



HAL
open science

Vers des pratiques inclusives dans la gouvernance des associations ?

Cécile Vachée, Christophe Dansac, Patricia Gontier, Véronique Bordes, Sophie Ruel

► To cite this version:

Cécile Vachée, Christophe Dansac, Patricia Gontier, Véronique Bordes, Sophie Ruel. Vers des pratiques inclusives dans la gouvernance des associations ? : Rapport terminal sur les travaux menés dans le cadre de la phase 2 du projet GARP (Gouvernance des Associations et Rapports de Pouvoir). [Rapport de recherche] LRP Mip / IUT de Figeac / Université Toulouse 2 le Mirail; UMR EFTS. 2014. hal-01560489

HAL Id: hal-01560489

<https://hal.science/hal-01560489>

Submitted on 11 Jul 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



Vers des pratiques inclusives dans la gouvernance des associations ?

Rapport terminal sur les travaux menés dans le cadre de la phase 2 du projet GARP
(Gouvernance des Associations et Rapports de Pouvoir)

**Cécile Vachée^a, Christophe Dansac^a, Patricia Gontier^a,
Véronique Bordes^b, Sophie Ruel^{a,b}**

^a Équipe Organisation Non Orientées vers le Profit et Gouvernance (ONOP-G)

Groupe Local de Recherche du Nord Midi-Pyrénées (LRPMip) / IUT Toulouse 2 Figeac

^b UMR Éducation Formation Travail Savoirs / Université Toulouse 2 Le Mirail

Avec le soutien de

La Région Midi-Pyrénées

Appel à projet SHS 2012

Dossier n° 12050694



La CPCA Midi-Pyrénées



Remerciements

À Jean-Marie Cellier qui, en tant que Vice-Président du Conseil Scientifique de l'Université du Mirail il y a quelques années, a largement contribué au soutien du Laboratoire de Recherche Pluridisciplinaire du Nord-Est Midi-Pyrénées. La dynamique de recherche dans laquelle s'inscrit ce projet, qu'il espérait voir naître en supportant cette démarche est largement redevable de sa vision positive et du soutien accordé à un site initialement dénué d'unité thématique.

À Thierry Simon, Directeur du LRPMip, qui a depuis animé le Laboratoire, pour son soutien indéfectible à notre équipe depuis sa création.

À Michel Montagne pour la promotion qu'il a su faire de ce projet de recherche et pour le soutien qu'il y a apporté.

À la DRJS Midi-Pyrénées pour nous avoir facilité une partie de cette recherche.

Aux associations qui nous ont ouvert leurs portes, et ont permis des rencontres riches en apport pour le projet mais aussi dans leur dimension humaine.

Aux nombreuses personnes qui ont accepté de consacrer, bénévolement, il va sans dire, un peu de temps à cette étude en remplissant des questionnaires, en répondant à nos micro-trottoirs, ou en participant aux entretiens.

Aux interlocuteurs compétents et bienveillants qui ont permis que nos dossiers aboutissent et ont ainsi facilité la dynamique de notre équipe.

À la Fonda pour les interactions que nous avons eues concernant le diagnostic de la gouvernance.

Table des matières

Table des matières	2
1. Introduction : la seconde phase de GARP (Christophe Dansac, Cécile Vachée)	5
1.1. Histoire du projet GARP	5
1.2. Les objectifs de la phase 2 de GARP	5
1.2.1. L'axe 1 : étude qualitative des facteurs en jeu dans la prise de responsabilité	7
1.2.2. L'axe 2 : élaboration d'un outil de diagnostic de la gouvernance associative	8
1.3. Une vue résumée du rapport GARP2	8
2. Genre et tiers secteur : une revue de question de la littérature récente (Cécile Vachée, Sophie Ruel, Christophe Dansac).....	13
2.1. Préambule	13
2.2. Genre et pouvoir : la domination masculine.....	13
2.3. Un sentiment d'efficacité personnelle plus faible chez les femmes	16
2.4. Division sexuée des tâches	16
2.5. Des motivations sexuées à l'engagement et à l'exercice de la gouvernance associative.....	17
2.6. Ce qui pousserait les femmes vers les autres.....	20
2.7. La ségrégation sexuelle : division du travail bénévole, genre et niveau d'instruction.. ..	21
2.8. Engagement associatif et articulation du temps de vie des femmes : l'influence conjugale.....	23
2.9. Le rôle des représentations sociales dans « l'agir managérial » des femmes.....	25
2.10. Socialisation ? Pratiques éducatives ? Apprentissage ?.....	27
3. Des méthodes variées, des données de provenances multiples (Christophe Dansac, Cécile Vachée, Véronique Bordes)	29
3.1. Des choix résultant d'un croisement de cultures méthodologiques	29
3.1.1. Des micros-trottoirs pour accéder aux représentations des dirigeants	29
3.1.2. Des entretiens semi-directifs pour approfondir les résultats antérieurs	31
3.2. Une 'adaptation' des objectifs initiaux	31
3.2.1. L'opportunité de l'étude par questionnaire sur les jeunes en SCV	32
3.2.2. Une collecte déviant du terrain originellement prévu	33
3.3. Pour récapituler.....	34
4. Analyse genrée du rapport à l'engagement bénévole (Magalie Bacou)	36
4.1. L'analyse des micros-trottoirs de la phase 1	36
4.1.1. Les hypothèses préliminaires	36
4.1.2. Définitions des concepts.....	36
4.1.3. Résultats de l'analyse	37

4.1.4.	De nouvelles hypothèses résultant de ces analyses	40
4.2.	Les entretiens semi-directifs	42
4.2.1.	Description des enquêté.e.s	42
4.2.2.	Processus d'entrée dans le bénévolat	47
4.2.3.	Motivations à l'engagement bénévole : existence systématique d'une contrepartie	53
4.2.4.	Motivations en général selon les enquêté.e.s	68
4.2.5.	Les freins à l'engagement bénévole	71
4.3.	Conclusion	122
5.	Représentations des rôles de dirigeants associatifs (Cécile Vachée, Christophe Dansac)....	128
5.1.	La fonction de présidence	130
5.2.	La fonction de trésorerie	133
5.3.	La fonction de secrétariat	134
6.	L'engagement des jeunes en Service Civique (C. Dansac, P. Gontier)	138
6.1.	Le SCV, entre engagement et professionnalisation ?	139
6.2.	Description du questionnaire	140
6.3.	Description des sujets de l'étude	140
6.3.1.	Caractéristiques générales	141
6.3.2.	Différences entre les sexes	141
6.4.	Motivations au volontariat	142
6.4.1.	Analyse des motifs de l'IFV	142
6.4.2.	Structure factorielle de l'IFV	142
6.4.3.	Analyses post-factorielles	145
6.5.	Comparaison des volontaires avec des bénévoles	145
6.6.	Analyse des résultats	148
6.6.1.	Mise en relation avec la structure factorielle de l'IFV	150
6.6.2.	Différences de motivations entre les sexes	151
6.6.3.	La question de l'autonomie	152
6.6.4.	Les opinions sur le SCV	153
6.6.5.	Sur la conformité de l'expérience du SCV à l'esprit de la loi	155
6.6.6.	Sur les apports du SCV	156
6.6.7.	Le regard sur l'avenir bénévole et salarié	158
6.7.	Existe-t-il différents types de Services Civiques ?	159
6.7.1.	Approche par les différences de missions	159
6.7.2.	Approche par la différence de structure d'accueil	161

6.8. En guise de synthèse.....	161
7. Vers un outil de diagnostic du fonctionnement de l'association (Patricia Gontier, Christophe Dansac, Véronique Bordes, Sophie Ruel)	164
7.1. Les bases conceptuelles	164
7.1.1. La dynamique structurelle.....	165
7.1.2. Des différents profils des administrateurs aux outils facilitateurs de leur renouvellement.....	168
7.1.3. De l'engagement bénévole à la prise de responsabilité des administrateurs....	170
7.1.4. Porosité entre l'engagement et la prise de responsabilité en tant qu'administrateur	173
7.1.5. La question du renouvellement	174
7.1.6. Pérenniser l'association grâce à des outils de transmission des responsabilités	176
7.2. Les outils de diagnostic existants : une vision partielle et normative	178
7.2.1. Notre démarche d'exploration des outils	178
7.2.2. Condition de l'autonomie associative du point de vue du modèle économique : diversité des ressources.....	178
7.2.3. Condition de l'efficacité associative : analyse stratégique à travers le modèle SWOT	180
7.2.4. Efficacité du CA dans la conduite de ses missions	181
7.2.5. L'outil conçu par la Fonda, postulant un modèle de référence caractéristique d'une « bonne gouvernance »	182
7.2.6. L'outil conçu par Opale (2002-2005) : mise en perspective de l'association avec son environnement	184
7.2.7. L'outil du Legal Resource Centre of Alberta : un outil complet d'analyse du fonctionnement associatif mais normatif	185
7.3. Un outil d'auto-diagnostic adapté au questionnement sur le renouvellement des instances dirigeantes	186
7.3.1. Principes généraux : un outil d'aide au renouvellement des dirigeants dans un cadre contingent	186
7.3.2. Principales dimensions prises en compte dans la conception	187
7.4. Des perspectives d'évolution de l'outil	189
Bibliographie.....	190
Annexes.....	195

1. Introduction : la seconde phase de GARP **(Christophe Dansac, Cécile Vachée)**

1.1. Histoire du projet GARP

Le projet de recherche présenté dans ce rapport constitue la deuxième phase du projet GARP (Gouvernance des Associations et Rapports de Pouvoir) porté par le Laboratoire de Recherche Pluridisciplinaire du Nord-Est Midi-Pyrénées (LRPMip devenu depuis GLRPMip) en particulier par l'équipe Organisation Non Orientées vers le Profit et Gouvernance (ONOP-G). GARP est un projet visant à déterminer comment le fonctionnement des associations est à la fois cause et conséquence des rapports de pouvoir qui existent en leur sein, ambition suffisamment importante pour constituer un programme de recherche pluriannuel.

La dynamique impulsée par le projet GARP au niveau de la recherche en SHS sur le site de Figeac, notamment grâce au soutien de la Région dans le cadre de l'appel à Projet SHS 2011 et au partenariat avec la CPCA Midi-Pyrénées, a permis de développer une approche transdisciplinaire du secteur associatif qui à notre connaissance n'a pas d'équivalent en France. En effet les travaux qui sont menés tentent d'intégrer aussi bien les perspectives de la sociologie et de l'économie que celles de la psychologie, qui jusqu'alors a accordé peu d'attention - en France - au terrain de l'Économie Sociale et Solidaire et à sa composante associative. Cette dynamique, grâce à ces premiers soutiens, a généré une collaboration avec l'UMR EFTS (Éducation, Formation, Travail et Savoirs) dans le cadre du projet Renouvellement en Engagement des Bénévoles Dirigeants d'Association (REBDA), répondant à une commande de la CPCA Midi-Pyrénées. Ce second projet, associant des chercheurs en Sciences de l'Éducation, a encore enrichi la variété des approches mises en jeu dans le projet GARP, en apportant à l'équipe initiale d'ONOP-G des compétences supplémentaires sur le champ de la Jeunesse et la question du Genre. C'est de cette fécondation vertueuse qu'est née la seconde phase du projet GARP, qui est portée par une équipe d'un effectif réduit, permettant des interactions riches et fructueuses.

1.2. Les objectifs de la phase 2 de GARP

En France comme dans bien d'autres parties du monde, les associations occupent une place importante, y compris sur le plan économique. On compte 1,3 million d'associations dont 165 000 employeuses. L'emploi associatif contribue pour 3.5 % au PIB français avec 1.8 millions de personnes qui exercent un emploi associatif (Archambault et Tchernonog, 2012). Il représente 6 % de la masse salariale du secteur privé, 8% de la totalité des emplois et 3.2% de la valeur ajoutée totale dans le pays (Tchernonog, 2013). Il y a quelques années, Viviane

Tchernonog (2007) avait estimé que les associations reposant uniquement sur les bénévoles généraient un budget cumulé de 10 milliards d'euros soit 18% du budget du secteur associatif. L'enquête plus récente sur l'emploi associatif de Recherches et Solidarités (2011) révèle que sur les deux millions d'établissements employeurs de l'ensemble du secteur privé, 165 000 sont des associations, et ces dernières emploient en moyenne 11 salariés (même si 54% d'entre elles ont moins de 3 salariés).

Alors que le reste du secteur privé connaissait une chute du nombre d'emplois depuis 2008, le secteur associatif continuait lui sa croissance, créant de plus en plus d'emplois non délocalisables (même si cette tendance commence à fléchir depuis le dernier trimestre 2010).

Plus que jamais, ces évolutions rendent la ressource bénévole indispensable pour un grand nombre d'associations. L'engagement associatif est donc un objet d'étude crucial, d'autant que de nombreuses études depuis Putnam (2000) montrent que cet engagement est vecteur de lien social. Être bénévole présente de nombreux bénéfices, pour l'épanouissement des jeunes (Law & Shek, 2009) comme pour la santé des aînés (Piliavin & Siegl, 2007).

À partir d'études de cas, notre équipe a développé un modèle des liens qui existent entre cet engagement associatif et le développement des associations et de leur activité (Dansac, Vachée, & Gontier, 2011; Dansac, Vachée, Gontier, & Carletti, 2012). Dans ce modèle, l'efficacité que le bénévole perçoit de son action tient un rôle important (déjà démontré pour les autres comportements philanthropiques, cf. Bekkers & Wiepking, 2010), de même que les enjeux identitaires de son engagement. Son insertion dans une structure où le rôle des professionnels salariés est de plus en plus important peut parfois mener à des conflits (Ferrand-Bechmann, 2011), qui sont d'autant plus critiques que les bénévoles ont un rôle important dans l'association et son administration.

La désaffection des bénévoles pour les fonctions de dirigeants, dont le monde associatif commence à mesurer l'ampleur, est sans doute liée à la forte technicité de l'administration des associations, liée à la gestion de salariés et à la complexification des modes de financement. Même si elle a longtemps été conçue comme relevant des changements à l'échelle sociétale des modes d'investissement des individus (Ion, 1997, 2001, 2005), nous faisons l'hypothèse que cette difficulté de renouveler les instances dirigeantes est aussi liée à la façon dont l'association fonctionne et aux rapports que bénévoles et dirigeants entretiennent avec les salariés.

Dans le cadre de ces rapports entre bénévoles ou entre bénévoles et salariés, il est assez facile de démontrer que les rapports de genre influencent fortement les engagements. Ainsi Prouteau et Tabaries (2010) ont montré que les femmes accèdent significativement moins souvent que

les hommes aux fonctions de dirigeants associatifs, et particulièrement aux postes de Président et de Trésorier, qui représentent les plus fortes responsabilités dans une association. Ainsi les inégalités de genre qui existent dans le monde du travail en général se reproduisent dans le monde associatif, alors même que celui-ci se conçoit comme un espace porteur de valeurs égalitaires et démocratiques (Vachée & Dansac, 2011a). La phase 2 du projet de recherche GARP se proposait d'explorer les facteurs individuels, organisationnels et contextuels qui facilitent ou obèrent l'engagement des bénévoles en particulier dans la prise de responsabilité associative. Elle se proposait également d'utiliser les connaissances disponibles sur les freins et facilitateurs de l'engagement et de la prise de responsabilité associative afin de constituer un outil permettant aux associations de diagnostiquer leur potentialité d'engagement des différents types de ressources humaines.

Ce projet de recherche comprend ainsi deux axes qui se situent tous deux dans le prolongement de la première phase de GARP et du projet Renouvellement et Engagement des Bénévoles Dirigeants d'Association (projet REBDA, Dansac, Bordes, Gontier, & Vachée, 2013).

1.2.1. L'axe 1 : étude qualitative des facteurs en jeu dans la prise de responsabilité

Le travail effectué dans le cadre du projet GARP et dans le projet REBDA ont permis d'explorer les motivations individuelles qui sont en jeu dans l'engagement des bénévoles des associations. Les données collectées par entretien ont procuré des informations sur les caractéristiques organisationnelles et les variables du contexte politique et économique des associations qui influencent les modes de fonctionnement à l'intérieur de l'association. Ces éléments ont servi de prémisses à l'étude des facteurs qui sont en jeu dans la prise de responsabilité au sein des associations. Pour ce faire, l'étude a consisté à recueillir des entretiens auprès de dirigeants et de bénévoles de diverses associations. Dans ces entretiens, une attention particulière portait sur la question de l'accès aux responsabilités associatives pour les femmes. Le but est de voir, chez les femmes comme chez les hommes, quelles sont les représentations ou les phénomènes qui entraînent leur moindre accès aux fonctions importantes, particulièrement chez ces dernières. Afin de comprendre les origines de ce plafond de verre dans la sphère associative, nous avons questionné les représentations des rôles des dirigeants en explorant les représentations mentales afin de déterminer si celles-ci différaient entre hommes et femmes, d'une manière pouvant contribuer à une auto-sélection de ces dernières dans l'accès aux responsabilités. Enfin, dans la mesure où le renouvellement des bénévoles et des dirigeants passe aussi par l'implication des jeunes dans le monde

associatif, nous avons tenté de comprendre comment ces jeunes pouvaient envisager la prise de responsabilité dans les associations en nous intéressant aux jeunes insérés en Service Civique dans le monde associatif.

1.2.2. L'axe 2 : élaboration d'un outil de diagnostic de la gouvernance associative

L'axe 2 consistait à opérationnaliser les résultats des recherches des deux phases du projet GARP en élaborant une méthodologie de diagnostic des pratiques de la gouvernance. Le but est de construire un outil de diagnostic permettant aux associations de faire le bilan de leurs pratiques de gouvernance et d'examiner la manière dont celles-ci influencent les engagements individuels des membres. Cette démarche s'est faite en trois temps, une phase de conceptualisation des données issues de la première partie du projet GARP et de REBDA, qui a permis de guider la conception de l'outil. Une seconde phase a consisté à recueillir des outils de diagnostic existant et à en faire l'analyse afin d'affiner la conception de l'autodiagnostic. Une troisième phase, encore à mener, consistera à tester l'outil auprès de quelques associations déjà examinées dans le cadre du corpus afin de vérifier son applicabilité et son caractère heuristique. Enfin dans un dernier temps, cet outil fera l'objet d'une présentation à des partenaires associatifs choisis dans le réseau de la CPCA afin de le promouvoir.

1.3. Une vue résumée du rapport GARP2

Dans la suite, ce rapport présente le cadre de notre questionnement en faisant la revue des travaux concernant la question du genre dans le tiers secteur dans la section 2. La section 3 récapitule l'approche méthodologique utilisée dans les travaux reliés à l'axe 1. Ces travaux sont ensuite décrits dans les sections suivantes. La section 4 rend compte d'une analyse genrée du rapport à l'engagement. La section 5 traite des représentations sociales des rôles de dirigeants associatifs. La section 6 traite de l'engagement des jeunes à travers le dispositif du service civique. Enfin la section 7 présente les travaux afférents à l'axe 2 sur l'élaboration d'un outil d'auto-diagnostic du fonctionnement des associations. De manière plus détaillée le contenu de ce rapport est présenté ci-dessous.

Dans la **section 2**, on pointe que les questions de genre ont longtemps échappé à la sphère du travail et des organisations et force est de constater au vue de la littérature que la prise en compte des variables de genre dans les organisations, qui plus est dans les organisations non orientées vers le profit, reste encore aujourd'hui marginale. Toutefois, les associations et autres organes du tiers secteur ne sont pas neutres ou asexués, des rapports sexués de pouvoir

s'y déploient, tout comme des inégalités dans les formes d'accessibilité aux responsabilités. Des ancrages culturels très puissants en lien avec les théories naturalistes et sociobiologistes et qui conditionnent les représentations sociales sont à l'origine de la hiérarchisation du pouvoir au sens large et de l'exclusion des femmes, depuis des décennies, du pouvoir en général. Par ailleurs, la présence de motivations sexuées à l'engagement et à l'exercice de la gouvernance associative mais aussi l'existence d'un sentiment d'efficacité personnelle plus faible chez les femmes dans l'exécution de tâches qui incombent à l'exercice du pouvoir, la cimentation du partage traditionnel des rôles entre les hommes et les femmes et le poids des pratiques de socialisation sont également des facteurs qui peuvent être convoqués pour expliquer la plus faible représentation des femmes dans des postes à responsabilité. Ceci explique aussi leur potentielle réticence à s'engager dans la vie politique ou associative. Ce repérage des dimensions incontournables à prendre en compte dans le cadre de la présente étude s'est présenté comme un guide à l'élaboration du dispositif méthodologique de l'étude.

La **section 3** fait le point sur la méthodologie utilisée dans ce projet de recherche. Afin d'accéder aux freins et facilitateurs de l'implication dans des rôles de dirigeants, une démarche méthodologique a été conçue en deux temps : une enquête de type micro-trottoir (en 2 phases) pour accéder aux représentations qu'ont des individus « tout venant » des rôles de président et/ou de trésorier et/ou de secrétaire et 32 entretiens semi-directifs pour approfondir les résultats antérieurs. Au cours de sa réalisation, cette démarche méthodologique a fait l'objet d'adaptations en fonction des contraintes non prises en considération ou imprévisibles, mais aussi des opportunités qui se sont présentées. Ainsi la passation de questionnaires auto-administrés distribués à des jeunes lors d'une journée de regroupement régional des volontaires en service civique a été réalisée. Enfin, dans sa conception, elle s'appuie sur des approches quantitatives et objectivantes, et y compris expérimentales, mais aussi sur des approches qualitatives et subjectivantes.

Dans la **section 4**, l'ensemble des données des micros-trottoirs de la phase 1 et des 32 entretiens semi-directifs a donné lieu à une première analyse, celle d'une analyse genrée du rapport à l'engagement bénévole (M. Bacou). Sept obstacles à l'engagement bénévole, et en particulier celui des femmes, pour occuper des fonctions dirigeantes ont pu être identifiés :

1. Le salariat associatif : un frein à l'engagement bénévole des hommes, un levier pour l'engagement bénévole des femmes
2. Le manque de confiance et l'autocensure des femmes

3. Le moindre intérêt des femmes vis-à-vis des fonctions dirigeantes
4. Le rapport au pouvoir : une quête plutôt masculine
5. La discrimination à l'égard des femmes
6. La sexuation des activités pratiquées
7. L'articulation des temps de vie : un frein plus fort pour les femmes que pour les hommes

A contrario, cinq rapports au bénévolat constituant autant de motivations à l'engagement bénévole ont pu être repérés :

1. Un rapport « utilitariste » : pour accroître son employabilité ou développer son activité
2. Un rapport social : être socialement reconnu.e
3. Un rapport hédoniste : par passion pour une activité
4. Un rapport de fuite : pour s'échapper de la maison, de son couple
5. Un rapport inscrit dans la triple obligation « don/recevoir/rendre »

À partir de ces présents résultats de recherche, trois propositions d'action permettant de favoriser l'engagement bénévole, des femmes en particulier, aux fonctions de direction, ont été proposées.

La **section 5** présente un second traitement des micro-trottoirs en cumulant ceux qui ont été recueillis pendant la phase 1 et ceux de la phase 2. Les résultats pointent qu'il y a une relative méconnaissance de ce qu'est une association. L'enquête par micro trottoirs a cependant permis d'obtenir une photographie des représentations des fonctions dirigeantes associatives. Ces dernières n'échappent pas aux stéréotypes, les plus significatifs étant les stéréotypes de genre (en particulier pour la fonction de secrétariat), et les stéréotypes liés à un système potentiellement frauduleux. Cependant, leur poids reste marginal semble-t-il au regard de l'ensemble des réponses. Ce sont les représentations d'un monde associatif attaché à des valeurs et à une tradition de non lucrativité qui permettent aux personnes interrogées de se repérer pour qualifier les fonctions dirigeantes. L'homologie structurelle avec le secteur marchand est présente et les compétences reconnues aux dirigeants s'entrechoquent parfois avec les compétences requises dans le secteur privé marchand. Mais ce sont finalement les qualités humaines et les valeurs portées par le secteur associatif qui semblent avoir une place prépondérante dans les représentations des personnes interrogées.

Dans la **section 6**, l'analyse des résultats des questionnaires auto-administrés distribués à des jeunes lors d'une journée de regroupement régional des volontaires en service civique a

permis d'éclairer les enjeux de l'engagement de ces derniers. Il en ressort que les volontaires sont motivés par des valeurs, investis dans leurs missions, et tirent bénéfice de leur volontariat. Concernant la satisfaction des besoins des jeunes, il est intéressant de voir que le Service Civique semble moins utilisé pour combler le besoin d'estime que le bénévolat et l'hypothèse d'une estime de soi suffisante comme prérequis à l'engagement reste à questionner. Au sujet du besoin de s'engager, les réponses obtenues montrent plus une volonté d'engagement dans des carrières professionnelles que dans un parcours initiatique citoyen. Les choix qui sont faits par ces jeunes restent essentiellement contraints par leurs possibilités de débouchés dans le monde du travail salarié. Au vu de l'acquisition de l'autonomie, le SCV ne permet pas de réaliser cet objectif. Les résultats semblent le démontrer : la proportion de jeunes qui restent dépendants de leurs parents (en bénéficiant encore d'une aide) est importante. Par ailleurs, le Service Civique s'inscrit dans la loi sur l'égalité des chances, en tant que dispositif visant à favoriser la mixité sociale. Par rapport à cet objectif, qui est souvent affiché par le monde associatif, les différentes offres de missions ne se situent sans doute pas de la même façon. D'autre part, les jeunes femmes utilisent le service civique volontaire pour augmenter leur sentiment d'efficacité personnelle dans l'action. Leur besoin de renforcer ce sentiment se traduit aussi par le fait qu'il est plus important pour les femmes que pour les hommes d'apprendre par l'expérience pratique, en se confrontant à des situations variées. L'accroissement des compétences professionnelles est ainsi une attente plus forte chez elle. Par conséquent, le renoncement ou le recul devant les responsabilités, plusieurs fois formulés dans les entretiens en association avec la volonté de bien satisfaire les attentes des rôles envisagés pourrait en partie expliquer pourquoi les femmes accèdent peu aux rôles qu'elles considèrent comme les plus exposés. Enfin pour conclure, il faut remettre en avant un des résultats majeurs de cette étude, le fait que le SCV ne semble finalement pas augmenter chez les jeunes leur projection dans le bénévolat associatif par la suite, et a un faible impact sur leur envie d'assumer ensuite des responsabilités de dirigeants.

La **section 7** présente la démarche de conception de l'outil d'autodiagnostic. L'objectif était de concevoir un outil qui puisse aider les associations à s'interroger sur les paramètres de leur fonctionnement qui sont plus ou moins favorables à l'engagement des bénévoles et au renouvellement des dirigeants associatifs. Pour ce faire, une revue des facteurs influents est faite. Ensuite, les outils de diagnostic existants dont le dessein est de décrire la performance

des associations afin d'en tirer des leçons en terme de leurs caractéristiques fonctionnelles et des préconisations quant au fonctionnement, sont brièvement analysés.

À la suite de cette démarche d'exploration, les principes de conception d'un outil d'autodiagnostic adapté au questionnement sur le renouvellement des instances dirigeantes sont exposés. On présente également les perspectives d'évolution de celui-ci.

2. Genre et tiers secteur : une revue de question de la littérature récente (Cécile Vachée, Sophie Ruel, Christophe Dansac)

2.1. Préambule

La question des différences entre les femmes et les hommes dans la sphère du travail a longtemps été ignorée, comme si ces deux univers ne se rencontraient pas ou que les organisations échappaient à l'analyse de la distribution sexuée du pouvoir et des différenciations dans l'accès aux responsabilités entre les deux sexes. Même l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg, pourtant très éclairante dans l'étude des organisations, occulte la question du genre. Nous sommes face à une double problématique lorsque l'on veut traiter la question du genre en lien avec le tiers secteur : 1. recenser les écrits portant sur les différences hommes/femmes dans la sphère du travail et des organisations et surtout dans les organisations non orientées vers le profit ; 2. faire le point sur l'utilisation du concept de genre dans cette même sphère. En effet, les questions de genre se sont développées entre autre au sein de la sociologie de la famille (rôles sexués), des études sur la socialisation des individus ou des sciences politiques pour dévoiler la dimension genrée des phénomènes politiques (Jenson et Lépinard, 2009). Mais ces questions ont longtemps échappé à la sphère du travail et des organisations. Le tiers secteur et les organisations non orientées vers le profit, déjà en marge de la sociologie du travail, y échappent d'autant plus. La littérature anglo-saxonne commence à mentionner, dans les années 1970, les rapports de genre sous l'angle des rapports de pouvoir et du phénomène bureaucratique. En France, quelques travaux de sociologie ou de sciences de gestion sont mentionnés par Angeloff et Laufer (2007) et qui portent sur les relations entre les hommes et les femmes dans les univers professionnels (Guilbert, 1966 ; Laufer, 1982, 1984 ; Pigeyre et Valette, 2004). Dans les années 1990, la sociologue Margaret Maruani s'intéresse à la division sexuelle du travail puis aujourd'hui à la division sexuelle du marché du travail. Cependant, la prise en compte des variables de genre dans les organisations, qui plus est dans les organisations non orientées vers le profit, reste encore aujourd'hui marginale. Pourtant, les associations et autres organes du tiers secteur (coopératives par exemple) ne sont pas neutres ou asexuées, des rapports sexués de pouvoir s'y déploient, tout comme des inégalités dans les formes d'accessibilité aux responsabilités.

2.2. Genre et pouvoir : la domination masculine

Le concept de genre se distingue de la notion de sexe en cela qu'il n'est plus donné biologiquement mais qu'il résulte d'un processus de construction sociale des rôles « masculin » et « féminin ». C'est l'américaine Ann Oakley, qui, dans l'un de ses premiers

ouvrages consacré explicitement au genre intitulé *Sex, Gender and Society* en 1972, a défini le genre par opposition au sexe : « Le mot "sexe" se réfère aux différences biologiques entre mâles et femelles : à la différence visible entre leurs organes génitaux et à la différence corrélative entre leurs fonctions pro-créatives. Le "genre", lui, est une question de culture : il se réfère à la classification sociale entre "masculin" et "féminin" » (Oakley Ann citée par Delphy, 2001, p. 246). L'historienne américaine Joan W. Scott incite à voir plus loin qu'une simple opposition entre les sexes. Si le masculin et le féminin s'opposent de manière problématique, c'est parce que se jouent entre eux des rapports de pouvoir où l'un domine l'autre (Tilly & Scott, 1987). Le genre « dénonce la légitimation du pouvoir masculin au nom d'une prétendue plus grande puissance naturelle » (Sénac-Slawinski, 2009). Il désigne « le système qui organise la différence hiérarchisée entre les sexes » (Kergoat, 2005, p. 94) dans la société. Il s'agit donc de dénaturiser les enjeux de pouvoir en rappelant que les rôles des hommes et des femmes ne sont que construction sociale et catégorisations, en particulier les processus de hiérarchisation de normes « masculines » ou « féminines ». Le genre peut n'être considéré que comme une grille de lecture de la réalité sociale, au même titre que la catégorie sociale par exemple, mais il peut aussi dénoncer les formes de domination structurelles qui conditionnent les rapports sociaux. Par exemple, l'identité de genre peut faire référence au sexe social (identité féminine/masculine). Le terme de genre est ici utilisé pour désigner les composantes non-physiologiques du sexe qui sont perçues comme appropriées aux individus de sexe masculin ou de sexe féminin. Mais l'identité de genre peut aussi être le produit d'un système social hiérarchique où les valeurs, les rôles et les qualités portés par l'un des pôles (le masculin) sont considérés comme supérieurs. D'un point de vue structuraliste, le genre permet une remise en question des systèmes d'oppression et de domination des hommes sur les femmes au même titre que les autres systèmes de domination comme le capitalisme ou le patriarcat.

Vu sous cet angle, la question du genre est intériorisée par les individus, agents sociaux, qui intègrent presque passivement et tout au long de leur vie toute une série de normes sociales qui orientent leurs goûts, jugements et pratiques (Guionnet & Neveu, 2004). Ainsi donc le genre est une construction sociale, les rôles sexués sont à la fois fabriqués et intégrés par les individus. Mais la question se pose de savoir comment s'opère cette construction, à partir de quels fondements et de quelles caractéristiques se stabilisent ces catégories qui vont devenir la norme ? L'intérêt des théories sur le genre est d'entreprendre la dénaturalisation des différences entre les sexes et de refuser les théories naturalistes et sociobiologiques, autrement dit de comprendre cette construction surtout à partir « des fonctions attribuées respectivement

aux femmes et aux hommes dans la société et leur dimension hiérarchique » (Sénac-Slawinski, 2009, p. 4). Le résultat confère aux hommes une plus grande virilité, associé à un plus grand pouvoir de domination des affaires sociales, c'est ce que les sociologues nomment la transversalité de la virilité du pouvoir qui s'étend dans la plupart des sphères de la vie sociale, y compris la sphère privée. Le genre est donc une des façons de comprendre la hiérarchisation du pouvoir au sens large (politique, social, économique, domestique...) et l'exclusion des femmes, depuis des décennies, du pouvoir en général. À ce propos de nombreux travaux considèrent le concept d'intersectionnalité (proposé par Crenshaw en 1991) comme indispensable à la compréhension des inégalités. Il s'agit de considérer que le racisme, le sexisme, le capitalisme, l'homophobie notamment, sont des formes d'oppression qui doivent être pensées non pas séparément mais en fonction de leur imbrication pour permettre une réelle compréhension de la position des femmes dans la société.

