

JF/ASV N° 111686

Contacts ifop :

Jérôme Fourquet/ Anne-Sophie Vautrey

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

Tél : 01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

ifop

pour



Les actifs et les dispositifs d'aménagement de temps de travail facilitant la pratique du bénévolat

Principaux enseignements

7 février 2014

Sommaire

- 1 - La méthodologie	1
- 2 - Les principaux enseignements	4
A. <i>Plus d'un actif sur deux est ou a déjà été engagé bénévolement auprès d'une association</i>	5
B. <i>Les motivations et les obstacles de l'engagement bénévole des actifs</i>	6
C. <i>Considérant majoritairement que leur employeur se montre indifférent à l'égard des collaborateurs pratiquant une activité bénévole, seul un actif sur deux a informé sa hiérarchie de son engagement.....</i>	8
D. <i>Les dispositifs d'aménagement du temps de travail au bénéfice du bénévolat souffrent d'un important déficit de notoriété.....</i>	9
E. <i>Une utilisation encore peu répandue des dispositifs d'aménagement du temps de travail, essentiellement en raison de la faible connaissance de ceux-ci.....</i>	10
F. <i>La recherche de la valorisation professionnelle de l'expérience bénévole et un soutien à un potentiel dispositif d'aménagement du temps de travail élargi</i>	12
Conclusion	14

- 1 -

La méthodologie

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Retrouvez les sondages et analyses de l'Ifop sur :



iPhone



iPad



www.ifop.com



[@ifopopinion](https://twitter.com/ifopopinion)



[Ifop Opinion](https://www.facebook.com/ifopopinion)

<p>Etude réalisée par l'Ifop pour :</p>	<p>le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative</p> <p><i>avec le cadrage de l'étude et la co-construction du questionnaire en partenariat avec l'association Le RAMEAU.</i></p>
<p>Echantillon</p>	<p>Echantillon de 3 017 actifs (hors indépendants et professions libérales), travaillant au sein d'établissements de plus de 5 personnes.</p> <p>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.</p>
<p>Mode de recueil</p>	<p>Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing).</p>
<p>Dates de terrain</p>	<p>Du 17 au 23 décembre 2013.</p>

PRÉCISION RELATIVE AUX MARGES D'ERREUR

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-dessous :

INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCE						
Si le pourcentage trouvé est...						
Taille de l'échantillon	5 ou 95%	10 ou 90%	20 ou 80%	30 ou 70%	40 ou 60%	50%
100	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10,0
200	3,1	4,2	5,7	6,5	6,9	7,1
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
700	1,6	2,3	3,0	3,5	3,7	3,8
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
2 000	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8
4 000	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
5 000	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4
6 000	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4
8 000	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1	1,1
10 000	0,4	0,6	0,8	0,9	0,9	1,0

Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de **3000** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **1,1**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 8,9% et 11,1%.

- 2 -

Les principaux enseignements

A. Plus d'un actif sur deux est ou a déjà été engagé bénévolement auprès d'une association

- 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%).

Le secteur d'activité se révèle déterminant, 62% des agents de la fonction publique ayant déjà œuvré 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 bénévole (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%).

- **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 week-ends (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).

B. 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 cœur (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 cœur (6%) ou pour acquérir une compétence nécessaire (2%). 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%).

C. 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 bénévolat 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%).** 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%).**

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

- **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 systématique, 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%).

E. Une utilisation encore peu répandue des dispositifs d'aménagement du temps de travail, qui découle probablement de leur faible notoriété

- **Seule une minorité des bénévoles ou anciens bénévoles déclarant connaître les différents dispositifs d'aménagement du temps de travail a déjà eu recours à au moins l'un d'eux (19%).** Dans le détail, seuls 33% des personnes connaissant la réduction du temps de travail pour le bénévolat, l'ont déjà utilisée pour leur activité. Le même constat prévaut concernant le bénévolat de compétences (28%), le congé de représentation (27%), le mécénat de compétences (23%), le congé de solidarité internationale (22%), le congé de formation des cadres et d'animateurs pour

la jeunesse (21%) et le congé individuel de formation ou le congé de formation professionnelle (17%).

- **La plupart des dispositifs d'aménagement du temps de travail sont utilisés à des fins de formation** : la majorité des bénéficiaires du CIF ou du CFP (70%) consacrent leur temps obtenu à se former, tout comme les personnes ayant eu recours au congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (61%), au bénévolat de compétence (57%), au CSI (52%), ou au congé de représentation (46%). La plupart des bénévoles ayant utilisé le mécénat de compétences (55%) ou encore des RTT (38%) ont assuré dans ce cadre des activités administratives au sein de leur association. Enfin, de façon plus minoritaire, les bénéficiaires de dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent également se consacrer à mener une activité de terrain, notamment pour ceux bénéficiant des RTT (36%) ou des congés de représentation (18%).
- **Au total, sur l'ensemble des bénévoles et anciens bénévoles interrogés, 81% n'ont eu recours à aucun dispositif. Parmi eux, 41% déclarent qu'ils n'en connaissent pas l'existence, 32% estiment ne pas en avoir eu besoin et 15% ignoraient qu'ils pouvaient en bénéficier.** Une minorité (5%) pense que son employeur pourrait s'y opposer ou ne souhaite pas que celui-ci soit au courant de ses activités extra professionnelles. Enfin, 2% considèrent que les conditions d'utilisation des dispositifs sont trop restrictives.
- **La majorité des bénévoles connaissant les différents dispositifs émettent un avis plutôt positif à leur égard, jugeant qu'ils représentent autant de moyens utiles et efficaces pour concilier bénévolat, activité professionnelle et vie personnelle.** Dans l'ensemble, l'utilisation de RTT pour son activité bénévole recueille les appréciations les plus positives.

