

Quid du bénévolat en France ?

Le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative vient de rendre public son étude sur «Les actifs et les dispositifs d'aménagement de temps de travail facilitant la pratique du bénévolat», réalisée par l'Ifop. Principaux enseignements.

Un constat : la thématique du bénévolat associatif concerne aujourd'hui plus d'un salarié actif sur deux. «Si 45% d'entre eux n'ont jamais pratiqué une telle activité, plus de la moitié des personnes interrogées pratique (28%) – ou a pratiqué (27%) – une activité non rémunérée au sein d'une association au bénéfice d'autrui, en dehors de son temps de travail professionnel ou familial (55%)».

La pratique d'une activité bénévole dans un cadre associatif varie assez fortement selon le profil des interviewés. Les plus âgés apparaissent plus engagés que les plus jeunes : en effet, 60% des 50 ans et plus sont (31%) ou ont été bénévoles (29%), contre la moitié des moins de 35 ans (50%). Outre l'âge, le niveau d'engagement des actifs varie également selon leur profession, les cadres supérieurs (63%) ainsi que les professions intermédiaires (61%) étant plus nombreux à déclarer exercer ou avoir exercé une telle activité par rapport aux employés (52%) et aux ouvriers (46%).

Méthodologie

Echantillon de 3 017 actifs (hors indépendants et professions libérales), travaillant au sein d'établissements de plus de 5 personnes. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée, secteur et taille de l'établissement) après stratification par région.

L'Ifop souligne que le secteur d'activité se révèle déterminant, 62% des agents de la fonction publique ayant déjà oeuvré gratuitement au sein d'une association, contre 52% des salariés au sein des entreprises privé. Dans le secteur public, les membres de la fonction publique d'Etat sont plus nombreux à être ou avoir été bénévoles (65%) qu'au sein de la fonction publique territoriale (60%) ou hospitalière (57%). Au sein du secteur privé, l'engagement bénévole se révèle plus fréquent dans le secteur des services (56%), le secteur bancaire (54%) ou le commerce (53%), que dans les transports (46%) ou la construction (44%). De manière attendue, les salariés ayant le statut de manager, dont on peut supposer qu'ils sont davantage maîtres de leur emploi du temps, sont sensiblement plus nombreux s'investir (72%), aujourd'hui (41%) ou dans le passé (31%), que les salariés non managers (52%).

26% des actifs bénévoles s'engagent au sein d'associations sportives ou de chasse et pêche

Les actifs bénévoles – actuels ou passés – s'investissent avant tout dans des associations ayant trait aux loisirs et au sport (47%) : 26% d'entre eux s'engagent au sein d'associations sportives ou de chasse et pêche, et 21% au sein d'associations de loisirs. Un quart d'entre

eux s'engagent dans le domaine de l'action sociale (24%) et 17% au profit d'actions caritatives et humanitaire. 16% des actifs se tournent vers l'éducation, la formation et l'insertion et 15% vers les associations culturelles. Les parents s'avèrent particulièrement enclins à s'engager en faveur de l'éducation (20%, contre 12% des actifs bénévoles sans enfants). Plus marginalement, les associations de défenses des droits et causes attirent 9% des salariés bénévoles, les causes sanitaires en intéressent 6% et la défense des intérêts économiques n'en séduit que 2%. Les hommes s'avèrent plus attirés par les associations sportives (33%) que les femmes (18%), tandis que celles-ci tendent davantage à s'investir en faveur de l'action sociale (28% contre 20% des hommes). De même, les associations sportives attirent sensiblement plus d'ouvriers (33%), alors que les cadres supérieurs s'investissent davantage dans l'action caritative (22%), et les professions intermédiaires dans l'action sociale (30%).

35% des actifs qui pratiquent le bénévolat occupent une fonction d'élu (Président, Secrétaire, Trésorier, Administrateur) au sein de leur association. Ce type d'engagement est plus fréquent parmi les cadres supérieurs (46%), les hommes (39% contre 31% des femmes) et les managers (51%).