Ce pouvoir, on le retrouve dans le monde du travail qui a été construit par, avec et pour les hommes. Ces derniers dominent les pratiques sociales, occupent les postes à responsabilités. Au niveau mondial, environ un quart de femmes occupent des postes de direction dans les entreprises selon une étude du cabinet Grant Thornton réalisée en 2014¹. En France, elles seraient 35% à occuper des postes de direction des Ressources Humaines, 25% à occuper des postes de direction des affaires financières et 8% de poste de direction générale d'entreprises. Des ancrages culturels très puissants sont à l'origine de cette domination, il est communément admis que les hommes possèdent le temps et les compétences, et que les activités de représentation et la sphère décisionnaire leurs sont réservées (division sexuée des tâches). Par ailleurs, les femmes intériorisent leur position de subordonnée dans la vie sociale ainsi que la réduction de leur rôle à la sphère familiale et leur exclusion des postes à responsabilité. Ce constat a mené à la construction de concepts spécifiques, comme celui de « plafond de verre » (*glass ceiling*), expression apparue dans les années 1970 aux Etats-Unis et qui désigne l'ensemble des obstacles socialement construits et qui empêchent les femmes d'accéder aux mêmes postes et responsabilités que les hommes (Cf. Tableau 1 en page 16). Le concept de « mur de verre » quant à lui, met en lumière la ségrégation horizontale entre les hommes et les femmes, et qui empêche par exemple, à temps de travail égal, une rémunération équivalente ou qui décrit une exclusion plus forte des réseaux ou une plus forte probabilité de harcèlement au travail (Acker, 2006).

¹ Consultable en ligne à l'adresse www.grant-thornton.fr

Tableau 1 Barrières à l'avancement d'après (Landrieux-Kartochian, 2003, p.4)

Les principales barrières à l'avancement organisationnel des femmes, selon les femmes⁵		
	<i>Europe</i>	<i>Etats-Unis</i>
Stéréotypes et préjugés sur le rôle et les capacités des femmes	66 %*	61 %
Manque de modèles de femmes à haute responsabilité ou ayant visiblement réussi	64 %	65 %
Manque d'expérience opérationnelle ou de management	63 %	51 %
Responsabilités familiales ou personnelles	62 %	69 %
Manque de parrainage	61 %	70 %

* ces pourcentages renvoient aux répondants d'accord ou tout à fait d'accord.

Les femmes sont également en position inégalitaire dans le champ politique. En France, malgré les lois sur la parité et l'instauration de quotas, les femmes restent largement sous représentées dans la sphère politique. L'assemblée nationale compte 26.17% de femmes élues, et le sénat en compte 22.48% (www.ipu.org). Cependant, cette sous-représentation des femmes en politique peut être interprétée non pas par un désintérêt des femmes pour la chose politique mais par le biais du fonctionnement du système électoral, des modes de scrutin ou encore du rôle de « gatekeeper » des partis politiques (Jenson & Lépinard, 2009).

2.3. Un sentiment d'efficacité personnelle plus faible chez les femmes

Dans ce contexte, les femmes intérioriseraient le fait qu'elles n'ont pas les compétences requises pour effectuer les tâches qui incombent à l'exercice du pouvoir, lesquelles seraient réservées aux hommes. C'est ce que certains auteurs qualifient d'idéologie naturaliste qui confine les femmes dans des qualités « naturelles féminines » ou encore dans des rôles « biologiquement déterminés » (Hirata, Laborie, Le Doaré et Senotier, 2000 ; Molinier et Welzer-Lang, 2000 ; cités par Chimot, 2004) à savoir patience, empathie, rapports privilégiés aux enfants et aux jeunes, à leur éducation, au soin, etc. L'examen des données quantitatives (voir plus bas) du nombre de femmes dirigeantes par secteur confirme qu'elles sont plus présentes (en tant que bénévoles ou salariées) dans les secteurs de l'action sociale, de la santé, de l'éducation, et qu'elles sont mieux représentées dans les postes de secrétaire et de trésorière que dans les postes de présidence.

2.4. Division sexuée des tâches

En France, l'entrée des femmes dans le travail a provoqué « une révolution silencieuse » (Méda, 2008) que les pouvoirs publics nationaux ou locaux n'ont pas mesuré en matière fiscale, en matière de garde d'enfants ou de politiques familiales. Le manque d'adaptation des structures étatiques aux changements sociaux (par résistance culturelle ou par inertie) a pour

conséquence une cimentation du partage traditionnel des rôles entre les hommes et les femmes, l'homme est culturellement positionné dans le rôle de celui qui subvient aux besoins du ménage (par conséquent la femme est celle qui reste au foyer). C'est aussi le cas en Allemagne (Kleinert, 2010) où la politique sociale accorde une place centrale à une vision traditionnelle de la famille : devoir d'assistance mutuel, imposition conjointe, faible engagement de l'État envers les dispositifs destinés à la petite enfance, etc.

Les conséquences sont lourdes pour les femmes qui assument donc tous les rôles et font encore les frais d'une forte spécialisation dans la répartition des tâches domestiques et parentales. Le poids des contraintes familiales repose sur un partage inégalitaire des tâches domestiques et des responsabilités familiales (mesure du travail domestique, plus forte implication des femmes dans la prise en charge matérielle et éducative des enfants) qui engendrent des contraintes temporelles (Singly, 2004). Le facteur temps et cumul des tâches est alors souvent convoqué pour expliquer la plus faible représentation des femmes dans des postes à responsabilité, et leur potentielle réticence à s'engager dans la vie politique ou associative. La maternité est considérée comme un frein majeur aux carrières des femmes et dans beaucoup de milieux professionnels il est communément admis qu'une femme doit choisir entre une carrière de cadre ou avoir des enfants.

La question est maintenant de savoir s'il existe des spécificités à l'engagement (féminin) dans les organisations non orientées vers le profit, et en particulier dans les associations. Le modèle associatif repose en effet sur une forme organisationnelle elle-même spécifique, fondée sur des valeurs de don, de partage, de gratuité, etc. On peut se demander si les mécanismes observés dans le monde du travail se reproduisent dans les associations ou si l'engagement des femmes dans des postes à responsabilité diffère aussi bien d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

2.5. Des motivations sexuées à l'engagement et à l'exercice de la gouvernance associative

L'association n'est pas un lieu de travail comme un autre. Les associations sont porteuses d'un projet spécifique qui n'est pas le projet marchand des entreprises capitalistes. Elles ne visent pas à dégager un profit permettant la rémunération des apporteurs de capitaux mais à générer une utilité sociale. L'association est aussi le lieu privilégié du don de soi à savoir du bénévolat. Ainsi au sein de l'association se côtoient des bénévoles et des salariés et parfois même des volontaires, avec une problématique qui concerne la répartition de leurs tâches, rôles et missions. La question des rapports sociaux de genre et des inégalités ne peut donc se

comprendre qu'à partir de ces spécificités du monde associatif qui fait se côtoyer femmes et hommes dans des positions de bénévoles (dirigeants ou opérationnels), de salariés ou de simple adhérent/sympathisant. Les différents niveaux d'implication et de prises de responsabilité, en particulier pour les bénévoles, ainsi que l'accessibilité aux postes à responsabilité pour les salariés mérite un détour par une analyse des rapports de genre puisque « les associations sont souvent perçues comme l'instrument privilégié de la participation citoyenne et le mode d'expression idéal de la société civile. La question de l'accès au pouvoir en leur sein n'est pourtant guère posée ; pas plus que n'est interrogée la distribution sexuée de ce pouvoir. » (Flahault & Guardiola, 2009, p. 128). Il s'agit de comprendre si, à l'instar de ce qui se passe dans la sphère du travail traditionnel, des inégalités genrées se développent dans les associations et d'en déterminer leurs formes et leurs causes. Il s'agit aussi d'explorer les spécificités du secteur associatif (engagements, valeurs, hybridation des ressources humaines...) pour comprendre si celles-ci transforment les rapports de genre généralement observés ailleurs.

La littérature nous permet de faire un premier inventaire des freins à l'engagement des femmes dans des postes à responsabilité dans les associations. Ce panorama s'intéresse d'une part aux enquêtes quantitatives qui abordent les questions d'inégalité de répartition entre hommes et femmes dans les postes à responsabilité et dans les instances dirigeantes (par type d'organisation, par secteur, etc.). Les analyses plus qualitatives complètent l'apport de connaissances sur les déterminants de cette participation, sur les freins et handicaps repérés dans les discours des acteurs sociaux.

Tabariès et Tchernonog (2007) puis Flahault et Guardiola (2009) montrent qu'il y a reproduction de ces inégalités dans la sphère du travail et par extension dans la sphère associative, « le champ associatif, loin d'être un havre d'égalité, constitue un terrain comme un autre de (re)production des rapports sociaux de sexe, d'autant plus efficace qu'ils y sont invisibles, voire niés » (Flahault & Guardiola, 2009, p. 135). Elles proposent un regard sur le rapport au pouvoir dans les associations dans les différents pays d'Europe, tout en mentionnant la difficulté de recueillir des données tant la diversité des configurations organisationnelles est grande. Cependant pour les trois pays étudiés (France, Royaume-Uni et Espagne), la place des femmes dans la sphère du pouvoir bénévole présente des similitudes. La présidence des associations reste majoritairement masculine mais on est proche de la parité dans certains secteurs comme l'action humanitaire et l'action sociale (ce constat est d'ailleurs le même dans le monde des entreprises).

Si les hommes restent majoritaires aux postes de dirigeants, ce résultat est à nuancer en fonction du type de poste, du secteur d'activité, de la taille de l'association et de son ancienneté. Plus le nombre de salariés est élevé, moins on observe de femmes (au-delà de 50 salariés), mais il y a plus de femmes présidentes d'associations employeuses que de femmes présidentes d'associations sans salariés : 38% de femmes sont à la tête d'associations employeuses, et elles sont particulièrement présentes dans les associations employeuses de la culture, de l'action sociale, de la santé et de l'éducation (Flahault & Tabariès, 2013, p. 84). Les associations de plus de 50 salariés demeurent présidées par des hommes (71% de présidents).

Les données de 2005, confirmées par les données de 2011 montrent que, par secteur, les femmes accèdent plus aux postes de direction dans les secteurs sanitaire et social mais moins dans les secteurs du sport, de la chasse et de la pêche, et de la défense de causes. Un léger recul est observé entre 2005 et 2011 pour les secteurs de l'action sociale et de la santé en ce qui concerne la présence des femmes.

Plus l'association est récente et plus le poste de direction est susceptible d'être occupé par des femmes. Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses dans les autres fonctions du bureau des associations (postes moins décisionnaires) à savoir les fonctions de trésorerie et de secrétariat. Les données de 2011 montrent que les femmes ne représentent qu'un tiers des présidents, mais près de la moitié des trésoriers et 60% des secrétaires ce qui montre une féminisation de la fonction de secrétaire (Flahault & Tabariès, 2013).

En ce qui concerne les salarié.e.s, si les femmes sont globalement moins souvent bénévoles dans les associations que les hommes, ce n'est pas le cas chez les salariés associatifs (Tabariès & Tchernonog, 2007). En effet, les données sont plus faciles à récolter lorsqu'il s'agit des salariés des associations. Le mouvement de professionnalisation et de salarisation qu'a connu le monde associatif ces vingt dernières années est majoritairement féminin, mais le nombre de postes à temps partiel y est élevé. La nature des postes varie en fonction des pays et des caractéristiques des associations. Par exemple, au Royaume-Uni, les postes sont plus qualifiés qu'en France où les postes de cadres sont plus rares que dans le secteur privé. C'est encore dans le secteur de l'action sociale que les femmes sont les plus nombreuses, en particulier pour le secteur de l'aide à la personne, où les emplois sont aussi le plus souvent à temps partiel (Flahault & Guardiola, 2009). Parmi l'ensemble des salariés associatifs, 68% sont des femmes (Tchernonog, Prouteau, Tabariès, Nogues, & Fourneyron, 2013, p. 131). Selon ces

mêmes données, dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, les femmes représentent 80% des salariés.

2.6. Ce qui pousserait les femmes vers les autres

Une revue de littérature proposée par Themuno (2009) propose d'explorer les différences de comportements et d'attitudes d'ordre général entre les hommes et les femmes. Les femmes seraient moins égoïstes et davantage dévouées à la chose publique. Elles seraient plus généreuses, altruistes et adopteraient davantage une attitude d'aide envers autrui. Cependant, ces résultats sont à relativiser car selon Themuno, d'autres études montrent que les hommes sont susceptibles d'être plus généreux que les femmes si le « coût » du don est faible tandis que les femmes sont plus susceptibles de donner que les hommes lorsque le « coût » du don est plus élevé². L'intérêt des femmes pour les questions de justice et d'égalité serait plus grand. De même, les femmes attacheraient plus de valeurs à aider les autres, et se sentiraient plus coupables si elles ne le font pas. Elles toléreraient moins les situations de corruption. Elles travailleraient davantage dans le secteur des organisations non orientées vers le profit malgré des salaires plus faibles que dans le secteur privé ou la fonction publique. Certains auteurs font référence à une « culture féminine » en termes « d'habitus altruiste » construit sur des expériences corporelles singulières (maternité, proximité affective avec les enfants, organisation matérielle du foyer...) permettant d'expliquer les raisons pour lesquelles les femmes sont surreprésentées dans les emplois fondés sur la gestion des émotions de l'autre ou dans les secteurs associatifs à vocation humanitaire (Chantelat, Bayle, & Ferrand, 2004 ; Fortino, 2002 ; Guérin, 2011). Les catégories du soin, de l'aide sociale et du care ont tendance à être dévalorisées d'un point de vue de leur non rentabilité dans une société basée sur la recherche de l'accumulation de biens. Les femmes, surreprésentées dans ces secteurs, sont alors encore une fois catégorisées comme venant alimenter la sphère de la non productivité, ce qui renvoie au foyer et au domestique.

² “Bolton and Katok (1995) found no difference in giving between males and females. Andreoni and Vesterlund (2001) offer a hypothesis to help explain these contradictory findings. Based on an experimental study, they show that men are likely to be more generous than women when giving is relatively cheap (i.e., involves less “pain” for the giver), whereas women are more likely to give than men when the price of giving is relatively high. They conclude that women have greater interest in justice and equality compared to men, lending support to the hypothesis that women are more public spirited than men” (Themudo, 2009, p. 665).

2.7. La ségrégation sexuelle : division du travail bénévole, genre et niveau d'instruction

Rotolo et Wilson (2007) proposent une revue de littérature sur la question de la ségrégation sexuelle chez les bénévoles (*volunteers*). Pour Guy et Newman (2004^{3*}), les murs de verre et plafonds de verre se retrouvent autant dans le travail que dans les tâches domestiques. Par exemple un travail impliquant soin (*care*) et éducation (*nurturing*) appelle des comportements maternels comme le soutien, l'amabilité, la convivialité, et l'empathie pour lesquels les femmes seraient mieux armées. C'est un des éléments qui peut expliquer pourquoi la ségrégation dans le bénévolat se retrouve aussi dans le travail.

Harris (1996*) divise les tâches bénévoles en trois catégories, tâches de gouvernance, opérationnelles (délivrance des services), et de support (maintenance/entretien, collecte de fonds), et cette division les hiérarchise d'une certaine manière : cette partition permet des généralisations de statuts, les personnes occupant des positions d'autorité dans leur travail étant estimées plus aptes à les occuper aussi dans le bénévolat. Les auteurs identifient deux hypothèses alternatives sur le lien entre travail et bénévolat, résultant des études sur les loisirs : l'hypothèse de contraste (hétéromorphisme, compensation, complémentarité, compétition, régénération) et l'hypothèse de contagion (isomorphisme, extension, généralisation, familiarité, identité, continuité, congruence).

Dans l'hypothèse de contraste, les ségrégations sexuelles seraient atténuées par le fait que les gens sont libres de choisir leur activité dans le bénévolat, et ont l'opportunité de choisir et d'exercer des activités qui ne correspondent pas à leurs rôles habituels.

L'hypothèse de contagion est soutenue par de nombreux faits (répartition des rôles dans les tâches bénévoles), par les phénomènes d'habitudes acquises, mais aussi par l'explication hypothétique de la rationalité des ONOP en matière d'affectation de la ressource humaine bénévole. Geurts et Demerouti (2003*) ont trouvé que les deux hypothèses recevaient des supports empiriques, mais que l'hypothèse de contagion est largement plus accréditée. Par exemple, pour Fischer, Rapkin, and Rappaport (1996*), c'est le sexe qui détermine l'exercice du leadership et de l'autorité dans les tâches bénévoles, et non le niveau des responsabilités exercées dans le travail précédant la retraite. Moore et Whitt (2000*) ont démontré qu'à classe sociale équivalente, les femmes ont significativement moins de sièges multiples, et sont plus spécialisées dans un secteur associatif que les hommes.

³ Nous signalerons pour une * toutes les références citées par Rotolo et Wilson (2006 et 2007)

En Belgique, Hooghe (2001*) en distinguant les passifs, les actifs, et les dirigeants bénévoles, a montré que les hommes sont plus souvent dirigeants que les femmes. Au Canada selon Mailloux, Horak, and Godin (2002*), les 6 tâches bénévoles les plus fréquentes pour les femmes sont 1) fabriquer des objets, 2) préparer ou servir à manger, 3) vendre des objets, 4) collecter ou distribuer de la nourriture ou des biens, 5) procurer des soins ou de la compagnie, 6) le travail administratif de bureau, la comptabilité ou le travail de bibliothèque. Pour les hommes 1) réparer ou maintenir bâtiments et installations, 2) consulting, 3) protection civile (pompier, secours), 4) coacher, juger ou arbitrer, 5) siéger dans des conseils, 6) faire de la recherche, écrire ou donner des conférences.

La classe sociale est aussi un déterminant important de l'activité bénévole, plusieurs études montrent que la partition du travail bénévole subit plutôt un effet de contagion, par exemple les tâches de plus haut niveau de responsabilité sont plutôt confiées à des personnes de plus haut niveau d'instruction. Notamment une étude de Smith et Gay (2005*) au Royaume Uni montre que les organisations ont tendance à utiliser les bénévoles retraités selon le capital humain qu'ils ont accumulé au long de leur carrière, allant ainsi contre l'hypothèse de contraste.

Les auteurs neutralisent dans leur modèle le biais de sélection qui est effectif : les femmes sont plus probablement bénévoles, les managers et « *professionnals* » – personnes exerçant un métier exigeant un enseignement particulier – sont plus bénévoles que les inactifs, les ouvriers le sont moins, plus on est instruit, plus on est bénévole. Le nombre d'heures travaillées, le nombre d'enfants du foyer, l'origine ethnique et le statut marital, sont aussi neutralisés. On s'aperçoit alors que le métier influence les tâches exercées, et que le genre garde une importance dans la détermination qui est tout de même plus importante, mais que c'est le niveau d'instruction qui a le plus fort impact.

On peut résumer les principaux apports ainsi :

1. On constate peu de différences genrées sur le fait d'être bénévole mais plus sur le contenu des tâches des bénévoles. Cela amène les auteurs à poser question de l'attractivité des tâches bénévoles pour les femmes qui s'auto-sélectionneraient en raison du manque d'intérêt des tâches qui leur seraient confiées ou du sentiment d'assumer des rôles subalternes. Est-ce que les hommes de statut élevé resteraient bénévoles si on les confinait à des tâches subalternes ?
2. On trouve plus de supports à la théorie de la contagion qu'à la théorie du contraste. Sur le plan de la ségrégation verticale, l'exception (accès des femmes aux responsabilités) ne se

fait que dans les domaines de l'éducation et de la culture, en cohérence avec l'importance de la femme dans son rapport à l'enfant et aux activités expressives. En matière de ségrégation horizontale, on retrouve les mêmes modèles de répartitions genrées que dans le travail domestique et dans le travail salarié.

3. Les travaux sous-estiment certainement la ségrégation puisque certaines tâches étaient regroupées dans la même catégorie (ex. soin et transport, enseignement et coaching).

4. L'influence du sexe sur l'allocation des tâches bénévoles varie selon les secteurs, et les auteurs signalent la nécessité de recherche différenciant les secteurs et notamment en termes de contexte de travail, de populations cible de l'activité bénévole et de compétences nécessaires.

5. Des effets auparavant confondus ont pu être dissociés. La division sexuée du travail bénévole ne résulte pas des classes sociales, mais il y a néanmoins des différences de tâches assumées selon celles-ci. Le niveau d'instruction est un facteur important, ayant plus de poids que le sexe. Un haut niveau d'instruction est une clef d'accès aux postes à responsabilités, et les auteurs se demandent comment départager un effet d'auto-sélection d'un effet d'allocation. Une utilisation efficiente des ressources irait dans le sens de la reproduction des administrateurs qui s'ajouterait à l'effet de la cooptation.

6. Les résultats sont assez cohérents pour les ouvriers (privilégiant ou étant affecté prioritairement à des tâches opérationnelles) et pour les managers et professions supérieures (accédant plus souvent aux responsabilités dirigeantes), mais aussi un résultat qu'ils considèrent comme surprenant : les inactifs ont plus de chances de devenir dirigeants bénévoles que les professions supérieures ou les managers. C'est un effet de disponibilité.

7. Il existe une interaction entre l'importance respective du sexe et de la classe sociale et le type de ségrégation horizontale ou verticale. Dans la ségrégation horizontale, le sexe aurait plus d'influence, son impact sur la ségrégation verticale étant moindre. La division verticale du travail bénévole serait plus influencée par la classe sociale que par le sexe.

2.8. Engagement associatif et articulation du temps de vie des femmes : l'influence conjugale

Rotolo et Wilson (2006) proposent également un travail sur la démonstration de l'effet de la famille, énumérant des références sur la transmission générationnelle (les parents volontaires ont plus souvent des enfants volontaires, les mariés sont plus bénévoles que les célibataires, les parents d'enfants en âge scolaire sont plus bénévoles que ceux d'enfants de bas âge et que les époux sans enfants). En revanche, selon les auteurs, l'influence conjugale aurait peu été

abordée. Pourtant l'influence réciproque des conjoints est déjà étudiée dans d'autres champs, elle est manifeste en ce qui concerne le vote, la pratique religieuse (cérémonies), l'activisme social (Meyer et Labao, 2003*). Puisque le bénévolat est une activité menée volontairement hors du foyer au bénéfice d'autres, et que les gens s'investissent en dehors des relations familiales, en raison de l'intimité entre les partenaires, le rôle de volontaire impacte le rôle de conjoint d'une certaine manière. Les auteurs font donc l'hypothèse d'une tendance à ce que les époux s'influencent mutuellement concernant leur rôle de bénévole. Cette hypothèse sera testée sur le temps hebdomadaire de bénévolat, en interrogeant son caractère symétrique, avec comme hypothèse que les femmes exercent le plus d'influence.

La théorie substitutive propose un modèle d'influence négative où le temps de bénévolat des deux époux serait inversement lié. Le temps passé pour le bénévolat viendrait se substituer aux temps de soin aux enfants, d'entretien de la maison, etc.

Une seconde théorie dite de « complémentarité » prévoit une similarité de comportement entre époux et qui s'appuie entre autres sur la théorie de la cohésion sociale utilisée en sciences politiques (Kenny, 1998*) arguant de l'influence forte des gens avec lesquels on est intime. Un autre argument est mobilisé : le bénévolat est un sacrifice, qu'on peut facilement ne pas faire, mais connaître quelqu'un dans son entourage très proche qui en fait déjà, et qui pourrait y compris susciter la participation, pourrait être un incitateur. De plus les « agences » suscitent le bénévolat de couple comme une opportunité de passer du temps ensemble hors du foyer, et le soutien intime comme permettant de franchir la barrière de la difficulté anticipée. Le contrôle social vient également appuyer cette théorie : les époux volontaires encourageraient leur conjoint à être bénévole pour légitimer leur propre comportement, et réciproquement ceux qui ne le sont pas décourageraient ce comportement. Enfin de manière encore plus locale, les époux vivent ensemble, avec une grande similarité d'environnements, et donc sont exposés aux mêmes opportunités et sollicitations en ce qui concerne le bénévolat. Freeman (1997*) avait trouvé des résultats compatibles avec la complémentarité : 59% des hommes ayant une femme bénévole le sont aussi contre 10% seulement pour ceux qui ont une femme qui ne l'est pas. 70% des femmes qui ont un époux bénévole le sont aussi, contre seulement 16% des femmes qui ont un mari non volontaire. Étant donné que Hook (2004*) trouve les mêmes résultats, Rotolo et Wilson retiennent cette hypothèse.

Concernant la seconde hypothèse selon laquelle les femmes auraient plus d'impact que les hommes, il s'agirait de dire que les femmes sont largement plus impliquées dans le Care, et qu'elles sont plus impliquées dans la transformation des ressources financières (générées par

les hommes) en temps et en statut [social?] Collins (1991, p. 67*). Le travail bénévole est féminin comme d'autres formes de travail non payé (Daniels, 1988*). La saillance des rôles ferait que les femmes et les mères voient plus comme une obligation le travail volontaire. Donc ce serait les épouses qui amèneraient les maris au bénévolat (Gestel & Gallagher, 2001*). D'ailleurs les hommes affirment plus que les femmes demander l'opinion de leur conjoint s'il faut s'engager dans une œuvre charitable.

Les modèles tiennent compte du niveau socioéconomique, de l'âge, de l'origine ethnique, du niveau d'éducation, et du temps de travail des deux époux.

La robustesse des influences asymétriques sera testée dans différents domaines, et les femmes seraient plus investies dans les domaines liés aux enfants ou à l'école, alors que le domaine d'investissement plus masculin serait celui des organisations liées au travail, au commerce, aux associations professionnelles. Ainsi le fait que les femmes soient bénévoles n'augmenterait pas la probabilité que les hommes le deviennent. Les femmes n'influencent pas le bénévolat des hommes vers les domaines masculins ; à cet endroit, ce serait les hommes qui auraient la plus forte influence.

Notons que dans ces études, l'attention est centrée sur les couples mariés. Les foyers hébergeant d'autres membres de la famille sont exclus (ex. soin des grands-parents aux enfants).

2.9. Le rôle des représentations sociales dans « l'agir managérial » des femmes

Selon l'eurobaromètre consacré à la question des femmes dirigeantes (dans les entreprises) et leurs représentations, une importante majorité d'européens pense que les femmes ont les compétences et qualités requises pour occuper des postes à responsabilité (European Commission & Directorate-General for Justice, 2012). Les hommes sont globalement moins susceptibles de penser cela, ainsi que les personnes les moins instruites.

Cependant, plus des deux tiers des européens considèrent que les femmes sont moins disponibles en raison de leurs charges familiales, cette proportion diminue depuis la dernière enquête qui date de 2009 (-8 points). Près de neuf européens sur dix estiment que, à compétences égales, les femmes devraient être représentées en nombre équivalent aux postes de direction des entreprises (les femmes sont légèrement plus en accord avec cette affirmation que les hommes). Mais si l'on regarde pourquoi hommes et femmes devraient être représentés à égalité, on se rend compte que ce sont les questions d'égalité d'accès au droit et de qualification qui arrivent en première position des opinions. Le fait que les femmes puissent apporter des formes managériales différentes arrive en quatrième position avec 27% d'accord

(« les femmes devraient être représentées de façon égale parce que cela changerait la façon dont les entreprises sont gérées »).

La question des représentations sociales est donc au cœur des considérations sur les conditions et les modèles d'agir des femmes à des postes de direction. Les représentations sociales étudiées en sociologie, en psychologie sociale, sont des visions collectives et socialement construites de la réalité sociale. Elles mettent à jour différents filtres de lecture du monde social, filtres qui sont construits par exemple et selon les points de vue théoriques, par des formes de conditionnement social, ou encore par des expériences vécues et fondatrices d'invariants symboliques qui font agir, penser, juger, etc. Ainsi se construisent dans nos sociétés les rôles masculins et féminins. On leur attribue des caractéristiques spécifiques (caractères féminins, caractères masculins). « Diriger », « manager » (une entreprise, une association...) est traditionnellement et pour des raisons évoquées plus haut, un caractère masculin. Ces rôles véhiculés dans les systèmes de représentations sont légitimés et renforcés lorsqu'ils sont intégrés par les acteurs qui s'y conforment : « Ces représentations s'expriment à travers les opinions et les jugements que portent les acteurs sur l'activité des femmes dirigeantes qui consistent à leur attribuer un ensemble d'attitudes et de comportements typiques et stables, mécanisme qui se fonde sur une présupposition naturalisante et fonctionne comme une croyance » (Chantelat et al., 2004, p. 145). Ces auteurs proposent d'analyser en quoi les types de management (les formes de direction) opérées par les femmes diffèrent et comment tout ceci se construit dans les représentations. Les travaux montrent que les femmes seraient plus attachées à des caractères altruistes et pragmatiques dans leurs relations au travail (bénévole ou salarié). Elles accorderaient plus d'importance aux relations humaines dans le travail, communiquent différemment, avec plus « d'humanité » à savoir des petits gestes, des petits mots de réconfort. Elles semblent plus attachées à l'épanouissement professionnel des collaborateurs. Leur pragmatisme s'exprime au travers de la rigueur et de la concision, ainsi que dans un engagement concret et plus direct que celui des hommes dans l'action. Il existe une différence entre les dispositions au management perçues entre les hommes et les femmes car elles auraient moins le souci de leur carrière, et attacheraient moins d'importance à la hiérarchie et à la subordination, ainsi qu'au souci de soi (Chantelat et al., 2004).

On assiste ces vingt dernières années à des modifications profondes des modèles de gouvernance et de management. A l'instar des travaux de Boltanski et Chiapello (1999), on peut affirmer que les modèles hiérarchiques verticaux laissent peu à peu la place à des modèles plus participatifs et horizontaux. L'engagement au travail, la motivation par

l'épanouissement personnel, la collaboration, le réseau, la flexibilité et l'adaptation deviennent des impératifs du management du 21^{ème} siècle. Or, le contexte associatif ainsi que les représentations de « l'agir managérial » des femmes semblent être propices à ces nouvelles formes de développement. Autrement dit, « les dispositions et qualités (perçues) du management féminin apparaissent totalement congruentes avec les nouvelles injonctions managériales qui, pour le coup, se fonderaient sur une féminisation du management » (Chantelat et al., 2004, p. 150).

Un autre point soulevé contribue à valoriser les représentations d'un management au féminin, leurs dispositions apparaissent plus juvéniles (fraîcheur, séduction, relations humaines chaleureuses) et aideraient à « dépeussier » le fonctionnement des associations (sportives ici) souvent sclérosées par des dirigeants qui ne veulent pas passer la main et qui détiennent les postes de direction depuis de longues années. C'est donc au travers de ces représentations que les femmes, malgré elles, paraissent être des moteurs du renouvellement des instances dirigeantes associatives.

Mais s'il y a bien une ouverture aux femmes dans la gouvernance associative, celle-ci reste ambivalente car les femmes restent tout de même cantonnées dans des postes fonctionnels (présidente de commission, chargée de mission...). Les femmes pourraient donc réussir dans les fonctions de direction qui renvoient à la mise en œuvre de projets, à l'animation d'équipes, mais les auteurs montrent que l'exercice du pouvoir, dans tout ce qui renvoie au représentatif et aux prises de décision, est encore et toujours réservé aux hommes.

2.10. Socialisation ? Pratiques éducatives ? Apprentissage ?

Le poids des pratiques de socialisation pour expliquer la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilités est également à prendre en considération. Dès la prime enfance, la transmission par l'environnement socio-culturel d'une représentation stéréotypée qui détermine et légitime l'attribution et l'intériorisation de rôles différents spécifiques aux femmes et aux hommes et qui concourt à la reproduction de l'ordre inégalitaire des rapports de genre rend difficile l'acquisition et/ou l'exercice du pouvoir par les femmes. Ces dernières ne se sentent pas légitimes dans l'exercice de fonctions qui ne leur sont pas coutumières. Le manque voire l'absence de modèles et de repères peut de ce fait constituer un frein non négligeable à la prise de responsabilités et à l'accessibilité aux postes à responsabilités.

Cette revue de questions permet de repérer les dimensions incontournables à prendre en compte dans notre étude. En cela elle représente un guide à la construction des différents outils de recueil de données présentés dans la partie suivante.