Dans le détail, on observe que de l'avis d'une majorité des répondants, les sept dispositifs testés présentent trois principaux atouts : ils sont tout d'abord adaptés aux besoins des actifs pratiquant une activité bénévole, mais aussi compréhensibles et utiles pour concilier bénévolat, activité professionnelle et vie personnelle.

Cependant, faisant écho à des points précédemment mis en exergue, les répondants soulignent les deux difficultés inhérentes à ces dispositifs, à savoir leur déficit de notoriété et le fait que leur utilisation implique d'informer l'employeur de ses activités extra-professionnelles.

Si les répondants considèrent majoritairement que l'ensemble des dispositifs testés sont connus du milieu associatif, ils se montrent plus sceptiques quant à leur notoriété parmi les employeurs et parmi les actifs pratiquant une activité bénévole. Par ailleurs, les actifs bénévoles rechignant à faire part de leur engagement associatif à leur hiérarchie, une proportion significative d'entre eux (entre 35% et 47% selon le dispositif testé) considère que ceux-ci sont inutiles car l'employeur n'a pas à être au courant de leurs activités extra-professionnelles. De ce fait, une minorité (entre 27% et 45%) estime que ces dispositifs sont facilement acceptés par les employeurs, et les jugements relatifs à leur facilité d'utilisation apparaissent extrêmement partagés.

- **Amenés à se prononcer sur leurs intentions de faire appel, à l'avenir, à l'un des sept dispositifs discutés, les actifs exerçant actuellement une activité de bénévolat déclarent à 48% qu'ils pourraient être intéressés par le bénévolat de compétences** (dont 26% qui ont déjà eu recours à ce dispositif et 22% qui n'y ont jamais eu recours mais envisagent de le faire dans l'avenir). **De**

même, **47% des actifs bénévoles envisagent d'avoir recours aux RTT utilisées pour une activité bénévole, 30% d'entre eux ayant déjà recouru à ce dispositif dans le passé.** Le congé de représentation vient ensuite (38%, dont 29% l'ayant déjà utilisé et souhaitant le refaire), devant le congé de solidarité internationale (37%, 21% l'ayant déjà testé par le passé). Une personne sur trois envisage d'utiliser le mécénat de compétences (34%), 30% se déclarent disposés à prendre un congé de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse, et 28% envisagent de recourir aux CIF ou au CFP utilisé pour une activité bénévole.

F. La valorisation professionnelle de l'expérience bénévole et un dispositif d'aménagement du temps de travail élargi, deux leviers susceptibles de favoriser l'engagement bénévole des actifs

- Parmi les quatre hypothèses présentées, la valorisation dans le parcours professionnel des compétences acquises dans le cadre du bénévolat figure en tête des éléments susceptibles d'inciter à s'engager ou à consacrer plus de temps aux activités bénévoles. En effet, ce scénario recueille une note moyenne de 6,5 sur 10, 40% des personnes interrogées lui attribuant une note comprise entre 8 et 10. **En seconde position, la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail élargi à un plus grand nombre de bénévoles et d'activités, permettant d'articuler occasionnellement plus facilement activités professionnelle et bénévole recueille une note globale de 6,4 sur 10** (et même 6,8 et 6,6 parmi les bénévoles actuels et les anciens bénévoles). Cette proposition semble toutefois diviser, une proportion similaire des actifs interrogés (38%) lui attribuant une note supérieure à 8 et une note inférieure ou égale à 5 sur 10.

Enfin, la majorité des répondants doute du caractère incitatif de l'absence d'obligation de prévenir son employeur de son engagement bénévole (57% donnent une note inférieure ou égale à 5 sur 10 à cette proposition), sans doute parce que les bénévoles ne le font pas systématiquement à l'heure actuelle.

Parmi les actifs se montrant *a priori* favorables à la mise en place un dispositif d'aménagement du temps de travail élargi, 32% estiment qu'un tel aménagement devrait s'étendre à moins de 6 jours par an, 31% qu'il devrait durer moins de 15 jours, tandis que 37% évoquent une durée supérieure. **En moyenne, les actifs salariés estiment que cet aménagement devrait accorder 14 jours annuels au bénéfice du bénévolat et 74% d'entre eux souhaitent que ce dispositif soit fractionné en plusieurs fois dans l'année.** Concernant sa finalité, plus de la moitié des interviewés estiment que ce dispositif serait utile pour conduire des actions de terrain (57%). La possibilité de suivre des formations spécifiques à l'activité bénévole (27%) et d'assurer des fonctions dirigeantes au sein des associations (16%) recueillent moins de suffrages.