En grande majorité, les actifs français bénévoles pratiquent leur activité durant leurs weekends (63%). De plus, 46% d'entre eux s'investissent auprès de leur association un jour précis de la semaine. Enfin, 29% d'entre

eux y consacrent une partie de leurs congés. Les hommes tendent davantage à s'investir les week-ends que les femmes (67% contre 58%). De même, les salariés d'entreprises privées sont plus nombreux à trouver du temps à ce moment de la semaine (66%) que ceux du secteur public (59%). Dans le secteur public, les agents de la fonction publique d'Etat sont plus nombreux à s'investir durant la semaine (50%) que ceux de la fonction publique territoriale (44%) ou hospitalière (41%). Les actifs français font montre de constance dans leur engagement : ainsi, 35% des bénévoles s'investissent quelques heures chaque semaine et 9% s'engagent un jour ou plus par semaine, tout au long de l'année. 29% d'entre eux consacrent du temps à leur association sur un rythme mensuel, et 27% ne le font que quelques heures ou quelques jours par an. Logiquement, les plus âgés se consacrent plus régulièrement à leur activité bénévole que leurs cadets : 51% des 50 ans et plus s'investissent quelques heures (40%), ou un jour ou plus (11%) par semaine (contre 43% des moins de 35 ans).

Les motivations et les obstacles de l'engagement bénévole des actifs

Le premier facteur ayant incité les actifs à consacrer gratuitement du temps à une association en dehors de leurs activités personnelles et professionnelles réside dans leur volonté de défendre une cause utile aux autres et qui leur tient à coeur (42%). Cette motivation est particulièrement citée par les cadres supérieurs (46%), les agents de la

fonction publique hospitalière (46%), les habitants de la région parisienne (47%), et les diplômés du supérieur (47%). La seconde motivation est liée au souhait d'appartenir à une équipe partageant un projet commun (41%). Cette dimension est davantage évoquée par les bénévoles les plus âgés (46% des plus de 50 ans). 38% des personnes interrogées pratiquant le bénévolat mentionnent leur envie de rencontrer de nouvelles personnes, et en particulier les femmes (43%), les ouvriers (43%), les salariés d'entreprises publiques (47%), les interviewés vivant seuls (48%), ou encore ceux n'ayant pas de diplôme (50%). Près d'un tiers des bénévoles justifient leur engagement par leur souhait d'apporter des compétences spécifiques à une association (32%), ce qui est notamment le cas des bénévoles de plus de 50 ans (37%), des cadres supérieurs (43%), ou encore des managers (39%). De façon plus minoritaire, on constate que 21% des bénévoles s'investissent car ils connaissent personnellement une association, 16% cherchent à travers le bénévolat à développer de nouvelles compétences (et notamment 21% des salariés d'une entreprise publique). 12% des actifs bénévoles s'engagent car ils ont la possibilité de le faire grâce à des horaires souples ou réguliers, 11% cherchent à exercer une responsabilité. Enfin, 3% y ont été conduits par l'information dispensée par leur employeur ou par leurs collègues. 27% des actifs interrogés déclarent avoir été bénévoles par le passé mais avoir cessé leur engagement auprès de leur association. Parmi ceux-ci, 62% l'expliquent par des