3. Des méthodes variées, des données de provenances multiples **(Christophe Dansac, Cécile Vachée, Véronique Bordes)**

3.1. Des choix résultant d'un croisement de cultures méthodologiques

Afin d'accéder aux freins et facilitateurs de l'implication dans des rôles de dirigeants, l'équipe de recherche a conçu une démarche en deux temps. Dans un premier temps, dans une perspective plutôt exploratoire, il s'agissait de recueillir auprès d'un large effectif des informations sur les représentations sociales des rôles de dirigeants. Dans une seconde phase, qui devait se baser partiellement sur les résultats de la première, l'exploration devait être plus approfondie. Ainsi ce second temps impliquait la réalisation d'entretiens semi-directifs, permettant d'obtenir des informations plus fines, et de resituer les implications ou non-implications associatives en tant que bénévole et/ou dirigeant dans des histoires individuelles, des carrières d'engagement (au sens de Rétif, 2013). Dans leur conception, ces deux phases bénéficiaient de la culture méthodologique de notre équipe pluridisciplinaire, résultant du croisement entre des approches plutôt quantitatives et objectivantes (de types questionnaires en masse), et y compris expérimentales (impliquant planification et contrôle des variables parasites) et qualitatives et subjectivantes (dans la démarche d'entretien semi-directif proche d'une démarche clinique).

3.1.1. Des micros-trottoirs pour accéder aux représentations des dirigeants

Une des hypothèses de ce projet est que les représentations sociales de la fonction de présidence peuvent être à l'origine du fait que la cooptation s'exerce plus facilement entre hommes dans un monde associatif déjà dominé par ces derniers. Les qualités associées à la présidence seraient alors perçues comme plus spécifiques aux hommes qu'aux femmes et cela pourrait engendrer ce biais. Il convenait également de vérifier si les femmes avaient des représentations différentes des hommes vis-à-vis de ce rôle et des qualités nécessaires pour l'assumer. Cette différence pourrait alors expliquer pourquoi elles-mêmes se proposent moins souvent pour être présidente. Afin d'explorer ces hypothèses, nous avons décidé de collecter ces représentations à l'aide d'une enquête de type micro-trottoir, permettant d'obtenir un nombre de réponse important dans un temps court.

Le monde associatif est aussi un monde de l'entre soi, où les acteurs se connaissent et se reconnaissent, et comme dans tout groupe social, les dirigeants associatifs ont une perception erronée de l'importance de leur groupe. On sait par exemple que les fumeurs ont tendance, quand on leur demande quelle est la proportion de gens qui fument, à annoncer des pourcentages bien au-dessus de la réalité. C'est ce que les psychologues appellent l'effet de

faux consensus, historiquement mis en évidence par Ross (cf. Verliac, 2000, pour une revue). Ainsi, lors des interventions que nous avons pu faire avec des acteurs associatifs (dans le cadre du projet REBDA), ceux-ci surestimaient beaucoup la connaissance du monde associatif au sein de notre société. Cette surestimation était sans doute alimentée par les résultats de sondage montrant à quel point les gens font plus confiance aux associations qu'aux organisations syndicales et politiques traditionnelles. C'est en partie afin de se dégager de cet effet qu'il a été décidé d'appliquer la technique du micro-trottoir à une population « tout venant » plutôt qu'à des sujets recrutés dans le monde associatif. En effet, nombre de personnes n'ont pas conscience, quand elles participent à une activité sportive ou à des loisirs artistiques, que leur activité se déroule dans un cadre associatif.

Dans la mesure où les différentes responsabilités ne font pas l'objet d'un égal accès pour les hommes et les femmes, il fallait aussi se demander quelles représentations les gens ont des rôles de trésorier (lui aussi dominé par les hommes) et de secrétaire (plus facilement accessible aux femmes), soit trois rôles à explorer. Dans la formulation des questions, nous avons bien entendu veillé à ne pas donner un genre à ces différents rôles, en utilisant les termes présidence, trésorerie et secrétariat.

La technique du micro-trottoir nécessite de poser des questions assez courtes, en nombre réduit, de façon à éviter de retenir trop longtemps chacun des enquêtés. Cette technique permet de recueillir des données relatives au noyau dur des représentations (partie la plus stable), puisque les personnes doivent répondre assez rapidement et sans qu'il leur ait été expliqué le but de l'enquête au préalable. Dans cette perspective, interroger les passants sur les trois rôles semblait difficile. Il a donc été décidé de n'interroger chaque sujet que sur deux rôles, en accordant plus d'importance à la fonction de présidence (questionnée pour tous). Dans la mesure où l'ordre des questions crée des effets d'ancrage, nous avons élaboré 4 questionnaires correspondant à la combinaison de 2 rôles (trésorerie versus secrétariat) et de deux ordres de questionnement (présidence en premier ou en second). Une fois posées les questions concernant les qualités nécessaires pour assurer cette fonction, nous posions quelques questions permettant d'avoir des indications concernant les déterminations sociales (situation familiale, nombre d'enfants, expérience de l'associatif). Un exemple de questionnaire utilisé lors de la collecte est présenté en Annexe 2.

L'objectif fixé était d'une centaine de micros-trottoirs, afin de disposer d'un corpus minimal pour tester notre méthode, et explorer nos hypothèses.

3.1.2. Des entretiens semi-directifs pour approfondir les résultats antérieurs

Dans la plupart des travaux qui explorent l'engagement associatif, les sujets interrogés sont recrutés dans le monde associatif, et on essaye de comprendre les ressorts de leur action (cf. par exemple Sue & Peter, 2011; Simonet, 2010; Rego, 2010). Il semblait donc intéressant, pour comprendre pourquoi les femmes n'accèdent pas aux responsabilités les plus élevées, d'interroger aussi bien des femmes ne les exerçant pas que des femmes y ayant accédé. Et afin de savoir si les raisons de l'accès (ou de son absence) étaient spécifiques du sexe féminin, il convenait d'interroger également des hommes se retrouvant dans la même situation. Parallèlement, les témoignages de personnes n'étant pas engagées dans des carrières bénévoles en milieu associatif (mais travaillant tout de même) pouvaient apporter des informations intéressantes sur la manière dont l'articulation des temps de vie pouvait expliquer l'absence d'implication.

Il était donc prévu de collecter 40 entretiens, 10 pour chacun des cas suivants : salariés associatifs, bénévoles non dirigeants, dirigeants bénévoles, et salariés du secteur marchand non associatif n'étant pas bénévoles. La parité était visée dans les effectifs pour chaque catégorie. Pour chacune de ces catégories, un guide d'entretien a été élaboré (Pour la présentation d'un de ces guides cf. Annexe 3).

Bien que conscients de la différence des problématiques rencontrées par les associations selon leur secteur d'intervention, nous avons décidé de porter notre attention sur le seul secteur socioculturel et socioéducatif, en visant des associations d'éducation populaire. Le projet GARP avait effectivement montré que ce n'était pas tant le secteur d'intervention de l'association qui influençait son mode de gouvernance que la manière dont l'association était liée à son environnement par les questions de réglementation et de financement. De plus, les associations d'éducation populaire ont l'avantage de présenter une grande diversité de fonctionnements. Leur taille reste bien souvent modeste que ce soit en nombre de salariés ou en nombre de bénévoles. Les deux catégories de ressources humaines s'y retrouvent le plus souvent, bien qu'il arrive que de telles associations ne fassent plus appel à des bénévoles, ou ne parviennent plus à en avoir.

3.2. Une 'adaptation' des objectifs initiaux

Dans tout projet, les choix faits initialement font l'objet d'adaptations au cours de la réalisation en fonction des opportunités qui se présentent mais aussi des contraintes non prises en considération (découvertes sur le terrain) ou imprévisibles. GARP 2 en tant que projet de recherche vivant n'a pas échappé à cette règle. La collecte des données a ainsi subi deux

adaptations. La première d'entre elles a consisté à saisir une opportunité (née du partenariat avec la CPCA Midi-Pyrénées), celle d'accéder facilement à un grand nombre de jeunes impliqués dans des associations à l'occasion d'un regroupement régional des jeunes engagés en service civique volontaire. La seconde adaptation – somme toute moins positive comme nous pourrons l'examiner par la suite – fut le résultat de la répartition des tâches au sein de l'équipe de recherche, impliquant la délégation de la collecte des données à un de ses membres, et de l'autonomie qui lui était laissée.

3.2.1. L'opportunité de l'étude par questionnaire sur les jeunes en SCV

Au cours des premiers mois de ce contrat de recherche, la CPCA Midi-Pyrénées, notre partenaire, nous a informés de la programmation – par la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports (DRJS) en collaboration avec les membres de la CPCA – d'un regroupement de tous les jeunes en contrat de service civique de la région. Ce regroupement, en présence de Martin Hirsch – alors président de l'agence du service civique – et de Valérie Fourneyron – ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative – constituait un terrain d'observation précieux en rapport aux thématiques de l'engagement et de la jeunesse. L'invitation de la CPCA Midi-Pyrénées et l'accord des services de la DRJS nous ont permis d'élaborer une enquête spécifique à l'occasion de ce temps fort.

Le Service Civique est un dispositif permettant à des jeunes de moins de 25 ans de s'impliquer avec le statut de volontaire dans des missions d'intérêt général pendant une durée de 6 à 12 mois en étant indemnisés. Ce dispositif concerne majoritairement le monde associatif, même si les collectivités et établissements publics peuvent également accueillir des volontaires. Il s'agit d'un dispositif dans lequel ce monde associatif a investi beaucoup d'espoirs. Certains acteurs associatifs y voient en effet une possibilité de mieux faire connaître le monde associatif aux jeunes, et de faciliter par la suite leur engagement bénévole. En investissant dans le volontariat et l'engagement citoyen en leur sein, les associations pensent en retirer une possibilité supplémentaire de rajeunissement et de renouvellement, des bénévoles comme des dirigeants. Il était donc intéressant d'étudier ce public particulier afin de questionner ses attentes et ses motivations à l'égard du volontariat. De plus, les filles sont largement représentées dans ce dispositif, puisque près de 60% des volontaires sont de sexe féminin. Enfin, l'objectif de l'agence du service civique étant d'obtenir une mixité sociale la plus grande possible, accéder à ces jeunes était également une opportunité de compenser le niveau d'instruction élevé traditionnellement observé dans les études sur le monde associatif.

La constitution de l'outil de recueil utilisé à cette occasion sera traitée plus particulièrement dans la partie rapportant sur ces données (cf. L'engagement des jeunes en Service Civique, p. 128).

3.2.2. Une collecte déviant du terrain originellement prévu

Mener une recherche pose la question de la récolte des données. Celle-ci doit pouvoir être menée de façon rigoureuse. Que la recherche soit déductive (le chercheur part d'un questionnaire qu'il va problématiser posant une ou plusieurs hypothèses qui seront travaillées au regard de la récolte de données) ou inductive (le chercheur s'inscrit dans un terrain sur lequel il va pouvoir repérer des problématiques qu'il tentera d'éclairer théoriquement), le chercheur devra interroger sa posture. La difficulté est alors de pouvoir se mettre à distance de son objet. Hors, très souvent, l'objet n'est pas choisi par hasard, porté par des questionnements propres au chercheur. Le risque est donc de se laisser porter par son intérêt propre et de constituer un échantillon qui ne servira plus tout à fait la recherche, même si celui-ci permet d'éclairer certains questionnements. Si l'approche inductive entraîne une épistémologie de terrain qui se centre sur les données produites par le terrain (Glaser & Strauss, 1967), il existe aussi une épistémologie du chercheur qui pourra centrer la constitution de son échantillon et sa récolte de données sur ses intérêts propres. Si l'empathie lors de la passation des entretiens reste une règle de rigueur (Olivier de Sardan, 2008), elle peut quelquefois être mise à mal par un chercheur débutant se laissant entraîner par la passion qu'il met dans l'objet traité. C'est la limite de ce travail qui a vu le chercheur développer des interrogations autour de la commande tout en orientant le choix de son échantillon vers ses intérêts scientifiques propres. Ce biais permet, malgré tout, une réflexion autour des questions portées par la recherche, mais donne une limite aux résultats, limite qui existe toujours dans la recherche.

Ainsi, l'échantillon concerné par les 40 premiers micros-trottoirs réalisés présente un niveau moyen d'instruction assez élevé, et une implication associative forte. Plusieurs de ces micros-trottoirs (que nous appellerons ensuite les micros-trottoirs de la phase 1) ont été réalisés à proximité immédiate de lieux associatifs.

Quant aux entretiens semi-directifs, le nombre fixé comme objectif n'a certes pas été atteint, mais c'est surtout le domaine d'intervention des bénévoles et dirigeants qui a dévié des objectifs initiaux. En effet, plusieurs personnes enquêtées sont engagées dans des associations où la préoccupation pour la question du genre est centrale (association féministe, planning

familial) et/ou avaient fait des études supérieures directement reliées à la question de la domination (master en sociologie).

Même si l'équipe de recherche a pris connaissance de ces biais, la courte durée du contrat de recherche a interdit leur rectification ultérieure pour ce qui concernait les entretiens semi-directifs. Ce matériau de recherche présente néanmoins une grande richesse, et il aurait donc été dommage de ne pas l'exploiter. Cependant les interprétations résultant de ces analyses doivent être relativisées par les caractéristiques de l'échantillon constitué.

3.3. Pour récapituler

En résumé, les données sur lesquelles se basent les analyses suivantes sont structurées en 4 ensembles de la manière suivante :

- Les micros-trottoirs de la phase 1 : un premier ensemble de 39 micros-trottoirs (21 femmes et 18 hommes) ayant servi de phase exploratoire pour générer des hypothèses permettant de constituer les guides d'entretien pour la constitution du deuxième ensemble de données. L'ensemble de ces micros-trottoirs a été mené avec la grille de questionnaire complète, l'interaction durant entre 10 et 15 minutes. Les répondants étaient enregistrés. Les retranscriptions *in verbatim* ont été soumises à une analyse de contenu qui est partiellement développée dans la sous-section intitulée « L'analyse des micros-trottoirs de la phase 1 » (p. 36).
- Les entretiens semi-directifs : 32 personnes ont participé à cette phase de recueil. Trois entretiens ont été éliminés de l'analyse car ayant été fait auprès de jeunes en service civique. L'analyse porte ainsi sur 15 femmes et 14 hommes, dont les entretiens ont été enregistrés (sauf pour 2 d'entre eux). La plupart des enregistrements ont fait l'objet d'une retranscription intégrale, puis d'une analyse de contenu thématique. Les résultats de cette analyse sont présentés dans la sous-section « Les entretiens semi-directifs » (p. 42).

Ces deux premiers ensembles de données sont donc ceux qui sont pris en compte dans le chapitre à suivre (p. 36) : Analyse genrée du rapport à l'engagement bénévole (M. Bacou).

- Les micros-trottoirs de la phase 2 : Une seconde collecte de micros-trottoirs a été opérée, afin de pouvoir disposer d'un corpus quantitativement satisfaisant et plus représentatif en termes de détermination sociale. Pour certains de ces micros-trottoirs, la grille de questionnement n'a pas été entièrement appliquée, afin d'alléger le temps de passation, et donc d'accéder plus facilement aux

représentations sociales. Une question qui s'était avérée dans la première phase peu instructive car trop vague (« Selon vous, comment s'organise la vie associative ? ») a été supprimée pour la construction de ce corpus. De même, une partie des personnes questionnées n'a été interrogée que sur les qualités nécessaires à l'exercice des diverses responsabilités. Les données résultantes ont fait l'objet d'une analyse de contenu, et d'un repérage des mots-clefs ou expressions clefs utilisés par les sujets. Les données de la phase 1 ont été réintégrées dans ce même traitement, conduisant à un corpus de 126 enquêtés au total.

Le traitement de ces données fait l'objet de l'analyse présentée dans la section « Représentation des rôles de dirigeants » (p. 128).

- Un dernier ensemble de données issu de la passation en masse du questionnaire auto-administré distribué aux jeunes lors de la journée de regroupement des volontaires en service civique. Sur environ 250 questionnaires distribués, 122 nous ont été rendus en mains propres le jour même, aucun autre n'a pu être récupéré.

Cet ensemble de données est analysé dans la section intitulée « L'engagement des jeunes en Service Civique » (p. 138).

4. Analyse genrée du rapport à l'engagement bénévole **(Magalie Bacou)**

4.1. L'analyse des micros-trottoirs de la phase 1

4.1.1. Les hypothèses préliminaires

La revue de littérature que nous avons réalisée nous a d'abord amené à formuler 3 hypothèses :

- La première consiste à dire qu'il existe des représentations différenciées selon le sexe qui déterminent des pratiques et un rapport différencié selon le sexe à l'engagement bénévole aux fonctions de direction.
- La seconde hypothèse prend appui sur les travaux relatifs à la sociologie des rapports sociaux de sexe et du genre pour dire que, comme dans le secteur professionnel, l'articulation de la sphère professionnelle et de la sphère privée pèse davantage sur les femmes que sur les hommes. Par conséquent, ces derniers disposent de plus de temps de loisirs que les femmes, ce qui leur permet de s'investir dans des activités de dirigeants bénévoles, plus que ne le peuvent les femmes.
- Quant à la troisième hypothèse, elle s'intéresse à un facteur susceptible de faciliter l'engagement des femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir l'organisation de l'association. Il s'agit de voir si la forme organisationnelle des associations a une influence sur la représentativité des femmes aux fonctions dirigeantes.

Afin de présenter les résultats relatifs aux freins et moteurs à l'engagement, il est nécessaire de préciser la définition de deux concepts sur lesquels nous nous appuyons particulièrement : l'engagement et le Genre.

4.1.2. Définitions des concepts

Engagement : L'engagement militant « se caractérise par un choix en conviction, en type d'action, en valeurs et non pas seulement en temps donné et en activités occupationnelles » (Ferrand-Bechmann, 2004, p. 13). L'engagement peut être le fait d'une action collective ou se faire seul, en fonction d'une idée que l'on veut défendre (Ferrand-Bechmann, 2004, p. 14). Lorsque l'engagement se traduit par une prise de responsabilité dans une organisation, il entraîne une double prise de risque : le devoir d'assumer les risques de l'action de l'association et devoir porter la parole de dirigeants ou de fédérations bien éloignés de certaines associations locales.

Genre : Le genre désigne « le système qui organise la différence hiérarchisée entre les sexes » (Kergoat, 2005, p. 94) dans la société. En effet, « les situations des hommes et des femmes ne sont pas le produit d'un destin biologique, mais sont d'abord des construits sociaux. Le genre est donc un concept qui permet de « dénaturaliser la différence des sexes » ; autrement dit le fait qu'à un sexe fixé lors de l'État civil –femme/homme- on associe naturellement des qualités et des comportements –féminines/masculines-, soit un sexe social nommé genre. Donc le concept genre invite à analyser la construction des rôles masculins et féminins (Thébaud, 2005, p. 62-63).

4.1.3. Résultats de l'analyse

L'analyse de l'ensemble des données recueillies a permis d'identifier des freins et des leviers favorables à l'engagement des femmes aux fonctions dirigeantes associatives. L'enquête par micro-trottoir a été précieuse pour saisir ce qui d'emblée constitue le premier obstacle à l'engagement des femmes, mais pas seulement.

Il s'agit de la méconnaissance du monde associatif, de son fonctionnement et de son organisation, de l'existence d'un bureau, d'un Conseil d'Administration, éventuellement d'adhérents, etc. Pourtant, afin de pouvoir s'engager dans une action ou un monde particulier, il est essentiel d'en connaître certaines caractéristiques ou du moins, d'avoir suffisamment de données permettant de s'y projeter et ainsi d'envisager cette éventualité. Considérant l'intériorisation des femmes d'une moindre compétence que les hommes pour exercer des fonctions dirigeantes et donc la sous-estimation de leurs compétences, liées à la socialisation sexuée, alors la méconnaissance du monde associatif pèsera davantage sur la décision des femmes que sur celles des hommes vis-à-vis d'un engagement éventuel dans cet univers. Nous verrons d'ailleurs avec l'analyse des entretiens, que les femmes bénévoles le sont majoritairement dans un secteur proche de leur secteur professionnel, faisant ainsi appel de manière plus assurée à des compétences similaires, à la différence des hommes.

L'association est toujours décrite en creux de l'entreprise. Globalement, on note donc une forte récurrence du vocabulaire de l'entreprise qui, accompagnant la diffusion de la logique marchande, a gagné ou contaminé tous les espaces sociaux.

L'analyse des registres lexicaux mobilisés pour exprimer les qualités nécessaires aux responsables bénévoles associatifs (présidence – trésorerie – secrétariat) ou préciser leurs rôles respectifs, montre que le monde de l'entreprise constitue une référence forte. Par

exemple, voici quelques termes redondants autant dans les discours des femmes que des hommes :

Management ou compétences en management – Diriger - Gérer situations de conflits ou compétences en gestion de ressources humaines - Chef - Fédérer

De plus, l'analyse sexuée de l'usage de ce registre lexical montre que les hommes y ont davantage recourt que les femmes ; en particulier lorsqu'il s'agit d'exprimer les qualités nécessaires à la présidence d'une association.

De surcroît, dans une moindre mesure, femmes et hommes font explicitement référence au monde de l'entreprise :

Soit pour dire en quoi le fonctionnement associatif diffère ; autrement dit pour distinguer ces deux mondes *a priori* antagonistes :

« Si management autoritaire dans asso, c'est quand même différent du privé ou entreprise (...) Plus d'intérêt porté aux membres »

« L'asso n'est pas là pour gagner de l'argent mais pour donner, aider les gens »

(...) Soit pour préciser en quoi le monde associatif devrait différer de celui de l'entreprise ou en quoi il lui est similaire avec parfois l'idée qu'il devrait s'en distinguer.

« Car c'est comme une entreprise »

« Si salarié.e.s dans l'association, alors c'est proche des entreprises ».

Donc on observe une tendance à une définition ou une description en creux, des responsables associatifs et du monde associatif en général qui illustre le déficit de connaissance, une méconnaissance de cet univers.

Que l'on s'intéresse au registre des valeurs ou à celui plus restreint de l'engagement, ce sont majoritairement dans les discours des femmes qu'ils sont les plus étendus. A l'inverse, nous avons vu que les hommes mobilisent dans leurs discours un éventail plus large de termes issus du monde de l'entreprise.

En définitive, il n'y a pas de prédominance du discours issu du monde de l'entreprise chez l'ensemble des enquêté.e.s car il est aussi présent que celui lié aux valeurs. Ce qui n'en demeure pas moins intéressant dans la mesure où c'est du monde associatif dont il est question. (Il est probable que le même micro-trottoir réalisé sur les entreprises ferait moins de place au monde associatif).

Enfin, il est notable que les discours des hommes sont davantage axés sur les structures, leur organisation, leur moyens ; tandis que ceux des femmes sont plus orientés sur les finalités de l'action, la cause, la militance, les valeurs.

Hypothèse : Conscience individuelle plus forte chez les hommes, tandis que la conscience collective est plus forte chez les femmes. Ce qui pourrait corroborer une motivation pour la responsabilité bénévole davantage utilitariste chez les hommes.

Nous avons analysé les discours relatifs aux qualités nécessaires pour assurer la présidence d'une association selon le sexe des enquêté.e.s.

Les qualités citées neutres du point de vue du genre sont les plus nombreuses, en particulier parmi les qualités énoncées par les femmes enquêtées. Très peu de qualités assimilées au pôle féminin sont présentées comme nécessaires pour présider une association. Ainsi, femmes et hommes font référence à 4 qualités : 2 identiques et 2 similaires.

Femmes	Hommes
Patience	Patience
À l'écoute	Écoute
Empathie	Sens de l'humain
Don de soi	Générosité

En revanche, les hommes citent bien davantage que les femmes des qualités perçues comme masculines.

Courage – Initiative - capable de fédérer (leader) - Être élu - Guide - être capable de faire abstraction de ses problèmes [l'inverse = stéréotype sur les femmes] - manager - juste dans sa dureté - charisme - Avoir de la poigne - Avoir confiance en soi - Avoir des couilles -Ne laisse pas trop de place à ses émotions [l'inverse = stéréotype sur les femmes]

Les femmes enquêtées utilisent le masculin « neutre » dans une plus grande proportion que les hommes. L'usage de ce dernier, par contre, n'a rien de neutre dans ses effets, dans le sens où il agit sur les représentations et la capacité à se projeter selon son sexe d'appartenance et le degré d'intériorisation du genre correspondant dans l'action envisagée.

L'autorité est la seule qualité citée par les femmes à être, dans les représentations collectives, clairement assimilée au pôle masculin. On peut aussi ajouter la capacité à parler en public que

développent plus facilement les hommes qui se sentent plus légitimes que les femmes dans l'espace public (Kergoat, 2005). Ce qui frappe donc c'est l'usage de ce masculin neutre dans les discours des femmes. En revanche, du côté des hommes, parmi les qualités nécessaires pour présider une association, les qualités prétendument réservées aux hommes sont plus nombreuses que l'usage du masculin neutre. De plus, on note l'usage d'expressions faisant référence à l'anatomie masculine (« couilles », « poigne »).

Les discours des femmes font plus que ceux des hommes référence à la nécessité de détenir des connaissances pour présider une association. Autrement dit, globalement, les femmes ont tendance à considérer que les conditions requises pour présider une association sont plus nombreuses qu'elles ne le sont d'après les hommes.

À l'issue de l'analyse de l'enquête micro-trottoir, nous avons formulé de nouvelles hypothèses :

4.1.4. De nouvelles hypothèses résultant de ces analyses

Hypothèse 1 : Des motivations plus utilitaristes des hommes que des femmes expliquant la sur-représentation des hommes aux fonctions dirigeantes bénévoles.

Il ne s'agit pas de considérer que les femmes seraient naturellement plus altruistes que les hommes, qui eux auraient l'exclusivité de la stratégie et du pragmatisme. En revanche, le fait que les hommes en retirent plus d'avantages dans leur carrière professionnelle que les femmes et plus rapidement, pourraient justifier un plus fort utilitarisme chez les hommes.

Par ailleurs, on constate que plus le diplôme est élevé, plus il y a engagement. Il y a un écart croissant au niveau de l'engagement associatif entre femmes et hommes au fur et à mesure que le diplôme baisse (dans le sens où les femmes sont moins investies dans associatif) : Plus le niveau de diplôme diminue, moins les femmes font partie d'une association et plus l'écart avec la proportion d'hommes faisant partie d'une association augmente.

Les travaux de recherche montrent que l'articulation des temps sociaux (professionnel, familial et domestique, de loisirs) pèse davantage sur les femmes que sur les hommes. Alors en faisant l'amalgame niveau de diplôme et classe sociale, pas toujours conforme à la réalité même s'il y a souvent corrélation entre niveau de diplôme, classe sociale et capital économique, nous avons formulé l'hypothèse suivante :

Hypothèse 2 : La gestion des temporalités varie selon la classe sociale d'appartenance. Les femmes des classes supérieures ont davantage les moyens financiers que les femmes des classes populaires de déléguer les tâches familiales chronophages (ménage, garde et « logistique » des enfants, courses, soins apportés à un parent âgé...) (auprès d'autres femmes le plus souvent) et le font davantage. Donc les femmes des classes supérieures ont davantage de disponibilités pour s'engager comme bénévoles que les femmes des classes populaires. C'est une des raisons pouvant expliquer la sous-représentation de ces dernières parmi les responsables bénévoles. Cependant, elles ne le font pas forcément car elles peuvent aussi travailler davantage sur ce temps (« libéré » par la délégation de la gestion des tâches domestiques). C'est souvent le cas parmi les catégories supérieures.

Plus globalement : C'est l'idée que la gestion de l'articulation des temps sociaux pesant davantage sur les femmes, elle constitue un frein à leur engagement en qualité de responsable bénévole, en particulier pour celles ne disposant pas d'un capital financier (classes populaires) suffisant permettant l'externalisation des tâches domestiques.

On peut penser, *a priori*, que les femmes des classes supérieures et moyennes disposent d'un espace d'arbitrage que n'ont pas les femmes qui ne peuvent déléguer le travail « domestique ».

Hypothèse 3 : Les femmes des classes populaires ayant un déficit de confiance en elles supérieur à celui des hommes (des classes populaires), elles se sentent moins légitimes que les hommes à assumer des responsabilités au sein d'une association. Ceci signifierait qu'il y aurait une intériorisation de l'asymétrie des sexes qui serait plus forte chez les femmes des classes populaires que chez les femmes des classes supérieures.

4.2. Les entretiens semi-directifs

4.2.1. Description des enquêtés

Les caractéristiques des enquêtés sont récapitulées dans le tableau suivant.

Tableau 2 Caractéristiques des enquêtés par entretien semi-directif

entretien n° Prénoms fictifs	Sexe	Âge	Profession	Situation familiale	Statut(s) au sein des associations	Type d'association dans laquelle est exercé le bénévolat	Parents bénévoles ?
1 Bruno	M	28	Directeur d'une MJC	En couple	Secrétaire	Association d'insertion	Oui
2 Gilles	M	56	professeur second degré détaché à l'IUT en Ingénierie Mécanique	Couple 3 enfants	Président	MJC	Oui
3 Sylvain	M	37	Directeur de MJC	Couple 2 efts	Non bénévole	néant	Non
4 Francine	F	68	Retraîtée professeur de mathématiques	Couple 3 efts	Bénévole opérationnelle Trésorière	MJC Bibliothèque	Oui
5 Paul	M	74	Retraité ingénieur de l'aérospatial et professeur à Supaéro d'aéronautique	Couple 3 efts	bénévole opérationnel	MJC	Non
6 Séverine	F	54	Directrice MJC	Couple 2 efts	3 fois Présidente	Associations : de mode / de quartier / humanitaire	Oui
7 Marc	M	42	Directeur MJC	Celib 1 enfnt	Non bénévole	Néant	Non
8 Cyril	M	53	Délégué territorial fédération MJC	Couple	Non bénévole	Néant	Non
9 Jeanne	F	63	Retraîtée Cadre commerciale	Célib 1 enfnt	Trésorière Béné opé Béné opé	Planning Familial Idem au planning + asso de quartier	Oui
10 Perrine	F	41	Néant	Couple 1 eft	Présidente	Planning Familial	Oui
11 Myriam	F	28	Psychologue sans revenu en formation bénéficiaire	célib	Non bénévole	SCOP Maison de l'initiative	Non
12 Maud	F	50	Salariée chargée de mission bureau d'étude asso	Couple	Administratrice et béné opé Adhérente	Association contre l'alcoolisme MJC	Oui
13 Stéphanie	F	43	Directrice MJC	Couple 2 enfts	Néant	Néant	Oui
14 Simon	M	41	Ingénieur	Célib	Président Bénévole opé	MJC	Non
15 Carole	F	37	Secrétaire Salariée MJC	Couple 2 efts	Non bénévole	Néant	Non
16	F	21	Diplômée en gestion, break dans ses études	celib	En service civique	Association soutien scolaire	/
17	F	23	Animatrice sans emploi - serveuse non déclarée	célib	En service civique	MJC	/
18 Pierre	M	40	Ludothécaire sans revenu	célib	Fondateur Administrateur Bénévole opé	Asso collégiale de jeux (plein air, de rôle, plateau...)	Non
19	F	38	Ludothécaire sans	couple	Fondatrice	Asso collégiale de	Non

Iris			revenu		Administratrice Bénévole opé	jeux (plein air, de rôle, plateau...)	
20	F	23	Diplômée en communication va reprendre études	célib	En service civique	Association sur l'alimentation responsable, Dvpt durable	/
21 Jérémy	M	31	Animateur (BAFA, BAFD)	célib	Bénévole opérationnel Délégué du personnel	Planning Familial Ligue de l'enseignant	Non
22 Charles	M	35	Anim socioculturel et Plasticien illustrateur en édition jeunesse	célib	Non bénévole	Néant	Oui
23 Maïté	F	35	Consultante salariée entreprise	couple	Dirigeante et bénévole opérationnelle	Associations sportives	Non
24 Sonia	F	29	Coordinatrice d'une asso	couple	néant	Asso féministe	Oui
25 Justine	F	32	MCF socio	Couple 1 eft	Co-présidente	Asso féministe	Non
26 Véra	F	32	Étudiante Master pro genre	couple	Bénévole opérationnelle	Asso Féministe	Non
27 Alain	M	47	Journaliste indépendant et formateur	Célib 2 efts	Président Ancien bénévole opé	Asso culturelle Radio libre Asso humanitaire	Non
28 Mireille	F	58	Retraitée MCF en économie	couple	Co-Présidente	Asso féministe	Non
29 Lionel	M	68	Retraité chargé mission à la DASS (insertion) non fonctionnaire	Couple 1 eft	Secrétaire Gral Président Administrateur Responsable régional Administrateur Administrateur	Culturelle Asso d'insertion Culturelle (cave poésie) Association nationale des pieds noirs progressistes et leurs amis Asso culturelle : Culture du cœur Asso du crédit et de l'épargne des fonctionnaires.	Non
30 Jean	M	34	Artisan auto-entrepreneur et formateur pour asso	couple	Président	Asso danse	Non
31 Fred	M	34	Directeur d'un accueil périscolaire	couple	Bénévole opérationnel	asso sportive	Non
32 Christelle	F	36	Stagiaire au CRESS Étudiante Master GEPS	célib	Bénévole coordinatrice au grand conseil CA Secrétaire Présidente et co-fondatrice Administratrice	Solidarité internationale MP Chorale pour production Atelier d'écriture Réseau des volontaires solidarité internationale MP	

Bien que notre démarche de recherche soit qualitative de par son objet, à savoir l'analyse des freins et des leviers à l'engagement comme dirigeant.e bénévole associatif, il convient de présenter notre échantillon par le biais de ses caractéristiques quantitatives. Celles-ci pourraient ainsi révéler quelques pistes intéressantes susceptibles d'expliquer la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes associatives, en particulier en qualité de présidentes.

