation des bénévoles à l'intérieur et à l'extérieur de l'association,
- Mutualiser les besoins de compétences entre associations voisines,
- Aider le bénévole à valoriser ses compétences mises en œuvre,
- Favoriser des temps de convivialité et d'échanges.

La « rémunération » (le contre-don) d'un bénévole s'exprime en termes d'utilité sociale et de reconnaissance. Il est donc nécessaire de satisfaire ses besoins par la mise en place d'entretiens réguliers entre le bénévole et la personne auprès de qui il s'implique; il doit bénéficier d'un accueil, d'un accompagnement, d'une valorisation et d'un itinéraire de progression où il n'est pas seul.

Pour attirer, développer et fidéliser les bénévoles, il faut donc leur donner les compétences dont ils ont besoin pour mener au mieux les missions confiées. La formation peut être au cœur de l'animation et du développement des personnes, l'organisation peut être apprenante et qualifiante.[17]

[16] http://association1901.fr/blog/management/sept-idees-pour-recruter-et-fideliser-vos-benevoles/

[17] Enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles- France Bénévolat janvier 2005

- **La communication interne**

La communication interne, qu'elle soit autonome ou rattachée à la communication externe doit être organisée.

L'objectif est de faire circuler efficacement l'information et d'assurer par là le bon fonctionnement de l'association.

La communication interne doit avoir une finalité au-delà de sa mission première (informer). Elle vise à fédérer pour renforcer l'efficacité de l'association. Pour cela, elle doit émettre des messages clairs et, ce qui est parfois difficile, se mettre en position d'écoute.

Il en est de la communication interne comme de la communication externe. C'est le bureau de l'association qui va fixer les grandes lignes.

Il va sans dire que la taille de l'association sera déterminante.

Dans les petites structures, la communication interne s'identifiera à une simple relation interpersonnelle : les rencontres périodiques, les assemblées générales, les visites au siège ou tout simplement les coups de téléphone suffiront à faire circuler l'information.

Dans les structures plus importantes (plusieurs centaines de membres), la communication interne sera formalisée et structurée.

Les objectifs :
- informer
- fédérer
- impliquer les membres
- maintenir la cohérence avec les objectifs de la communication externe

Communication descendante

C'est le volet apparemment le plus facile de la communication interne. Ses objectifs sont de :

- faire connaître la stratégie de l'association et ses objectifs
- mobiliser sur des actions précises (organiser une animation publique, recruter de nouveaux membres, accroître la notoriété de l'association, trouver des moyens matériels ou financiers, organiser un forum ou des assises nationales, envoyer des missions à l'étranger etc.)
- repérer les meilleurs outils de communication interne (journaux internes, notes d'information, internet, réunions d'information, affichages, mailing) pour chaque action spécifique, sachant que tous n'ont pas la même rapidité.

Attention : Éviter le trop-plein

Si le souci d'information est louable, il ne doit pas se transformer en rafales d'informations linéaires. L'abondance peut nuire et les informations importantes se perdre dans un flot de comptes-rendus et de notes administratives.

Communication ascendante

C'est souvent le parent pauvre de la communication interne. Or, son absence est source d'incompréhension, de frustrations (« on ne nous écoute pas », « on l'avait bien dit ») et de dysfonctionnement. Son rôle est pourtant capital :

- être à l'écoute des bénévoles de l'association
- les associer aux prises de décisions
- être sûr que les messages diffusés ont été bien compris
- identifier les tensions ou les dissensions dès leur origine

La volonté de communiquer

Le succès, ou non, de la communication interne n'est pas seulement une affaire d'outils spécifiques, mais de volonté, celle du président/de la présidente ou des instances dirigeantes. Si le goût du secret ou la peur de communiquer sont leur principale caractéristique, il n'y aura pas de bonne communication. Il faudra en tenir compte au moment d'élire le bureau de l'association.

- **La tenue de l'Assemblée générale**

C'est un moment important de la vie de l'association qui attire souvent, malheureusement, peu de monde. Elle est trop souvent vécue comme une servitude légale et un exercice de lecture de rapports.
Pourtant, c'est un temps fort : les membres de l'AG évaluent ensemble les actions de l'association (et de ses dirigeants) et décident des orientations futures.
Pour attirer les bénévoles, il faut donner envie et motiver, interpeller les membres les jours qui précèdent, éventuellement organiser un verre de l'amitié (ou repas), intégrer un élément attractif (film, spectacle, exposition…).

Quelques conseils pour le bon déroulement d'une assemblée générale :

- Distribuez un ordre du jour et saluez personnellement chaque adhérent, ce qui reste plaisant pour eux et établit un contact humain
- Remerciez les participants
- Saluez les partenaires (notamment les financiers)
- Soyez bref et clair

- C'est le moment d'essayer de mobiliser vos adhérents par un discours impliquant une demande d'avis.
- Astuce : la création d'une liste de bénévoles, à faire circuler au moment de l'AG, prêts à donner un coup de main occasionnel en leur demandant leur domaine de compétences. Cela vous permet de savoir qui contacter pour quoi
- Laissez vos adhérents s'exprimer : des idées peuvent émerger et cela rompt la monotonie de la soirée, un débat peut s'engager, ce qui est source de motivation pour tous

Si l'AG est un temps fort de la communication interne à l'association, elle doit aussi être une occasion de s'ouvrir vers l'extérieur, de faire connaître l'association, ses actions, son bilan, ses perspectives et donc, communiquer sur cet événement.

Témoignage

« Nous avons abandonné l'invitation officielle à l'AG.
Chacun reçoit son invitation, mais il s'agit plutôt d'un tract attractif. Chacun reçoit par mail le rapport d'activités ou peut le consulter au siège, ce qui permet de ne traiter que les points les plus marquants de l'année. C'est moins long. Le soir de l'AG, les dirigeants accueillent les adhérents, puis, les prises de parole sont variées, avec ou sans l'appui d'un Powerpoint, d'un diaporama, différentes personnes prennent la parole (bénévoles, salariés). Certains points interpellent directement l'assemblée (demande d'avis) et il y a toujours une personne pour prendre la parole et engager le débat… qui continue autour d'un verre… »

- **Les réunions**

Quelques conseils pour mener des réunions efficaces.

Avant : définir les objectifs de la réunion et les énoncer (ex : informer les participants, valider un programme d'activités, organiser un événement, préparer une AG, régler un conflit, définir un nouveau projet), définir le type de réunion, bien sélectionner les participants, prévoir une convocation avec dates, lieu et heure de réunion et ordre du jour, fixer un ordre du jour clair et le communiquer à l'avance, informer les participants sur les points qu'ils pourraient ne pas maîtriser, fixer un horaire de fin de réunion, veiller à la disposition spatiale des tables…

Pendant : accueillir les participants, désigner éventuellement un secrétaire de séance, énoncer les objectifs de la réunion, éventuellement, expliquer le choix des participants, donner les « règles du jeu », énoncer le « timing » (fixer un horaire de fin de réunion), aborder les points à l'ordre du jour, veiller à ce que tout le monde s'exprime et ait compris (si possible), s'assurer que la décision, s'il y a lieu, soit prise, faire progresser la réunion (c'est le rôle de l'animateur), souligner les apports des uns et des autres, structurer les acquis (on peut les inscrire au tableau), synthétiser les apports du groupe, reformuler, voter…

Après : rédiger un compte-rendu ou un relevé de décisions, le transmettre, appliquer les décisions prises, et si vous êtes le responsable, vérifier que les participants mettent en œuvre les actions sur lesquelles ils se sont engagés…

Pour fidéliser ses bénévoles, il est également important d'aborder la question de la **valorisation des compétences bénévoles** (voir fiche n°3).

Témoignage

« Quand j'ai commencé dans l'association, les réunions terminaient à 2h du matin et quelques jours après, je me demandais encore ce que nous avions décidé.
Dur à gérer !
Heureusement, les salariés n'y participaient alors pas. Petit à petit, j'ai instauré quelques règles : un ordre du jour, un mot d'ordre de temps à autre « untel a dit qu'il voulait se coucher tôt, alors moins de bavardage ! » et au bout d'un an, le vote formel des décisions… quand il faut passer au vote, tout le monde réfléchit et se positionne. Et au moins, je suis sûr que la décision est prise et qu'elle est réellement partagée ! »

- **La question du départ du bénévole**

Bien qu'il ne faille pas attendre le départ du bénévole pour le remercier, il est important de le faire à ce moment-là également.
Comprendre les raisons de son départ permet d'identifier d'éventuels dysfonctionnements au sein de l'association.

Partie 3 :

Focus sur…

Le livret interactif d'accueil des bénévoles dans l'association

Le livret interactif d'accueil des bénévoles accessible gratuitement en ligne sur https://www.alsacemouvementassociatif.org/index.php/component/phocadownload/category/2-guides-pratiques?download=120:livret-interactif-accueil-benevoles est le fruit du travail amorcé le 02 décembre 2017 à l'occasion de la 5ème matinée d'échanges inter-associatives organisée par Alsace Mouvement associatif et la Région Grand Est.

Plusieurs ateliers étaient organisés ce jour-là, dont l'un traitait plus particulièrement de l'accueil des bénévoles et questionnait la manière dont un bénévole peut être accueilli afin de lui donner envie de s'investir et de trouver sa place dans l'association.

De ces discussions est née la proposition de co-construire un livret d'accueil du bénévole qui serait mis à la disposition de toutes les associations et adaptable par celles-ci.

En partant des expériences des responsables associatifs présents lors de cette matinée, les jalons du futur livret d'accueil des bénévoles dans l'association ont été posés.

À l'issue de cette 1ère étape, plusieurs associations ont souhaité poursuivre le travail d'élaboration du livret en 2018.

Le groupe a souhaité concevoir un outil simple, facile à utiliser pour l'association, facile à appréhender pour les bénévoles ; un outil clair, qui « donne envie ».