Enfin, invités à s'exprimer spontanément sur les facteurs qui seraient susceptibles de favoriser leur engagement, les actifs interrogés avancent en premier lieu leur besoin de disposer de davantage de temps libre (21%). 7% d'entre eux reprennent la proposition d'aménagement du temps de travail, et souhaitent également que le bénévolat soit davantage pris en compte dans l'activité professionnelle, notamment en vue d'un assouplissement des horaires. 6% d'entre eux seraient davantage prêts à s'investir s'ils trouvaient une association qui leur convienne en termes

de proximité géographique, mais également de transparence, et qui puisse répondre à leurs attentes. 5% des actifs demandent paradoxalement une forme de rémunération du bénévolat telle que des déductions fiscales, ou des indemnités étatiques. 4% sont en attente d'un projet « motivant » ou d'une cause qui leur tienne à cœur ou d'information sur le bénévolat et sur le milieu associatif. Notons qu'une personne sur quatre (26%) déclare qu'aucun facteur ne pourrait l'inciter à consacrer du temps à des activités bénévoles.

Conclusion

Cette étude permet de mettre en avant plusieurs enseignements :

- **Plus de la moitié des actifs est concernée par la question du bénévolat associatif en France et par les enjeux qui lui sont liés.** La grande majorité des salariés bénévoles exercent leurs activités sur leur temps personnel, et principalement durant les week-ends.
- Les motivations des salariés les incitant à s'engager bénévolement au sein d'une association relèvent d'abord de la volonté de défendre une cause, mais également d'un souhait d'intégration sociale et de partage d'un projet commun. **Pour autant, de nombreux actifs rapportent avoir cessé leur activité bénévole, et pour la plupart, ils avancent des facteurs d'explication liées à l'évolution de leur vie personnelle et familiale.** Une partie des salariés évoquent également les incompatibilités d'une telle activité avec leur évolution professionnelle. Aussi, les anciens bénévoles envisageraient de reprendre leur activité dans l'optique où ils disposeraient de davantage de temps libre. La courte majorité des actifs n'ayant jamais exercé ce type d'activité le justifient par la difficulté de concilier ce type d'engagement avant tout, avec leur vie personnelle et familiale, puis, dans une moindre mesure, avec leur vie professionnelle.
- **La majorité des salariés considèrent que leur employeur et leur hiérarchie sont plutôt indifférents à l'égard des activités bénévoles de leurs employés.** Aussi, les actifs ne semblent-ils pas juger utile d'informer systématiquement leur hiérarchie de leurs activités extra-professionnelles au sein d'associations. Ces salariés bénévoles disent avant tout vouloir protéger leur vie privée.
- **Paradoxalement, si la plupart des actifs estime difficile de trouver un équilibre entre engagement bénévole, vie personnelle et activité professionnelle, ceux qui exercent effectivement une telle activité les contredisent et jugent l'exercice plutôt facile.**
- **Les dispositifs d'aménagement du temps de travail au bénéfice de l'exercice du bénévolat souffrent d'un déficit de notoriété,** la majorité des actifs salariés n'en ayant jamais entendu parler, la notoriété de ces différents dispositifs étant par ailleurs inégale. **Malgré une certaine connaissance des différents dispositifs, les actifs bénévoles y ont assez peu recours.** Au-delà d'une connaissance lacunaire de leurs possibilités, une part importante des salariés bénévoles souligne ne jamais avoir eu besoin d'un dispositif d'aménagement du temps de travail pour exercer son activité. Ce constat fait écho aux habitudes et pratiques de bénévolat des actifs, qui exercent leur activité d'abord durant leur temps libre personnel.
- En outre, l'évaluation des différents dispositifs par les actifs bénévoles dresse un bilan mitigé : la majorité des bénévoles connaissant les différents dispositifs émettent un avis globalement positif à leur égard, jugeant qu'ils représentent autant de moyens utiles et efficaces pour concilier bénévolat, activité professionnelle et vie personnelle. Toutefois, **ils se montrent circonspects quant à l'utilité de ces dispositifs, du fait de leur souhait de ne pas être contraints d'informer leur employeur d'un engagement qui relève à leurs yeux de leur vie privée.** De plus, certains semblent craindre que leurs supérieurs et organisations employeuses n'acceptent pas ce type de congés.
- L'opportunité de mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail élargi à un plus grand nombre de bénévoles et d'activités est plutôt bien reçue par les bénévoles actifs. Néanmoins, les

déclarations spontanées des actifs interrogés révèlent que le premier facteur d'incitation en faveur de l'engagement bénévole réside dans la capacité à se dégager du temps personnel. Si le besoin d'aménager son emploi du temps professionnel arrive en seconde position, il est systématiquement nuancé par le souhait de ne pas partager avec son employeur des informations considérées comme relevant de la sphère privée.