Nombre d'enquêté.e.s

32 entretiens semi-directifs :

- 29 enquêté.e.s : 15 femmes et 14 hommes
- 3 entretiens exploratoires effectués avec des jeunes femmes en service civique volontaire (non comprises dans la description de l'échantillon et dans l'analyse globale).

Âge moyen

- des femmes enquêtées : 41 ans
- des hommes enquêtés : 44 ans

Niveau d'étude

- Les femmes sont plutôt très diplômées avec 1 seule ayant un niveau inférieur au Baccalauréat / 2 ayant un niveau Bac+2 ou +3 / 10 un niveau Bac+4 ou +5 / 2 Bac+8
- Les hommes sont plutôt très diplômés également quoiqu'un peu moins que les femmes puisque le plus haut niveau d'étude n'est pas représenté et qu'ils sont 2 à avoir un niveau inférieur au Baccalauréat. Ensuite ils se répartissent ainsi : 6 d'un niveau Bac+2 ou+3 / 6 d'un niveau Bac+4 ou +5.

Parts des bénévoles et non bénévoles parmi les enquêté.e.s

Sur les 14 hommes enquêtés :

- 10 sont bénévoles, le plus souvent administrateurs ou membres du bureau d'une association.
 - o Parmi eux, 4 sont aussi salariés d'une association
 - o Pour 6 d'entre eux, les sphères professionnelles et d'engagement sont éloignées ; elles sont proches pour 4 d'entre eux.
- 4 sont non bénévoles et salariés par une association.

Sur les 18 femmes enquêtées, on met de côté les 3 en service civique volontaire qui ne sont pas bénévoles par ailleurs, ni salariées. Et donc sur 15 femmes :

- 11 sont bénévoles, le plus souvent en qualité d'administratrice ou membres du bureau d'une association.
 - o Parmi elles, 4 sont salariées d'une association
 - o Les sphères professionnelles et d'engagement bénévole sont proches pour 5 femmes ; éloignées pour les 4 autres
- 3 sont non bénévoles et salariées
- 1 est non bénévole en formation dans une association et sans emploi (Marie, 28 ans)

Autrement dit, notre échantillon composé par 15 femmes et 14 hommes ne permet pas d'identifier des différences sexuées quantitatives significatives. Il rend plutôt compte d'une forte proximité quant au nombre de bénévoles et de non bénévoles selon le sexe, la part des salarié.e.s associatifs parmi les bénévoles.

Une dichotomie sexuée apparaît néanmoins : alors que la majorité des hommes bénévoles est investie dans des secteurs professionnels et bénévoles distincts, la majorité des femmes bénévoles est investie dans des sphères bénévoles et professionnelles proches. Nous y reviendrons plus loin en présentant une hypothèse explicative.

Le bénévolat en héritage ?

A l'instar des éducateurs-éducatrices (Vilbrod, 1995) ou des animateurs-animateuses (Bacou, 2010), on peut se demander si les bénévoles ont hérité d'un ensemble de dispositions (Lahire, 2002) familiales ayant favorisé leur engagement bénévole.

Parmi les 10 hommes bénévoles dans une association :

- 5 ont au moins l'un de leur **parent** qui est ou a été bénévole dans une association. Être bénévole peut même relever parfois d'une sorte de tradition familiale comme pour Gilles (Professeur certifié détaché en IUT, Président d'une MJC, 58 ans, marié, 3 enfants) :

« Je suis issu de générations de gens du côté de mon père, mon grand-père, arrière-grand-père qui ont fait du bénévolat à peu près toute leur vie (...) Et j'ai fait du bénévolat depuis que j'ai l'âge de faire du bénévolat. Depuis tout gamin j'aidais mon père à faire des... à bricoler sur des fabrications de stands de kermesses, de chars pour le Carnaval. »
- *A contrario*, l'autre moitié des bénévoles n'a pas l'un de ses parents qui a été ou qui est bénévole lui-même.

Qu'en est-il du côté des femmes enquêtées ?

Sur les 11 femmes bénévoles :

- 6 ont au moins l'un de leur parent qui était ou est bénévole dans une association.
- 5 ont leurs parents qui n'étaient pas bénévoles

Parmi les 4 non bénévoles enquêtées, 2 ont l'un de leurs parents qui l'était. Pour Stéphanie, (43 ans, directrice d'une MJC) qui a été bénévole et ne l'est plus :

« J'ai baigné dans le milieu associatif animation ou pas. Des parents avec une maman qui a été très longtemps présidente d'une association culturelle, un papa qui était maire donc voilà j'ai baigné dans ce milieu-là et je ne vois pas ce que j'aurais pu faire d'autre. C'est quelque chose d'assez militant chez moi et assez engagée dans le parcours associatif. »

Stéphanie n'est donc plus bénévole au moment de l'entretien mais elle a toujours travaillé dans le monde associatif.

Par conséquent, le fait d'avoir un ou des parents bénévoles ne suffit pas à expliquer l'engagement. Cependant, avoir l'un de ses parents qui a été ou qui est bénévole constitue un facteur plutôt favorable à l'engagement bénévole dans la mesure où il permet de lever le premier obstacle : celui de la méconnaissance du monde associatif et du bénévolat révélé par l'enquête micro-trottoir. Le fait que la socialisation primaire ait fait ou non une place au bénévolat ne constitue donc pas un élément déterminant à lui seul dans l'engagement ou l'absence d'engagement bénévole.

En revanche, il est notable que parmi les 5 hommes bénévoles dont les parents ne l'étaient pas, 2 s'inscrivent dans un projet de création d'emploi qui passe par ce bénévolat (Pierre, 40 ans et Jérémy, 31 ans). Du côté des femmes, deux profils se distinguent également : Iris, 38 ans, dont les parents n'étaient pas bénévoles l'est dans l'objectif de créer son emploi associatif ; Sonia, 29 ans, dont les parents ont été bénévoles a été bénévole pour créer son emploi associatif et a cessé de l'être une fois ce dernier créé. Tandis que parmi les autres bénévoles, aucun.e n'est investi dans le même secteur en tant que professionnel et bénévole, même si des proximités peuvent être notables. Autrement dit, ce sont à la fois la socialisation primaire et la socialisation secondaire liées à la trajectoire professionnelle ou de loisir qui peuvent fournir des dispositions favorables à l'engagement bénévole.

Proximité entre les secteurs professionnel et d'engagement bénévole

Sur les 10 hommes bénévoles :

- 6 sont bénévoles dans un secteur différent de celui dans lequel ils travaillent

- 2 autres sont aussi bénévoles dans un secteur différent de celui dans lequel ils travaillent MAIS correspondant à celui dans lequel ils projettent de travailler : on peut s'interroger sur les probabilités qu'ils demeurent bénévoles dans ce secteur une fois qu'ils feront partie des salariés dudit secteur (Théorie de Deci & Ryan).
- 1 homme est bénévole dans l'objectif de créer son emploi
- 1 homme est bénévole dans un secteur dans lequel il a travaillé. Retraité « pluri-bénévoles », les autres associations sont principalement culturelles (C'est un militant : a des valeurs et convictions politiques au sens large).

Sur les 11 femmes bénévoles lors de l'étude :

- 7 sont bénévoles dans un secteur connecté à leur travail ou à leurs études
- 3 sont retraitées et l'une d'elle est toujours bénévole au sein d'une association connectée à son ancienne activité professionnelle.
- 1 est sans activité professionnelle

Mode d'exercice et processus de sortie du bénévolat

Le mode d'exercice du bénévolat est une expression qui désigne à la fois le processus d'entrée dans le bénévolat, soit le contexte qui a donné lieu à la première expérience bénévole (1) ; ainsi que les motivations à l'engagement bénévole (2).

4.2.2. Processus d'entrée dans le bénévolat

Le processus d'entrée dans le bénévolat désigne la manière dont une personne est devenue bénévole. Autrement dit, il répond à la question : comment ? Nous avons identifié quatre modes d'entrée : héritage familial ou socialisation à l'action collective dans l'enfance ou l'adolescence ; par cooptation ; en saisissant l'occasion donnée lors d'un CA ; en recherchant à s'insérer sur le marché du travail. Ceci dit, précisons que même si un mode d'entrée est dominant dans le parcours d'un acteur ou d'une actrice, il n'est pas exclusif d'un autre ; certains pouvant se combiner.

Héritage familial ou Socialisation à l'action collective dans l'enfance ou l'adolescence

Pour une part des enquêtés.e.s, il est notable que certaines dispositions familiales étaient présentes en amont de leur engagement bénévole, soit par une sorte de « tradition familiale », soit par une socialisation à l'action collective. Ceci dit, comme le montre l'analyse quantitative (cf. p. 44 et suivantes), il s'agit d'un facteur favorable à l'engagement sans être

pour autant obligatoire ; d'autant que la socialisation au monde associatif et au bénévolat peut subvenir progressivement tout au long de la vie.

« Je suis issu de générations de gens du côté de mon père, mon grand-père, arrière-grand-père qui ont fait du bénévolat à peu près toute leur vie. Et j'ai fait du bénévolat depuis que j'ai l'âge de faire du bénévolat. Depuis tout gamin j'aidais mon père à faire des... à bricoler sur des fabrications de stands de kermesses, de chars pour le Carnaval (...) » (Gilles, professeur de second degré détaché en IUT en Ingénierie Mécanique, 58 ans, marié, 3 enfants).

« Je jouais au basket donc et mon père et l'entraîneur m'avaient demandé après d'entraîner l'équipe (...) Mon père était aussi bénévole donc il y a un peu une tradition familiale. » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

« Je trouve que c'est une bonne formation de la vie d'être bénévole. J'ai été bénévole très longtemps (...) 1^{ère} fois à 17-18 ans pour monter la 1^{ère} fête de leur quartier (...) Avec des potes, des copains des copines, on s'est monté en association. Aussi loin que je me rappelle, moi j'ai fait partie d'associations donc j'ai milité et donc j'ai fait du bénévolat (...) Je trouve que c'est extrêmement intéressant le bénévolat dans la vie (...) (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

« Dans mon enfance aussi je voulais être bonne sœur. Après ma communion solennelle. Vers 15 ans j'ai eu envie de partir en Afrique et d'aider les autres parce qu'on avait fait la communion avec des pères missionnaires dans mon quartier, aux minimes. Puis après je suis partie éclairceuse il valait mieux (rires). Non ensuite je me suis beaucoup questionnée sur Dieu puis entre 15 et 18 ans, beaucoup de choses se sont passées. Au lycée quoi (...). Je n'ai jamais été individualiste, j'ai toujours été collective, je ne pense pas que ce soit d'une socialisation familiale... 3 sœurs avec pas mal d'écart ; fonctionnement famille élargie. Je pense que cela vient du fait que ma mère m'a mise en colonie de vacances très très tôt, tous les étés, en 52 (née en 47) avec les sœurs de St Vincent de Paule, avec ma sœur aînée, c'était des colonies de filles, 1 mois tous les ans. Les activités : souvenirs inoubliables des kermesses, randonnées et nombreuses sorties (...) On était catholiques mais pas grands pratiquants dans la famille. À tel point que j'ai fait des pieds et des mains pour entrer aux éclairceuses de France. Ma mère ne voulait pas parce qu'elle n'était pas salariée, elle pensait que c'était réservé aux riches donc ils ne voulaient pas que j'y aille. On était nombreuses à la maison. J'avais une bonne copine et quand je

veux quelque chose, en principe je fais tout pour l'avoir. Au début j'étais simple éclairieuse puis je suis devenue animatrice (...) Je suis devenue cheftaine puis ensuite j'ai passé l'équivalent du BAFA avec les CEMEA et des colonies en tant que monitrices, jusqu'à 24 ans. Je le faisais l'été ou à Pacques avec des sorties le w-end (...) J'étais payée oui bien sûr (...) J'aimais beaucoup ça, le collectif, le chant. Je pense qu'il faut aimer le collectif pour être dans l'associatif. Ce ne sont pas des gens qui ont envie de rester tranquilles chez eux, individualistes qui vont s'engager dans l'associatif. Ce sont des gens qui ont envie de partager, de connaître, d'échanger, ce sont des qualités indispensables pour faire de l'associatif il me semble » (Mireille, Retraitée Maîtresse de conférences en économie, 58 ans, en couple, sans enfant).

« Ben c'était des rencontres comme ça avec des copains » (Sylvain, Directeur d'une MJC, 37 ans, marié, 2 enfants, non bénévole).

L'héritage familial ou la socialisation à l'action collective (ludique comprise) ne suffit pas à l'entrée dans le bénévolat. L'analyse des entretiens montre qu'elle se double souvent d'une forte cooptation.

Par cooptation

« Au début lors du CA, moi je pensais voilà pas du tout lever la main ou quoique ce soit, j'me disais je viens d'arriver, je ne connais pas, je ne vois pas pourquoi, je ne vais pas m'investir comme ça sans trop savoir. Puis elles ont quand même vachement insisté. Si tu veux c'était sur le mode réunion, tu vois, 8 clos quand même donc c'était difficile de dire non. Puis en même temps je voyais T & L qui avaient l'air sympa et tout, que je ne connaissais pas du tout non plus, et je me disais bon pourquoi pas. Après elles m'ont rassurée en me disant, t'inquiète, de toute façon ce n'est pas énormément de boulot (...). (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

Comme Sonia le souligne, elle a été « rassurée ». Ceci fait écho au fait que les femmes doutent davantage que les hommes de leurs compétences, alors que de par leur socialisation masculine, ces derniers ont intériorisé une meilleure confiance en eux. Or les entretiens montrent que les femmes et les hommes ne sont pas sollicités de la même manière pour devenir responsable bénévole. Voici par exemple, comment Simon, Gilles et Bruno racontent leur cooptation.

Simon est passionné de théâtre et deux fois/an (un mercredi après-midi ou le soir), il remplace l'animateur théâtre quand ce dernier est sur les planches. Selon lui, c'est ce qui lui a valu d'être convié au CA comme invité et non élu puis d'être sollicité lui et un autre du théâtre pour devenir président de la MJC. Même si les raisons pour lesquelles il fait ces remplacements bénévolement sont diverses, il est notable qu'il a vécu comme un privilège, en définitive, le fait qu'on lui demande de faire ces remplacements :

« Puis moi je trouvais que c'était un cadeau qu'on me faisait de pouvoir enseigner du théâtre en me disant je te fais confiance, il me filait quand même des gamins (...) C'est là que j'ai rencontré toute l'équipe et commencé à me sentir appartenir un peu à ici, c'était il y a 2 ans. Puis j'étais allé quelques fois au CA et j'avais trouvé ça intéressant. Puis c'est l'an dernier au repas que la directrice m'a demandé et à F. qui est un autre collègue du théâtre. À nous deux parce que je pense qu'elle commence à nous connaître et voir qu'en fait on a un côté associatif et qu'on est présent qu'on n'était pas là seulement pour venir consommer du théâtre et avec P (animateur théâtre) ils nous ont coopté au CA. Donc depuis 1 an on a été membres du CA mais par cooptation donc pas vraiment de vrais membres car pas élus, on assistait. » (Simon, Ingénieur en reconversion professionnelle, Président du CA de la MJC, 41 ans, célibataire, sans enfant).

« J'ai été sollicité par le CA. J'étais bénévole pour l'activité tir à l'arc dans une commune voisine. Mes enfants allaient à la MJC, ma femme était à l'AG un jour où lui ne pouvait y être. Elle est revenue en disant qu'il manquait du monde au CA, il a répondu qu'il irait y faire un tour (...) Et donc quand moi j'ai pris la présidence, on était dans une situation un peu dramatique financièrement et personne voulait la Maison, j'ai dit ok, j'ai été sollicité, j'ai dit ok je prends si vous m'aidez au niveau du Conseil d'Administration (...)» (Gilles, professeur de second degré détaché en IUT en Ingénierie Mécanique, 58 ans, marié, 3 enfants).

Gilles est président de l'association depuis 18 ans et, très récemment, il a été sollicité pour entrer au CA départemental de l'association :

« La présidente, qui sait ce que je fais ici depuis 10 ans et elle est venue me chercher. » -« *Comment ça se passe dans ces cas-là ? Qu'est-ce qu'elle vous a demandé ?* » -« Oh bé rien elle me dit, elle m'a sollicité en me disant, en faisant le bilan de tout le travail qui avait été fait ici ; qu'elle avait besoin de gens comme moi pour travailler au niveau du département. Et en parallèle, je lui ai demandé quels étaient ses projets sur les 5 ans à venir, pour savoir si cela m'intéressait ou pas. Voilà, je n'allais pas mettre les pieds n'importe où sans savoir. Donc les

projets qu'elle m'a proposés m'intéressent beaucoup et voilà. » -« *Qu'est-ce qui vous a motivé à devenir bénévole ?* » -« Dans les deux cas j'ai été sollicité. » (Gilles, professeur de second degré détaché en IUT en Ingénierie Mécanique, 58 ans, marié, 3 enfants).

« Il y a 5 ans, j'étais salarié dans une association et on travaillait avec une association culturelle (...) j'en ai bénéficié en tant que professionnel (...) L'équipe dirigeante et le président de cette association sont venus me chercher parce qu'ils se souvenaient de mon intérêt pour le projet associatif et parce qu'ils étaient intéressés par mes compétences en qualité de directeur de MJC. (...) Les membres du CA ne travaillent pas dans le socioculturel donc ils ne savent pas comment rédiger un dossier de subvention, ils ont d'autres compétences mais pas celles-ci. » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

Ces trois extraits font apparaître une valorisation récurrente des compétences des hommes sollicités pour devenir bénévoles. Par ailleurs, sans mettre en doute les compétences de Gilles, mais en se laissant inspirer par quelques allusions recueillies hors enregistrement par d'autres enquêtés.e.s, nous pouvons penser que la sollicitation pour que Gilles rejoigne le CA départemental a peut-être également vocation à le « dévisser » de son poste de président qu'il occupe depuis 18 ans.

L'interprétation d'une sollicitation différenciée selon le sexe des personnes pourrait être discutée dans la mesure où on pourrait penser que ce sont les discours qui sont sexués. Autrement dit, les femmes et les hommes raconteraient différemment un processus relativement identique, celui de la cooptation. Toutefois, l'analyse globale des données recueillies (sous-représentation des femmes, sexualisation des freins, des secteurs investis etc.) montre bien la cohérence globale de l'interprétation. Ainsi, tout individu socialisé a plus ou moins intériorisé les normes de genre et de manière plus ou moins consciente, il ou elle adapte ses comportements en fonction de ces normes, contribuant ainsi à leur reproduction. Autrement dit, généralement, on ne sollicite pas un homme comme on sollicite une femme pour devenir bénévole : auprès des hommes, on valorise leurs compétences alors que l'on rassure les femmes, ou bien on valorise leurs qualités du cœur, leurs bons sentiments et les bonnes actions, comme le raconte Alain pour décrire l'attitude du directeur de l'association humanitaire qui recrute majoritairement des jeunes femmes bénévoles :

« J'ai le sentiment qu'elles se font plus facilement avoir (...) Elles vont se laisser embarquer dans un discours gentillet : on est là pour les enfants du tiers monde,

pour les pauvres et je pense que les filles sont éduquées sur ce schéma là aussi et il suffit de leur rappeler régulièrement à date fixe qu'elles sont gentilles et généreuses pour qu'elles mettent un mois de plus à s'embarquer dans l'asso en leur disant qu'elles sont merveilleuses. Je crois que les garçons sont plus pragmatiques finalement. Ils vont réagir plus vite. Est-ce que c'est une idée que j'ai en tête, en tout cas dans l'asso que j'ai observée, c'est comme ça. Est-ce que c'est parce que le directeur est charismatique et qu'il est un grand séducteur devant l'éternel et surtout les filles ? Parce que ce sont toutes des filles, qui ont été séduites, séduites pas au sens sexuellement mais juste dans le tu vois il est fascinant, il fascine dans le discours. Et moi je le trouve brillant et intelligent mais il ne m'a pas séduit, en tout cas, je ne me suis pas laissé embarqué par ça. » (Alain, journaliste pigiste indépendant, formateur, 47 ans, célibataire, 2 enfants)

En saisissant l'opportunité donnée lors d'un CA

« Donc il y avait une AG, ils ont demandé s'il y avait des personnes qui étaient intéressées, sachant qu'il y en avait pas mal qui partaient dans le CA d'avant parce que comme c'est une crèche, ben une fois que les enfants vont à l'école, les parents s'en vont (...) Du coup moi je me suis, ben voilà comme d'hab' en fait en gros tout le monde est content, en tout cas il y a une incitation à te présenter parce que c'est du boulot et que tu travailles à côté du coup... Et donc moi direct, mais je le savais en allant à la réunion, que j'allais me présenter, enfin j'me disais je vais voir si jamais ils ont besoin. Je savais qu'ils n'allaient pas me demander à moi mais si jamais ils demandaient de manière collective à des parents et que je sentais qu'il y avait le besoin, voilà. Toujours un peu dans la même démarche dont je te parlais tout à l'heure, je ne vais pas me proposer sans que je sente qu'il y ait vraiment besoin de quelque chose. Et du coup, de fait, là je suis tombée sur un CA où il y en a beaucoup qui sont partis, du coup il y avait une forte demande de renouvellement et du coup je me suis proposée d'y entrer. Voilà. Et ça été accepté direct, de toute façon, globalement à partir du moment, en tout cas dans cette association-là, à partir du moment où les parents se présentent, ça n'existe pas qu'on refuse un parent. Donc ça a été voté à l'unanimité, j'y suis rentrée. Je crois que j'étais une des premières, enfin, une des seules qui étaient vraiment nouvelles. » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant).

En recherchant à s'insérer sur le marché du travail

Pour une partie des enquêtés.e.s, c'est en se demandant comment s'insérer sur le marché du travail, qu'ils/elles ont décidé de devenir bénévole. Autrement dit, l'entrée dans le bénévolat

s'est présentée sur leur parcours comme une étape en vue de leur insertion sur le marché du travail. Comment ?

- Soit parce que l'expérience bénévole permet de développer une activité susceptible d'intéresser un employeur et de déboucher sur un emploi salarié ;
- soit parce qu'elle favorise le développement d'un réseau potentiel d'employeurs auxquels il s'agit de démontrer ses compétences en vue d'une embauche ;
- soit encore parce qu'elle permet de développer une activité permettant de dégager un revenu. Ceci est par exemple le mode d'entrée dans le bénévolat pour les ludothécaires Iris (38 ans, en couple, sans enfant) et Pierre (40 ans, célibataire, sans enfant) qui ont fondé leur association sans parvenir (encore) à en vivre.
- Enfin, les expériences bénévoles peuvent être considérées comme un moyen de se former pour ensuite faire sa place sur le marché du travail. Il en est ainsi par exemple pour Jérémy qui a choisi d'être bénévole dans une association opérant dans le domaine dans lequel il veut créer son activité :

« Je ne pouvais qu'être bénévole pour connaître les interventions, je n'ai pas de diplôme, je n'ai pas de valorisation en tant qu'intervenant à part en tant que formateur BAFA. » (Jérémy, Animateur en reconversion professionnelle, 31 ans, célibataire, sans enfant, bénévole).

4.2.3. Motivations à l'engagement bénévole : existence systématique d'une contrepartie

Tout d'abord, la majorité des discours converge sur l'idée d'une contrepartie au bénévolat et rejette l'idée d'un acte purement désintéressé, altruiste :

« On devient bénévole parce que dans le travail on ne remplit pas la part d'action à destination des autres. La plupart des bénévoles que je connais le sont pour les autres, donner de son temps pour les autres, c'est un don, de la générosité pour les autres. Ça a un côté un peu catho dit comme ça c'est vrai, on a quelque chose qui nous vient certainement de la culture judéo-chrétienne, les bonnes sœurs. Il y a quelque chose qui vient de là je pense. Et en même temps c'est faire des choses et être avec d'autres bénévoles dans des actions qu'on ne va pas faire dans son travail. Je pense qu'il y a aussi beaucoup de bénévoles qui font ça pour ne pas être seul. C'est un mélange des choses en fait, on fait tous ça pour ça et pour les autres. Je crois que quand on part en Amérique du Sud ou en Afrique c'est aussi pour soi, je

crois qu'il ne faut pas se leurrer là-dessus » (Charles, animateur socioculturel et illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

Par l'expression « la part d'action à destination des autres », Charles fait référence à un besoin humain qui consiste en effet à se sentir utile en faisant quelque chose d'utile pour autrui. Lorsque l'utilité de cette action est reconnue, elle permet d'accéder à une reconnaissance sociale qui, de plus, vient rompre avec une certaine solitude qu'il pointe comme une motivation à l'engagement bénévole.

« On ne va pas faire du bénévolat pour rien. Moi je ne pense pas que l'on est altruiste quand on fait du bénévolat. Je pense qu'il y a toujours, encore plus aujourd'hui parce que tout est business... Pour moi je ne le vois pas négativement de toute façon ça. À la limite même c'est plus clair je trouve souvent d'annoncer la couleur ou de dire voilà moi j'ai envie de ça, j'ai envie que vous me formiez parce que voilà, au moins c'est clair et presque il n'y a pas d'ambiguïté, de rapport entre des gens qui diraient tiens finalement on fait beaucoup de choses et on n'est pas payé en retour ou on nous oublie, voilà » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

« Le bénévolat, une personne elle s'y retrouve quelque part donc si on s'engage et qu'on donne du temps c'est que quelque part on en retire quelque chose, donc ça peut être du réseau, ça peut être le regard des autres, j'en sais rien, être valorisé, il y a toujours quelque chose, c'est symbolique mais il y a toujours quelque chose de ce registre-là donc pas nécessairement des militants. Puis après ça dépend, passionné peut-être, il y a des passionnés ». (Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant).

« Il y a plein de raisons. C'est jamais, l'engagement, je pense qu'il n'est jamais gratuit, au sens, alors pas monétairement mais il y a toujours... C'est la grande question qu'on se pose tout le temps, à la MJC, quand on a des revendications de bénévoles, pourquoi ils s'engagent ? On a d'un côté les durs et notre président que vous avez rencontré qui est quelqu'un alors lui il donne énormément d'heures et sans a priori de retour, je pense qu'il a d'autres formes de retours, mais l'engagement il est toujours en contrepartie d'autre chose. C'est pour certains trouver une place dans la société, trouver une place dans une organisation... partager et du coup se satisfaire du partage pour des choses qu'on donne. Par exemple bénévole au cinéclub pour voir les films » (Sylvain, Directeur d'une MJC, 37 ans, marié, 2 enfants, ancien bénévole).

« Je crois qu'à un moment, on va s'engager en association parce que cela va nous apporter quelque chose » (Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant, ancien bénévole).

« Après je pense que c'est ça, t'es bénévole parce que tu as un intérêt à l'être. » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, ancienne bénévole).

L'extrait le plus explicite et complet sur cette idée est celui de Cyril :

« Déjà moi je pense que ça sert je veux dire à soi. Moi pour observer beaucoup de bénévoles, je pense qu'il y a une dimension pour certains thérapeutique, pour d'autres ça permet je veux dire peut-être d'oublier certaines choses, donc là on est vraiment dans le... Mais je connais aussi des gens qui... Enfin ça cache toujours quelque chose, je crois qu'il y a toujours une fêlure ou une... Chez beaucoup de bénévoles que je peux fréquenter, il y a une dimension collective dite, où l'investissement que l'on fait pour le collectif, si on creuse un petit peu, c'est quel est, qu'est-ce qu'on vient réparer, qu'est-ce qu'on vient... Donc c'est très lié au parcours, c'est très lié à la vie, du bénévole, qui est 24h/24 dans une Maison des Jeunes et de la Culture, pour moi il est plus, je ne le porte pas forcément aux nues, en disant vraiment cette personne (rires) qu'est-ce qu'elle est remarquable, son investissement pour telle ou telle action... Alors j'aurais plus une vision critique en me disant mais c'est quoi son malaise ? c'est... Voilà. Après qu'il le cache par un discours sur mesure, en termes de militantisme etc. etc. et qui est peut-être vrai pour lui mais qui est quand même assez faussé (...) Donc il y a certainement un côté, enfin l'envie de servir une cause, de s'investir pour les autres, mais la part, faut pas que ça cache, enfin ça cache tout le temps à mon sens, d'autres choses » (Cyril, Délégué territorial d'une fédération, 53 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

Comme nous allons le voir, les résultats d'analyse confirment cette observation. Même lorsque des enquêtés expriment une motivation pouvant être considérée comme altruiste, elle s'accompagne toujours d'autres motivations : retombées positives au niveau professionnel, reconnaissance sociale, épanouissement personnel etc. qui ont motivé l'entrée dans le bénévolat et éventuellement motivent la poursuite de leur parcours bénévole. Différents rapports au bénévolat ont donc été identifiés en fonction des motivations d'entrée et d'exercice orientant l'action.

Rapport « utilitariste » : pour accroître son employabilité ou développer son activité

Le rapport utilitariste désigne le fait que la motivation à l'origine de l'engagement bénévole réside dans la perception de l'action bénévole comme pouvant servir leur projet professionnel. Pour des raisons structurelles, la configuration du marché du travail avec la raréfaction et la précarisation des emplois rend de plus en plus difficile l'accès à l'emploi, en particulier pour les jeunes, y compris qualifié.e.s, sur qui l'on reporte le plus souvent la responsabilité en affirmant qu'ils/elles manquent d'expérience. Une partie de ces jeunes ayant intériorisé l'idée selon laquelle leur difficulté d'insertion provient de leur manque d'expérience ou de compétences recherchent par le biais du bénévolat à développer ainsi ce que l'on nomme en suivant cette logique, leur employabilité. Autrement dit, accroître leur expérience en faisant gratuitement ce qu'ils/elles aimeraient faire en étant rémunéré.e.s dans l'espoir d'accroître leur chance de l'être un jour. Toujours dans le même objectif, l'utilité du bénévolat peut passer par la constitution d'un réseau professionnel susceptible d'être un appui pour trouver un emploi ou développer son activité.

« Puis en même temps je voyais T & L qui avaient l'air sympa et tout, que je ne connaissais pas du tout non plus, et je me disais bon pourquoi pas. Après elles m'ont rassurée en me disant, t'inquiète, de toute façon ce n'est pas énormément de boulot puis, je me souviens que je m'étais dit bon de toute façon lance-toi, tu verras bien, ça peut peut-être te faire acquérir de nouvelles compétences. Tu verras vraiment ce que c'est que le fonctionnement d'une association, quand t'es étudiante tu ne sais pas trop, je n'avais pas fait de stage encore, je ne savais pas trop ce que, sur quel type de métier ça pouvait déboucher. Puis j'avais compris qu'il y avait des salariées avant donc je me dis, enfin non je ne m'étais jamais dit que je serai salariée de cette association, mais je m'étais dit en tout cas c'est une association qui fonctionnait avant. C'était un peu dommage que cela ne fonctionne pas. Je me suis dit, elle avait trouvé les bons arguments pour me laisser convaincre quoi. Du coup j'ai dit oui » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

« Et ce qui m'intéressait c'était, parce que j'avais un cursus très scientifique, c'était de pouvoir développer ces activités-là et de pouvoir apporter justement dans un cadre non formel des découvertes scientifiques. Donc de bénévole, je suis devenu bénévole administrateur pendant 1 an et demi deux ans, non plus que ça, 3 ans. Et puis de fil en aiguille j'ai créé mon poste. » (Sylvain, Directeur d'une MJC, 37 ans, marié, 2 enfants, non bénévole).

« Puis les gens comme moi qui n'arrive pas à trouver un statut qui me permette d'être rémunéré, vu que je n'ai pas l'occasion de faire des interventions dans des écoles pour l'instant donc ben je vais là où je peux apprendre et là c'est une démarche. Donc je me suis mis bénévole pour ça. Ce serait mentir si je disais oui je suis à fond dans le féminisme et je reconnais les valeurs de féministes etc. Ce n'est pas vrai. Même si je rejoins aussi ces valeurs de communauté, où les valeurs ; j'ai aussi un intérêt personnel, je ne vais me le cacher non plus. Mais c'est un intérêt que je veux mettre au service et pour le bien de la communauté donc c'est un délire de ping-pong tu vois. » (Jérémy, Animateur en reconversion professionnelle, 31 ans, célibataire, sans enfant, bénévole).

L'entrée dans le bénévolat se fait donc pour une partie des enquêtés.e.s avec un rapport principalement utilitariste pour accéder à l'emploi. Ainsi, la plupart du temps, une fois l'emploi obtenu, les personnes arrêtent d'être bénévoles, même si ce n'est pas la seule raison de sortie du bénévolat.