Chaque association est invitée à personnaliser ce livret : des espaces de textes sont prévus, ainsi que la possibilité d'intégrer logo ou photo. Il peut aussi être mis à jour facilement.

Le livret est complété par des outils tels qu'un calendrier annuel, un exemple de fiche de mission bénévole.

Une fois personnalisé avec les informations relatives à votre association, il a pour vocation d'être remis aux nouveaux bénévoles qui vous rejoignent.

La valorisation des compétences bénévoles

- Valoriser ses activités bénévoles dans le cadre professionnel

Etre bénévole ne veut pas dire renoncer à d'autres activités. Le partage du temps se fait sans trop de difficultés pour ceux qui s'engagent dans les associations. L'engagement des jeunes ne se distingue pas vraiment de celui de leurs aînés sur ce point.

Les bénévoles marquent l'influence de leur engagement dans leur vie, dans leurs études, dans leur recherche d'emploi, dans leur parcours professionnel et dans leur vie post professionnelle.

Certains ne savent pas comment valoriser leur expérience bénévole sur le plan professionnel, notamment dans leur CV. Tout comme bien des employeurs sont encore trop peu convaincus des apports du bénévolat, lors d'un recrutement, et de l'intérêt de le valoriser au sein de leur entreprise.

Pour les deux-tiers des répondants à l'étude de France Bénévolat de 2012, l'action bénévole peut avoir une influence positive sur leurs objectifs professionnels. En tout premier, c'est la capacité de prendre du recul par rapport aux objectifs professionnels, sans doute en lien avec le sens que l'on trouve dans l'activité bénévole. Vient immédiatement après la possibilité d'utiliser en milieu professionnel des compétences acquises dans l'activité bénévole. Dans une moindre mesure, l'activité bénévole facilite aussi le travail en équipe, elle conduit à mieux s'organiser et offre des opportunités de contacts utiles pour exercer un métier donné.

Plus des trois-quarts des bénévoles estiment que la mention de leur engagement est un atout dans leur CV. Les plus jeunes sont encore plus convaincus. Mais ils sont aussi nombreux que leurs aînés à ne pas savoir comment le mettre en valeur (11%). Cela devrait motiver des démarches d'information et d'accompagnement de la part des associations et des pouvoirs publics. S'ils sont conscients que le bénévolat est un atout dans un CV et le mentionnent le plus souvent, les bénévoles sont plus discrets devant leur employeur. Ils sont 35% à déclarer qu'il n'est pas au courant ou qu'il n'a pas à être au courant de leur activité bénévole.

On observe de nombreuses influences positives de l'activité bénévole sur les objectifs professionnels. Pour autant, 27% des répondants indiquent que les deux activités n'ont pas de liens, et 6% des bénévoles avouent que cette influence est négative. [18]

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Pour les personnes ayant développé des compétences et des savoir-faire dans l'exercice d'une activité bénévole assurée en continu ou non, il est possible aujourd'hui de faire reconnaître cette expérience associative, au même titre que l'expérience professionnelle,

- pour retrouver un emploi, ou envisager une reconversion professionnelle,
- pour reprendre des études sans pré requis ou suivre une formation raccourcie,
- pour bénéficier à titre personnel et professionnel d'une reconnaissance officielle.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir autrement que par la formation, en totalité ou partiellement, un diplôme à finalité professionnelle, un

[18] La France bénévole 9ème édition

titre ou un certificat professionnel correspondant à votre qualification.

« La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le contenu du diplôme visé »[19]

Pour préparer une démarche de VAE, il est nécessaire pour le bénévole de mener une réflexion personnelle sur son parcours, sur les compétences développées au travers des différentes activités exercées, bénévoles ou non, et sur son souhait d'évolution. Il faut s'attendre et se préparer moralement à devoir effectuer un long travail de formalisation/ retranscription/ explicitation des diverses activités menées. La démarche est longue, (il faut compter environ 6 à 12 mois pour obtenir une certification), elle est néanmoins constructive pour celui qui s'engage dans cette voie.

La réflexion menée va lui permettre d'apprécier lui-même son niveau de compétences et de mesurer ses manques éventuels à combler dans le cadre de son projet personnel.

- Les passeports de compétences

Les associations sont des lieux d'acquisition de compétences et cette fonction éducative et formatrice est largement sous-estimée dans notre société. Il ne faut plus regarder le bénévolat uniquement sous l'angle de l'engagement et des valeurs qui le sous-tendent, mais comme un ensemble d'activités, un travail, qui nécessite pour être effectué un cadre et des modalités d'organisation propres, et qui permet de développer de réelles compétences.

Ces outils de valorisation des compétences bénévoles peuvent donc constituer, bien au-delà du simple aide-mémoire et d'outils de traçabilité, de véritables instruments facilitateurs de l'évaluation.

Cependant, ces documents ne sont pas obligatoirement, ni exclusivement destinés à être utilisés dans le cadre d'une embauche ou de la présentation devant un jury certificateur, car ils sont en premier lieu des outils de reconnaissance par ses pairs du rôle et de la place du bénévole dans la réalisation du projet collectif. Cependant, ils deviennent particulièrement utiles et précieux lorsque le bénévole se présente devant un jury certificateur ou, en prenant des précautions, devant un employeur.[20]

Il existe six outils principaux au niveau national. Ils ont tous le même objectif de reconnaissance et de valorisation des compétences issues du bénévolat associatif.

- Le passeport de France Bénévolat
- Le carnet de vie du bénévole (CNOSF Comité National Olympique et Sportif Français)
- Le portefeuille des compétences (Ministère de l'éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative)
- La démarche «bénévolat et compétences» d'ANIMAFAC
- Passeport de l'engagement (Conseil général du Bas-Rhin)
- Outil de valorisation des compétences «Valorise-toi» des Scouts et Guides de France

Où s'informer dans le Grand Est ? cf. adresses utiles.

[19] Loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002

[20] Rapport du groupe de travail sur la reconnaissance et la valorisation du bénévolat associatif- 1er août 2011

La place des jeunes dans les associations : spécificités et enjeux[21]

Les jeunes nés à la fin des Trente glorieuses et avec le début de la crise économique ont de plus en plus de mal à tracer les contours d'un avenir familial et professionnel.

Cette société du « risque », accompagnée de l'échec des grands idéaux (communisme) et d'une vision désabusée du progrès qui a traversé deux siècles et qui n'a pas tenu ses promesses de prospérité, créé un mal-être auprès des jeunes.

A l'heure actuelle, la vie des jeunes s'organise autour de 3 temps sociaux :

- Le temps scolaire : l'institution scolaire, en s'assignant les exigences de la qualification comme objectifs, a peu à peu transféré sa fonction de socialisation vers d'autres secteurs de l'éducation.

- Le temps familial : la famille a un rôle de transmission des valeurs, des règles et des comportements de socialisation. Cependant, la famille ne peut pas garantir l'insertion, notamment professionnelle, dans la société. Cette ambivalence entre place dans la famille au lieu d'une place dans la société est une nouvelle donnée pour les jeunes d'aujourd'hui et que leurs parents n'ont pas eu à affronter. Ils doivent s'inventer un futur là où précédemment les chemins étaient mieux balisés.

- Le temps libre : ce temps représente le 1er temps de vie éveillé des jeunes. Cette évolution a pour effet de donner plus de temps aux jeunes pour se confronter à leur environnement et particulièrement à leur territoire de vie.

Ce temps, les jeunes le réinvestissent autour de comportements culturels homogènes au-delà de leurs différences sociales (ex. culture hip-hop), même en milieu rural, où cela créé un sentiment d'appartenance à un groupe.

Le mécanisme de la transmission du statut et de l'identité d'une génération à l'autre a progressivement laissé la place à un modèle de l'expérimentation où les jeunes se construisent une identité au gré de diverses expériences sociales, tout au long d'un processus d'essais et d'erreurs.

Toutes ces évolutions ont un impact directement sur les formes d'engagement des jeunes, notamment dans le tissu associatif.

Les associations peuvent être une expérience à un moment donné, un moyen, jamais une finalité.

Ce phénomène a été baptisé par les sociologues «l'adhésion post-it». La question est : comment intégrer du collectif dans une société de plus en plus individualiste, dans un monde perçu par les jeunes comme peu rassurant ?.

Paradoxalement, d'un côté les jeunes ne s'engagent plus et refusent de prendre des responsabilités dans les associations, de l'autre, de fortes mobilisations de jeunes se font sur des sujets variés (JMJ, mouvement alter mondialiste, CPE…). Ce phénomène confirme cet engagement ponctuel des jeunes et est accompagné par les politiques publiques qui favorisent, au travers divers dispositifs, le parcours d'expérimentation des jeunes.

[21]Texte de Piero Calvisi, Directeur de la FDMJC Alsace «Situation de la jeunesse » 2006

Partant de là, des formes nouvelles d'engagement se sont créées.

Par exemple, les conseils de jeunes, qui cultivent la nouveauté, la citoyenneté et l'implication dans la gestion publique. Les principaux risques de ces structures sont : de tomber dans un champ de compétences trop large qui dilue les problèmes sans réellement les traiter ; la différence de participants n'ayant pas les mêmes intérêts et qui ne se préoccupent pas des mêmes sujets.

Cependant, la vertu principale de cette forme d'engagement est une forte plus-value en termes de construction identitaire personnelle.

Une autre nouvelle forme d'engagement est la junior association. Elles sont une préfiguration à un engagement associatif et permettent aux jeunes de s'engager en tenant compte de ce mode expérimental de fonctionnement. L'engagement dans une junior association est motivé par la mise en place d'un projet qui est souvent limité dans le temps. Cette forme d'engagement, si elle a une action positive en termes de construction personnelle et collective, ne forme pas des militants au sens classique du terme (dévouement à la cause) mais génère une prise en charge personnelle.

C'est dans l'action et la mise en œuvre des projets que les jeunes apprennent à devenir responsables et engagés.