raisons personnelles : la moitié d'entre eux évoque un changement dans sa situation personnelle (51%), ce qui est davantage le cas des femmes (55% contre 47% des hommes), des personnes âgées de 35 à 49 ans (56%) et des cadres supérieurs (59%). Le fait que 55% des interviewés ayant des enfants avancent un changement dans leur situation personnelle (contre 45% des personnes sans enfants) et que 15% citent la difficulté de combiner leur activité bénévole avec leur vie personnelle et familiale, semble indiquer que l'accroissement des responsabilités familiales a pu conduire certains actifs à cesser leurs activités bénévoles. Plus marginalement, 5% des anciens bénévoles ont cessé de s'investir dans leur association car ils avaient le sentiment de ne pas être assez compétents. 45% des anciens bénévoles déclarent pour leur part avoir arrêté le bénévolat en raison d'un conflit de cette activité avec leur vie professionnelle. 40% évoquent un changement dans leur situation professionnelle, ce qui est davantage le cas des jeunes de moins de 35 ans (49% contre 27% des 50 ans et plus), des cadres supérieurs (48%) et des habitants de la région parisienne (56%). Les pressions de l'employeur ou la difficulté à combiner l'activité bénévole avec leur activité professionnelle apparaissent fortement minoritaires (6%). Seul 4% des anciens bénévoles ont cessé leur engagement car ils avaient le sentiment de ne pas pouvoir valoriser leur expérience bénévole dans leur parcours professionnel. Enfin, 32% des anciens bénévoles évoquent des motifs inhérents à l'association

elle-même pour expliquer l'arrêt de leurs activités. 23% déclarent avoir été déçus de l'organisation de l'association, en particulier les ouvriers (29%) et les salariés d'entreprises de moins de 10 salariés (32%). 10% des anciens bénévoles mettent en avant leur déception face à des résultats jugés insuffisants, ce qui est davantage le cas des salariés du secteur commercial (20%). Enfin, 7% rapportent leur déception par rapport à leur intégration dans l'équipe associative, et notamment parmi les ouvriers (14%). Le fait de disposer de davantage de temps apparaît très nettement comme le principal facteur susceptible d'inciter les anciens bénévoles à reprendre leur activité (43%). Les actifs ayant au moins un enfant à charge insistent particulièrement sur cette dimension (49% contre 35% de ceux qui n'en ont aucun), de même que les cadres supérieurs (49%) ou encore les agents de la fonction publique d'Etat (48%). 16% des anciens bénévoles se tourneraient de nouveau vers cette forme d'engagement pour servir une cause qui les toucherait particulièrement ou qui les concernerait personnellement. La reconnaissance de l'expérience bénévole dans le cadre du parcours professionnel n'inciterait qu'une minorité des anciens bénévoles (7%), de même qu'une aide pour trouver une association défendant des causes qui leur tiennent à coeur (6%) ou pour acquérir une compétence nécessaire (2%).

Quid du bénévolat en France ?

Suite de la page 3

Seuls 5% s'investiraient à l'occasion d'un évènement appelant à une large mobilisation, 3% pourraient redevenir bénévoles sur une proposition de leur employeur ou s'ils recevaient un meilleur accueil au sein de l'association (3%). A l'opposé, 45% des actifs interrogés déclarent n'avoir jamais exercé une activité de bénévolat au sein d'une association. La plupart d'entre eux expliquent simplement que l'occasion ne s'est jamais présentée (37%), et notamment les jeunes de moins de 35 ans (42%). Le second frein évoqué réside dans la difficulté perçue de concilier leur vie personnelle et familiale avec une activité bénévole (32%). De manière attendue, les personnes comptant au moins un enfant au sein de leur foyer justifient plus largement leur non-engagement par leur vie personnelle et familiale (42% contre 29% de ceux n'en ayant aucun). De même, les salariés d'une entreprise publique (43%), les agents de la fonction publique d'Etat (39%) et ceux de la fonction publique hospitalière (41%) insistent sur cette dimension. 29% des non bénévoles mettent en exergue l'incompatibilité d'un tel engagement avec leur activité professionnelle. Cette dimension tend à être davantage mentionnée par les actifs exerçant des responsabilités managériales (35%), par les plus de 50 ans (35%) et les cadres supérieurs (37%).