« Ben je pense qu'en fait les 3 associations au début c'est parce que j'avais envie de savoir un peu comment ça fonctionnait et de m'investir. Et je pense qu'avec (nom de l'association dans laquelle elle est devenue salariée) ça me suffit en fait. Je m'investis certes en tant que salariée mais je pense être utile et je pense mettre en application en fait l'aspect théorique que j'ai (...) Moi je pense que j'ai été bénévole aussi pour des raisons, tu vois dans les 3 associations dont je t'ai parlé, après réflexion et à terme, pour des raisons purement utilitaristes hein. C'était aussi voir les compétences, voir comment ça fonctionnait. C'était un petit peu le prolongement, un peu comme des stages quoi, c'est le prolongement de mon parcours universitaire parce que je ne me suis pas engagée bénévole dans d'autres associations quoi. C'était vraiment en lien. Après je pense que c'est ça, t'es bénévole parce que tu as un intérêt à l'être. » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

Certes, si l'on considère qu'il y a toujours une contrepartie, alors tout rapport au bénévolat est utilitariste. Mais la spécificité de ce rapport utilitariste réside dans le fait qu'une fois le projet réalisé, autrement dit, une fois l'utilité du bénévolat remplie, il n'y a plus de motivation à continuer d'être bénévole et l'expérience s'arrête, à moins qu'un autre type de motivation vienne la remplacer. D'autant que si être bénévole présente un intérêt pour trouver un emploi ou développer son activité, il y a de fortes chances que ce soit dans le secteur associatif. Or, la proximité entre secteur professionnel et le secteur associatif peut constituer un frein à l'engagement bénévole. Nous reviendrons sur ce point plus loin.

Commencer par être bénévole dans le but de s'insérer sur le marché de l'emploi peut donc signifier trouver ou créer un emploi salarié ou bien créer son activité. Cette dernière option est celle choisie par Iris (ludothécaire, 38 ans, en couple, sans enfant) et Pierre (ludothécaire, 40 ans, célibataire, sans enfant) qui ont fondé leur association dans l'objectif de développer une activité leur permettant de se rémunérer. Néanmoins, cet objectif final tarde à se réaliser... Il s'ensuit un questionnement difficile et profond fragilisant les individus qui doivent choisir entre deux possibilités : Soit penser que l'objectif qui consiste à vivre de cette activité ne sera pas atteint et qu'en conséquence, il convient d'y renoncer pour envisager autre chose ; soit de penser que malgré le temps passé, la réussite va venir et donc continuer jusqu'à la réussite, malgré les difficultés matérielles et existentielles que cela induit et la crainte récurrente de ne pas y parvenir. Voici comment Pierre exprime cette tension :

« C'est la dimension de l'engagement humain avec toutes ses composantes ce que je disais tout à l'heure, à la fois citoyennes, personnelles, artistiquement, le fait de ne pas travailler en solo, le fait de lutter pour ne pas avoir un travail à l'opposé de ses valeurs enfin tu vois, c'est tout cet ensemble-là qui fait que merde, renoncer, c'est déjà renoncer à un investissement de 5 ans quand même. Beaucoup de sacrifices, ça a des conséquences sur une vie sociale entre guillemets normale quoi parce que moins de disponibilité pour ses potes, beaucoup de préoccupations à gérer, moins on va dire la pêche, le fun etc. Au bout d'un moment je me dis, ce projet il va réussir à me rendre complètement désagréable quoi. » (Pierre, ludothécaire, 40 ans, célibataire, sans enfant).

Un rapport social : être socialement reconnu.e

L'objectif de rencontrer et connaître des gens, de tisser un réseau peut être motivé par différentes raisons. Parmi les discours recueillis, deux ressortent particulièrement. La première motivation consiste à rencontrer de nouvelles personnes pour le plaisir, la convivialité et pour rompre un certain isolement. C'est par exemple ce qu'expriment Paul, Maud et Justine dans les extraits suivants.

« Alors ça sert... Comment dire, d'abord à rencontrer, la rencontre avec les autres ; c'est un lieu de rencontres énorme. Alors ça c'est... Surtout, alors je reviens toujours au théâtre mais les activités théâtrales, l'engagement psychologique, affectif, est très grand. Donc il y a des liens qui se sont créés et tous les amis qui sont proches, je les ai connus à partir du théâtre aussi. Parce que c'est des troupes

qui, contrairement aux professionnels, les professionnelles meurent et ils se rencontrent pour créer quelque chose. Ici, vous pouvez rester par exemple 6, 7, 8, 9 10 ans ensemble, et ce n'est pas rien, en montant des pièces. Donc des liens se créent « (Paul, Retraité ingénieur de l'aérospatial, professeur d'aéronautique, 74 ans, marié, 3 enfants).

« Ben ça m'apporte de rencontrer des gens, de la vie (rire) Parce que quand même voilà, cette notion de plaisir elle est importante quoi, plaisir de rencontrer des gens, moi j'ai des exigences en termes de relationnel, quand c'est trop plombé, trop rôle, enfin quand je sens que les gens sont trop dans des rôles ou des statuts constitués, ça ne m'intéresse pas, je vais ailleurs. Donc au niveau stratégique du réseau, je me permets quand même de, de choisir... » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

« Vu la pénurie qu'il y a de places en crèche, en gros moi j'étais allée là pas du tout parce que c'était une crèche associative mais parce que c'était à côté de chez moi et que j'avais eu une place. Donc au départ ce n'était pas un engagement (...) Et la 2^{ème} année en fait, un peu avant, G est rentré en Septembre et je pense qu'au mois d'avril-mai, il y a eu le CA et je suis rentrée dans le CA avec comme objectif de connaître des gens. Donc ça n'avait rien d'un engagement très militant et notamment parce que du coup, à la base, ce qui m'intéresse dans l'engagement militant c'était soit de rentrer dans quelque chose de féministe, soit éventuellement aussi quelque chose de politique, anticapitaliste ou des trucs comme ça. Ça ne l'était absolument pas, je savais même qu'*a priori* j'allais trouver des freins à la mise en place de projet féministe par exemple. Donc ce n'était même pas quelque chose qui était envisageable puis politiquement c'était des écolo, des bobos etc. donc il y avait des choses qui passaient, je savais que j'allais être dans une ambiance qui allait me convenir mais bon je n'avais pas, c'était vraiment plus pour rencontrer des gens, que je trouvais sympa, donc je me disais qu'on allait réfléchir ensemble, de manière conviviale, que j'allais pouvoir aider un petit peu entre guillemets au fonctionnement de la structure dans une ambiance sympa. Du coup connaître des gens, et ça a été ma première expérience associative quoi en tant que telle. Du coup une première socialisation quoi » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant).

La seconde motivation exprimée rend compte de la volonté de rencontrer de nouvelles personnes pour élargir son réseau d'appui potentiel et en tirer profit. Il y a donc une connotation un peu plus utilitariste :

« Souvent quand vous êtes bénévole vous êtes aussi amené à rencontrer moi c'est pour ça aussi que je suis bénévole dans certains lieux. On récolte ce qu'on sème et je reçois beaucoup (...) C'est une vraie attitude dans la vie en termes de partenariat social, c'est-à-dire comment vous vivez avec les autres, c'est aussi la réciprocité. On vit avec vous. Souvent on me dit mais pourquoi tu t'engages dans tant de choses tout ça. Les choses je crois elles se construisent, elles s'imbriquent les unes dans les autres quoi » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

Le discours de Séverine exprime l'idée d'un réseau à tisser qui constitue autant d'aide et de recours potentiels ensuite. Elle considère récolter ainsi les fruits de tous ses engagements :

« Ben quand vous avez une activité bénévole ou une activité que vous avez construit, autant c'est difficile, c'est long mais après vous récoltez le fruit de ce que vous avez, enfin moi je dis c'est un dicton qui est bien, vous récoltez ce que vous avez semé mais ça c'est au bout d'un petit moment. Vous n'allez pas tout de suite récolter les fruits ou en tout cas... Il y a des choses que je sais qu'il faut garder dans la durée même si parfois on se dit hou là là mais après à la longue ça paye. Parce que vous avez construit des choses avec les gens mais au bout d'un moment, la réciprocité s'installe de fait. Après il y a une réciprocité automatique et moi je reçois autant que je donne aujourd'hui (...) » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

Mais à la différence du rapport utilitariste qui prend fin une fois le projet réalisé, ce rapport au bénévolat est sans fin car sans finalité précise, si ce n'est d'entretenir et d'élargir son réseau pour en définitive exister et être reconnu.e socialement.

« Ça m'a quand même apporté beaucoup parce que la reconnaissance universitaire, ce n'est pas... pff ! (...) J'ai été reconnue par l'université parce que j'ai été promue hors classe à la fin de ma carrière par le CA et pas par la filière CNU. Mais je pense avoir été reconnue par cette approche du collectif que j'avais justement et le temps que je pouvais donner et le sérieux aussi » (Mireille, Retraitée Maîtresse de conférences en économie, 58 ans, en couple, sans enfant).

Cette reconnaissance sociale passe aussi par un réseau de connaissance éventuellement mobilisable :

« Je suis dans 2 CA d'association qui s'occupe d'égalité femmes-hommes : L'une avec un CA collégial donc on est 6 co-présidente et on a une salariée et depuis que je suis à la retraite je fais essentiellement du bénévolat pour cette association parce que l'emploi que nous avons est un emploi aidé par la Région diminue d'année en année et donc pour pérenniser l'emploi il faut faire du développement d'activité. Et comme j'ai toujours été toulousaine, j'ai toujours fait mes études ici, je ne suis dans aucun parti, j'ai toujours été dans le collectif des femmes mais on a quand même développé un réseau parce que bon dans les années 94, avec des militantes du PS et PC on avait organisé une campagne pour la parité. Et ces femmes sont devenues élues et donc je me suis retrouvée à connaître des femmes à des positions clefs puis j'ai toujours répondu à des appels de conférences par exemple, à Montauban, soit à la demande des partis, soit de syndicats ou des associations. (...) Donc je suis un peu la meneuse de projet, la communicante, quand ça traîne un peu trop on passe des coups de fils, on demande où ça en est, si le dossier est bien arrivé, ce qui est très très important dans le milieu associatif, c'est de pouvoir avoir des relais. Ce n'est pas pour faire du clientélisme et demander des privilèges, c'est pour faire un suivi des appels d'offre auxquels tu réponds » (Mireille, Retraitée Maîtresse de conférences en économie, 58 ans, en couple, sans enfant).

Le fait d'avoir une activité permettrait ainsi d'exister socialement, d'être reconnue :

« C'est qu'à la retraite je voulais avoir une activité sociale. Je trouve que la retraite c'est la fin d'une place sociale et il faut savoir gérer ça. Moi je ne voulais pas du jour au lendemain me retrouver uniquement à la maison. J'ai toujours travaillé, non j'ai arrêté 1 an après la naissance de mon 1^{er} fil en me disant ça y est je vais jouer les mères au foyer puis au bout de 6 mois ce n'était pas possible. » (Francine, retraitée, professeure de mathématiques dans le secondaire, 68 ans, mariée, 3 enfants, bénévole).

« Je trouve que c'est intéressant parce qu'en retour vous avez, bon, on ne le fait pas pour avoir quelque chose en retour mais on le fait inconsciemment quand même pour exister socialement. Je pense que c'est un peu ça l'idée du bénévolat quoi. C'est que socialement vous allez exister au sein d'un groupe quoi (...) Socialement vous n'avez pas d'existence dès que vous arrêtez de bosser, donc voilà, quelle est votre vie après ? Bon il faut anticiper. Il faut que ce soit quelque chose qui voilà moi j'espère que si on se revoit dans 20 ans, on dira vous faites encore tout ça, oui (...) » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

Autrement dit, être socialement reconnu.e passe par le fait de se sentir utile pour ce que l'on fait. En ce sens, le bénévolat permet d'agir, d'avoir prise sur le réel, d'être membre actif de la cité et éventuellement prendre part à l'exercice d'un certain pouvoir qui participe à la reconnaissance sociale ressentie.

« Faire changer les choses, mettre son grain de sel ». (Maïté, Consultante, salariée d'une entreprise, 35 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

« C'est que je trouve qu'il y a besoin de s'engager pour ne pas attendre que tout soit tout cuit de tout le monde. On ne peut pas à la fois vouloir vivre dans des choses libres pour lesquelles on préconise l'autogestion parce que c'est ça la grande idée ; et en même temps soi-même ne pas participer aussi à des actes citoyens à des moments donnés. » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

« C'est parce que j'apporte entre guillemets mes compétences professionnelles en fait, au CA de l'association qui en a besoin parce qu'elle est dans une situation financière qui est très compliquée. Et donc moi j'ai donné un bon coup de main sur tout ce qui est rédaction de dossiers de subventions etc. parce que je sais le faire. On a là-bas de vrais bénévoles au sens où ce sont des personnes qui ne viennent pas du tout du domaine socioculturel, qui se sont investies parce que c'est vraiment le projet de l'association qui leur a plu et il n'y a pas de consonance avec leur domaine professionnel, et qui de fait, n'ont pas ces compétences. Ils ont tout un tas de compétences mais ils n'ont pas ce savoir-faire lié au domaine culturel, demande de subvention etc. (...) ça n'aurait pas été une bonne chose pour l'association et tous ses bénéficiaires de ne pas aller donner un coup de main. Et en même temps, ça me demande... C'est dans la mesure de mes disponibilités, cela ne me demande pas un investissement très conséquent. Il y a des moments où j'ai besoin de moins de temps à la MJC, du coup je suis plus à 30h qu'à 35h, et du coup y'a un après-midi que je vais consacrer à Culture du Cœur parce que tout simplement y'en a besoin quoi. » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

« Je tiens à pérenniser certaines valeurs, je me sens investie de faire vivre des choses, de faire circuler de la bienveillance, de l'absence de jugement, que tout le monde soit accueilli même s'il put, même s'il est ingérable, je suis attentive à ce genre de chose » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

« J'ai créé cette radio parce que ce qu'on me vendait dans les médias ne me convenait pas, que j'avais envie que l'on puisse avoir un propos libre (...) Je

trouvais important d'avoir des espaces de liberté et les associations sont tenues politiquement et c'est un problème. Elles vont faire des actions parce qu'elles savent qu'elles sont rémunératrices. (...) Parce que ce n'est pas institutionnel ; parce que le projet humaniste dans les associations auxquelles je participe me convient et que dans les institutions il y a une hiérarchie, un fonctionnement... Il y a plein d'associations qui fonctionnent comme ça aussi et ce n'est pas ce qui m'intéresse dans les asso. Si je participe à une asso c'est pour le projet qui n'existe pas ailleurs et quand le fonctionnement commence à être pyramidal, hiérarchique etc., je m'en vais. » (Alain, Journaliste pigiste, président d'une radio libre, 47 ans, célibataire, 2 enfants, bénévole).

Pour Séverine, cette reconnaissance sociale est vitale :

« Bien sûr que c'est important la reconnaissance, c'est même l'essentiel de la vie, bien sûr, c'est le principal de la vie de quelqu'un je trouve (...) Je pense que la reconnaissance c'est, d'ailleurs on n'a qu'à voir les twitt et les buzz etc. Je pense que toujours, la principale chose qui fait qu'on existe, c'est le regard de l'autre ; c'est la principale chose pour laquelle on existe. Bien sûr qu'on existe physiquement, si on se touche le matin, on sait qu'on va boire, qu'on va prendre le petit déjeuner, qu'on va s'alimenter etc. Mais au-delà des besoins physiologiques, je veux dire on existe que parce que l'on est en société, on n'existe pas tout seul, si on est sur une île déserte moi je me suicide personnellement (rires) Moi ça me semblerait vide de sens d'exister sans avoir personne autour quoi (...) Se sentir valorisé par le regard des autres pour avoir fait quelque chose : reconnaissance parce qu'au moins vous allez exister, y compris sur le regard de vos gosses etc. ; si vous n'avez pas de boulot et tout, vous allez être valorisé par exemple si vous faites une action (...) S'il y a bien une chose dans la représentation du bénévolat que je voudrais dire c'est vraiment la valorisation que cela représente au niveau social. Ça c'est la première raison. Donc évidemment qu'on a besoin d'exister socialement, à tout point de vue d'ailleurs ; même professionnellement. Cette notion d'ailleurs est dure à assumer aujourd'hui parce qu'en fait, quelque part on est tous en compétition. Donc a priori c'est sur ça justement, la reconnaissance, la valorisation, puis cette histoire de compétition, on met des gens un peu en compétition dès l'école parce qu'il faut être dans les concours, on fait des concours de tout aujourd'hui, nous on n'a pas connu ça (...) Ah non non. Nous non seulement on n'était pas en compétition, mais c'est même quelque chose qu'on dénigrait au possible. » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri-bénévole).

Être socialement reconnu.e peut ainsi passer par son action, par la reconnaissance de l'utilité de son action, puis la reconnaissance pour soi, de son identité, à la fois en étant connue comme appartenant à la cité et reconnue comme spécifique. Mais cette quête de reconnaissance sociale est une motivation forte à l'engagement bénévole d'autant qu'il peut quelque peu pallier l'absence d'une reconnaissance professionnelle.

Un rapport hédoniste : par passion pour une activité

Une des motivations à l'engagement bénévole réside dans le goût, voire la passion ressentie à l'égard d'une activité souvent de loisirs. Ceci est par exemple le cas de Paul :

« Comme je faisais partie d'une troupe théâtre comme adhérent finalement et comédien, j'ai dû m'engager naturellement comme ça. (...) Je me suis occupé du théâtre naturellement quoi, comme j'étais passionné par ça (...) Personne voulait reprendre la mise en scène et comme moi j'avais un peu travaillé avec lui, en tant qu'assistant, j'ai repris tout naturellement et j'ai fait ça pendant un peu plus de 20 ans jusqu'en 2007-2008. J'ai arrêté un peu par épuisement (...) Alors pour le cinéma, j'étais passionné de cinéma depuis très longtemps (...) Donc naturellement, j'avais voulu créer un Cinéclub ici dans les années 1980 mais cela n'avait pas été accepté (...) Donc j'ai pu le faire à un moment donné, après (...) Il faut vraiment être passionné pour que ça marche. » (Paul, Retraité ingénieur de l'aérospatial, professeur d'aéronautique, 74 ans, marié, 3 enfants).

« C'est le frère d'un copain plus âgé que nous qui faisait de la radio et donc il nous en a parlé, ça nous a plu et à l'époque c'était pas difficile de faire de la radio associative. Aujourd'hui non plus. (...) Donc à 15-16 ans j'avais déjà fait de la radio comme bénévole, radios libres associatives. C'était passionnant, y'avait tout à inventer » (Alain, Journaliste pigiste, président d'une radio libre, 47 ans, célibataire, 2 enfants, bénévole).

Un rapport de fuite : pour s'échapper de la maison, de son couple

« (...) le fait d'avoir une activité extérieure à la maison. Parce que la retraite ce n'est pas drôle, avoir son mari tout le temps sur le dos... » (Francine, retraitée, professeure de mathématiques dans le secondaire, 68 ans, mariée, 3 enfants, bénévole).

Un rapport inscrit dans la triple obligation « don/recevoir/rendre »

Nous reprenons ici les concepts développés par Marcel Mauss, non pour réduire sa théorie du don à un seul type de motivation, mais pour signifier que le « don/recevoir/rendre » est vraiment au cœur du rapport vécu. C'est-à-dire que les individus ont ici tout à fait conscience du processus circulaire dans lequel ils/elles inscrivent leur bénévolat.

« Donc j'avais besoin d'une aide et j'ai trouvé cette structure associative qui m'a beaucoup aidée donc c'est là que j'ai commencé on va dire, à voir le sens du bénévolat (rire) (...) Ben parce que j'avais des problèmes d'alcool et donc j'ai cherché un lieu ressource on va dire, un lieu pour me soigner et j'ai rencontré cette association où il y avait des bénévoles qui intervenaient et je suis devenue bénévole à mon tour quand je me suis sentie mieux. (...) Au bout de 6 mois, 1 an : Oui c'est ça, au niveau de l'entraide, c'est-à-dire que j'allais voir les personnes qui étaient en début de parcours en hospitalisation, pour échanger, être dans l'entraide quoi (...) Dans l'association où je suis bénévole et où j'étais d'abord bénéficiaire et voilà, c'est de l'entraide etc. Il y a aussi plein d'entrées pour moi, rendre ce que j'ai reçu, y'a un don-contre don quoi. » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Ce que raconte Maud dans cet extrait, c'est son sentiment de dette et sa volonté de rendre ce qu'elle a reçu : le contre-don. De plus, si rendre ce qu'elle a reçu a constitué une motivation pour devenir bénévolat dans cette association qui l'a aidée, elle continue à y être bénévole parce qu'elle en retire un enrichissement personnel et reçoit en conséquence un contre-don :

« J'y trouve beaucoup de sens. Parce que c'est un espace pour moi vraiment de réflexion, de réflexion sur le monde, de tolérance enfin c'est un étayage très important pour moi (...) C'est pourquoi j'y reste malgré des désaccords sur le fonctionnement. Je trouve que le bureau est peu représentatif des membres de l'association et que les décisions ne sont pas prises de manière démocratique. J'ai mis 7 ans avant de me proposer au CA après des sollicitations régulières du président et de 2 autres membres. J'ai demandé à être au bureau et je peux aller à certaines réunions mais tout reste très verrouillé. » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Ainsi, les motivations d'entrée dans le bénévolat peuvent évoluer au cours du parcours bénévole parce que l'exercice du bénévolat a des retombées, des conséquences pouvant être perçues comme positives. Ces retombées positives peuvent l'être :

- pour soi-même, pour son épanouissement, sa réalisation personnelle :

« Pour dépanner et le plaisir parce que moi ça m'enrichissait ; c'était un challenge pour moi de faire ça (...) Puis j'ai vachement appris, puis honnêtement je remplacerais quelqu'un qui est bien payé, je demanderais à être payé mais remplacer quelqu'un qui est intermittent du spectacle, je considère qu'il va galérer sur scène pour essayer de gagner sa vie puis à donner des cours, je connais bien sa vie, il a été au RMI pendant un moment, je ne me vois pas lui demander de l'argent alors que moi je gagne le triple de son salaire ; c'est pas possible finalement. Après c'est ponctuellement aussi. » (Simon, Ingénieur en reconversion professionnelle, Président du CA de la MJC, 41 ans, célibataire, sans enfant).

« Ben une satisfaction, de donner un coup de main quoi. De filer un coup de pouce à une situation qui en a besoin. » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

« On apprend des choses, on en retire une estime de soi quand on se regarde dans le miroir, qui est narcissique mais nécessaire, très importante. Moi je crois qu'il faut s'aimer, pas trop s'aimer évidemment c'est toujours ça qui est compliqué puis on fait des rencontres aussi » (Charles, animateur socioculturel et illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

« En ce moment oui, ça m'apporte à différents niveaux (...) il y a un enrichissement personnel, y'a peut-être une forme d'habitude aussi, un étayage ; des moments de réflexions, d'échanges comme ça sur la vie, sur le sens ; sur oui moi, ma façon d'être qui vient faire écho à d'autres, donc c'est un lieu très riche que je tiens à garder et je tiens à nourrir aussi par mon engagement bénévole » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

« Alors ce que ça m'apporte c'est difficile à dire mais... Un bien-être, une sorte de, pas sérénité, mais oh oui ça c'est clair. Avec une grande liberté c'est ça qui est assez extraordinaire en fait il n'y'a pas beaucoup de contraintes financières, et on a l'impression d'une très grande liberté » (Paul, Retraité ingénieur de l'aérospatial, professeur d'aéronautique, 74 ans, marié, 3 enfants).

Ici on retrouve le sentiment de liberté que procurerait le bénévolat, par opposition au travail rémunéré, tel qu'il est exprimé aussi par Séverine :

« Moi je continue à en faire à côté de mon métier parce que moi je trouve que c'est la meilleure formule justement à la fois pour, ça va être bizarre ce que je vais vous dire, mais pour rester indépendant. C'est-à-dire qu'en fait dans le bénévolat, vous n'avez pas de compte à rendre. Vous le faites parce que vous avez envie de le faire (...) Pour me donner un challenge, être libre car pas de compte à rendre en tant que

bénévole.» (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri-bénévole).

- Ou bien les retombées sont positives au niveau professionnel :

« *Est-ce intéressant pour ton activité professionnelle ?* » - « Oui, le lien que tu tisses avec les gens, la découverte de certaines structures qui existent à Toulouse, enfin c'est... De s'intéresser à un projet, ben du coup tu t'intéresses à son contenu, aux acteurs qu'il mobilise, au relais, aux personnes qui sont attentives au projet de l'association. Là par exemple (nom d'un évènement qu'il a participé à organiser), ce qui était génial c'était de voir un peu l'envers du décor sur un festival ; sur [nom d'une association artistique] c'était de contribuer d'une manière ou d'une autre au projet de l'association, et du coup d'en retirer toute cette connaissance sur l'envers d'une association comme celle-ci qui organise toutes sortes de manifestations, de spectacles, de concerts etc. » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

Les motivations d'entrée dans le bénévolat ne sont donc pas nécessairement toujours celles qui ont motivé l'entrée dans le bénévolat. De nouvelles motivations qui incitent à continuer à être bénévole peuvent apparaître au fil de l'expérience. C'est d'ailleurs ce qu'expriment Cyril et Bruno :

« Les motivations des personnes, les motivations peuvent aussi complètement changer. Je veux dire, je connais des gens qui sont arrivés vraiment pour du collectif et à moment donné, l'associatif c'est un marchepied vers le politique, c'est un marchepied philosophique, c'est, y'a tout ce qu'il faut dans un CA, voilà. » (Cyril, Délégué territorial d'une fédération, 53 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

« C'est l'intérêt, ce n'est pas ce que tu vas chercher en premier, mais ce sont les effets secondaires, tu vois, de l'engagement. Et en même temps tant mieux parce que si c'était ce que tu allais chercher en premier bon, c'est bien mais l'intérêt premier il est pour toi, il n'est pas pour la structure à laquelle tu vas filer un coup de main quoi » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

Ces retombées positives constituent autant d'encouragement à la poursuite du bénévolat. La trajectoire des bénévoles peut évoluer soit vers plus de responsabilité, soit vers de nouveaux secteurs, soit vers un désengagement en fonction de ce qui se passe dans la vie des individus.

Enfin, les motivations d'entrée d'un individu dans le bénévolat ne sont pas nécessairement les mêmes selon les associations dans lesquelles il/elle s'investit :

« Alors soit par solidarité parce qu'on me l'a demandé et que le projet de l'association ne me déplaisait pas ; soit par véritable intérêt pour le projet de l'association. Après y'a une autre association aussi à Toulouse, dans laquelle je me suis pas mal impliqué mais où je prenais des cours aussi là-bas donc y'a pas de ... C'est une implication qui est un peu plus intéressée quoi » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

4.2.4. Motivations en général selon les enquêtés.e.s

Par intérêt ou passion pour une activité

« Le bénévole coup de main comme lui pour le tennis ou le bénévolat passion, j'adore le hip hop, ils organisent un festival, je vais aller voir s'ils ont besoin d'aide » (Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant).

« Le théâtre, au début je l'ai pris pour le côté thérapeutique, au bout de 6 mois je suis tombé amoureux, j'adore ça, ça fait 10 ans que je suis là et je remplace même le prof quand il est sur scène. Il fait ça bénévolement pour enfants et adultes car le prof est intermittent et gagne peu. « Je suis vraiment tombé dedans » et j'en suis même arrivé aujourd'hui à faire du cinéma en tant qu'acteur pour des étudiants en cinéma. » (Simon, Ingénieur en reconversion professionnelle, Président du CA de la MJC, 41 ans, célibataire, sans enfant).

« À mon avis on ne décide pas de devenir bénévole. Enfin ponctuellement si, par exemple, on est passionné, on veut organiser le festival. » (Simon, Ingénieur en reconversion professionnelle, Président du CA de la MJC, 41 ans, célibataire, sans enfant).

Pour la reconnaissance sociale, sentiment d'appartenance à un groupe

« Il y a un côté représentatif aussi c'est-à-dire on est quelqu'un, on fait partie d'un groupe, on fait quelque chose, on se sent utile. Ça a ses intérêts (...) Les gens aussi bénévoles ont l'impression d'appartenir à un groupe soudé » (Simon, Ingénieur en reconversion professionnelle, Président du CA de la MJC, 41 ans, célibataire, sans enfant).

Rencontrer des gens et rompre avec une solitude

« Ne pas avoir envie de rester toute seule, avoir envie de passer du temps avec des gens, d'échanger. Je trouve que c'est un super moyen d'échanges, rencontrer des gens, faire autre chose pour ceux qui sont actifs que dans le milieu professionnel. Je trouve qu'il n'y a rien de mieux. Je suis sûre qu'il y a des raisons cachées, des gens qui cherchent l'amour (rires) (...) Toutes les bénévoles qu'on a sont aussi bénévoles ailleurs, elles font plein de choses ces dames, elles ont des emplois du temps. Soit ce sont des couples et c'est lui seulement que l'on voit, soit ce sont seulement elles ; ils ne viennent pas ensemble (...) Alors une retraitée vient chez nous depuis 2 ans, son mari n'est pas encore à la retraite, il bouge beaucoup avec son boulot et elle ne connaissait personne ici, ça lui a permis de rencontrer beaucoup de monde. Puis au CA on a un homme mais c'est lui, sa femme on ne la voit jamais. Je pense que chacun se garde son pré carré. » (Carole, Secrétaire salariée d'une MJC, 37 ans, en couple, 1 enfant, non bénévole).

« Après je pense que c'est ça, t'es bénévole parce que tu as un intérêt à l'être. Soit parce que du coup cela te permet de rencontrer d'autres personnes, de développer ton réseau, ça te permet d'acquérir de nouvelles compétences, je pense qu'il y a plein de bénévoles notamment au Planning familial, des jeunes étudiantes qui font ça, qui font ça aussi pour acquérir de la compétence, ça rajoute sur le CV, ça je me souviens que je m'étais dit ça pouvait être bien sur le CV quand tu as 0 expérience professionnelle, au moins tu as une expérience militante. Ça tu peux l'avoir facilement. Puis après ceux qui sont bénévoles dans des associations sportives et culturelles c'est parce qu'ils ont une passion, pour quelque chose et qu'ils veulent s'investir. À mon avis peut-être que ce qui rapproche tout le monde c'est la passion pour quelque chose, que ce soit pour l'égalité hommes-femmes, pour un sport, du théâtre, pour... Voilà. » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

« Je pense en fait qu'alors même que ça devrait être une démarche très altruiste généreuse, je pense que c'est une **recherche de ton identité**. Je pense aussi (...) Pas que mais aussi. Je pense qu'il y a beaucoup de constructions personnelles, tu te construis en étant bénévole aussi parce que tu choisis entre guillemets, davantage le milieu et dans quel domaine tu vas devenir militant euh bénévole. » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant).

« Ce sont des intérêts particuliers comme se faire un réseau ou rencontrer des gens qui pourront t'aider à un moment où toi tu seras isolé.e peut-être. Ça peut apporter

aussi à certains moments de la vie un peu difficile un réconfort, affectif, psychologique, pour te sortir de périodes un peu déprimantes. Ça dépend à quel stade en est la déprime parce que des fois les gens déprimés n'ont pas le courage, la force d'aller vers les autres. Mais voilà, je pense que ça peut apporter un peu de reconnaissance de soi souvent quand tu donnes les choses, si tu sais les donner, on te renvoie les choses positives, c'est de l'ordre de la reconnaissance de ta personne. » (Mireille, Retraitée Maîtresse de conférences en économie, 58 ans, en couple, sans enfant).

« Ben c'est d'avoir une vie sociale, d'être dans un groupe avec des gens avec qui on a un même intérêt. C'est important de trouver un groupe de gens avec qui on a un intérêt parce que sinon, si on voit que des gens avec qui on n'a pas d'intérêt ; par exemple aller dire bonjour à la crémillère, aux voisins, ce n'est pas porteur. *Porteur pourquoi ?* Pour faire quelque chose. C'est important de faire quelque chose (...) Parce qu'on aime s'occuper des autres. Il y a des gens qui sont très bien chez eux à rester. Quand on aime s'occuper des autres, je pense que le bénévolat c'est un bon moyen. C'est un moyen où on n'est pas obligé de chercher sa place comme ceux qui cherchent un travail d'ailleurs (...) Vous voyez, pour exister légalement, il faut être dans une case. Donc on a créé l'association » (Francine, Retraitée professeure de Mathématiques, 68 ans, mariée, 3 enfants, bénévole).

« Ce sont des personnes âgées qui ont du temps et on envie de partager, de donner du temps par rapport à leurs valeurs (...) Les personnes en retirent une expérience personnelle, faire part de ses connaissances, de son savoir, t'as une transmission, des rencontres, des expériences de vie, les plus grandes richesses pour moi. Des choses impalpables et qui ne sont pas valorisées. C'est pour ça que je te parle de valorisation. On valorise tellement ce qui est palpable, le matériel et tout qu'il faudrait revaloriser. » (Jérémy, Animateur en reconversion professionnelle, 31 ans, célibataire, sans enfant, bénévole).