Témoignage

« Lors d'un AG, une jeune fille s'est proposée, un peu poussée par sa maman « à côté » pour devenir membre du comité, en dehors d'un moment de renouvellement des instances dirigeantes de l'association.
Cette proposition n'a soulevé aucun commentaire sur le moment, mais par la suite, les membres du CA ont souhaité ne pas l'intégrer : « trop jeune » ; « tu te rends compte, elle est plus jeune que les personnes de l'équipe salariée » ; « elle ne saura pas respecter la confidentialité des décisions » ; « elle n'a pas la tête sur les épaules ».
Aucun argument n'a pu lever de tels obstacles. La proposition ayant eu lieu en dehors du renouvellement des instances dirigeantes (ce qui était par ailleurs déjà arrivé), j'ai dû me résoudre à abandonner l'idée de cette intégration d'une jeune dans notre CA.
Que ce serait-il passé si la proposition avait eu lieu au moment adéquat ? »

Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétence salariée consiste pour une entreprise à mettre un salarié volontaire à la disposition d'une association. Il donne du sens au travail et ne nécessite pas pour l'entreprise de décaissement de trésorerie. Il est possible que la promotion du bénévolat sur le lieu de travail se développe, dans un second temps, comme un effet induit du mécénat de compétence.

Il existe le « mécénat de compétences » (pour des salariés engagés sur leur temps de travail sur des projets appuyés par leur entreprise) et « le bénévolat d'expertise » (pour des salariés ou des retraités qui vont apporter une expertise pointue sur des missions de courte durée).

Le mécénat de compétences doit être reconnu comme un don en nature pour bénéficier de la même défiscalisation, comme le prévoit la loi Aillagon du 1er août 2003 et l'instruction du 13 juillet 2004. Il doit impérativement s'agir d'une mise à disposition gratuite des compétences du personnel d'une entreprise au profit d'un organisme d'intérêt général. En l'occurrence, deux formes possibles : la prestation de services ou le prêt de main d'œuvre.

Le calcul de la réduction fiscale dépend de la valorisation du mécénat de compétences. Dans le cas d'une prestation de services, le montant du don correspond au prix de revient de la prestation offerte. Même logique pour une mise à disposition de personnel. Ici, le prix de revient équivaut à la rémunération et aux charges sociales afférentes. Si le contrat de mécénat de compétences n'est pas obligatoire, mieux vaut en prévoir un.[22]

[22] http://www.fondationdefrance.org/Votre-espace/Patrimoine-et-finance/Notre-expertise/Les-dossiers/Quid-du-mecenat-de-competences

Le renouvellement des instances dirigeantes

Le secteur associatif est confronté depuis plusieurs années maintenant à des difficultés de renouvellement de ses instances dirigeantes.
Il est vrai que, parfois, les dirigeants ne cèdent effectivement pas la place aux jeunes. Il faut que la nouvelle génération les « aide à partir », leur montre que, si leurs conseils restent de très précieux atouts pour l'association, il faut que ces conseils, ils les utilisent pour former de jeunes dirigeants qui peu à peu reprendront les rênes de l'association.
Ils doivent savoir rester à l'écoute des nouvelles attentes, qui évoluent de générations en générations : se laisser surprendre et bousculer, voilà une bonne posture de dirigeant.
Quel attrait pour un jeune que de se voir entendre dire que tout a été essayé, tout a été fait et surtout, tout doit continuer à se faire ainsi, sinon « cela ne marche pas ».
Quel attrait pour s'engager ? Au contraire, aider les jeunes à s'engager, c'est leur faire une place, les former et les informer, les aider tout simplement ! Ce type de contexte peut aboutir à une démobilisation.
En outre, la peur de l'engagement, la multiplication des engagements « post-it » et des associations « de projet », ne favorisent pas le renouvellement des dirigeants.

Conclusion

Comme cela a été annoncé en introduction, ce guide s'est donné pour ambition d'orienter les dirigeants associatifs souhaitant mobiliser des bénévoles au service du projet de leur association.

Les nombreux témoignages qui sont venus illustrer les différentes parties du guide montrent bien que la mobilisation des bénévoles est avant tout une question d'alchimie entre les personnes, de rapports humains.

Au-delà des conseils pratiques qui contribueront, nous l'espérons, à étoffer l'équipe des bénévoles de votre association, il est nécessaire pour le dirigeant associatif d'interroger régulièrement sa capacité à « donner envie », à servir de moteur, mais aussi sa capacité à partager le projet associatif, à le rendre intelligible, à lui donner sens, à le mettre en mouvement, à le rendre concret et attractif.

Les associations sont aujourd'hui confrontées à un enjeu de taille : le renouvellement de leurs dirigeants. Assurer la continuité de son association, c'est savoir passer le relais. L'un des enjeux de la mobilisation des bénévoles est là aussi : intégrer les nouveaux dans l'association et favoriser l'émergence des dirigeants de demain.

Mobiliser des bénévoles, c'est permettre l'émergence d'idées nouvelles au sein de l'association, donner du souffle au projet associatif et le faire vivre et évoluer. C'est aussi savoir laisser la place : place aux nouveaux membres, aux nouvelles idées, aux nouvelles pratiques… C'est garder l'esprit ouvert, faire perdurer sa propre capacité de découverte et d'étonnement. Se ré enrichir auprès de l'autre.

Mobiliser des bénévoles, c'est aussi permettre de renouer le dialogue entre les associations et la société dans laquelle elles s'enracinent.

Mobiliser des bénévoles passe par la valorisation et la reconnaissance de leur rôle au sein de l'association, mais également de la société.

Lors de l'année européenne du bénévolat, en 2011, un atelier citoyen, mené par le Mouvement associatif et l'alliance EYV France, a regroupé un panel de 21 hommes et femmes autour de la question « 14 millions de bénévoles, à quoi ça sert ? ». Leurs réponses illustrent bien la place qu'occupent les bénévoles aujourd'hui :

« (les) bénévoles servent avant tout à rendre le monde meilleur.

Être bénévole, c'est apporter une contribution volontaire, morale ou même physique, au fonctionnement de notre société.

Pour le bénévole, cet engagement peut être un moyen de s'épanouir.

Les bénévoles servent à faire vivre le mouvement associatif, dans toute sa diversité. Ce qui est alors permis, c'est la découverte et l'intégration de la richesse et de la diversité de notre société.

Les bénévoles favorisent également le partage dans notre société, à créer du lien social.

Les bénévoles contribuent à faire évoluer la société vers moins d'isolement et plus d'humanité, à combattre la fracture sociale.

A côté des échanges marchands, les bénévoles à mettre en avant des valeurs différentes en désacralisant le rôle de l'argent.

Enfin, les bénévoles, répondent à des besoins importants de notre société, qui ne sont aujourd'hui pas ou plus pris en charge par les pouvoirs publics et les entreprises. »

Dans le contexte de crise économique, sociale et sanitaire actuelle, de nombreux bénévoles servent ainsi à faire évoluer la société vers moins de précarité.

Annexes

Les acteurs publics en région Grand Est

I. Services déconcentrés de l'Etat :
   1. Les CRIB
   2. Les DDVA
   3. Les préfectures
   4. Les DDJSCS
   5. Les DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
   6. Les CAF
   7. Les services fiscaux
   8. Les URSSAF

II. Conseils départementaux

III. Conseil Régional Grand Est

Les acteurs associatifs de soutien aux associations en région Grand Est

Les Centres de Ressources et d'Information des Bénévoles (CRIB)

Leur rôle et leurs missions

Le ministère chargé de la vie associative a initié une démarche visant à créer un **Centre de Ressources et d'Information des Bénévoles** (**CRIB**) dans chaque département afin de permettre aux dirigeants(es) bénévoles de se recentrer sur l'animation de leur association.

Les CRIB s'adressent à l'ensemble du champ associatif.
Les bénévoles doivent pouvoir trouver auprès des CRIB des informations concrètes, un accompagnement de conseils sur l'administration, la vie statutaire, la gestion comptable, la fiscalité et les questions relatives à l'emploi.
http://grand-est.drdjscs.gouv.fr

08 - Ardennes

Comité Départemental -Olympique et Sportif des Ardennes (CDOS Ardennes)
Maison départementale des Sports
Route de la Moncelle
08140 BAZEILLES
03 24 56 03 86 ou 06 82 17 13 57
cdos.crib.ardennes@orange.fr

10 - Aube

apasse 10
Maison des associations
Bureaux 207 (Accueil) et 208 (Direction)
63 avenue Pasteur - 10000 Troyes
03 25 45 28 88
apasse10professionsport@wanadoo.fr
http://www.sport-troyes.com/apasse10
www.psl-champagne-ardenne.org

Fédération départementale des MJC de l'Aube (FDMJC)
18 rue André Maugout - 10120 SAINT-ANDRE-LES-VERGERS
03 25 82 18 98

Office des Sports et des Loisirs de Troyes et l'agglomération
Maison des Associations
63 avenue Pasteur - 10000 TROYES
03 25 78 23 27
fdmjcaube@wanadoo.fr
www.sport-troyes.com

CDOS Aube
63 avenue Pasteur (bureau 202)
10000 TROYES
03 25 79 97 37
contact@sport-troyes.com
aube.franceolympique.com

51 - Marne

Comité Départemental Olympique et Sportif Marne (CDOS Marne)
6 Allée du Tyrol - 51100 REIMS
03 26 77 06 60
secretaire@cdos-marne.com
marne.franceolympique.com

Profession Sport et Loisirs Marne (PSL Marne)
29, rue Grande Etape - 51000 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE
03 26 26 97 57
profession.sport51@wanadoo.fr
www.psl-champagne-ardenne.org

52 - Haute-Marne

Ligue de l'enseignement Haute-Marne
23 rue du vieux moulin - BP 2041 - 52902 Chaumont Cedex
03 25 03 28 20
crib52@laposte.net
www.ligue52.org

Fédération Départementale des Foyers Ruraux Haute-Marne
Lycée agricole Edgard Pisani - BP 2112 - 52904 CHAUMONT cedex 9
03 25 32 52 80
fdfr52@mouvement-rural.org