Une minorité des actifs non bénévoles rapporte n'avoir

aucune envie de s'investir dans ce type d'activité (17%). 15% expliquent ne pas s'engager par manque de connaissance du secteur associatif et des possibilités de missions bénévoles. Ce déficit de connaissance concerne particulièrement les moins de 35 ans (21%). La possibilité que les emplois bénévoles fassent concurrence aux emplois rémunérés reste une justification marginale pour les actifs non bénévoles (5%), de même que le sentiment de manquer de compétences (5%) ou le fait de ne pas se sentir concerné par les causes défendues (3%). Presque aucun actif non bénévole n'évoque le fait de ne pouvoir faire reconnaître son expérience bénévole dans son parcours professionnel (1%).

Six actifs bénévoles sur dix déclarent avoir informé leur employeur de leur engagement, bien qu'ils considèrent que leur employeur se montre indifférent à l'égard de cette activité

Le tiers des actifs interrogés estime que son employeur adopte une attitude plutôt favorable à l'égard des salariés pratiquant une activité bénévole au sein d'une association (32%). 63% d'entre eux jugent leur employeur plutôt indifférent, et seul 5% décrivent une attitude hostile. Les salariés d'entreprises publiques se démarquent en étant sensiblement plus nombreux à avancer que leur employeur se montre favorable à l'égard du béné-

volat de leurs collaborateurs (41%), de même que les agents de la fonction publique hospitalière (36%). Logiquement, les actifs salariés d'une association rapportent également une attitude moins indifférente de leurs employeurs (43%) et plus favorable au bénévolat (56%). Les employeurs de moins de 10 salariés se révèlent également plus favorables à une telle activité (37% contre 31% de ceux de 500 salariés et plus). Enfin, les managers sont plus nombreux à rapporter une telle disposition de leur employeur (45% contre 29% des non-managers). Sans surprise, les bénévoles actuels sont également plus nombreux à considérer que leur employeur perçoit positivement leur engagement (45% contre 29% parmi les anciens bénévoles).

Plus de la moitié des actifs actuellement bénévoles au sein d'une association déclarent avoir informé leur supérieur hiérarchique de leur engagement (58%), tandis que 42% d'entre eux ne l'ont pas fait. Les hommes sont significativement plus nombreux que les femmes à en avoir informé leur employeur (64% contre 49% des femmes), de même que les salariés d'entreprises publiques (63% contre 58% des agents de la fonction publique et 57% des salariés d'entreprises privées). Les actifs dont l'organisation employeuse n'excède pas 10 salariés sont également plus nombreux à faire part à leur supérieur de leur engagement bénévole (74% contre 50% de ceux travaillant dans une organisation de 500 salariés et plus). A titre de comparaison, seuls 30% des anciens bénévoles n'avaient fait part à leur employeur de

leur engagement auprès d'associations, à l'époque où ils exerçaient leur activité bénévole.

«La plupart des bénévoles – anciens et actuels – préférant ne pas faire part de leur engagement à leur hiérarchie, mettent d'abord en avant leur souci de préserver leur vie privée (62%)», souligne l'étude. Dans un autre registre, un tiers d'entre eux seraient – ou auraient été – prêts à le faire savoir dans leur milieu professionnel, mais n'ont pas eu l'occasion d'en parler (33%). La crainte de la réaction du supérieur ou de l'employeur apparaît comme un motif très minoritaire (5%). Les bénévoles de 50 ans et plus sont davantage à souhaiter protéger leur vie privée (71% contre 51% des moins de 35 ans), de même que les ouvriers (70%), les salariés du secteur industriel (70%) ou encore des agents de la fonction publique territoriale (69%). L'argument est plus fréquemment mentionné par les anciens bénévoles (66%) que par les bénévoles actuels (57%), et, logiquement, parmi ceux qui estiment que leur employeur fait preuve d'une attitude hostile au bénévolat de ses salariés (66%). De manière générale, près des deux tiers des actifs jugent difficile de concilier l'activité bénévole avec son activité professionnelle et sa vie personnelle (64%), tandis que 36% estiment l'exercice plus facile. La difficulté perçue est à nuancer : la moitié des personnes interrogées jugent la compatibilité entre les trois sphères «plutôt difficile» (54%), seul 10% l'estimant

«très difficile». La difficulté de conjuguer harmonieusement le bénévolat et les activités personnelles et professionnelles apparaît davantage soulignée par les femmes que par les hommes (69% contre 60%). De manière attendue, les actifs n'ayant jamais été bénévoles sont plus nombreux à partager un tel avis (85%). A l'inverse, plus des deux tiers des bénévoles actuels estiment que l'équilibre est, en réalité, facile à trouver (67%).