Comme un tremplin pour trouver un emploi ou une nouvelle voie professionnelle

« Les motivations sont différentes selon l'âge des bénévoles. C'est très rare de voir arriver des bénévoles à partir de 30 ans on va dire, même des jeunes adultes quand même qui ne sachent pas ce qu'ils veulent donner apporter ou qu'est-ce qu'ils veulent en retirer comme... On a vu arriver il y a quelques années, là ça continue à s'amplifier, un phénomène souvent de gens qui font du bénévolat en fait pour après que ça débouche sur du boulot(...) Donc en fait sur un CV ça se met. On appelle ça

le bénévolat revalorisé (...) C'est-à-dire que, souvent on peut marquer sur un CV quand on s'est impliqué par exemple au sein d'un Conseil d'administration, au sein d'un truc on peut le mettre et *a priori* c'est une plus-value souvent pour trouver un boulot. Ça fait souvent la différence d'ailleurs, moi-même quand je vois sur un CV que les gens se sont engagés, bénévolement dans une structure, 1, 2, 3 ans, souvent ça va me conforter dans le sens de prendre la personne quoi parce que bon c'est rare que, enfin, de plus en plus le bénévolat quand même ou l'engagement social il est quand même petit, souvent on retrouve les mêmes personnes ou les mêmes profils quoi. Bon c'est une plus-value quand même. » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

« Et à partir je dirai de la 50aine, alors là c'est vraiment souvent des militants que l'on a. Souvent des militants parce qu'ils sont là depuis longtemps donc ils continuent, je veux dire ils restent avec nous. Ou alors on revient à la retraite, on a un peu plus de temps et là on va donner de son temps et on va aller vers des associations qui nous correspondent mais là on a déjà une petite idée de la question (...) (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

« Au RSA ou chômage souvent demandent, qui se réorientent, par exemple souvent il y a des gens qui ont fait des études un peu longues, qui ont commencé à bosser et qui se trouvent un peu démunis parce que le boulot ne correspond pas en fait à ce qu'ils souhaitaient faire. Donc souvent on en a qui viennent par ce biais-là, un peu refaire comme une petite réorientation professionnelle et valider surtout le fait qu'ils changent d'option donc ils viennent vérifier que c'est bien ça qu'ils ont envie de faire (...) » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

4.2.5. Les freins à l'engagement bénévole

Le salariat associatif : frein à l'engagement bénévole des hommes, levier pour celui des femmes

Les entretiens avec les hommes montrent que le fait d'être salarié par une association constitue plutôt un facteur défavorable à l'engagement bénévole. Le principal motif invoqué réside dans les conditions d'emploi et de travail jugées peu avantageuses dans le monde associatif, notamment parce que le temps réellement investi dans l'activité est supérieur à celui qui est rémunéré. En conséquence et pour résumer, les personnes considèrent en faire déjà assez et n'éprouvent pas le besoin de faire en plus, du bénévolat.

Par exemple, selon Sylvain, Directeur d'une MJC, non bénévole, 37 ans, en couple, 2 enfants :

« Je crois que travailler dans une asso comme celle-ci, être salarié d'une asso comme celle-ci, c'est aussi déjà faire acte de militantisme et le fait de ne pas forcément compter ses heures c'est déjà aussi un engagement bénévole. »

De même, selon Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant :

« Non parce que franchement, très honnêtement, diriger une MJC et être bénévole à côté c'est... On est limite bénévole sur du temps que l'on fait en plus sur notre structure et donc on donne au domaine associatif hein (...) C'est-à-dire que c'est du temps qui n'est pas rémunéré quoi. Le fait de m'investir énormément ça je me l'impose à moi parce qu'il y en a vraiment besoin. Après je pourrais ne pas le faire mais ça nous amènerait à faire beaucoup moins de choses, voire ça nous amènerait des dysfonctionnements sur l'association. **Tu l'évalues à combien d'heures supplémentaires ?** Oh je dirai, sur l'année, au moins 6h/semaine. Ça fait 15% du temps de travail (...) ».

Précisons néanmoins que Bruno est finalement devenu bénévole. Il explique avoir été sollicité personnellement pour qu'il fasse usage de ses compétences professionnelles pour le compte d'une association en qualité de secrétaire. Il dit avoir accepté à la fois pour l'intérêt du projet associatif qu'il peut ainsi favoriser en montant des dossiers de demande de subventions, puis parce qu'il sait faire et qu'il peut le faire sur ses heures de travail. Autrement dit, cela ne lui demande pas de temps supplémentaire :

« Et en même temps, ça me demande... C'est dans la mesure de mes disponibilités, cela ne me demande pas un investissement très conséquent. Il y a des moments où j'ai besoin de moins de temps à la MJC, du coup je suis plus à 30h qu'à 35h, et du coup y'a un après-midi que je vais consacrer à (nom de l'association) parce que tout simplement il y en a besoin quoi » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

Ainsi, travailler dans le monde associatif constitue plutôt un frein à l'engagement bénévole des hommes (voir les caractéristiques de l'échantillon des bénévoles hommes). Qu'en est-il pour les *femmes enquêtées*?

Pour une partie minoritaire des femmes enquêtées, travailler dans le monde associatif constitue également un frein à l'engagement bénévole :

« Moi par ailleurs non je ne suis pas bénévole après (rire). C'est vrai que quand on travaille dans l'associatif, la frontière est mince entre le bénévolat et les heures supplémentaires. Il y a plein d'heures qu'on ne va pas récupérer, ça fait partie du jeu, on sait qu'il y a des périodes où il y a beaucoup de choses à faire, il faut être présent et qu'en contrepartie si on a un rdv à 4 heures de l'après-midi, on pourra partir à 4h de l'après-midi, c'est du donnant-donnant (...) Après c'est vrai qu'on est une équipe assez unie, on peut se permettre des petites choses comme ça. C'est le petit plus aussi de travailler dans une association compréhensive. » (Carole, secrétaire, salariée MJC, 37 ans, en couple, 1 enfant, non bénévole).

« Quand elle finissait ses études, elle était bénévole dans deux associations « parce que j'avais envie de savoir un peu comment ça fonctionnait et de m'investir. Et je pense qu'avec (Nom association dans laquelle elle travaille) ça me suffit en fait. Je m'investis certes en tant que salariée mais je pense être utile et je pense mettre en application en fait l'aspect théorique que j'ai... Et donc voilà je pense que je n'ai pas besoin de... Puis surtout qu'en plus moi, vu que je bosse toute la journée là-dessus, ou alors il me faudrait un autre type d'association ; ça me plairait quoi, un truc plus dynamique, culturel et tout mais, je n'ai pas envie souvent le soir ou le w-end de rebosser encore sur l'égalité hommes-femmes. Parfois j'ai envie de déconnecter mon cerveau et d'arrêter. C'est ça aussi qui permet de tenir et... Parce que quand tu vois des fois comme ça (l'égalité) avance peu (rire) je pense que tu as besoin parfois de faire pause pour du coup mieux repartir. » (Sonia, coordinatrice d'une association féministe, 29 ans, en couple, sans enfant).

« Non je n'ai pas pensé à être responsable bénévole parce que c'est trop proche de mon métier. C'est très difficile pour moi déjà d'être salariée, de travailler avec des bénévoles et en même temps de me dire je vais être bénévole parce que moi du coup j'ai un regard sur les salariés, c'est très difficile (...) Quand on est bénévole le CA est censé être le garant du projet associatif et de ce fait de décrire un peu l'action du directeur et des salariés et moi ça m'est difficile. Je pense que quand je serai à la retraite oui, sans doute parce que c'est quelque chose qui fait partie de mon quotidien aussi mais pas pour l'instant (...) Je me rends compte que parfois ce que peuvent dire les membres du CA aux salariés, au personnel, c'est compliqué à entendre parce que quelques fois je leur reproche de ne pas être suffisamment au quotidien mais justement c'est l'objet de la discussion du CA où je vais leur répondre et ils vont comprendre mais après avoir la casquette de celui qui...

donneur d'ordre ce n'est pas le mot mais à quelqu'un qui serait un salarié. Je connais trop ce que ça représente donc il faut un peu de recul. Quand bien même ce serait une association complètement différente. Alors une association où il n'y aurait pas de professionnel oui comme parents d'élèves oui où là on ne met pas en cause le professionnel puisqu'il n'y en a pas. » (Stéphanie, Directrice d'une MJC, 43 ans, en couple, 2 enfants, non bénévole).

« Parce que finalement je travaillais mais il me semble que je travaillais de façon salariée mais j'en donnais tellement que ça pouvait être aussi une forme de bénévolat. Enfin, ma posture, mon rapport au travail n'a pas beaucoup changé par rapport à ça. » (Chantal, salariée d'un bureau d'étude et bénévole, 50 ans, en couple, sans enfant).

Rappelons que sur les 11 femmes bénévoles lors de l'étude :

- 7 sont bénévoles dans un **secteur connecté** à leur travail ou à leurs études ;
- 3 sont retraitées et l'une d'elle est toujours bénévole au sein d'une association connectée à son ancienne activité professionnelle ;
- 1 est sans activité professionnelle ;

L'analyse sexuée montre que les proportions sont inversées : parmi les 10 hommes bénévoles, 6 le sont dans des secteurs différents de celui dans lequel ils exercent leur emploi ; alors que sur les 11 femmes bénévoles, 7 le sont dans des secteurs en lien avec leur activité professionnelle. Pour autant, ce résultat demande à être interprété avec prudence. D'une part du fait du nombre d'enquêtés.e.s d'autant que nous ne dépassons que très légèrement la majorité. D'autre part, 5 des 7 femmes bénévoles investies dans des secteurs connectés avec leur activité professionnelle ont en commun de travailler dans un secteur proche du militantisme relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports sociaux de sexe. Ceci pourrait donc constituer un biais ne permettant pas de généraliser ce résultat en l'expliquant par le genre. Pour autant, deux hypothèses explicatives de cette différenciation sexuée pourraient être avancées :

- Soit cette plus grande proximité entre le secteur d'engagement bénévole des femmes et leur activité professionnelle est tout à fait logique, au regard de la sur-représentation des femmes parmi les salarié.e.s du monde associatif. Sauf que dans notre échantillon, autant de femmes que d'hommes travaillent dans une association. Cette hypothèse est donc invalidée.
- Soit parce que, parmi les bénévoles et salarié.e.s associatifs, les femmes éprouvent la nécessité de s'investir dans leur sphère professionnelle d'une autre manière qu'en

étant salariées, contrairement aux hommes qui seraient plus souvent bénévoles dans un secteur distinct. Cette hypothèse nous semble tout à fait crédible. Nous poursuivons donc l'analyse afin de voir si nous pouvons expliquer cette différenciation sexuée.

Parfois, la nécessité de « couper » avec la sphère professionnelle est clairement affirmée comme l'illustre l'extrait d'entretien effectué avec Paul, ingénieur de l'aérospatial et professeur d'aéronautique retraité, bénévole, 74 ans, en couple, 3 enfants :

« Couper ce travail par une activité intellectuelle radicalement différente et ça me faisait du bien. Mais de sorte que le bénévolat ça a été un peu ça aussi, le mélange de genre, c'est-à-dire je ne pourrai pas par exemple faire un bénévolat dans les sciences, pas possible.

De même pour Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant :

« J'ai l'impression quand même que c'est rare que des personnes qui sont encore en activité consacrent du temps sur une association qui est connexe à celle sur laquelle ils sont investis professionnellement. Parce que voilà, c'est aussi, on a besoin d'un bol d'air. Le bénévolat c'est aussi pour, s'investir et en retirer quelque chose. »

Ou encore pour Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant :

« Puis surtout qu'en plus moi, vu que je bosse toute la journée là-dessus, ou alors il me faudrait un autre type d'asso ; ça me plairait quoi, un truc plus dynamique, culturel et tout mais, je n'ai pas envie souvent le soir ou le w-end de rebosser encore sur l'égalité hommes-femmes. Parfois j'ai envie de déconnecter mon cerveau et d'arrêter. C'est ça aussi qui permet de tenir ».

Néanmoins, ce besoin de « couper » avec son activité professionnelle n'est pas exprimé par la majorité des enquêtés.e.s. Comment expliquer que la majorité des hommes soient bénévoles dans des secteurs distincts de leur activité professionnelle et inversement, que les femmes soient majoritairement bénévoles dans des secteurs très proches de ceux de leur activité professionnelle ?

Nous avons quelques éléments de réponse dans les entretiens recueillis. Par exemple, nous avons demandé à Justine si elle pourrait devenir bénévole d'une association autre que féministe. Voici sa réponse :

« Oui ; moins facilement (...) Ben ça dépend, ce ne sont pas des associations, ce serait plus éventuellement des collectifs antifascistes, des collectifs politiques mais

a priori tu ne peux pas, enfin par contre je ne vais pas me disperser de trop quoi. Je ne vais pas tout d'un coup, alors qu'il y a des causes que je trouve très importantes, très bien mais on ne peut pas être partout quoi. Et puis je ne me sentirais pas compétente... » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant).

Les propos de Maïté vont dans le même sens :

« On me sollicite parce que je suis grande gueule en fait (rires) et que j'ai toujours un truc à dire et des choses en tout cas à proposer, que maintenant avec les expériences en plus c'est facile. Là par exemple il y a une copine du Roller qui avait besoin de changer de président et qui m'a dit 'tu ne voudrais pas faire présidente ?' Et là j'ai dit non (...) Parce que je ne connais pas le milieu, c'est un milieu culturel, je n'ai pas envie de me prendre des responsabilités en plus. » (Maïté, Consultante et salariée d'une entreprise, 35 ans, en couple, sans enfant).

Tout comme ceux de Maud :

« Est-ce que tu as déjà pensé à être présidente par exemple d'une autre association pour le même public ? » -« Non. En même temps les responsabilités comme ça un peu honorifiques, je ne me sens pas prête. D'accord. Pour quelle raison ? Je ne sais pas... Je ne sais pas. Je ne sais pas, je ne me suis pas posée la question. Ben ça veut dire être représentatif, avoir une responsabilité, il y a aussi cette histoire de responsabilité juridique, bon que je n'ai pas forcément envie de prendre. Je me suis vraiment sentie écrasée de responsabilité quand j'avais la gestion du centre de loisirs et je me méfie un peu de ces pièges. Là aussi en tant que coordinatrice et animatrice du développement de RESA, je... Y'a du poids quoi, même si je gère mieux. J'aime bien faire des choses pour les autres mais rester léger quand même. (...) Il y a sans doute un manque de confiance. (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Il est notable que la responsabilité juridique a souvent été évoquée par des femmes lors de l'enquête micro-trottoir comme une des caractéristiques de la fonction de présidence. Par conséquent, l'hypothèse explicative, qu'il s'agirait de creuser à la lumière de données complémentaires, consiste à dire que les femmes ayant moins confiance en elles, du fait de la socialisation différenciée, seraient beaucoup plus enclines à s'engager comme bénévoles dans des secteurs qu'elles connaissent bien et dans lesquels elles se sentent compétentes. Partant, on retrouve davantage de proximité entre les secteurs professionnel et bénévole investis par les femmes alors que les hommes sont majoritairement investis dans des secteurs professionnels et bénévoles différents ; soit par ce qu'ils ont le désir de couper avec leur

univers professionnel, soit parce que disposant de plus de temps que les femmes pour leurs loisirs, ils disposent d'un éventail de secteurs d'engagement bénévole et de sociabilité plus large que les femmes. Notons que nous rejoignons ici les conclusions de Sophie Rétif (2013, p. 493-497) relatives au sentiment d'incompétence des femmes les conduisant à s'autocensurer dans l'accession aux fonctions dirigeantes bénévoles; tout en les prolongeant afin d'expliquer la dichotomie sexuée observée dans nos résultats d'analyse.

Autrement dit, si les femmes sont bénévoles dans des secteurs proches ou en lien direct avec leur emploi, c'est parce qu'elles ont besoin d'avoir un niveau de compétence important et certifié dans un domaine afin de pouvoir y intervenir, contrairement aux hommes. Ce besoin plus prégnant chez les femmes de se sentir compétentes pour s'engager résulte de la socialisation sexuée qui procède par l'intériorisation de la domination masculine dont témoignent de nombreuses études. Les filles et les femmes ont alors moins confiance en elles et en leurs capacités que les garçons et les hommes en eux-mêmes. Les travaux relatifs à l'orientation scolaire en constituent une parfaite illustration : bien qu'ayant de meilleurs résultats que les garçons, elles s'autorisent moins qu'eux à tenter les concours d'entrée dans les filières ou écoles les plus prestigieuses. Selon Marie Duru-Bellat (citée dans Gautier, 2004, p. 39), le système éducatif considère que les garçons sont « doués » alors que les filles sont « studieuses ». C'est la raison pour laquelle, à résultats scolaires équivalents, les garçons sont tellement persuadés de leurs talents, qu'ils choisissent des cursus que les filles n'osent même pas envisager.

De plus, bénéficiant d'une moindre légitimité que les hommes dans les représentations collectives pour occuper un poste à responsabilité, elles doivent se montrer plus compétente qu'un homme afin d'être reconnue. Ceci renforce alors la nécessité que les femmes peuvent éprouver à être compétente avant d'entrer dans le secteur dans lequel elles pourraient devenir bénévoles. Autrement dit, elles ressentent plus que les hommes le besoin de connaître l'univers dans lequel elles s'engagent. Cette connaissance ne passe pas nécessairement par une connaissance « professionnelles » et peut aussi résulter de la pratique d'une activité de loisir. Cependant, les femmes actives disposent de moins de temps libre que les hommes. Par exemple, en 2010, l'analyse des temps sociaux révèle que les femmes disposent en moyenne d'1 heure de moins de temps libre que les hommes par jour (Ricroch, 2012, p. 69). Les femmes ont donc moins de temps pour pratiquer des activités de loisirs (Bacou, 2014) et ainsi développer une confiance suffisante dans leurs connaissances relatives à d'autres domaines, à

l'exception de ceux « traditionnellement » dévolus aux femmes comme l'éducation des enfants ou le soin.

Ce résultat permet d'étayer ce qu'a montré l'enquête micro-trottoir au sujet du premier obstacle à l'engagement bénévole, à savoir la méconnaissance du monde associatif. Car afin de pouvoir s'engager dans une action ou un monde particulier, il est essentiel d'en connaître certaines caractéristiques, ou du moins d'avoir suffisamment de données permettant de s'y projeter et ainsi d'envisager cette éventualité. Considérant l'intériorisation chez les femmes de l'idée de leur moindre compétence que les hommes pour exercer des fonctions dirigeantes et donc la sous-estimation de leurs compétences, liées à la socialisation sexuée, alors la méconnaissance du monde associatif pèsera davantage sur la décision des femmes que sur celles des hommes vis-à-vis d'un engagement éventuel dans cet univers. Tandis que les hommes seront plus confiants et donc volontaires pour assumer des responsabilités bénévoles y compris lorsqu'ils ne présentent pas de compétences spécifiques pour le faire ; les femmes, moins confiantes, s'assureront d'être compétentes avant de pouvoir envisager le faire. Envisager, car la gestion du temps ou l'articulation des temps de vie constitue un élément de plus qui va peser dans la décision d'un engagement bénévole, même s'il peut parfois être mobilisé pour justifier un refus d'engagement, masquant ainsi la crainte de ne pas être à la hauteur.

Trois registres discursifs pour expliquer la sous-représentation des femmes

L'analyse des discours recueillis permet d'identifier cinq arguments mobilisés pour expliquer la sous-représentation des femmes. Ces arguments sont plus ou moins considérés comme légitimes selon le système de représentation qu'ont les enquêté.e.s des rapports sociaux de sexe. Nous allons voir que trois registres discursifs se distinguent. Un des arguments récurrents réside dans l'idée que femmes et hommes n'auraient pas le même rapport au pouvoir.

Avoir du pouvoir : une quête plutôt masculine

Un tiers des enquêté.e.s (10/29) mentionnent la recherche du pouvoir qu'auraient davantage les hommes que les femmes pour expliquer la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes bénévoles. Cette explication (comme celle de la moindre confiance des femmes en elles), est tout à fait en adéquation avec les explications sociologiques relatives à la socialisation sexuée et à la division sexuelle et sociale du travail. Cependant, les réponses se distinguent selon trois conceptions divergentes :

- Une conception égalitaire des sexes où l'on considère que les différences constatées résultent de la socialisation différenciée et asymétrique des sexes ;
- Une conception intermédiaire et minoritaire selon laquelle les différences femmes-hommes seraient à la fois le résultat d'une socialisation différenciée et asymétrique des sexes et d'une mémoire ancestrale inscrite dans la biologie ;
- Une conception où femmes et hommes seraient égaux dans la différence, selon l'idéologie de complémentarité des sexes.

Une conception égalitaire des sexes : les différences constatées résultent de la socialisation différenciée et asymétrique des sexes

Cette conception égalitaire de sexes est la plus représentée au sein de notre corpus d'enquêté.e.s. Cependant, il convient de nuancer ce résultat qui peut être lié au profil des enquêté.e.s. En effet : parmi les 15 femmes enquêtées, 4 travaillent ou ont fait des études en lien avec les savoirs relatifs aux rapports sociaux de sexe et au genre (Sonia, Justine, Mireille, Maïté). De plus, 2 femmes enquêtées ont des liens avec la sociologie, soit par leur activité professionnelle (Maud), soit par les études entreprises (Stéphanie). Parmi les 14 hommes enquêtés, 2 ont fait des études en sociologie (Fred et Marc) et 1 homme (Lionel) est sensibilisé aux rapports sociaux de sexe en sa qualité de conjoint d'une enquêtée professionnellement liée aux études sur le genre.

Au total, nous avons donc 5 femmes et 4 hommes, soit 9 enquêté.e.s sur 29 qui, potentiellement, peuvent biaiser quelque peu les résultats. Ceci dit, en regardant les réponses des un.e.s et des autres, il apparaît que ce ne sont pas exactement celles et ceux que l'on s'attendrait à retrouver parmi les tenants de tel ou tel type de discours que l'on retrouve dans les faits. Ainsi, selon Francine :

« Alors ça c'est bien français. La femme est plus tournée vers les autres même si elle n'a pas eu d'enfant, ou pas encore, je pense, une femme est plus tournée vers les autres et les hommes ils ont envie de prendre le pouvoir. *D'accord. Vous pensez que c'est dû à quoi ?* À l'éducation. (...) C'est qu'elles n'ont pas conscience, bon c'est très personnel, parce que moi j'ai pris conscience du pouvoir (...) elles n'ont pas conscience du pouvoir qu'elles pourraient avoir (...) Elles méconnaissent leurs capacités (...) C'est qu'elles ne sont pas conscientes des possibilités qu'elles ont en

matière de pouvoir. Mais ça va changer (...) Parce qu'il y a beaucoup de filles qui font des études de commerce, de politique, qui sont des endroits où on leur apprend le pouvoir. Ça s'apprend le pouvoir.» (Francine, retraitée, professeure de mathématiques dans le secondaire, 68 ans, mariée, 3 enfants, bénévole).

Par conséquent, d'après Francine, les femmes ne sont pas intéressées par le pouvoir, contrairement aux hommes, car l'éducation ne leur a pas appris ce que c'était. Effectivement, cet argument est intéressant dans la mesure où il faut déjà connaître un peu quelque chose pour s'y intéresser et vouloir en apprendre davantage. Autrement dit, sans doute est-il nécessaire d'avoir goûté au pouvoir, même légèrement, pour y prendre goût justement. Sonia est aussi de cet avis :

« Et donc je pense que les associations, ce sont essentiellement des hommes au CA, ils ont une forme de, ils ont l'impression qu'ils ont droit, un pouvoir, je vois de plus en plus dans certaines associations, c'est ça, c'est d'être... Bon t'y gagnes rien, t'es bénévole, tu ne gagnes pas de fric et tout mais quand même une certaine forme de pouvoir et donc, que tu fais sur les salarié.e.s et tu peux les harceler, comme on peut voir dans certaines associations. Et voilà c'est vrai qu'il y a plus d'hommes qui occupent ces postes-là. » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

Nombre d'enquêté.e.s, des femmes en majorité, soulignent l'intérêt des hommes pour le pouvoir et les responsabilités :

« Oui oui ça c'est sûr, c'est le fameux plafond de verre, qu'on remarque dans les entreprises et qu'on voit aussi dans les associations (...) On sait que les hommes aiment plus le pouvoir donc ils s'investissent à ce niveau-là. » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

« Donc je pense que voilà, la prise de responsabilité, c'est un truc qui attire plus les hommes, du fait de leur socialisation etc. (...) Et ensuite il y a aussi à mon avis une socialisation qui fait que quand tu es un mec t'es pas larbin quoi. C'est pas des nanas qui te dirigent (rire). Et donc du coup quand t'es un mec, tu prends des responsabilités, tu vois, la socialisation quoi. Bon voilà, reflet de la société. » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant, bénévole).

Cette idée énoncée par Justine de l'évidence de la volonté de prise de pouvoir des hommes, d'autant plus face au risque que des femmes puissent le prendre, se retrouve aussi dans l'entretien avec Charles :

« Parce que quand il y a autant de femmes que d'hommes, ce sont des hommes qui dirigent, c'est la réalité c'est un constat. » (Charles, animateur socioculturel et illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

D'après les enquêtés.e.s, le pouvoir attire les hommes parce qu'ils se sentent valorisés :

« Mais ça c'est toujours pareil dès qu'il y a un peu, que ça brille, vous voyez les hommes rappliquer fissa (...) (Séverine, Directrice d'une MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

« Ah mais cela ne m'étonne pas et je vois tout à fait et tout en sachant ça, je n'ai pas voulu faire changer le truc alors qu'effectivement, président d'une association c'est bien parce que tu as du réseau, tu as du pouvoir, tu as de la visibilité. Mais... je pense que je n'ai pas suffisamment de besoin de me faire valoir dans ces choses-là pour que cela me remplisse suffisamment (...) Donner du sens extérieur à soi-même dans sa vie. Et ça c'est un truc je pense assez masculin. Quand tu vois les journalistes de télé qui ont encore 70 balais, qui ne le lâchent pas, Denisot qui a 70 balais, qui ne lâche pas. Bon alors c'est super, ils ont une super carrière de malade mais à un moment ils ne vivent que dans la relation qu'ils ont avec les gens qui en plus ne sont pas des gens proches, qui sont des inconnus, des relations, du réseau et tout ça. Alors c'est bien pour l'argent, c'est bien pour la carrière, c'est bien pour le pouvoir, pour une forme de reconnaissance, mais est-ce que c'est bon pour le cœur ? L'affectif ? Alors ça c'est très féminin aussi. » (Maïté, Consultante, salariée d'une entreprise, 35 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

Les hommes trouveraient ainsi dans l'exercice du pouvoir une certaine reconnaissance sociale, conséquence probable de la sur-représentation des hommes aux postes à responsabilité. Pour Stéphanie, il s'agit d'ailleurs d'un « monde d'hommes » et « c'est plus difficile pour les femmes » :

« C'est vrai que j'en discutais avec la Maire de mon village, elle disait 'j'ai beaucoup de femmes dans mon conseil municipal mais je n'ai que des adjoints'. Elle est la seule femme à avoir des responsabilités. Elle disait effectivement les lieux parfois, et je le ressens aussi en tant que professionnelle, c'est quand même un monde d'hommes et que soit on dépasse ça et on se dit 'c'est pas grave, je fonce' ; soit on n'y va pas parce qu'on sait qu'on va trouver et dans notre milieu où on pourrait imaginer que l'animation est un monde relativement ouvert, sociable, ben pas tant que ça ! Plus on va sur des responsabilités, plus on trouve beaucoup d'hommes (...) *Qu'est-ce que vous voulez dire par Monde d'hommes ?* C'est du domaine de la réaction très primaire c'est-à-dire que je pense que les femmes ont

beaucoup plus d'intuition, travaillent plus dans le fond et essaient de voir tout et chez les hommes c'est peut-être un peu plus virile, un peu plus dynamique, un peu plus spontané. Donc c'est vrai que c'est deux mondes qui peuvent avoir du mal à se côtoyer. Après je travaille aussi avec des hommes qui sont aussi beaucoup dans la réflexion, dans la compréhension de tous mais ce n'est pas ce qui les caractérise en premier. *Moi : à un certain niveau de responsabilité ? Oui. Et viril qu'est-ce que vous entendez par-là ?* Moi quand j'ai commencé dans ce métier j'étais très jeune et j'ai travaillé qu'avec des hommes âgés qui me paraissaient à l'époque très âgés. Maintenant moins mais (rire) c'est vrai qu'il y a une difficulté pour les jeunes femmes quand même, d'abord parce que la 1^{ère} expérience de travail est très compliquée, que ce soit pour une femme ou un homme. Et quand on est en plus face à des hommes qui ont l'expérience, qui la revendiquent et qui sont des donneurs de leçons, ben c'est vrai qu'il ne faut pas se laisser trop emporter mais voilà. C'est-à-dire emporter par les effets que ça peut produire parce que parfois ça m'a mis hors de moi mais en même temps essayer de se dire quels arguments j'ai, essayer d'être plus fine pour essayer d'arriver à ce qu'on veut mais ça c'est vrai que c'est compliqué. De faire passer les choses un peu plus... Enfin la confrontation n'est pas un bon moyen ; ça va dans le mur. Je l'ai eue à un moment avec un directeur, j'étais directrice ici et j'avais eu des mots avec le directeur de la culture de la ville, du département socioculturel et effectivement et j'ai vu que ce n'était pas la solution. Ni l'un ni l'autre va y arriver et surtout pas moi, la plus jeune. Et c'est ce qui me fait dire ça maintenant avec le recul, c'est que c'est quand même plus difficile quand on est une femme. Je pense. (...) C'est un frein à l'engagement le fait que ce soit non seulement un monde d'hommes mais les responsabilités aussi. Parce que le monde des responsabilités est aussi un monde d'hommes mais c'est aussi un monde de pouvoir où on doit être disponible » (Stéphanie, Directrice d'une MJC, en couple, 2 enfants, non bénévole).

S'il est sans doute nécessaire d'avoir goûté au pouvoir, même légèrement, pour y prendre goût, il est tout aussi nécessaire de penser une chose accessible afin de pouvoir avoir envie de l'obtenir : Lorsque la présidence associative est si souvent occupée par des hommes, il est moins facile de s'identifier à eux et de se projeter à leur place lorsque l'on est une femme que lorsque l'on est un homme. Cette capacité dépend du degré d'intériorisation de la domination masculine et des normes de genre. Et lorsque des jeunes femmes l'envisagent cependant, elles doivent tout de même faire face à la double asymétrie évoquée par Stéphanie. Une double asymétrie ou domination engendrée par cette sur-représentation masculine aux postes de pouvoir : celle de l'âge et celle du sexe, au détriment des jeunes et des femmes. Les

enquête.e.s mentionnent ainsi d'autres facteurs explicatifs : la discrimination à l'égard des femmes, le moindre intérêt des femmes envers les fonctions dirigeantes, le manque de confiance et l'autocensure des femmes et la sexuation des activités pratiquées. Ces quatre autres facteurs résulteraient donc aussi de la socialisation différenciée des sexes et appartiennent au premier registre discursif.

La discrimination à l'égard des femmes

L'idée selon laquelle les femmes sont discriminées est avancée selon deux critères. Par exemple, selon Séverine, cette discrimination s'opère en raison d'une moindre crédibilité allouée aux femmes que celle allouée aux hommes :

« La deuxième chose, c'est qu'on ne leur laisse pas la place. C'est souvent que bon même si en apparence il y a l'égalité, au dernier moment vous regarderez, le garçon est toujours plus crédible en matière de gestion. Alors ça me demandez pas pourquoi. Bon après dans les actes, c'est archi faux et les gens qui... Mais souvent dans les conseils d'administration ou autres, physiquement, ils ne se l'expliquent pas eux-mêmes parfois quand on leur renvoie hein, ils vont prendre, à choix égal, ils vont prendre plutôt un garçon qu'une fille. Ça s'explique pas, socialement (...) (Séverine, Directrice d'une MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénéficiaire).

Il s'agit en effet de l'un des arguments « classiques » pour légitimer la préférence masculine lors des recrutements (Fortino, 2002). Tout comme l'idée d'une moindre compétence supposée des femmes en vertu de laquelle s'opère aussi la discrimination :

« C'est dommageable parce qu'il n'y pas de raison que les femmes n'aient pas autant de place que les hommes à ce niveau-là. Je pense que c'est lié à la société machiste de toujours. Que les hommes pensent que les femmes ne sont pas suffisamment compétentes. Moi je considère que c'est faux. » (Simon, Ingénieur en reconversion professionnelle, Président du CA de la MJC, 41 ans, célibataire, sans enfant).