54 - Meurthe-et-Moselle

CROS de Lorraine
Maison Régionale des Sports de Lorraine
13 rue Jean Moulin - BP 70001 - 54510 TOMBLAINE
03 83 18 87 02

55 - Meuse

Groupement d'Employeurs Sport et Animation Meuse
Zac Oudinot - rue du lieutenant Vasseur -
55000 BAR-LE-DUC
03 29 77 25 25

CDOS
Zac Oudinot - rue du lieutenant Vasseur -
55000 BAR-LE-DUC
03 29 79 07 52

57 - Moselle

CDOS de Moselle
Maison Départementale des Sports
3, Place de la Bibliothèque - 57000 METZ
03 87 74 88 24

CRI-BIJ
1, rue du Coëtlosquet - 57000 METZ
03 87 69 04 50
projet@cribij.fr

67 - Bas-Rhin

Maison des associations de Strasbourg
1 A place des Orphelins
67000 STRASBOURG
03 88 25 19 39
conseils@mdas.org

La Ligue de l'Enseignement du Bas-Rhin
15 rue de l'Industrie
67412 ILLKIRCH
03 90 40 63 60
contact@laligue67.org

PROFESSION SPORT ET LOISIRS ALSACE ARCHIMÈNE
19, rue de la Fecht
68018 Colmar Cedex
03 89 41 60 43
psl.alsace@profession-sport-loisirs.fr
https://alsace.profession-sport-loisirs.fr/

68 - Haut-Rhin

PROFESSION SPORT ET LOISIRS ALSACE ARCHIMÈNE
19, rue de la Fecht
68018 Colmar Cedex
03 89 41 60 43
psl.alsace@profession-sport-loisirs.fr
https://alsace.profession-sport-loisirs.fr/

88 - Vosges

Fédération Ligue de l'Enseignement des Vosges - FOL 88
15 rue Général de Reffye - 88000 EPINAL
03 29 69 64 64
associatif@fol-88.com

Fédération Départementale des Foyers Ruraux des Vosges
58 route de Neufchâteau - 88500 POUSSAY
03 29 37 41 42
cecile.petit@mouvement-rural.org

Profession Animation Sports Vosges - PSA 88
Maison des associations
Bât A Entrée D 2ème étage
Quartier de la Magdeleine - 88000 EPINAL
03 29 35 06 70
profession.sports.vosges@wanadoo.fr

Les délégués départementaux à la vie associative

Les délégués départementaux à la vie associative (DDVA) sont au nombre de 103 en France. Il s'agit des interlocuteurs des associations au niveau du département.
Ils sont chargés au nom de l'État de développer la vie associative, d'animer et coordonner le développement départemental de la vie associative.
Leurs missions :

- faciliter l'accès à l'information des associations,
- animer les missions d'accueil et d'information aux associations (MAIA),
- assurer la coordination entre les divers dispositifs créés au service du développement associatif,
- dialoguer avec les associations,
- recueillir les besoins et attentes des associations,
- observer les évolutions du milieu associatif local,
- développer la connaissance des spécificités associatives par des actions de formation.

08 - Ardennes

Barthélemy ROY
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
18, avenue François Mitterrand
08005 Charleville-Mézières
barthelemy.roy@ardennes.gouv.fr
03 10 07 33 85

10 - Aube

Pascal MOUNIER
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
Cité administrative des Vassaules
10004 Troyes
03 25 70 46 54
03 25 80 33 34
pascal.mounier@aube.gouv.fr

51 - Marne

Samia DESCARREGA
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
7, rue de la Charrière
Cité Administrative
51036 Châlons-en-Champagne
03 26 66 49 15
samia.descarrega@marne.gouv.fr

52 - Haute-Marne

Mickaël GLAUDEL
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
89, rue Victoire de la Marne
52904 Chaumont
03 52 09 56 00
mickael.glaudel@haute-marne.gouv.fr

54 - Meurthe-et-Moselle

Frédéric CUIGNET
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
4, rue Général Drouot
54064 Nancy Cedex
03 57 29 12 91
frederic.cuignet@meurthe-et-moselle.gouv.fr

55 - Meuse

Sébastien BORGES
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
11, rue Jeanne d'Arc
55013 Bar-le-Duc
03 29 77 42 00
sebastien.borges@meuse.gouv.fr

57 - Moselle

Françoise PEYRE – TEKKOUK
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
27, Place St-Thiébault – 57045 METZ Cedex 01
03.87.75.41.55
francoise.peyre-tekkouk@moselle.gouv.fr

67 - Bas-Rhin

Nadine MAUREL
Direction départementale de la Cohésion Sociale du Bas-Rhin
14 rue du Maréchal Juin 67000 Strasbourg
03 88 76 76 16
nadine.maurel@bas-rhin.gouv.fr

68 - Haut-Rhin

Thomas GUTHMANN
Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations du Haut-Rhin
Cité admin. Bâtiment C - 3 rue Fleischhauer
68026 Colmar Cedex
03 89 24 83 66
thomas.guthmann@haut-rhin.gouv.fr

88 - Vosges

Evelyne ISSELE
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
4, du Rose Poirier
88050 Épinal
03 29 68 48 95
evelyne.issele@vosges.gouv.fr

La Direction régionale et les directions départementales Jeunesse, Sports, Cohésion sociale

Rôle et missions au service des associations

- L'agrément Jeunesse - Éducation populaire
  Les associations ayant une action dans le domaine de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire ont la possibilité de demander un agrément auprès de la DDCS(PP) du département dans lequel se trouve le siège de l'association.
- FDVA actions innovantes et fonctionnement
- FDVA Formations des bénévoles http://grand-est.drdjscs.gouv.fr/spip.php?article2552

http://grand-est.drdjscs.gouv.fr/

08 - Ardennes

Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations des Ardennes (DDCSPP 08)
18 avenue François Mitterrand
BP 60029
08005 CHARLEVILLE-MEZIERES CEDEX
03 10 07 34 00

10 - Aube

Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations de l'Aube (DDCSPP 10)
Cité administrative des Vassaules
BP 30376
10004 TROYES CEDEX
03 25 80 33 33

51 - Marne

Cité administrative Tirlet
7 rue de la Charrière
51036 Châlons en Champagne cedex
03 26 66 78 78

52 - Haute-Marne

Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations de la Haute-Marne (DDCSPP 52)
89 rue de la victoire de la Marne
BP 52091
52904 CHAUMONT Cedex 09
03 52 09 56 00

54 - Meurthe-et-Moselle

Direction départementale de la cohésion sociale de la Meurthe-et-Moselle (DDCS)
Cité administrative - Bâtiment P
45, rue Sainte Catherine - CS 70708
54064 NANCY Cedex
03 57 29 13 13

55 - Meuse

Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations de la Meuse (DDCSPP 55)
11, rue Jeanne d'Arc
CS 50612
55013 - Bar-le-Duc Cedex
03 29 77 42 00

57 - Moselle

Direction départementale de la cohésion sociale de la Moselle (DDCS 57)
27, place Saint-Thiébault
57045 - Metz Cedex 1
03 87 75 41 55

67 - Bas-Rhin

DRDJSCS Grand Est - Direction départementale déléguée du Bas-Rhin
Cité administrative
14 Rue du Maréchal Juin
CS 50016
67084 STRASBOURG CEDEX
03 88 76 76 16

68 - Haut-Rhin

DDCSPP du Haut-Rhin
Cité administrative Fleischhauer
Bâtiment C
68026 COLMAR CEDEX
03 89 24 82 00

88 - Vosges

Parc économique du Saut le Cerf
4, Avenue Rose Poirier
BP 61029
88050 EPINAL Cedex 09
03 29 68 48 48

La Préfecture de Région et les préfectures départementales

Rôle et missions au service des associations :

- Autorisations d'occupation espace public
- Manifestations sportives

08 - Ardennes

Préfecture des Ardennes
1, place de la préfecture
B.P. 60002
08005 Charleville-Mézières Cedex
03 24 59 66 00

10 - Aube

Préfecture de l'Aube
2 rue Pierre Labonde
CS 20372 -10025 Troyes cedex
Tel: 03 25 42 35 00
fax: 03 25 73 77 26
03 25 70 38 57
prefecture@aube.gouv.fr

51 - Marne

1, rue de Jessaint
CS 50431
51036 CHALONS-EN-CHAMPAGNE
03 26 26 10 10
pref-contact@marne.gouv.fr

52 - Haute-Marne

89 Rue Victoire de la Marne
52011 Chaumont
03 25 30 52 52

54 - Meurthe-et-Moselle

1 rue Préfet Claude Erignac
CS 60031 - 54038 NANCY CEDEX
6, rue Sainte-Catherine
54000 Nancy

55 - Meuse

Préfecture de la Meuse
40, rue du Bourg - CS 30512
55012 BAR-LE-DUC Cedex
03.29.77.55.55

57 - Moselle

Préfecture de Moselle
9, place de la Préfecture BP 71014 57034
Metz Cedex 1
03.87.34.87.34
pref-webmestre@moselle.gouv.fr
www.moselle.gouv.fr

67 - Bas-Rhin

5, Place de la République
67073 Strasbourg Cédex
03 88 21 67 68

68 - Haut-Rhin

11 Avenue de la République
68000 Colmar
03 89 29 20 00

88 – Vosges

PRÉFECTURE DES VOSGES
Place Foch
88026 ÉPINAL Cedex
Téléphone : 03.29.69.88.88

La Caisse régionale d'Allocations familiales et les caisses départementales

Rôle et missions au service des associations :
Acteurs essentiels de la solidarité nationale mobilisée au service des familles, les Caf ont pour mission de soutenir les familles, en gérant et versant les prestations légales à leurs allocataires et en développant une action sociale familiale. Ses priorités sont :

- Accompagnement des familles dans leur vie quotidienne,
- Accueil du jeune enfant
- Accès au logement
- La lutte contre la précarité

Les CAF peuvent soutenir les associations qui contribuent au lien social local.