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail au bénéfice du bénévolat souffrent d'un important déficit de notoriété

Selon l'Ifop, les trois quarts des actifs interrogés déclarent ne jamais avoir entendu parler des dispositifs d'aménagement du temps de travail permettant aux personnes ayant une activité professionnelle de dégager du temps au bénéfice d'une activité bénévole au sein d'une association (75%). 25% d'entre eux déclarent en avoir entendu parler, mais si 7% estiment connaître précisément la nature de ces dispositifs, 18% ne savent pas exactement ce dont il s'agit. Les actifs les plus informés s'avèrent être les salariés du secteur public (30%) tandis que ceux du secteur privé sont moins nombreux dans ce cas (22%). Dans le secteur public, les agents de la fonction publique d'Etat sont sensiblement plus nombreux à connaître ces dispositifs (37%) que ceux de la fonction publique territoriale (23%) ou hospitalière (31%). De manière attendue,

les actifs, salariés d'une association sont également plus au fait de ces dispositifs (38% contre 23% des actifs non-salariés d'une association). Enfin, sans surprise, la notoriété de l'existence de tels dispositifs est significativement rehaussée auprès de ceux exerçant actuellement une activité bénévole en parallèle de leur activité professionnelle (40%).

Parmi les actifs interrogés, la notoriété réelle des différents dispositifs reste très inégale. Le congé individuel de formation ou congé de formation professionnelle pour une activité bénévole est connu de la moitié de ces interviewés (49%) et 22% déclarent savoir assez précisément ce dont il s'agit. Un tiers d'entre eux a également entendu parler de la réduction du temps de travail pour une activité bénévole (33%) et 15% en connaissent précisément les contours. Les autres dispositifs affichent un taux de notoriété moindre auprès des actifs. Ce déficit de notoriété concerne le congé de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse (19% le connaissent, dont 7% précisément), le congé de solidarité internationale (19%, et 6% précisément), le bénévolat de compétences (17%, et 6% précisément), le congé de représentation (16%, et 5% précisément) ainsi que le mécénat de compétences (16%, et 5% précisément).

Au final, seuls 59% des actifs connaissent au moins l'un des sept dispositifs testés, tandis que 41% d'entre eux n'en connaissent aucun. De manière systéma-

tique, la notoriété des dispositifs est bien plus importante auprès de certaines catégories d'actifs : les cadres supérieurs et professions intermédiaires sont plus nombreux à connaître au moins un dispositif (63% au sein de ces deux strates). Les salariés du secteur public sont également plus nombreux dans ce cas (62% contre 57% dans le privé), et en particulier les agents de la fonction publique d'Etat (66%). De même, les actifs salariés d'une association (74%), les managers (73%) et les actifs exerçant actuellement une activité bénévole (70%) sont plus nombreux à connaître au moins l'un des sept dispositifs testés. Les employeurs et les collègues de travail constituent le premier vecteur de notoriété de ces dispositifs auprès des actifs : 30% des actifs ayant connaissance d'au moins un dispositif en ont été informés dans le cadre de leur vie professionnelle. 27% en ont eu connaissance à travers les médias, 25% ont été informés par leur entourage personnel, 13% par une association ou d'autres bénévoles et seuls 7% en ont pris connaissance grâce à un acteur public. Dans le détail, on constate que, logiquement, les personnes actuellement bénévoles sont plus nombreuses que la moyenne à avoir eu connaissance de ces dispositifs par le biais d'acteurs du bénévolat (26%).