« Souvent, malgré le fait que les femmes sont très consensuelles, souvent ce sont elles qui ont beaucoup plus d'arguments, de médiation et tout, on pense qu'elles ne vont pas être, qu'elles n'ont pas une expertise concernant le management au niveau des groupes souvent. Alors que c'est le contraire (...) Il va falloir faire plus d'épreuves que d'autres, il va falloir se justifier, mais alors, plus que les mecs tu vois, toujours. Il va toujours falloir en faire plus que l'annonce normale quoi (...) Ah ça c'est depuis toujours, ça c'est dès que vous accédez à des postes de direction

et de responsabilité. Pareil pour le fait de s'engager en tant que présidente. »
(Séverine, Directrice d'une MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

Prétendue compétence ou qualité masculine, l'autorité est donnée en exemple par Séverine pour illustrer la discrimination à l'égard des femmes pour l'octroi de certains postes :

« Moi par exemple ici, ça a changé la donne à partir du moment où ça a été une femme qui a dirigé. Ça a changé du jour au lendemain, ne serait-ce que le rapport à l'autorité. Parce que ce n'est plus un homme avec des biscoteaux, ni qui va faire des trucs ni qui va représenter l'autorité au sens où on l'entend avec un fusil dans les mains quoi. Il y a d'autres arguments et tout et je dirais souvent qu'on se trouve souvent mieux, a contrario dans des quartiers souvent d'habitat social, à être une femme parce qu'on réussit mieux à parler à la majorité. Mais psychologiquement, on est quand même, on représente quelque chose de faible donc on va dire par exemple là, sur le quartier [nom] il faut de l'autorité donc il va falloir un garçon. Donc il n'y avait toujours eu que des garçons. C'est bizarre hein mais ça ça s'explique à tous les échelons des métiers de toute façon, chez les cadres c'était catastrophique (...) il va falloir faire plus d'épreuves que d'autres » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

Séverine mentionne un troisième facteur explicatif de la moindre représentation des femmes aux fonctions dirigeantes bénévoles :

« Je crois qu'il y a aussi une espèce de conjoncture économique qui ne donne pas lieu à pouvoir réellement s'engager et faire du bénévolat alors que vous n'êtes déjà pas, vous êtes comment dire... Et les femmes sont beaucoup plus touchées socialement en termes de revenus que les hommes (...) par la précarité. Donc vous n'allez pas vous engager si vous êtes précaire, si vous êtes, même dans le besoin, c'est très rare qu'on voit des gens s'organiser quand ils sont vraiment dans la grande précarité (...) Il faudrait justement mais ce n'est pas le moment où on y pense vraiment et malheureusement. » (Séverine, Directrice d'une MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

En effet, selon l'observatoire des inégalités⁴, dans l'ensemble de l'Union européenne, le taux de pauvreté⁵ des femmes est plus élevé que celui des hommes : 17,1 % contre 15,7 % pour les

⁴ <http://www.inegalites.fr/spip.php?article1192>

hommes (données 2010). L'écart de niveau de pauvreté observé en France est équivalent à la moyenne européenne, soit 1,3 point de pourcentage, au détriment des femmes. Il s'agit d'une des conséquences de la division sexuelle du travail.

Moindre intérêt des femmes envers les fonctions dirigeantes

La sous-représentation des femmes aux postes de direction bénévole peut aussi se comprendre au regard d'un moindre intérêt porté par les femmes envers ces fonctions dirigeantes.

« Les hommes sont socialisés à la compétition, à être pourvoyeur principal de ressources, et du coup à aimer ça. Et surtout, enfin à aimer de façon inconsciente j'imagine. » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple sans enfant, non bénévole).

« Pour moi, faire du réseau c'est bien mais ça va 5 minutes et c'est... Et plus, c'est trop, je n'en ai pas assez besoin et j'ai des trucs plus importants. C'est con hein parce que c'est typiquement féminin mais je préfère faire mon sport pour moi et m'occuper de moi ou m'occuper, être avec mes amis ou être avec ma famille, ma compagne, que de passer du temps avec des inconnus à réseauter, à passer mes cartes de visite, à essayer de... Parce que quelque part, effectivement ça donne du pouvoir. Mais en même temps, il y a aussi un piège là-dedans qui est de se voilà, de s'indexer sa vie à ce réseau, à ce pouvoir, etc. (...) Est-ce que c'est bon même pour son corps aussi, je ne sais pas. Moi je n'en suis pas persuadée. Mais c'est un truc qui m'est très contradictoire. » (Maïté, Consultante, salariée d'une entreprise, 35 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

Car, comme l'envisage Sylvain, les femmes trouvent peut-être une valorisation et une reconnaissance dans d'autres domaines :

« Je crois qu'à un moment, on va s'engager en association parce que cela va nous apporter quelque chose. Peut-être que les femmes elles ont tout déjà (rires). Je plaisante, je ne sais pas (...) et peut-être que les femmes elles n'ont pas besoin de se valoriser, de cette manière-là. Toujours pareil on ne peut pas généraliser, un style d'homme, les hommes d'un côté, les femmes de l'autre. Peut-être que la plupart des femmes vont chercher à être valorisées plutôt dans d'autres sphères, peut-être. » (Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant, non bénévole).

⁵ Proportion de personnes qui vivent avec moins de 60 % du revenu médian, celui qui sépare la population en deux, la moitié recevant moins que ce revenu, l'autre plus.

En effet, compte tenu de la socialisation différenciée selon le sexe et du modèle du *male Breadwinner*⁶, qui, bien que déclinant, n'en demeure pas moins la référence permettant d'expliquer la division sexuelle des rôles et places dans notre société, les hommes sont (encore) davantage valorisés que les femmes par ce qui a trait à la sphère publique et pour leur potentialité à être des pourvoyeurs de ressources pour leur foyer. Autrement dit, les femmes retireraient une moindre valorisation que les hommes à occuper des fonctions dirigeantes bénévolement, ce qui aurait pour conséquence de détourner leur intérêt à le faire. De surcroît, la discrimination à l'égard des femmes amoindrit fortement l'intérêt qu'elles peuvent percevoir dans le fait de s'engager pour l'obtention de fonctions dirigeantes bénévoles parce que le coût pour y parvenir sera plus élevé qu'il ne l'est pour les hommes.

Manque de confiance et autocensure des femmes

Comme le mentionnent plusieurs enquêtées, les femmes manquent de confiance en elles vis-à-vis de leur capacité à avoir des responsabilités. Par conséquent, ceci leur permet moins facilement que les hommes d'envisager occuper des fonctions dirigeantes et donc de se proposer pour le faire, voire d'accepter lorsqu'elles sont sollicitées pour cela. Ayant intériorisées la domination masculine, elles s'autocensurent.

« D'abord elles ont peur de la mission, elles n'ont pas confiance en elles. Elles ont l'habitude qu'il y ait des gens qui aillent au front à leur place (...) Peur de parler en public, peur de rencontrer, de demander des choses (...) J'ai vu dans mon équipe, au final il n'y a personne d'autre qui a pris le poste, qui a voulu s'investir dans le bureau alors que cela fait 1 an que je leur dis mais les filles (...) C'est les mecs qui sont obligés de forcer les filles à venir prendre des places dans le bureau sinon elles n'y vont pas (...) En allant les tirer, en allant tirer certaines en disant s'il te plaît fais partie du bureau, en imposant aussi, je crois qu'ils ont imposé des quotas de filles au bureau (...) Ils sont obligés parce que spontanément les mecs vont prendre les postes et spontanément les filles vont les laisser. » (Maïté, 36 ans, salariée d'une entreprise, bénévole administrative et bénévole opérationnelle dans deux associations sportives).

Sonia partage également cet avis :

« Puis l'autocensure de 'je ne serai pas capable de', voilà, tout ce qu'on connaît des freins que peuvent avoir les femmes pour accéder aux postes à responsabilité en

⁶ L'homme qui gagne le pain.

entreprise et en association c'est pareil donc. Comme je le disais je trouve qu'il y a de moins en moins de différence en fait et c'est privé, c'est comme les entreprises » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

A l'inverse, la socialisation sexuée bénéficie aux hommes auxquels ce rôle est dévolu, conformément à la division sexuelle et asymétrique des sexes. Ceci est parfaitement exprimé par Alain :

« C'est clair ça représente la société patriarcale. Aux postes de décisions ou d'autorité il n'y a pas de femmes et effectivement dans les associations que j'ai fréquentées, il n'y a pas de femmes. Ou si elles sont présidentes c'est juste parce que dans l'association c'est un prête-nom parce qu'il y a beaucoup d'association qui fonctionnent comme ça où le CA c'est juste un CA de prête-nom puis ça sert pour développer une activité pour des personnes qui travaillent au quotidien salariées (...) L'association ne fait que reproduire ce qu'on voit partout dans la société, les associations n'ont absolument rien de différent. Les femmes ont les cantonne aux postes de la générosité du bénévolat et tout va bien. Elles représentent celles qui s'occupent des vieux, de la charité, mais ce ne sont pas elles qui sont aux responsabilités, elles ne sont pas moins capables mais ce ne sont pas elles dans les CA, elles-mêmes s'autocensurent. De la même manière que l'apprentissage de la peur dans la ville est appris dès l'enfance, l'apprentissage que les femmes sont des subordonnées et les hommes des chefs ce sont des codes appris depuis le départ à l'école et dans la famille. Puis les hommes ont aussi des comportements d'autorité qui sont construits et les déconstruire c'est compliqué et je me mets dedans, certainement je ne m'en rends pas compte. » (Alain, Journaliste pigiste, président d'une radio libre, 47 ans, célibataire, 2 enfants, bénévole).

Quant à Carole, elle considère que présider une association effraie les femmes. Elle rejoint ainsi l'idée de peur mentionnée par Maïté, tout en précisant que la seule femme à avoir été présidente de la MJC dans laquelle elle est salariée était une femme active ayant ouvert son commerce et sans enfant :

« Ici nous avons un président mais avant on a eu une présidente pendant 7 ans et elle n'était pas à la retraite. Elle avait moins de 40 ans quand elle a commencé. Elle n'a pas d'enfant. Puis elle a ouvert une chocolaterie et elle a dit non là ce n'est plus possible faut que j'arrête. Elle venait depuis très longtemps et faisait partie du CA (...) Le président a des problèmes de santé. Peut-être qu'un des petits nouveaux prendrait la suite (...) Une seule femme en 15 ans parce qu'ils/elles restent longtemps (...) Je pense que ce sont toutes ces relations avec la Mairie, les

Conseils régionaux, la directrice etc. qui les effraient. Parce que c'est vrai que les présidents sont amenés à aller à des réunions, à faire des choses, promouvoir l'association, renouveler la subvention etc. Chaque année, la directrice et le président sont reçus par la Mairie pour renouveler la subvention (...) *Qu'est-ce qui vous fait penser que c'est ça ?* Parce que je pense qu'on n'a jamais eu de femme retraitée présidente. C'était une femme active qui était présidente, qui avait monté sa boîte. Après ils courent partout les présidents bénévoles ailleurs, ils font plein de choses. Pareil, notre trésorière est dans une crèche où elle fait aussi toute la compta, et bénévole sur un camp de vacances. Ils cumulent beaucoup. Ils font plein de choses nos retraités. » (Carole, Secrétaire salariée d'une MJC, 37 ans, en couple, 1 enfant, non bénévole).

Selon elle, ce sont donc les tâches de représentation de l'association et de réseautage qui feraient davantage peur aux femmes, exceptées celles qui auraient des trajectoires proches de celles considérées comme masculines caractérisées par exemple par l'entrepreneuriat et le fait de ne pas avoir d'enfant.

Sexuation des activités pratiquées

La sexuation des activités pratiquées, résultant des normes de genre, est ici avancée par Sylvain comme un des facteurs expliquant la bonne représentation des femmes parmi les bénévoles y compris les administrateurs-administratrices, au sein de la MJC dont il est le directeur. En d'autres termes, il s'agit de considérer que la sexuation des adhérent.e.s détermine celle des bénévoles et que femmes et hommes ont un goût différencié en matière d'activité :

« C'est à l'image de la société (...) Nous on est à 65% de femmes adhérentes et du coup on retrouve la même proportion dans les bénévoles (...) Le CA est composé de 8 femmes et 8 hommes (...) Dans les MJC c'est à peu près ce pourcentage-là, c'est à peu près 60 à 70%. Alors c'est lié, les explications j'ai tout eu parce que je me suis posé des questions (...) Dans les réponses les plus probables c'est, alors je ne sais pas si c'est scientifiquement prouvé, mais en tout cas régulièrement, j'entends dire que c'est le côté sociable des femmes qui fait qu'en tout cas le type d'activité qui peut intéresser les femmes c'est plutôt une activité sociable du coup une activité qui peut se passer dans une MJC. Alors que les mecs alors typiquement, une caricature, c'est plutôt une activité ou solitaire ou en groupe réduit qui n'est pas du tout représenté dans une MJC » (Sylvain, Directeur d'une MJC, 37 ans, marié, 2 enfants, non bénévole).

Toutefois, l'affirmation d'une bonne représentativité des femmes au sein du Conseil Administratif(CA) est à nuancer. Certes, il est composé par 8 femmes et 8 hommes, soit un CA parfaitement paritaire. Cependant, les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes parmi les adhérent.e.s et les bénévoles opérationnel.le.s, mais pas parmi les bénévoles siégeant au CA. En toute logique, une bonne représentativité des femmes devrait signifier une supériorité numérique des femmes bénévoles administratrices, à la hauteur de celle observée parmi les adhérent.e.s : 65%. Ce n'est pas le cas.

Si la sociologie de l'emploi et du travail montre surtout que les ségrégations verticale et horizontale (par secteur d'activité) se maintiennent et se reproduisent, l'analyse sexuée des activités de loisirs pratiquées montre comment la sexuation des adhérent.e.s est liée aux contextes, aux représentations valorisées dans telle ou telle activités et aux pratiques professionnelles des animateurs-animateuses ou éducateurs et éducatrices accueillant et encadrant les enfants et les jeunes (Bacou, 2014; Mennesson & Neyrand, 2010). Ainsi peut-on observé une activité comme le hip-hop qui va rassembler dans un contexte précis une majorité de garçons alors que plus tard ou ailleurs, l'on trouvera une parité ou davantage de filles. Autrement dit, le genre associé aux activités et aux tâches à réaliser en interne sont susceptibles d'évoluer, de se modifier, voire de s'inverser et de varier d'une activité ou d'un sport à l'autre. La constance, en revanche, réside dans l'asymétrie des sexes à l'avantage des hommes.

En guise d'illustration, nous pouvons nous référer à l'extrait d'entretien avec Fred. Parmi l'ensemble des enquêté.e.s, il est le seul à mentionner un contre-exemple en expliquant qu'il a davantage connu des femmes présidentes d'associations de handball que d'hommes. Il constate néanmoins la division sexuelle des tâches au sein de l'association :

« C'est marrant parce que moi j'ai eu pas mal de présidentes... Dans le milieu du hand-ball (...) Mais après c'est vrai qu'au sein du CA, les femmes sont sous-représentées, il y a quand même beaucoup d'hommes quoi qui gèrent. Ben après les femmes elles sont comment... Les fonctions qui leur sont dévolues c'est l'entraînement des jeunes filles et tout ce qui est l'organisation de la filière féminine en fait. Après tout le reste ce sont des hommes. Ah le secrétariat (rires) ça peut être un truc de filles mais tout ce qui est la comptabilité, l'organisation des évènements, la gestion des arbitres tout ça, ce sont des hommes qui font tout ça. »
(Fred, Directeur d'un accueil périscolaire, 34 ans, en couple, sans enfant, bénévole.)

Ainsi, on retrouve l'idée d'une division sexuelle des tâches : aux femmes tout ce qui a trait à l'administratif et à la représentation (dans l'univers du handball) ; aux hommes tout ce qui est un peu plus sérieux et a trait à la gestion réelle du club et l'organisation des événements. Cette division sexuelle des tâches peut constituer un obstacle ou une motivation à l'engagement bénévole de certaines femmes selon les contextes, leurs dispositions et leur envie d'agir à contre-courant ou au contraire, de s'épargner de la lutte. Ceci est par exemple exprimé par Justine dans l'extrait d'entretien suivant :

« Je pense par exemple quand j'étais à la crèche, je me souviens... Quand même tu vois je ne te l'ai pas dit mais... Je me souviens qu'au moment où ça se discutait, je sentais le coup où si jamais je ne disais pas que j'allais y aller, ça allait être l'autre mec qui allait être président. Et ça c'était un truc (rire) je m'étais dit là y'a pas moyen ! (...) Donc du coup, je me bats contre ça, je pense que ça peut agir aussi si on hésite entre deux personnes, globalement, et que en face de moi j'ai un mec, je vais y aller, si c'est une nana je vais lui dire vas-y mais si c'est un mec je vais dire bon allé. Je pense que ça a pu jouer justement. Et je te disais après du coup on a fait une équipe de nanas et je trouvais ça très bien quoi (...) Mais bon tu vois il y a toujours cette présence-là masculine derrière pour te... Qui est toujours... Qui est toujours là pour montrer l'ordre en place et que tout ça ne bouge pas très vite quoi. C'est pour ça qu'à la limite je me sens plus à l'aise dans le militantisme féministe quoi. Parce que me retrouver dans des associations non féministes, je vais me retrouver confrontée à cette réalité-là direct et être dans une association pour être, voir le mec président et trésorier puis la nana secrétaire là, je crois que ça m'énerverait, je me retrouverais encore présidente, juste pour déstabiliser l'ordre (rire) alors même que ce n'est pas forcément bien. » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant, bénévole).

Par conséquent, pour les enquêté.e.s ayant conscience du genre (construction sociale du sexe), les facteurs permettant de comprendre la sous-représentation des femmes parmi les bénévoles dirigeant.e.s sont au nombre de cinq : la quête du pouvoir de la part des hommes ; la discrimination à l'égard des femmes ; le moindre intérêt des femmes envers les fonctions dirigeantes ; le manque de confiance et l'autocensure des femmes ; la sexuation des activités pratiquées. Cinq facteurs résultant donc de la socialisation sexuée qui engendre des comportements, des goûts et intérêts différenciés selon le genre. Autrement dit, un levier favorable à une participation égalitaire des femmes et des hommes réside dans l'éducation et la socialisation des enfants et des jeunes mais pas seulement. On peut considérer en effet que

la socialisation secondaire se déroulant tout au long de la vie, il n'est pas trop tard, même si cela se révèle moins facile, de dénaturiser la différence des sexes et ainsi d'encourager l'adoption de comportements divers en valorisant également ceux qui sont les moins en adéquation avec les normes de genre.

Enfin, l'extrait d'entretien suivant avec Mireille nous offre une petite conclusion dans la mesure où après avoir énuméré différents arguments, elle en conclut que l'éducation constitue un levier important pour favoriser une représentation égalitaire des sexes dans les instances dirigeantes bénévoles.

« Cela fait partie de la structure de la société. Tant que la division sociale et sexuelle sera ce qu'elle est ; tant que les stéréotypes de sexe dans la plus tendre enfance seront ce qu'ils sont... De plus en plus, je pense que l'éducation, c'est ce que je défends depuis plusieurs années, l'égalité dans l'éducation. Là aussi on a perdu des heures au niveau du Master des enseignants pour la formation à l'égalité par le Haut Conseil Supérieur à l'égalité créé en début d'année. Il n'y a pas de minimum d'heures. Donc ça dépend des ESPEE au niveau local. L'éducation est de plus en plus fondamentale dans la responsabilité. Comme résultat de cette éducation, tu as la structuration de la société avec ceux qui prennent le pouvoir et ceux qui ne le prennent pas ; Ceux qui accèdent à la présidence etc. sont des gens pas forcément qui veulent le pouvoir mais qui se disent capables de le faire, qui peuvent le faire et par ailleurs se disent qu'ils auront la disponibilité pour le faire. Le résultat de cette éducation donne cette structure de la société où on peut dire d'une part comme explication qu'il n'y a pas de femme, c'est une discrimination et d'autre part c'est aussi la manière dont ces femmes ont intégré leur éducation qui font qu'elles aussi ne se présentent pas. Il ne faut pas toujours dire que c'est le système qui renvoie les femmes et que... Parce qu'on s'aperçoit quelques fois que quand les femmes demandent, s'imposent, osent, ça marche. Il n'y a pas une résistance systématique, bon après il y a des guerres s'il y a un homme en face qui connaît mieux les stratégies d'alliance des fois ça peut ne pas marcher parfois ça peut marcher. Moi je suis souvent étonnée de voir à quel point de ce point de vue le féminisme a un peu régressé, étonnée de voir à quel point les femmes n'ont pas la volonté, le courage. *Pour quelles raisons d'après toi ?* L'éducation ! Elles n'ont pas confiance en elles, pourquoi il y a moins de femmes dans les formations des salariés après on peut dire oui c'est la structure y'a les charges familiales, domestiques etc. Mais il y en a quand même qui le font, des responsables syndicales, politiques, élues. Maintenant on le voit bien même si elles sont en charge de famille etc., si elles s'organisent, elles y arrivent. Donc on ne peut pas

dire que s'il y a moins de femmes présidentes d'association c'est uniquement la faute de la société tu vois. Je pense qu'il faut tenir les deux bouts, d'où l'importance de changer les stéréotypes par l'éducation, pour qu'elles aient confiance en elles, même si parfois des garçons n'ont pas confiance en eux. Bon après y'a pas que l'école ou l'animation, y'a la structure familiale. Il n'y a pas que l'école qui peut redresser ça. » (Mireille, Retraitée maîtresse de conférences, 58 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

Quant à Charles, il propose une solution bien radicale et néanmoins censée pour rompre avec la domination masculine :

« Moi je mets les femmes au-dessus des hommes parce qu'elles peuvent enfanter (...) Le problème c'est qu'il y a une supériorité masculine c'est-à-dire qu'il n'y a même pas d'équilibre alors que moi je voudrais l'autre sens. Je suis content quand je vois des femmes au pouvoir, ça me rassure, parce qu'il y a équilibre (...) Donc moi je dis qu'on devrait prendre le ratio du nombre d'années où ça a été comme ça, la balance, et on devrait rééquilibrer avec un côté radical, on met plus de femmes que d'hommes, volontairement. Pour équilibrer il en faut dans la balance de l'autre côté parce qu'en fait les gens sont moulés. Et pour changer ce truc-là, il faut que les hommes acceptent. Faut arrêter quoi, ce n'est pas que les hommes soient moins payés, c'est que les femmes soient plus payées. (...) Parce que quand il y a autant de femmes que d'hommes, ce sont des hommes qui dirigent, c'est la réalité c'est un constat. » (Charles, animateur socioculturel et illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

En ajoutant Paul et Cyril, nous constatons que ce premier type de discours traduisant une vision égalitaire des sexes rassemble autant de femmes (6) que d'hommes enquêté.e.s (6). Bien que réunissant la grande majorité des enquêté.e.s ayant exprimé des facteurs explicatifs à la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes bénévoles (12/15), ce premier type de discours n'est pas le seul à être porté par les enquêté.e.s.

Une conception intermédiaire : les différences femmes-hommes résultant à la fois d'une socialisation différenciée et asymétrique des sexes et d'une mémoire ancestrale inscrite dans la biologie

Ce deuxième type de discours est très minoritaire puisqu'il est seulement porté par une enquêtée :

« Je pense que c'est généré quoi, comme c'est rien de moins qu'une société qui est structurée sur le masculin en termes de pouvoir (...) Il me semble qu'il y a cette

quête de pouvoir, cette quête de pouvoir me paraît quand même quelque peu sexuée (...) Ben je trouve que c'est un élément masculin même si bien sûr on sait tous que l'on a du masculin et du féminin en nous et qu'il y a des femmes au pouvoir et voilà qui ont cette dimension très bien, il me semble qu'on la retrouve plus facilement chez les hommes de façon... Je crois que c'est très archaïque, quelque chose qui s'inscrit (...) Non moi je pense que c'est les deux. Je pense qu'il y a les deux (...) Je pense qu'il y a effectivement une construction sociale de l'homme, du pouvoir, de certaines qualités mais il me semble aussi qu'il y a des aptitudes (...) *Des aptitudes qui seraient innées ?* (...) Ouais qu'il y a une recherche de pouvoir qui serait peut-être un élément qu'on retrouverait plus fréquemment chez les hommes que chez les femmes (...) Dans les gènes peut-être, non, mais archaïque (...) Ouais dans une mémoire ancestrale ou je ne sais pas moi je vois les guerriers, tu vois, les hommes qui font la guerre et les femmes qui restent... Parce qu'ils ont plus de force physique peut-être. Donc quelque part oui c'est dans les gènes mais après il y a quelque chose qui s'est construit il me semble là-dessus, avec des rôles qui vont derrière (...) Mais je pense que ça change. »
(Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Seulement exprimée par Maud, nous ne retrouvons donc pas cette conception parmi les autres discours recueillis. Il est cependant probable que ce serait le cas sur un plus grand nombre d'entretiens. À travers le récit suivant qui expose les raisons pour lesquelles elle n'a pas accepté (jusqu'ici) de devenir présidente de l'association, elle nous donne à comprendre à la fois l'admiration qu'elle ressent à l'égard du soignant, fondateur de l'association et de la méthode lui ayant permis de rompre avec sa dépendance à l'alcool, et de la conviction selon laquelle elle ne serait pas à la hauteur, soit en capacité de tenir et de remporter un rapport de force avec lui.

« Le président de l'association, c'est un homme, un ancien prof de l'université d'ailleurs, il était en psycho ; qui m'a d'ailleurs demandé récemment si je ne voulais pas être présidente (...) Et j'ai répondu je ne sais pas parce que je... Je ne veux pas, déjà je pense que ça ne dépend pas de ma volonté (rire). Je pense que cela dépend de la volonté de ce soignant. (...) Et d'autre part, je ne souhaite pas être dans le premier cercle autour de ce soignant que par ailleurs j'admire beaucoup et je respecte beaucoup mais je sais que dans une configuration comme ça, de proximité, ça va me générer beaucoup de soucis pour le moment (...) Je vais avoir du mal-être, je vais avoir des pressions, je vais avoir des... (...) Affectivement puis aussi je ne vois pas la même chose, les choses de la même façon que lui, au niveau

de l'évolution, stratégique, de la façon de faire, et c'est sa chose, l'association c'est quand même sa chose, moi je lui avais signifié il y a quelques années, au moment du putsch (rires) justement, on l'appelait comme ça (...) Que je réfléchissais à une façon d'organiser l'association indépendante de lui et je crois qu'il n'avait pas du tout apprécié parce qu'après j'en ai discuté avec d'autres personnes, c'est quand même sa chose, c'est quand même son bébé. On peut le comprendre, c'est la structure qui porte sa méthodologie. »

Une conception selon laquelle femmes et hommes seraient égaux dans la différence : idéologie de la complémentarité naturelle des sexes

Dans ce troisième type de discours, seulement exprimé par deux hommes, nous retrouvons l'idée selon laquelle la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes bénévoles est liée au fait qu'elles sont discriminées (cf. le premier type de discours). Toutefois, ce discours s'inscrit ici dans une conception de l'égalité dans la différence, autrement dit dans l'idéologie de la complémentarité naturelle des sexes.

« Je pense que l'homme a peur de la femme parce que pour moi on est vachement complémentaire, et vu qu'on a toujours ce délire de dominants-dominés, alors que selon moi on n'est pas des animaux même si on a des instincts, on est évolué. J'ai l'impression que l'homme pour garder le contrôle sur les femmes, plutôt que de construire quelque chose de commun, t'as toujours ce délire d'être misogyne quoi. L'homme au travail n'aime pas recevoir des ordres de la part de femmes (...) Je ne trouve pas ça normal, après je ne connais pas l'historique de ces hommes. Mais dans ce que je lis, c'est très souvent des femmes qui s'impliquent sur le terrain (...) Et l'homme a peur de se rendre compte que la femme est plus forte que lui mais je vois moi, je m'implique de plus en plus et je suis souvent avec des filles et je me retrouve plus dans ce qu'elles disent que dans l'approche des hommes. C'est ce que je vois sur le terrain. L'homme a peur de ça et donc il préfère les écarter que leur donner des responsabilités et ça se retrouve au niveau politique et partout. Et c'est un truc de fou parce que si on arrivait à se souder tous les deux on arriverait à un truc de fou quoi. C'est mon point de vue. » (Jérémy, Animateur, 31 ans, célibataire, sans enfant, bénévole).

« Moi je serais pour s'il y a plus de femmes présidentes dans les associations, moi ça ne me dérange pas. Je veux dire... Je ne sais pas pourquoi, pour moi aujourd'hui, une femme un homme, pour moi c'est pareil quoi, qu'elles soient aux

postes de direction, que ce soit une femme, ça ne me dérange pas, c'est plus l'intelligence que t'as d'écoute, d'organisation qui est important que le sexe. J'ai travaillé pas mal avec des femmes dans le bâtiment, c'est vrai qu'à moment donné ça amène une sensibilité, une écoute, quelque chose de différent dans l'énergie que le masculin quoi. Moi une femme dirigeante d'association ça ne me dérange pas du tout. (...) Je pense que c'est comme dans le travail quoi à moment donné, qui c'est qui prend le pouvoir et qui c'est qui force peut-être plus les choses, c'est peut-être les hommes quoi, l'énergie beaucoup plus de force, voilà. Ou peut-être que beaucoup plus facilement on arrive à obtenir les places que les femmes quoi. (Jean, artisan auto-entrepreneur et formateur associatif, 34 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

L'articulation des temps de vie : un frein qui demeure plus fort pour les femmes que pour les hommes

Par l'expression « articulation des temps de vie », nous désignons le fait d'organiser et de réaliser successivement ou simultanément différentes activités (par ex. : planifier sa liste de courses en conduisant pour aller chercher ses enfants à l'école ou en allant au travail). Ces activités sont d'ordre professionnel, domestique (ménage, rangement, courses, repas...), familial ou encore de loisir dans lequel nous incluons le bénévolat ou toute activité militante. Il s'agit de souligner ainsi « l'interdépendance » existant entre le temps consacré à la famille et celui consacré au travail ou à toute autre activité menée dans l'existence (Tremblay, 2012). Cette thématique, devenue une préoccupation inscrite à l'agenda des politiques publiques nationales et européennes en faveur de l'égalité femmes-hommes, permet de comprendre un des rouages de la reproduction des inégalités, notamment sur le marché du travail. En effet, jusqu'à récemment, la problématique de l'articulation travail-famille intéressait peu compte tenu de la division sexuelle des rôles : « 'un équilibre' entre le marché (emploi) et le travail de *care* était atteint par la domestication des femmes, combinée, à des degrés variables, avec leur exclusion formelle et informelle du travail salarié » (Crompton et Lyonette, 2006 : 79, notre traduction, cité dans Le Feuvre & Lapeyre, 2013, p. 73).

Comme le souligne Sophie Rétif, en anthropologie : « La division sexuelle du travail était appréhendée comme une 'division équilibrée, non orientée, de tâches d'importance égale' (Tabet, 1998, p. 11), résultant des différences biologiques femmes-hommes. C'est à partir des années 1970 que la division sexuelle du travail a commencé à être analysée comme une relation politique de domination entre les sexes » (Mathieu, 1991 : 75-127 cité dans Rétif, 2013, 401-402).

Outre l'asymétrie des sphères professionnelles (dévolues aux hommes) et domestiques (dévolues aux femmes) et le fait que le temps investi dans une sphère ne peut être investi simultanément et à égalité dans une autre, les femmes étaient et sont particulièrement désavantagées dans la sphère professionnelle par rapport à leurs collègues masculins le plus souvent délestés (ou perçus comme délestés) des activités liées à la sphère privée par leurs épouses, conjointes ou mères. Selon les sociologues Le Feuvre et Lapeyre (2013, p. 73) : « Dans l'imaginaire collectif, l'articulation travail/famille apparaît clairement comme une préoccupation, voire une prérogative 'typiquement féminine', alors que l'articulation d'autres temps sociaux (travail/loisirs, travail/engagement militant) continue d'être pensée plutôt chez les hommes ».

De ce fait, elles soulignent le risque existant à « sursexuer » des pratiques en matière d'articulation travail/famille. En effet, ce que disent les enquêté.e.s de leurs pratiques temporelles dépend « de leurs positionnements subjectifs à l'égard de l'ethos professionnel et à l'égard des normes en matière de division sexuelle du travail ou de 'régimes de genre' (Le Feuvre, 1999) » (Le Feuvre & Lapeyre, 2013, p. 89-90).

Ce risque nous paraît suffisamment pertinent pour le souligner dans le présent rapport. D'une part, parce qu'il s'agit en fait de l'intérêt des chercheur.e.s à demeurer vigilant.e.s quant au contenu du discours recueilli, dans la mesure où l'enquêté.e ne produit pas obligatoirement un discours parfaitement conforme à la réalité. Les raisons peuvent être diverses : par volonté de dissimuler les faits pour donner une image plus conforme à ce que l'enquêté.e désirerait ou bien plus conforme aux normes et aux attendus réels ou supposés du ou de la chercheur.e. D'autre part, parce qu'il est notable que l'analyse sexuée des discours recueillis ne rend pas compte de la dichotomie sexuée repérée chez les médecins par Le Feuvre et Lapeyre (2013). Au contraire, il semble que l'articulation des temps de vie soit une préoccupation commune aux deux sexes dans son sens élargi, non limitée aux pôles travail/famille pour les femmes et travail/loisirs pour les hommes.

Toutefois, l'analyse discursive montre que l'articulation des temps de vie revêt deux dimensions : celle des pratiques racontées et plus ou moins conformes aux normes genrées et professionnelles (5.1) et celle des aspirations de vie susceptibles de modifier les normes de genre et les rapports sociaux entre les sexes (5.2). La dimension pratique apparaît plus

clairement dans les récits en réponse à la question suivante : *Selon vous, existe-t-il des périodes ou des moments plus propices à l'engagement dans la vie ?*

L'articulation des temps de vie d'un point de vue pratique

Certaines périodes du cycle de vie sont nettement perçues par plus des deux tiers des hommes enquêtés (10/14), comme un obstacle potentiel à l'engagement bénévole. Il s'agit de la période où l'on est pleinement investi dans son activité professionnelle, d'autant plus lorsque celle-ci se révèle chronophage et que l'on a des enfants. Par exemple, selon Sylvain :

« C'est qu'ici, nous sommes sur une zone géographique, pour situer, du périurbain, limite dortoir (...) Du coup c'est souvent des personnes qui occupent des postes de cadres ou en tout cas importants et qui demandent de la disponibilité pour leur travail. Par conséquent, qui sont moins disponibles pour s'engager sur des temps associatifs. (...) C'est un problème de disponibilité et il y en a quelques-uns en cours d'année qui lâchent parce que voilà, l'emploi du temps professionnel fait que ce n'est pas compatible avec un engagement associatif. » (Sylvain, Directeur d'une MJC, 37 ans, marié, 2 enfants, non bénévole).