08 - Ardennes

4 Place de la Gare
08000 Charleville-Mézières

10 - Aube

15 avenue Pasteur
10031 Troyes

51 - Marne

202 rue des Capucins
CS 40001
51087 Reims

52 - Haute-Marne

34 rue du Commandant-Hugueny
52901 Chaumont Cedex 9

54 - Meurthe-et-Moselle

21 Rue de Saint-Lambert,
54000 Nancy

55 - Meuse

11 Rue de Polval
55012 Bar-le-Duc

57 - Moselle

4, boulevard de Pontiffroy
57774 Metz Cedex 9

67 - Bas-Rhin

22 route de l'Hôpital
67092 Strasbourg

68 - Haut-Rhin

26 Avenue Robert Schuman,
68100 Mulhouse

88 – Vosges

30 Chemin la Belle au Bois Dormant,
88000 Épinal

DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Rôle et missions au service des associations :

- Aides à l'emploi associatif (emplois aidés)
- Renseignements et conseils juridiques en droit du travail

http://www.direccte.gouv.fr

08 - Ardennes

18 avenue François Mitterrand - BP 878
08011 Charleville-Mézières Cedex
03 24 59 71 30
acal-ud08.direction@direccte.gouv.fr

10 - Aube

2 rue Fernand GIROUX
CS 70368
10025 TROYES CEDEX
03.25.71.83.00
dd-10.direction@direccte.gouv.fr

51 – Marne

Châlons-en-Champagne
60 avenue Simonnot - CS 10452
51038 Châlons-en-Champagne Cedex
Reims (inspection du travail)
5 rue Gaston Boyer
CS 10009 - 51724 Reims Cedex
Téléphone : 03 26 69 57 51

52 - Haute-Marne

15 rue Decrès - BP 552
52012 Chaumont Cedex
03 25 01 67 00
acal-ud52.direction@direccte.gouv.fr

54 - Meurthe-et-Moselle

23, boulevard de l'Europe
B.P. 50219
54506 Vandœuvre-lès-Nancy Cedex
Téléphone : 03.83.50.39.00
acal-ud54.direction@direccte.gouv.fr

55 - Meuse

28, avenue Gambetta - B.P.60613
55013 BAR LE DUC Cedex
03 29 76 17 17
lorrai-ut55.direction@direccte.gouv.fr

57 - Moselle

32, avenue André Malraux
57046 Metz Cedex 1
03.87.56.54.39
dd-57.direction@direccte.gouv.fr

67 - Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 Strasbourg Cedex
03 88 75 86 86
alsace-ut67@direccte.gouv.fr

68 - Haut-Rhin

Colmar
Cité administrative
3, rue Fleischhauer
68026 COLMAR CEDEX
03 89 24 81 37

Mulhouse (inspection du travail)
Cité administrative Coehorn - Bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex
03 68 35 45 00

88 – Vosges

1 Quartier de la Magdeleine
88025 Épinal cedex
03 29 69 80 80
acal-ud88@direccte.gouv.fr

Finances publiques

https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/je-suis-une-association

- **Questions fiscales, dons, procédure de rescrit fiscal…**

08 - Ardennes

Direction départementale des finances publiques (DDFiP)
50, avenue d'Arches
CS 60005 Service direction
08011 Charleville-Mézières Cedex
Téléphone : 03 24 33 75 75
Ddfip08@dgfip.finances.gouv.fr

10 – Aube

22 Boulevard Gambetta
10026 TROYES cedex
B.P. 381
ddfip10@dgfip.finances.gouv.fr

51 – Marne

12 rue Sainte-Marguerite
51022 Châlons-en-Champagne Cedex
03 26 69 53 00
ddfip51@dgfip.finances.gouv.fr

52 - Haute-Marne

19 rue Bouchardon
BP 523
52011 Chaumont Cedex
ddfip52@dfgfip.finances.gouv.fr

54 - Meurthe-et-Moselle

50 rue des Ponts
CS 60069
54036 Nancy Cedex
ddfip54@dgfip.finances.gouv.fr

55 - Meuse

17, rue du Général de Gaulle
B.P.40513
Service Direction
55012 BAR LE DUC Cedex
03 29 45 70 00
ddfip55@dgfip.finances.gouv.fr

57 - Moselle

DRFIP Direction Régionale des Finances Publiques
1, rue François-de-Curel
BP 41054
57036 Metz Cedex 1
03.87.38.68.68
03.87.36.62.89
drfip57.gestionfiscale@dgfip.finances.gouv.fr

67 - Bas-Rhin

4 place de la République
CS 51022
67070 Strasbourg Cedex

68 - Haut-Rhin

6 rue Bruat
BP 60449
68020 Colmar Cedex
ddfip68@dgfip.finances.gouv.fr

88 - Vosges

25 rue Antoine-Hurault
88026 Épinal Cedex
ddfip88@dgfip.finances.gouv.fr

URSSAF

Accueil sur rendez-vous uniquement.
Tél : 3957 (0,12€ TTC/mn)
www.urssaf.fr

08 - Ardennes

Site des Ardennes
34 bis, rue Ferroul
08000 Charleville-Mézières

10 - Aube

Site de l'Aube
26, rue Courtalon
10000 Troyes

51 - Marne

Site de la Marne
202, rue des Capucins
51100 Reims

52 - Haute-Marne

Site de la Haute-Marne
4 place Aristide Briand
52000 Chaumont

54 - Meurthe-et-Moselle

Site de Villers-lès-Nancy
230, avenue André Malraux
54600 Villers-lès-Nancy

55 - Meuse

Site de Bar-le-Duc
1, rue de Popey
55000 Bar-le-Duc

57 - Moselle

URSSAF Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
6, rue Pasteur- BP 80585
57032 Metz Cedex
08.20.39.55.70

67 - Bas-Rhin

Site du Bas-Rhin
16, rue Contades
67300 Schiltigheim

68 - Haut-Rhin

Site du Haut-Rhin
26 avenue Robert Schuman
68200 Mulhouse

88 – Vosges

Site d'Epinal
La Chênaie
6, avenue Pierre Blanck
88000 Épinal

Les conseils départementaux

Ardennes (08)
https://www.cd08.fr/

Aube (10)
http://www.aube.fr/43-associations.htm

Marne (51)
http://www.marne.fr/vous-etes/association

Haute-Marne (52)
https://haute-marne.fr/guidedesaides/

Meurthe-et-Moselle (54)
http://meurthe-et-moselle.fr/je-suis/association

Meuse (55)
http://www.meuse.fr/

Moselle (57)
https://www.moselle.fr

Bas-Rhin (67)
http://www.bas-rhin.fr/vous-etes/un-professionnel-association/1268

Haut-Rhin (68)
https://www.haut-rhin.fr/

Vosges (88)
https://www.vosges.fr

La Région Grand Est

La Région Grand Est a mis en place de nombreuses aides et appels à manifestation d'intérêts à destination des associations : https://www.grandest.fr/aides

En complément du Siège du Conseil Régional (Strasbourg) et des Hôtels de Région (Metz et Châlons-en-Champagne), 12 Maisons de la Région couvrent l'ensemble du territoire vaste de 57 000 km². Les associations peuvent s'y adresser.

https://www.grandest.fr/les-maisons-de-la-region/

Les structures de soutien aux associations en Grand Est

Présentes sur l'ensemble du Grand Est, les associations interviennent dans des secteurs d'activités aussi variés que l'éducation, le social, la santé, la culture, le sport, le tourisme, l'économie, l'éducation à l'environnement, l'écologie, les loisirs, l'insertion…

Quelles que soient leurs tailles, les associations exercent leurs activités aux côtés de tous les acteurs sur l'ensemble du territoire : actions locales, actions d'envergure territoriale ou nationale lorsqu'elles se regroupent au sein de structures plus larges.

Les associations apportent en toute indépendance leur contribution à l'intérêt général. Elles fondent leur légitimité sur la participation libre, active et bénévole des citoyens à un projet commun, leur capacité à défendre des droits, à révéler des aspirations et à agir.

De par sa richesse, sa diversité, son engagement et son expérience, la vie associative est tournée vers l'action publique. Dans nombre de domaines, elle est partenaire des politiques publiques.

Les associations se sont regroupées nationalement, puis régionalement, au sein de leurs grandes familles d'appartenance, afin de promouvoir, valoriser, faire reconnaître le travail des associations, et de favoriser leur développement.

Regroupées à travers leurs coordinations ou groupements, les associations du Grand Est sont organisées au sein des Mouvements associatifs territoriaux Alsace Mouvement associatif, Lorraine Mouvement associatif et le Mouvement associatif de Champagne Ardenne.

A l'initiative des trois mouvements associatifs, Alsace Mouvement associatif, Lorraine Mouvement associatif et le Mouvement associatif de Champagne Ardenne, l'Union des mouvements associatifs Grand Est (UMAGE) a été créée en janvier 2018.
Elle regroupe les trois Mouvements territoriaux et les coordinations associatives régionales.

Les associations en Région Grand Est

- Entre 95 000 et 105 000 associations
- Près de 11 800 associations employeurs
- Plus de 155 000 salariés
- 10,6 % de l'emploi privé
- 3,2 milliards d'€ de masse salariale associative
- Entre 1 100 000 et 1 200 000 bénévoles, dont parmi eux, entre 480 000 et 520 000 ont une activité régulière (*au moins 1 passage chaque semaine).

CONTACTS

Union des Mouvements associatifs Grand Est - UMAGE
Siège social :
Maison Régionale des Sports Grand Est
13 rue Jean Moulin – BP 70 001
54 510 TOMBLAINE

Alsace Mouvement associatif (AMA)
Maison des associations
1a Place des Orphelins
67000 STRASBOURG
Courriel :
infos@alsacemouvementassociatif.org

Lorraine Mouvement associatif (LMA)
Maison régionale des Sports Grand Est
13 rue Jean Moulin – BP 70001
54510 TOMBLAINE
Courriel :
lma@lorrainemouvementassociatif.com

Le Mouvement associatif Champagne Ardenne (MA CA)
14 rue Hoche
51000 REIMS
Courriel :
m.galland@lemouvementassociatif-ca.org

www.lemouvementassociatif-grandest.org

Les structures de soutien à la vie associative, membres d'Alsace Mouvement associatif

AFGES – Les étudiant-e-s d'Alsace
1 place de l'Université
67000 Strasbourg
03 88 15 73 73
afges@afges.org
www.afges.org
L'AFGES est une structure dirigée par des étudiants depuis plus de 90 ans, qui défend les intérêts des étudiants et travaille à la prise en compte des étudiants dans la politique de la ville.

ALSACE ACTIVE
21 boulevard de Nancy
67000 Strasbourg
03 88 32 03 18
alsaceactive@wanadoo.fr
www.franceactive.org
Accompagnement de projets individuels (création d'entreprise) et collectifs (diagnostic, financement de consultant) de l'économie sociale et solidaire, et ingénierie financière.

ALSACE NATURE
8 rue Adèle Riton
67000 Strasbourg
03 88 37 07 58
siegeregional@alsacenature.org
www.alsacenature.org

PROFESSION SPORT ET LOISIRS ALSACE
16, rue Jacques Preiss BP 70596
68018 Colmar Cedex
03 89 41 60 43
psl.alsace@profession-sport-loisirs.fr
https://alsace.profession-sport-loisirs.fr/
Aide au développement des métiers du sport et de l'animation. Accompagnement des bénévoles et porteurs de projets à la création, au développement et à la gestion de leurs associations. CRIB du Haut-Rhin : Centre de Ressource et d'Information pour les bénévoles

ARIENA
6 route de Bergheim
BP 30 108 67602 Sélestat
03 88 58 38 48
ariena@wanadoo.fr
www.ariena.org
Association régionale pour l'initiation à l'environnement et à la nature en Alsace

CHAMBRE DE CONSOMMATION D'ALSACE
7 rue de la Brigade Alsace Lorraine
67000 Strasbourg
03 88 15 42 42
administration@cca.asso.fr
www.cca.asso.fr
Fédère 17 associations de consommateurs en Alsace.

CRAJEP Alsace
1 rue des Récollets
67000 Strasbourg
03 88 15 70 50
www.cnajep.asso.fr
Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire

FD CSC 67
Fédération des centres sociaux et socioculturels du Bas-Rhin
Soutien dans la gestion et le développement de projets pour les centres sociaux ou socioculturels du département.
1a Place des Orphelins
67000 Strasbourg
03 88 35 99 95
info@centres-socioculturels-67.org
www.basrhin.centres-sociaux.fr

FD FC Alsace
Fédération départementale des foyers clubs d'Alsace
4 rue des Castors
68200 Mulhouse
03 89 33 28 33
fdfc68@mouvement-rural.org
www.fdfc68.org
Soutien à la création du lien social et au maintien du milieu associatif, notamment en milieu rural.

FD MJC Alsace
Fédération des Maisons des Jeunes et de la Culture d'Alsace
8 rue du Maire François Nuss
67118 Geispolsheim
03 88 77 24 24
fdmjc67@wanadoo.fr
Site www.fdmjc67.net
Aide aux porteurs de projets associatifs ou associations à créer et gérer leurs associations (surtout à dimension de développement local).

Accompagnement des collectivités dans le développement des politiques Enfance-Jeunesse.

IDL
Institut du Droit Local alsacien- mosellan
8 rue des Ecrivains – BP 60049 - 67061 Strasbourg Cedex
03 88 35 55 22
idl20433@orange.fr
www.idl-am.org
Information et documentation relatives au droit local alsacien- mosellan.

MDAS
La maison des associations de Strasbourg
1a Place des Orphelins 67000 Strasbourg
03 88 25 19 39
conseils@mdas.org
www.mdas.org
Prestations aux associations : conseils pour la création d'association, aide aux porteurs de projet. Location d'espaces.

UNAT Grand Est
2 rue du Mont Blanc - 67000 Strasbourg
03 88 24 03 09
alsace@unat.asso.fr
http://www.unat.asso.fr
Union des Associations de Tourisme
Fédère les associations de tourisme associatif

URAF Grand Est
Union régionale des associations familiales
19-21 rue du Faubourg National
67000 Strasbourg
03 88 52 89 89 –
www.unaf.fr

Union Régionale Grand Est de la Ligue de l'Enseignement
15 rue de l'industrie BP 70437 - 67412 Illkirch Cedex
03 90 40 63 60
Aide et accompagnement aux porteurs de projets associatifs. Formation des bénévoles. Soutien logistique en comptabilité et gestion des salariés.

URBA / Union régionale du bénévolat associatif
4 rue des Castors 68100 Mulhouse
03 89 43 36 44
www.benevolat.org
Aide aux porteurs de projets associatifs ou associations à créer et gérer leurs associations.

URIOPSS Alsace Lorraine
80 avenue du Neuhof
67100 Strasbourg
03 88 75 06 34
accueil@uriopss-alsace.asso.fr
www.uriopss-alsace.asso.fr/
Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

URSIEA / Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique d'Alsace
68 avenue des Vosges
67000 Strasbourg
03 90 22 12 72
accueil@ursiea.org
www.ursiea.org
Aide au développement des activités d'insertion par l'économique en facilitant la création et le fonctionnement des

Le site internet
d'Alsace Mouvement associatif
www.alsacemouvementassociatif.org

Les structures de soutien à la vie associative en Lorraine

La Ligue de l'Enseignement – Fédération de la Moselle
3, rue Gambetta – BP 90803
57013 METZ Cedex 1
03.87.66.10.51
anim.culture57@laligue.org
http://fol57.org

Fédération Départementale des Centres Sociaux
Résidence Les Saules – 76, rue Sente à My - 57000 METZ
03.87.50.50.83
http://moselle.centres-sociaux.fr/

Fédération Départementale des M.J.C.
1, rue du Coëtlosquet – 57000 METZ
03.87.69.04.80
courrier@fdmj.org
www.fdmjc.org

Fédération des Foyers Ruraux de la Moselle
14, Grande Rue – 57420 GOIN
03.87.52.41.97
fdfr57@mouvement-rural.org
www.foyers-ruraux-lorraine.org

Fédération Départementale Culture et Liberté de la Moselle
1, rue du Coëtlosquet – 57000 METZ
03.87.69.04.57
federation@cultureeliberte-moselle.com

Fédération Départementale des Familles Rurales de la Moselle
Lieudit « Le Colombier » - 5 rue des Etangs – Ancy le Solgne
57420 SOLGNE
03.87.65 47 54
contact@moselle.famillesrurales.org
www.famillesrurales.org/moselle

COJEP Carrefour des Organisations de Jeunesse et d'Education Populaire
CRIB Centre de Ressources et d'Information des Bénévoles de Moselle

Antenne "Formation des bénévoles, salariés et militants du secteur associatif"
1, rue du Coëtlosquet – 57000 METZ
03.87.69.04.85
dla57@wanadoo.fr

GEVA57 Le Groupement d'Employeurs de la Vie Associative de Moselle
1, rue du Coëtlosquet – 57000 METZ
03.87.69.04.60
geva57@profession-sport-loisirs.fr
https://moselle.profession-sport-loisirs.fr/

UDAF 57 Union Départementale des Associations Familiales de Moselle
1, avenue Leclerc de Hautecloque BP 20557
57009 Metz Cedex 1
✆ 03.87.52.30.30
www.udaf57.fr

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- TCHERNONOG Viviane, *Le paysage associatif français mesures et évolutions*, éd. Dalloz, 2007
- ADAM Michel, *L'association image de la société…*, coll. Questions contemporaines, éd. L'Harmattan, 2005
- ROBICHAUD Suzanne, *Le bénévolat. Entre le cœur et la raison*, éd. JCL inc, septembre 2003
- SCHUMPETER Joseph Aloïs, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, 1972
- CHARPENET Michel, *Livret du développement local*, Odile Alsace, 1994
- *La mallette associative*, mise à jour n°7, août 2012

Etudes

- Recherches et solidarités et France Bénévolat, *La France Bénévole*, 16ème édition, 2019 https://recherches-solidarites.org/wp-content/uploads/2019/03/LFB-22-05-2019.pdf
- Recherches et solidarités, *La France associative en mouvement*, 17ème édition, 2019 https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/la-france-associative-18-10-2019.pdf
- France Bénévolat et Jacques MALET - CRPHI, *La France bénévole*, *« les premiers pas bénévoles »,* 5ème édition mars 2008
- France Bénévolat, *La gestion des ressources humaines bénévoles*, janvier 2005
- Rapport n°2007-4 du Conseil économique et social régional du Limousin, *Le Bénévolat-volontariat : quelles évolutions ? « Une analyse générale à partir de données régionales »*, 2007
- Rapport du groupe de travail sur la reconnaissance et la valorisation du bénévolat associatif, Alsace Mouvement associatif, 1er août 2011

Sites internet

http://www.senat.fr/rap/r05-016/r05-0161.html

http://association1901.fr/blog/management/sept-idees-pour-recruter-et-fideliser-vos-benevoles/

LA BOITE A OUTILS

Fiche n°1 : le statut bénévole : aspects d'éclairage juridique[23] et aspects comptables

- Accident

Un bénévole, qui se blesse dans l'exercice de son activité associative, se fera rembourser ses frais de soins par l'organisme de Sécurité sociale dont il relève en tant que salarié, retraité…

Sa mutuelle pourra compléter cette prise en charge (dans quelques cas, il pourra bénéficier d'une protection «accident du travail », voir « protection sociale »).

L'association peut, et même dans certains cas doit, avoir souscrit une assurance (voir fiche n°2) qui pourra intervenir pour couvrir la part des frais médicaux non remboursée et indemniser les dégâts matériels (vêtements abîmés, par exemple). A défaut d'assurance, les tribunaux ont considéré qu'«une convention tacite d'assistance» se crée entre l'association et le bénévole obligeant l'organisme à indemniser le bénévole victime d'un dommage corporel à l'occasion de son action dans l'association.

- Chèque-repas

Le chèque-repas pour les bénévoles a été créé par la loi 2006-586 du 23 mai 2006. Il s'agit d'une adaptation du ticket-restaurant pour les associations. Ne peuvent en bénéficier que les bénévoles exerçant une activité régulière dans des associations de droit français ou fondations reconnues d'utilité publique et agréées. Le chèque, qui porte le nom du bénéficiaire, est utilisable dans le cadre des activités de l'association, dans le département où celle-ci a son siège, et hors dimanches et jours fériés. L'assemblée générale de l'association peut toutefois décider d'une dérogation sur les lieux et jours de validité qui doivent, alors, être mentionnés sur le chèque-repas.

Remis gratuitement au bénévole, sa valeur est au maximum de 5,50 €. Cet avantage est exonéré d'impôt, le bénévole n'a pas à le déclarer.

- Frais

Si vous ne pouvez tirer de contrepartie financière de votre engagement bénévole dans une association, vous ne devez pas pour autant vous en trouver appauvri. Il est donc légitime que vous soyez dédommagé des frais que vous engagez dans le cadre de cette activité. Non considérées comme une rémunération, les sommes reçues à ce titre ne sont d'ailleurs ni imposables, ni soumises à cotisations.

Pour obtenir le remboursement des frais, vous devez remettre à l'association une pièce justifiant la dépense (facture de La Poste pour un envoi de courriers, par exemple) accompagnée d'une note de frais précisant son origine, signée par vous et approuvée par un responsable de l'association. Ces documents sont indispensables en cas de contrôle fiscal ou de l'Urssaf. Gardez-en une copie. Le remboursement s'effectue sur la base de la dépense réelle. Toutefois, pour les frais de déplacement en voiture, il est possible de recourir au barème kilométrique du fisc, à condition d'indiquer la distance parcourue et l'objet du voyage.

Prohibez le système des indemnités forfaitaires pour couvrir vos frais. Lors d'un contrôle effectué par l'Urssaf ou le fisc, elles peuvent être analysées comme des salaires si leur montant ne semble pas en rapport avec des dépenses réelles. Les

[23] Petit guide juridique du bénévolat- France Bénévolat

dépenses dont vous refusez le remboursement peuvent, dans certains cas, vous faire bénéficier d'un bonus fiscal (voir « impôt»).

- Impôt

Si vous engagez des frais pour l'association et que vous renoncez à leur remboursement, votre geste sera analysé comme un don et vous donnera droit à une réduction d'impôt. Mais, pour cela, il faut que votre association ou fondation soit reconnue d'utilité publique ou qu'il s'agisse d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général, d'une association cultuelle ou de bienfaisance autorisée à recevoir des dons ou encore d'une d'association qui fournit gratuitement des repas aux personnes en difficulté, les aident à se loger ou les soignent. Les frais justifiés doivent avoir été constatés dans les comptes de l'association et votre renonciation doit être expresse (par votre mention manuscrite sur la note de frais). L'association vous remettra un reçu vous permettant de bénéficier de la réduction d'impôt.

- Protection sociale

L'activité au sein de l'association ne donne pas droit à des prestations sociales. Le bénévole victime d'un accident ne peut pas, par exemple, prétendre aux prestations versées en cas d'accident du travail. Il existe cependant quelques exceptions. Ainsi, certaines associations à objet social (aide aux personnes âgées ou handicapées, notamment) ont l'obligation de verser une cotisation d'accident du travail pour leurs bénévoles. En outre, les œuvres ou organismes d'intérêt général ont la faculté de souscrire une assurance volontaire couvrant les risques maladie professionnelle et accident du travail.

- Responsabilité

Si vous causez un dommage matériel ou blessez quelqu'un à l'occasion de votre activité bénévole, l'association -considérée comme responsable- devra indemniser la victime (ou faire jouer le cas échéant son assurance). Toutefois, si une faute personnelle vous est reprochée, l'organisme peut se retourner contre vous pour s'exonérer de sa responsabilité et de son obligation de réparation (cf fiche n°2).

Attention ! Les bénévoles dirigeants de l'association peuvent être tenus de répondre personnellement des dommages que pourraient provoquer leur gestion à l'association elle-même ou à des tiers. La mise en jeu de cette responsabilité ne peut résulter que d'une décision de justice.

- Véhicule

Si vous utilisez de façon régulière votre véhicule personnel pour les besoins de l'association, signalez-le à votre assureur. Il vous demandera éventuellement une surprime. L'association peut souscrire une garantie pour couvrir votre véhicule et notamment le matériel et les marchandises que vous pouvez transporter pour elle.

- Aspects comptables

Depuis 1999, deux comptes spéciaux : 86 et 87 ont été créés permettant de valoriser les contributions volontaires en nature (mises à disposition, bénévolat, prestations en nature).
De bonnes raisons de valoriser ces contributions : rendre compte de l'intégralité des ressources, appréhender le coût réel d'un projet, garder la franchises des 60 000 €
Deux méthodes de comptabilisation du bénévolat :
- Qualitative : déclaration dans l'annexe (pas de méthode fiable de comptabilisation mais des informations qualitatives)

- Quantitative : définir la nature du bénévolat (management, administration, membres de commission « de terrain ») et le nombre d'heures en valeur absolue : exemple : 500 heures valorisées au tarif horaire charges sociales et fiscales comprises correspondant au coefficient 300 de la convention collective de l'animation soit 20 €/h. Valorisation des contributions volontaires des bénévoles : 10 000 €.

Fiche n°2 : assurer ses bénévoles

Toutes les associations ne sont pas obligées de souscrire une garantie de responsabilité civile.

Ce devoir d'assurance concerne les structures dont l'activité comporte un risque: les associations sportives, de chasse… Mais pour les autres, l'assurance est hautement recommandée. Vérifiez que votre association, aussi modeste soit-elle, ait pris cette précaution. Le contrat doit couvrir les dommages corporels et matériels qui, survenant aux cours des activités associatives, toucheraient les membres de l'association, les dirigeants, les bénévoles ou des tiers. Une clause doit préciser que toutes les personnes de l'association ont la qualité de tiers entre elles. Ainsi si vous blessez un membre de l'organisme, la garantie responsabilité pourra jouer. En outre toutes les activités doivent être couvertes y compris les occasionnelles (kermesses, expositions…). A défaut de contrat, assurez-vous de façon individuelle auprès de votre assureur.[24]

- En cas de dommages causés par un bénévole, la responsabilité de l'association peut être engagée par la victime sur le fondement de la responsabilité du fait d'autrui quand le bénévole a agi, dans le cadre de son activité, pour le compte de l'association (Code civil, art.1384, alinéa 5).

En revanche, lorsque le dommage a été causé par une faute personnelle du bénévole, ayant agi pour son compte et non pour le compte de l'association, sa responsabilité peut être engagée.

Sur un plan pénal, la responsabilité du bénévole peut être engagée s'il a commis un fait qualifié d'infraction pénale : tel est le cas par exemple du bénévole, dirigeant d'une association commettant un délit telle une escroquerie commise pour son propre compte… Il faut savoir que de son côté, l'association en tant que personne morale peut voir sa responsabilité pénale engagée pour les infractions qu'elle peut commettre - par exemple, infraction à la législation du travail… (Code pénal, art. 121-2).

- En cas d'accident survenu à un bénévole dans le cadre de son activité pour l'association (hors cas de prise en charge au titre des accidents du travail visés dans la fiche 7), il peut, le cas échéant, se retourner contre l'association et mettre en cause soit :

- sa responsabilité contractuelle en application de la notion de « convention d'assistance tacite » (Code civil, art. 1135) ;

- sa responsabilité délictuelle, en l'absence de preuve d'une telle convention, si une faute ou une négligence de la part de l'association peut être prouvée ou si sa responsabilité est engagée au titre de la responsabilité du fait d'autrui ou des choses dont elle a la garde (Code civil, art. 1382, 1383, 1384).

Les tribunaux judiciaires considèrent en effet dans la plupart des cas que lorsqu'un bénévole participe aux activités d'une association, il se crée une « convention tacite d'assistance » entre l'association et le bénévole. Cette convention (ou contrat) entraîne pour l'association des obligations et notamment celle d'assurer la sécurité du bénévole. A défaut de respecter ses

[24] Guide juridique du bénévolat- France Bénévolat http://www.francebenevolat.org/uploads/documents/Guide_juridique_du_benevole_Notre_Temps.pdf

obligations, l'association engage sa responsabilité contractuelle à l'égard du bénévole et doit l'indemniser (Cour de cassation, 1e chambre civile, 10 octobre 1995, N° de pourvoi : 93-19142).

Il reste toujours possible à l'association de s'exonérer, en tout ou en partie, de son obligation de réparation. Cette exonération peut intervenir dans deux cas :

- l'inexécution de l'obligation de sécurité incluse dans la convention d'assistance résulte d'une cause étrangère (c'est à dire d'un cas de force majeure ou du fait d'un tiers),
- le bénévole a lui-même commis une faute à l'origine du dommage.

Il faut noter que l'obligation de l'association à l'égard du bénévole est indépendante de l'obligation pouvant être mise à la charge d'un tiers, de réparer les dommages subis par le bénévole, dès lors que la responsabilité de ce tiers est établie (pour faute, du fait d'autrui…).

Fiche n°3 : exemples de conventions entre association et bénévole

- Le contrat bénévole

Le contrat de bénévolat rapproche le bénévole du salarié car il lui enlève une partie de sa liberté et l'engage dans un cadre organisé « service organisé » (contraintes horaires, contraintes du public…).

Il faut dont être très prudent dans la rédaction du contrat sur la notion de contraintes de service : la liberté du bénévole doit être préservée.

Le contrat ne doit pas contraindre mais indiquer, avec souplesse, les engagements du bénévole. Ex. : pour exercer la fonction X au sein de l'association, le bénévole devra :

- Etre formé à…
- Avoir telle compétence…
- Effectuer des visites…

Cas du bénévole dirigeant : le dirigeant, de par les responsabilités qu'il prend, entre dans un service organisé. Mais c'est lui qui organise les contraintes avec les autres dirigeants. Donc, la même règle ne s'applique pas.

- La charte du bénévolat

Tout bénévole accueilli et intégré dans l'Association X… se voit remettre la présente charte. Elle définit le cadre des relations et des règles du jeu qui doivent s'instituer entre les Responsables de l'association, les salariés permanents et les bénévoles.

I. Rappel des missions et finalités de l'association.

La mission de l'Association X… est de….

L'Association X… remplit cette mission d'intérêt général :

• de façon transparente à l'égard de ses adhérents, de ses bénéficiaires, de ses financeurs, de ses salariés permanents et de ses bénévoles,

• au sein d'un fonctionnement aussi démocratique que possible,

• en privilégiant les démarches d'évaluation de son utilité sociale.

II. La place des bénévoles dans le Projet Associatif.

Dans le cadre du Projet Associatif (éventuellement rappelé dans ses grandes lignes) le rôle et les missions des bénévoles sont plus particulièrement les suivantes :

III. Les droits des bénévoles

L'Association X… s'engage à l'égard de ses bénévoles :

1) en matière d'information

• à les informer sur les finalités de l'Association, le contenu du Projet Associatif, les principaux objectifs de l'année, le fonctionnement et la répartition des principales responsabilités,

• à faciliter les rencontres souhaitables avec les dirigeants, les autres bénévoles, les salariés permanents et les bénéficiaires,

2) en matière d'accueil et d'intégration

• à les accueillir et à les considérer comme des collaborateurs à part entière, et à considérer chaque bénévole comme indispensable,

• à leur confier, bien sûr en fonction de ses besoins propres, des activités en regard avec leurs compétences, leurs motivations et leur disponibilité,

• à définir les missions, responsabilités et activités de chaque bénévole,

• à situer le cadre de la relation entre chaque bénévole et l'Association dans "une convention d'engagement",

3) en matière de gestion et de développement de compétences

• à assurer leur intégration et leur formation par tous les moyens nécessaires et adaptés à la taille de l'Association : formation formelle, tutorat, compagnonnage, constitution d'équipes…,

• à organiser des points fixes réguliers sur les difficultés rencontrées, les centres d'intérêts et les compétences développées,

• si souhaité, à les aider dans des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE),

4) en matière de couverture

- à leur garantir la couverture et le bénéfice d'une assurance responsabilité civile dans le cadre des activités confiées.

L'Association conserve le droit d'interrompre l'activité et la mission d'un bénévole, mais, dans toute la mesure du possible, en respectant des délais de prévenance raisonnables.

IV. Les obligations des bénévoles.

L'activité bénévole est librement choisie ; il ne peut donc exister de liens juridiques de subordination, au sens du droit du travail, entre l'Association X… et ses bénévoles, mais cela n'exclut pas le respect de règles et de consignes.

Ainsi, le bénévole s'engage à :

• à adhérer à la finalité et à l'éthique de l'Association,

• à se conformer à ses objectifs,

• à respecter son organisation et son fonctionnement,

• à assurer de façon efficace sa mission et son activité, sur la base des horaires et disponibilités choisis conjointement, au sein "d'une convention d'engagement" et éventuellement après une période d'essai,

• à exercer son activité de façon discrète, dans le respect des convictions et opinions de chacun, en appliquant le règlement intérieur,

• à considérer que le bénéficiaire est au centre de toute l'activité de l'Association, donc à être à son service, avec tous les égards possibles,

• à collaborer avec les autres acteurs de l'Association : dirigeants, salariés permanents et autres bénévoles,

• à suivre les actions de formation proposées,

Les bénévoles peuvent interrompre à tout moment leur collaboration, mais s'engagent, dans toute la mesure du possible, à respecter un délai de prévenance raisonnable.

Fiche n°4 : le guide du bénévolat

Ce guide a été créé par le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, et mis à jour chaque année.

Edition 2019 :

https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide_du_benevolat.pdf

Fiche n°5 : Les congés pour s'engager bénévolement…

Le congé d'engagement associatif

Un nouveau congé a été créé par la loi Egalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, afin de faciliter l'exercice des responsabilités associatives.
Il s'adresse aux bénévoles élus dans les organes de direction de l'association.
Le bénévole bénéficie de 6 jours de congés par an, fractionnables par ½ journées, pour exercer toute activité en lien avec sa fonction d'élu associatif.
(Code du travail, articles L3142-54-1 et suivants).
https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/conge_engagement.pdf

Le volontariat associatif

Le volontariat associatif a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale par des actions de type très varié : à caractère éducatif, environnemental, humanitaire, sportif, etc.
Les actions à caractère religieux ou politique en sont cependant exclues.

Pour conclure un volontariat associatif (ancien volontariat de service civique), il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir plus de 25 ans
- Être citoyen d'un pays de l'Espace économique européen (EEE),
- ou résider légalement en France depuis au moins un an,
- ou être ressortissant d'un pays où sont affectés des volontaires associatifs français.

Il ne faut ni être salarié ni agent public de l'organisme auprès duquel est effectué le volontariat mais, contrairement aux personnes en engagement de service civique, les volontaires associatifs peuvent être dirigeants bénévoles de l'organisme auprès duquel ils réalisent leur mission.
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13273

Le congé de solidarité internationale

D'une durée de 6 mois non rémunéré, il permet aux salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans leur entreprise, d'effectuer des missions de solidarité internationale hors de France pour le compte d'associations à objet humanitaire ou d'organisations internationales dont la France est membre (Code du travail, art. L 3142-32 et suivants).
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F92

Le corps européen de solidarité

Depuis 2018, le corps européen de solidarité remplace le service volontaire européen. Il permet à des citoyens de 18 à 30 ans de participer à des activités dans des domaines tels que la culture, le sport, la protection civile, l'environnement... Pour y participer, il faut respecter certaines conditions de nationalité, d'âge et de durée.
https://corpseuropeendesolidarite.fr/

Le volontariat de solidarité internationale

Le volontariat de solidarité internationale (VSI) a pour objet l'accomplissement à temps plein d'une mission d'intérêt général dans les pays en voie de développement. La mission concerne les domaines de la coopération et de la solidarité internationale. Il n'y a pas de limite d'âge.
https://www.france-volontaires.org/

L'engagement de service civique

Le Service Civique s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap. Indemnisé 580 € par mois, il permet de s'engager sans condition de diplôme dans une mission d'intérêt général au sein d'une association, d'un établissement public, d'une collectivité, en France ou à l'étranger et dans 9 domaines d'action : solidarité, environnement, sport, culture, éducation, santé, intervention d'urgence, mémoire et citoyenneté, aide humanitaire.
https://www.service-civique.gouv.fr/

Fiche n°6 : Le compte engagement citoyen…

Institué par la loi du 8 août 2016 dite « Loi travail », le compte d'engagement citoyen (CEC) est un dispositif de l'Etat destiné à reconnaître et valoriser l'engagement bénévole de responsables associatifs très investis.
Il permet, sous réserve de conditions d'éligibilité, de bénéficier de droits à formation supplémentaires crédités sur le compte personnel de formation.

Chaque bénévole s'estimant éligible peut déclarer sa mission de dirigeant bénévole ou de bénévole encadrant des bénévoles et les heures consacrées à cette mission sur Mon Compte Bénévole.

Pour les activités 2020 : Il sera possible de déclarer ses activités bénévoles associatives éligibles réalisées en 2020 entre janvier et juin 2021 et les faire valider jusqu'au 31 décembre 2021.

Un valideur CEC doit être désigné dans chaque association, nécessairement membre de l'instance de direction, qu'il soit le président/la présidente ou tout autre bénévole de cette instance. Pour les associations composées de plusieurs établissements déclarés en France, un valideur CEC pourra s'identifier pour chaque établissement.

Le valideur CEC recevra une notification par mail chaque fois qu'un bénévole de son association déclare ses engagements bénévoles. Il devra alors en attester l'exactitude, pour que le bénévole puisse bénéficier de ses droits à formation.

Les droits à formation ainsi acquis pourront être utilisés pour une formation professionnelle éligible au titre du CPF (par exemple, réaliser une VAE, un bilan de compétence, suivre une formation pour se reconvertir professionnellement…), ou pour une formation pour son engagement bénévole.
La liste des formations spécifiquement pour les bénévoles et les volontaires en service civique est publiée au début de chaque année, disponible sur le site Mon Compte formation.

La Collection des Outils d'Information

Titre	Auteurs	Edition
Créer une association en Alsace- Moselle	Institut du Droit Local, Maison des associations de Strasbourg, Alsace Mouvement associatif	2019
Dons et conséquences fiscales	Maison des associations de Strasbourg, Alsace Mouvement associatif	2019
Guide financements des associations	Alsace Mouvement associatif	2020
Guide du montage de projet associatif	Alsace Mouvement associatif	2020
Guide de la règlementation des activités associatives occasionnelles	Maison des associations de Strasbourg, Alsace Mouvement associatif	2019
Associations et emploi	Profession Sport et Loisirs Alsace, Alsace Mouvement associatif	2019
S'engager au service d'un projet : la mobilisation des bénévoles	Alsace Mouvement associatif	2020
Guide pratique et juridique du bon usage de l'internet et de l'informatique pour les associations	Maison des associations de Strasbourg, Alsace Mouvement associatif	2018
GUSO		2020
Plus de 140 fiches pratiques	Réalisées par les membres d'Alsace Mouvement associatif	

Documents à télécharger sur le site internet

www.alsacemouvementassociatif.org