Paul de son côté souligne à la fois l'exigence temporelle liée à l'activité professionnelle et celle liée à la vie familiale :

« Oui j'ai 3 enfants. Autrement dit j'ai commencé finalement à m'engager un peu au moment où les enfants avaient déjà 15, 17, 18 ans, avant c'était plus difficile ; je pense que c'est plus difficile. Dans les activités qu'on a à a MJC, on voit peu de gens entre 20 et 40 ans qui font de l'animation, enfin pas qui font de l'animation, qui s'engagent. Oh oui moi j'en suis convaincu de ça, en-deçà de 40 ans, entre 30 et... Je ne sais pas ça doit être difficile, peut-être des engagements sportifs je pense. Mais des engagements culturels, je ne sais pas. Il faudrait faire des statistiques mais je pense que c'est une période d'âges qui doit être difficile. Pour moi ça a été difficile (...) Pour les femmes encore plus difficile. Les hommes s'engagent moins déjà. Au théâtre peu d'hommes, on était sur un groupe de 13, 3 ou 4. Même au Cinéclub je le vois, globalement il y a beaucoup plus de femmes. Femmes assez âgées d'ailleurs, 50 ans à la retraite ou proche de la retraite. Ici la pointe des adhérents c'est 50, 60 ans avec une majorité de femmes, c'est très net. Bon y'a des jeunes bien sûr, puis ça chute puis ça monte, avec des personnes âgées aussi mais pas beaucoup. (...) C'est plus lourd, faire du bénévolat quand on travaille, c'est plus lourd je trouve et surtout ça résonne dans le travail. C'est-à-dire

quand je montais des pièces etc. ça me perturbait quand même ! » (Paul, Retraité ingénieur de l'aérospatial, professeur d'aéronautique, 74 ans, marié, 3 enfants).

De même, pour Lionel :

« Parce qu'ils sont pris par leur boulot. (...) Oui, ils sont dans la construction de leur vie, les enfants (...) Oui je crois qu'il y a des périodes spécifiques, déjà l'engagement dans ce qu'on veut faire de notre vie, c'est une période de prise de conscience. Puis après c'est, comment on fait pour la concrétiser (...) Je vois avec ma fille : C'est elle qui est présidente de l'association... Mais en fait elle a 4 enfants, elle est toute seule, c'est moi qui gratte (rires). » (Lionel, Retraité chargé mission à la DASS non fonctionnaire, 68 ans, en couple, 1 enfant, 4 petit.e.s enfants, bénévole).

Précisons néanmoins que Paul se souviendra à la fin de l'entretien que son premier engagement concernait ses enfants puisqu'il a été président du CA d'une école d'enseignement alternatif. Un engagement partagé avec son épouse qui a cessé lorsque leurs enfants ont quitté l'établissement scolaire.

D'après Paul et Lionel, le fait de travailler et d'avoir des enfants à sa charge sont caractéristiques d'une période défavorable à l'engagement bénévole. De plus, Lionel considère que l'engagement nécessite d'être précédé par une période de prise de conscience avec une réflexion sur ce que l'on veut faire, le sens à donner à sa vie. C'est comme s'il fallait être sorti ou en dehors de cette période de « construction » travail, famille, enfants, pour pouvoir prendre du recul, entrer en réflexion, puis décider de s'engager. L'extrait d'entretien avec Marc exprime aussi parfaitement cette double condition :

« Ouais, certainement pas la trentaine où on a des enfants (rire) parce que je pense que ça doit être très compliqué. Peut-être oui, à partir de la quarantaine, quand on est installé professionnellement, en famille aussi et qu'on commence à réfléchir autrement ou à autre chose peut-être. Après c'est ce que je vois aussi par rapport à mon exemple à (Ville), c'est-à-dire la moyenne d'âge du CA c'est plus 45 que 25. Voilà mais ce n'est pas non plus 75. » (Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant).

Dans le discours de Simon, on retrouve l'idée d'une réflexion nécessaire pour s'engager qu'il associe à une certaine maturité, plus qu'à un âge particulier. Néanmoins, pour lui, cette réflexion inclut une prise de recul vis-à-vis de ses besoins matériels et un potentiel changement de mode de vie :

« Plus on est âgé, plus on est à même de faire ce genre de chose (...) Après je pense que c'est plus de la maturité que l'âge le fait d'être capable de s'engager. À quel niveau on s'attache aux choses matérielles déjà. C'est la première chose qu'on perd déjà c'est qu'on n'est pas payé et si on veut faire plus en laissant de côté un travail pour lequel on est payé ça veut dire peut-être aussi vendre son appartement, acheter une plus petite voiture... » (Simon, Ingénieur en reconversion professionnelle, Président du CA de la MJC, 41 ans, célibataire, sans enfant).

Enfin, Cyril considère également qu'il existe une période peu favorable à l'engagement bénévole, en particulier pour les femmes :

« Même si le type il fait 3 fois la vaisselle par semaine, ce n'est pas le Mont de Canigou quoi, c'est (rires). Donc on a quand même une gente féminine qui travaille et qui fait la double journée (...) Journée donc automatiquement l'investissement et en plus je pense que l'éducatif est très lié à la femme, encore. Quand on observe une sortie d'école ou quand on observe moi je vois qui vient amener dans une MJC, les gamins très souvent qui vient les chercher, c'est pas le mec (rires) Donc moi je crois que c'est très lié à cela. C'est-à-dire qu'on a peu de 25-40 dans nos Conseils d'administration parce qu'à la fois il y a un investissement, c'est quand on a 25-45 qu'on est le plus investi professionnellement et en termes de carrière, en termes de... Comment, d'épanouissement aussi en termes professionnels, donc et puis c'est dans cette période qu'on a des gamins et donc on a un double investissement. (...) A moment donné, la femme elle commence, on la voit poindre à des postes à responsabilité quand elle a, quand elle n'est plus en charge de, quand elle n'a plus de gamins, et puis qu'elle est à 5 ans de la retraite ou qu'elle est à la retraite, ça c'est évident. (...) C'est sur la place de la femme dans sa sphère privée, c'est là où moi quand je, moi ça me fait marrer quand j'entends qu'on est une société, enfin comparativement je veux dire aux pays nordiques où j'ai pu travailler, (rires), on est au Moyen Âge (Danemark, Suède, Hollande). (...) On a une présidente qui a 40-45 balais, je veux dire, elle le dit ! Elle le dit ! C'est toujours, elle est toujours contrariée (...) C'est-à-dire qu'elle a est-ce que le repas va être fait, est-ce que le truc voilà, ce n'est pas je suis président, je suis dans un CA et je sais que tout roule, voilà c'est (rire) » (Cyril, Délégué territorial d'une fédération, 53 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

Ainsi, plus de deux tiers des hommes enquêtés s'accordent à dire que certaines périodes sont moins propices que d'autres à l'engagement bénévole. Par exemple, lorsque les personnes cherchent à s'insérer professionnellement, à trouver leur place sur le marché du travail, à

avoir leur situation professionnelle ou bien lorsqu'elles exercent des activités professionnelles chronophages, comme les cadres ou autres professions supérieures. Ou encore lorsque leur emploi leur demande un investissement important et qu'en plus, il faut s'occuper des enfants... A l'inverse, d'autres périodes y seraient plus favorables, comme une fois à la retraite ou dégagé du besoin de gagner sa vie :

« Oui quand on est célibataire, quand on est jeune ou quand on est vieux. Il y a beaucoup de similitudes d'ailleurs entre jeunes et vieux. Après il y a les w-end pour ceux qui travaillent. » (Charles, Animateur illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

« Les personnes âgées, même si je trouve qu'elles ont bossé toute leur vie et qu'elles méritent du repos, je pense que ça peut créer justement, parce que parenthèses rapides, j'ai souvent entendu dire que dès que tu pars en retraite, tu as des gens qui font des dépressions, c'est une manière aussi, personnelle et commune, je pense que c'est plus souvent des personnes âgées ou aisées et qui peuvent se permettre parce qu'ils ont du temps à accorder à ces choses-là. Parce que pour quelqu'un qui a besoin de finances, le temps c'est de l'argent, je n'aime pas trop ce diction-là mais c'est quelque chose qui se prouve quoi. Donc je pense que ça touche plus des personnes d'un certain âge » (Jérémy, Animateur en reconversion professionnelle, 31 ans, célibataire, sans enfant, bénévole).

« Il y a quelques emplois qui sont payés à 1200 euros les 50h/semaine, ce qui est ridicule mais dans le monde associatif très bien payé. Puisque l'emploi aidé, il ne gagne pas le SMIC, il est à 600 euros. Donc un truc complètement scandaleux alors évidemment pour les jeunes c'est intéressant parce que ça leur permet de se former, d'apprendre tu vois, donc ça tourne comme ça. Mais une fois que tu as des qualifications, tu ne peux pas fonctionner là-dedans parce qu'il faut que tu vives. Quand t'es jeune que tu vis d'une salade, que tu n'as pas d'obligation de rien, pas d'emprunt ça peut aller. (...) Je pense quand t'es jeune (moins de 25 ans), jeune adulte t'es moins là-dedans, t'es plus centré sur toi, t'es en construction. Il me semble que le bénévolat, c'est beaucoup de gens qui sont construits parce que justement pour aller vers les autres fait se sentir bien en soi-même et quand on est jeune c'est en fabrication donc c'est encore chaotique tout ça. C'est normal, c'est un chemin et il y a des jeunes qui y vont dans ces asso... » (Alain, Journaliste pigiste, président d'une radio libre, 47 ans, célibataire, 2 enfants, bénévole).

Autrement dit, certaines périodes sont considérées plus ou moins propices à l'engagement bénévole, parce que l'idée implicite consiste à penser qu'il faut du temps pour s'engager et que ce dernier n'est pas extensible. Cette idée est clairement exprimée par Sylvain dans l'extrait d'entretien suivant :

« Si on part du principe qu'il faut du temps oui forcément, nécessairement. C'est plus simple je pense de s'engager quand on est jeune, pas encore marié ou pas encore d'enfant que dans mon cas où on est en plein dedans où la réalité du travail, la famille fait que ben c'est toujours plus difficile de dégager du temps pour s'engager et je crois qu'on retrouve un moment plus tard cette capacité de s'engager plus facilement mais je crois qu'il n'y a pas de... C'est plus la facilité qui fait que. Après quelqu'un qui souhaite s'engager, il y a plein d'exemples, qui s'engagent, ils s'engagent de la plus tendre enfance jusqu'à leur mort. »(Sylvain, Directeur d'une MJC, 37 ans, non bénévole actuellement et l'ayant été jusqu'à la création de son emploi associatif, marié, 2 enfants).

Comme il le précise ensuite, la question temporelle peut varier selon le niveau d'engagement :

« Ça dépend de quel niveau d'engagement. Si on est sur de l'activité... c'est lié à l'activité, je sais qu'il y a des mamans qui s'engagent avec leurs petits tant qu'ils sont en activité (...) Mais si on revient à un niveau global je crois que c'est ou avant une activité professionnelle donc quand on est étudiant, qu'on est militant et qu'on a déjà envie de faire quelque chose, ou après quand les enfants sont partis, qu'on s'est posé, qu'on n'a plus... Un certain travail sur soi aussi, de dire ma priorité dans la vie ce n'est pas forcément ma maison, ce n'est pas forcément le travail, je ne sais pas à quel moment ça se déclenche mais aux alentours de 40-45 ans. On doit pouvoir se dire à un moment, voilà, j'ai fait le tour, j'ai donnée tout ce que je voulais sur le travail, maintenant il faut aussi que je puisse moi-même me retrouver dans quelque chose et m'engager quelque part. Voilà c'est ça. (...) C'est souvent des personnes qui occupent des postes de cadres ou en tout cas importants et qui demandent de la disponibilité pour leur travail, par conséquent, sont moins disponibles pour s'engager sur des temps associatifs » (Sylvain, Directeur d'une MJC, 37 ans, non bénévole actuellement et l'ayant été jusqu'à la création de son emploi associatif, marié, 2 enfants).

L'idée d'une modulation possible du temps investi en qualité de bénévole est également reprise par Gilles qui lui en conclut qu'il n'y a pas de périodes plus propices à l'engagement :

« Je ne crois pas non. C'est ce qui me désole toujours un peu quand je sollicite des dames qui ont cette réponse en me disant 'on a les gosses, on n'a pas le temps'.

C'est dommage parce que la vie associative ne prend pas forcément beaucoup de temps. Moi j'y passe beaucoup de temps parce que je me vois mal prendre la présidence et laisser rouler la Maison. Mais on peut rencontrer des présidents de MJC qui passent très peu de temps dans la Maison. Et on a des administrateurs chez nous que l'on ne voit à peu près que le jour du CA, éventuellement s'ils sont dans une Commission qui se réunit deux fois dans l'année, une fois de plus parce que la deuxième ils ont un prétexte pour être absents, alors bon.(...) Cela me dérange enfin, oui ça me gêne mais en même temps je comprends qu'il faille passer par-là, que ce soit nécessaire mais je ne sais pas » (Gilles, Professeur certifié détaché en IUT, Président d'une MJC, 58 ans, marié, 3 enfants).

Pour une minorité d'hommes enquêtés en effet, il n'existe pas donc pas de périodes spécifiques pouvant se révéler plus propices que d'autres à l'engagement bénévole. Cet avis est aussi avancé par Bruno qui nuance néanmoins tout de suite en exceptant des périodes ponctuelles comme lors de l'arrivée d'un enfant:

« Non je ne pense pas, toutes les périodes peuvent être propices après c'est vraiment une volonté, à toi de savoir ce que tu veux en faire, franchement. Parce que je vois autant de jeunes aujourd'hui qui sont investis en tant que bénévoles, peut-être différemment que les seniors par exemple, mais je pense que toutes les périodes sont propices, peut-être à des moments très ponctuels, quand t'as un gamin où forcément t'as moins de temps à consacrer donc là on peut parler de moment moins propice mais sinon franchement je ne pense pas. » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant).

Du côté des femmes enquêtées, sur les 7 femmes ayant répondu à cette question, 4 sont du même avis que plus des deux tiers des hommes, à savoir qu'il existe des périodes plus ou moins propices à l'engagement bénévole :

« Tout au long de la vie ce serait idéal. Après il y a des moments plus propices parce que je vois quand on a une charge familiale, une activité professionnelle, bon s'engager aussi bénévolement ok quoi, mais bon, enfin, moi je l'ai fait mais à des moments donnés c'est un peu beaucoup aussi parce que si c'est au détriment de vos gamins par exemple. Vous ne les voyez pas ou vous ne faites pas des trucs avec eux ce n'est pas bien non plus. Il peut exister aussi... bon d'accord, moi je dirais jeune. (...) Moi je dis jusqu'à 30 ans, voilà parce que je trouve que les exemples que je vous ai donnés aussi d'accompagnement aussi dans la vie, au début de la vie professionnelle, ça peut être un bon truc pour vous. » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

« En tant que célibataire parce que quand on s'ennuie, quand on a besoin de rencontrer des gens, quand on est au chômage, je pense que c'est le meilleur moment pour être bénévole. » (Maïté, Consultante salariée d'une entreprise, 35 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

« Moi je pense que c'est plus les jeunes qui s'investissent en tant que bénévoles. Que c'est plus avant d'avoir une activité professionnelle, ce que je te disais-là, pour mettre sur le CV je pense que c'est pas mal. Puis jusqu'à 30 ans à mon avis puis après les retraités. (...) Je pense que du coup que t'as l'articulation vie familiale, vie professionnelle, vie associative est difficile. C'est que j'imagine de 30 à 40, 45 ans tu peux commencer à avoir des enfants en bas âge et du coup peu de temps pour toi et c'est difficile peut-être de s'engager en plus. À mon avis il y en a quand même qui s'engagent mais faut vraiment être motivé à mon avis. Et c'est vrai que de ce que je vois, il n'y en a pas beaucoup de cette tranche-là quoi » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple sans enfant, non bénévole).

Quant à Stéphanie, elle souligne davantage la pertinence de l'environnement dans le processus d'engagement :

« Cela dépend beaucoup de l'environnement dans lequel on est. Ce n'est pas quelque chose que l'on décrète comme ça du jour au lendemain ou alors ça me semble tenir difficilement. Moi j'ai beaucoup d'amis qui se sont engagés mais voilà il y avait un groupe déjà constitué. Non parce que ça peut être sur un moment d'actualité puis c'est quelque chose qui tient à cœur, on ne le fait pas comme ça par défaut sinon ça ne tient pas non plus. » (Stéphanie, Directrice d'une MJC, 43 ans, en couple, 2 enfants, non bénévole).

Ceci dit, elle mentionne à deux reprises que le facteur temps, pour elle, est défavorable à son engagement en tant que bénévole :

« Parce que c'est très difficile pour moi de m'engager juste un peu et puis ça me prenait trop de temps et là mon travail me prenant beaucoup de temps je ne pouvais pas. (...) Oui on m'a déjà demandé les parents d'élèves ou dans une association culturelle de mon village. Puis par manque de temps aussi et voilà à moment donné il faut faire des choix. »

Nous prenons donc le parti d'extrapoler sa réponse car elle considère probablement que ce frein temporel lié à son investissement professionnel concerne d'autres personnes et qu'elle n'est pas la seule à le rencontrer. En revanche, Mireille (bénévole) et Carole (non bénévole), s'accordent à dire qu'il n'y a pas de périodes plus favorables que d'autres :

« Il n'y a pas de moment propice. » (Mireille, Retraitée Maîtresse de conférences en économie, 58 ans, en couple, sans enfant).

« Je pense qu'on peut tout le temps même en travaillant, on peut toujours faire des choses. » (Carole, Secrétaire salariée dans une MJC, 37 ans, en couple, 1 enfant, non bénévole).

Nous observons donc un consensus réunissant deux tiers des enquêté.e.s ayant répondu (14/21) autour de l'idée selon laquelle l'articulation des temps de vie se fait plus difficilement à certaines périodes plus « intenses » de la vie et que les possibilités d'engagement bénévole varient en conséquence, selon la vie familiale et la vie professionnelle. De plus, seuls deux hommes (Paul, 74 ans et Cyril, 53 ans) présentent explicitement et spontanément cette articulation des temps sociaux comme pesant davantage sur les femmes que sur les hommes. Francine y fait aussi référence mais de manière implicite :

« Bon il y a le départ à la retraite ça c'est sûr et il y a le départ des enfants. Quand il y a le dernier qui a fait ses études qui part, je pense que pour une mère de famille, ah ça c'est pour la femme aussi, je pense que ça peut être un bon créneau pour s'engager dans le bénévolat. » (Francine, Retraitée professeure de Mathématiques, 68 ans, mariée, 3 enfants, bénévole).

Quant à Séverine, de manière tout à fait explicite, elle mentionne les tâches domestiques comme pouvant faire obstacle à l'engagement bénévole qui pour elle est assez important puisqu'elle est présidente de 3 associations :

« Faut avoir une vie comme moi avec un mari qui est excellent, qui fait le ménage à longueur de temps, qui est d'accord, qui lui est le contraire du mec typique macho ou tout ça mais même sans être macho je veux dire. » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

Si d'autres enquêté.e.s partagent néanmoins ce constat, ils/elles l'expriment surtout en réponse à la question des raisons pour lesquelles les femmes sont sous-représentées aux fonctions dirigeantes ou responsables bénévoles.

Les données statistiques rassemblées dans le tableau suivant participent du fondement de l'affirmation de l'inégalité sexuée de la représentation des femmes aux fonctions de responsables.

Tableau 3 : Degré de participation à la vie associative selon le sexe en France en 2006 (en %)

	Ont une responsabilité	Participant.e actif/active (occasionnellement ou régulièrement)	Simple adhérent.e
Femmes	19	47	34
Hommes	26	43	31
Ensemble	23	45	32

Source : Insee, statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV), 2006.

Champ : France métropolitaine, individus de 16 ans ou plus adhérent à au moins une association.

(Rétif, 2013 : 470. Pour une analyse plus fine, se reporter pp. 469-472).

Comme l'indique le Tableau 3, on peut constater qu'alors que les femmes sont davantage représentées parmi les adhérent.e.s et les participant.e.s actifs/actives à la vie associative, elles sont sous-représentées parmi les responsables bénévoles. En outre, de nombreuses recherches montrent le caractère genré des parcours bénévoles au sein des associations et dans l'accès aux fonctions dirigeantes bénévoles (Bargel, 2007 ; Guillaume, 2007 ; Tabariès et Tchernoïog, 2007 ; Fillieule, 2009 ; Rétif, 2013 ; etc.). En fait, la question originelle de la division sexuelle du travail et de l'articulation travail-famille se voit élargie à l'articulation travail-famille-engagement bénévole. De nombreuses recherches convergent pour dire que l'articulation pèse davantage sur les carrières professionnelles ou bénévoles des femmes que sur celles des hommes.

Néanmoins, deux raisons invitent à relativiser cette explication. D'une part, nous pouvons souligner quelques petites évolutions du côté de jeunes couples. Par exemple, les recherches relatives aux groupes professionnels des avocat.e.s et des médecins illustrent tout à fait cette tendance des femmes à délaissé les modes d'exercice et les spécialités les plus chronophages (Lapeyre & Le Feuvre, 2009, p. 427). Mais elles montrent aussi que la féminisation de ces groupes professionnels impulse un mouvement de diversification des manières d'exercer ces professions. Ainsi observe-t-on une homogénéisation progressive des comportements professionnels de certain.e.s hommes et femmes et plus largement un « changement de référentiel » (Lapeyre & Le Feuvre, 2005) en matière d'organisation du travail et du rapport à

l'emploi (Le Feuvre & Lapeyre, 2013, p. 430-431). D'après diverses recherches européennes, cette tendance se généralise au marché du travail (Méda & Vendramin, 2013).

D'autre part, la persistance du « plafond de verre », désignant les obstacles à la progression hiérarchique des femmes (Blanchard, Le Feuvre, & Metso, 2009; Laufer, 2003, p. 77), ne permet plus d'expliquer entièrement l'absence ou la moindre présence de femmes aux postes à responsabilité, qu'ils soient rémunérés ou non, seulement à travers un « choix » (même si tout choix est à relativiser) que les femmes feraient en faveur de leur famille et au détriment des autres sphères de vie. En effet, désormais, des femmes sont à des postes de pouvoir en ayant des enfants (Laufer, 2003). Ces deux éléments tendent donc à nuancer l'explication de la gestion des différentes sphères de vie reposant plus largement sur les femmes et à s'intéresser aux autres obstacles existants, notamment organisationnels (ibid.) pour comprendre leur moindre représentation aux fonctions de pouvoir.

Dans la mesure où nous considérons que les représentations des enquêté.e.s sont à prendre au sérieux car elles participent de leurs logiques d'action, nous nous sommes intéressée à ce qui, selon elles/eux, pouvaient expliquer la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes bénévoles.

Tout d'abord, nous retrouvons l'idée exprimée par Paul, Cyril et Francine de l'articulation des temps de vie qui repose davantage sur les femmes que sur les hommes, réduisant ainsi la disponibilité temporelle des femmes par rapport à celle des hommes pour l'engagement bénévole. Elle est également exprimée, par exemple, dans l'extrait suivant :

« Quand les gens travaillent, c'est sûr qu'ils sont moins disponibles. (...) Ben je crois qu'elles ont plus de charges dans leur vie personnelle que les hommes. Les gosses, les études des enfants c'est les femmes, la bouffe c'est elles, etc. (...) Mais on voit des femmes souvent issues de milieux syndicalistes, politiques, qui rentrent dans les CA. (...) Je pense que ce qui est encore plus sous-représentées, ce sont les femmes prolétaires pour faire simple, les hommes aussi. » (Lionel, Retraité chargé de mission à la DASS non fonctionnaire, 68 ans, en couple, 1 enfant, 4 petits enfants, bénévole).

Cette explication est aussi mentionnée par Séverine qui considère que généralement, (elle exceptée), les femmes gèrent plus que les hommes les tâches domestiques et familiales :

« C'est (...) le rythme de vie d'une femme, on reste quand même très attachées aux tâches ménagères, à élever les enfants et tout et donc c'est très difficile même psychologiquement de s'extraire de ça quoi. Faut avoir une vie comme moi avec un mari qui est excellent, qui fait le ménage à longueur de temps, qui est d'accord, qui lui est le contraire du mec typique macho ou tout ça mais même sans être macho je veux dire, souvent même quand on a des gars à la maison qui sont très bien, souvent quand même c'est la nana qui se préoccupe un peu plus de la vie du rythme des enfants, du fait de l'élever, de les sortir, voilà, d'aller les accompagner à la bibliothèque, la ceci, la cela, bon ça prend beaucoup de temps et je pense que les femmes d'une façon générale s'autocensurent à cause de ça (...) » (Séverine, Directrice d'une MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

De même, selon Stéphanie :

« On doit être disponible et c'est vrai que les femmes, pour certaines, il n'y a pas forcément un couple très homogène avec répartition des tâches pour la famille et tout ça donc c'est vrai que quand il y a encore la mère de famille dans le sens je m'occupe des enfants, je m'occupe des devoirs, je m'occupe... Et que le temps après on sait bien qu'on a un 2^{ème} emploi du temps les mamans donc c'est vrai du coup que ça peut fausser un peu l'engagement ; quand bien même on l'aurait et on aurait envie. Enfin certaines femmes ont ces soucis-là. » (Stéphanie, Directrice d'une MJC, en couple, 2 enfants, non bénévole).

Et pour Maud :

« Ben il y a sûrement de la disponibilité de temps » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Puis comme le souligne Sonia, la disponibilité nécessaire varie selon la fonction bénévole investie. La moindre disponibilité des femmes pourrait selon elle expliquer aussi qu'elles soient sous-représentées aux fonctions les plus chronophages qui permettent moins de flexibilité :

« Ben c'est aussi je pense encore une fois l'articulation vie familiale, vie professionnelle et vie associative hein. Mine de rien cela prend quand même du temps et être bénévole, tu n'as pas de responsabilités donc tu peux t'investir à un moment donné sur tel projet parce que tu as peu de temps. Par contre si tu t'investis au CA ben voilà t'es contrainte quand même de faire quelques actions. En tout cas d'être présente et donc voilà c'est ça. Peut-être que les femmes gérant majoritairement la vie familiale et l'éducation des enfants, et le ménage et les

tâches domestiques à 80% comme les études le démontrent encore aujourd'hui, ben voilà, elles ont peu de temps pour s'investir aussi au niveau du CA. » (Sonia, Coordinatrice associative, 29 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

« Tout au long de la vie ce serait idéal. Après il y a des moments plus propices parce que je vois quand on a une charge familiale, une activité professionnelle, bon s'engager aussi bénévolement ok quoi, mais bon, enfin, moi je l'ai fait mais à des moments donnés c'est un peu beaucoup aussi parce que si c'est au détriment de vos gamins par exemple, vous ne les voyez pas ou vous ne faites pas des trucs avec eux ce n'est pas bien non plus. Il peut exister aussi... bon d'accord, moi je dirais jeune. (...) Moi je dis jusqu'à 30 ans, voilà parce que je trouve que les exemples que je vous ai donnés aussi d'accompagnement aussi dans la vie, au début de la vie professionnelle pour vous faire aussi de l'expérience, ça peut être un bon truc pour vous (...) Faut avoir une vie comme moi avec un mari qui est excellent, qui fait le ménage à longueur de temps, qui est d'accord, qui lui est le contraire du mec typique macho ou tout ça mais même sans être macho je veux dire. » (Séverine, Directrice de MJC, 54 ans, mariée, 2 enfants, pluri bénévole).

Pour Justine, les hommes disposent de plus de temps que les femmes pour être responsables bénévoles :

« Du fait qu'ils sont déchargés, généralement, quand ils sont en couple hétéro, par leur compagne pour pouvoir faire tout ça, bon voilà. Le fait que les hommes soient déchargés, que les femmes prennent en charge le domestique, le familial, etc. ça fait que forcément les hommes ils ont plus de temps pour faire ça. » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant, bénévole).

Enfin, si Mireille partage également cet avis, elle rejoint les conclusions des travaux de recherche sur la persistance du plafond de verre, en insistant sur le fait que ce n'est pas la seule raison :

« On peut dire oui c'est la structure y'a les charges familiales, domestiques etc. Mais il y en a quand même qui le font, des responsables syndicales, politiques, élues. Maintenant on le voit bien même si elles sont en charge de famille etc., si elles s'organisent, elles y arrivent. Donc on ne peut pas dire que s'il y a moins de femmes présidentes d'association c'est uniquement la faute de la société tu vois. Je pense qu'il faut tenir les deux bouts, d'où l'importance de changer les stéréotypes par l'éducation, pour qu'elles aient confiance en elles, même si parfois des garçons n'ont pas confiance en eux. Bon après il n'y a pas que l'école ou l'animation, il y a

la structure familiale. Il n'y a pas que l'école qui peut redresser ça. » (Mireille, Retraitée maîtresse de conférences, 58 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

D'autres facteurs interviennent en effet et permettent d'éclairer davantage le mécanisme conduisant aux inégalités constatées en matière de représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes bénévoles.

Une vision et aspiration « polycentrée » de l'existence (Méda & Vendramin, 2013)

Plus d'1/4 des hommes enquêtés expriment leur volonté d'équilibrer leur temps entre le travail rémunéré, leur famille et leurs amis puis leurs loisirs. Selon les cas et, en particulier selon leur âge, cet équilibre exclut le bénévolat qui n'est pas une priorité. Autrement dit, le bénévolat est envisageable dans un second temps, à condition que les personnes soient satisfaites de l'équilibre de leur existence entre les différents pôles et qu'il leur reste encore du temps à occuper, comme l'illustrent les extraits d'entretien suivants.

« Donc je travaillais beaucoup, j'arrivais à une saturation aussi de Paris que j'avais beaucoup aimé, dont j'ai profité je veux dire pleinement, de 30 à 45 ans, je voulais y passer, c'est une vie qui est très facilitante et qui professionnellement est intéressante. Mais une envie peut-être voilà de plus de sérénité, de province. (...) J'étais marié, sans enfant. (...) Ma vie professionnelle m'a énormément sollicité (...) Donc envie de province donc j'ai postulé ici. (...) Et puis c'est des boulots, je veux dire cette région est grande, moi je suis en déplacement, ma vie familiale en pâte, donc le w-end je ne vais pas m'investir dans quoi que ce soit, que ce soit politique ou associatif ou... Je n'ai plus du tout envie de vie publique, enfin publique, dans le sens ouais... C'est les amis, chez moi ou ailleurs mais entouré de mes proches. » (Cyril, Délégué territorial d'une fédération, 53 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

« C'est du temps de loisirs et non c'est du temps personnel, individuel et très égoïste et c'est très bien. Je le revendique. Honnêtement le bénévolat à [nom de l'association] je le fais parce qu'on me l'a demandé, qu'en même temps le projet m'intéresse et que je sens que je peux apporter un coup de main. Mais je n'ai pas de temps et pas envie de consacrer du temps au bénévolat en dehors de mon boulot. En ce moment, avec les activités que j'ai aujourd'hui. Je ne parle pas de l'avenir mais aujourd'hui c'est une volonté de consacrer du temps à moi, à ma conjointe et basta. Pas plus que ça. » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant.)

« Puis à moment donné c'est aussi d'avoir une vie, moi je me rends compte à moment donné j'avais un w-end à gauche sur une association, un autre w-end à droite sur un autre... Le 3^{ème} sur une autre et du coup je n'avais pas de vie quoi. C'est qu'en dehors du boulot et des choses que je faisais, ben tu passes tout ton temps là-dessus et t'as plus de temps pour toi, pour vivre, pour respirer ; pour prendre du temps avec ta chérie, pour je ne sais pas moi ; pour aller faire autre chose, respirer, prendre du bon temps, profiter quoi. Qu'être en marche forcée et courir après toutes les bonnes causes à moment donné... C'est bien de se battre pour les bonnes causes mais à moment donné il faut aussi trouver un équilibre pour je ne sais pas, pour construire une famille, pour avoir des choses à côté du travail quoi. (Jean, artisan auto-entrepreneur et formateur associatif, 34 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

« Il n'est pas intéressé pour entrer au bureau ou CA car il préfère être sur le terrain et dans le jeu et pense qu'il ne pourrait pas faire les deux : « Ben sachant que j'ai aussi envie de faire autre chose dans ma vie (rires) ouais ça peut être compliqué quoi. *C'est-à-dire, tu as envie de faire quoi ?* Ben j'ai envie de voir ma copine, j'ai envie d'aller boire des coups avec mes copains, voilà quoi. Déjà que le hand-ball mardi, jeudi entraînements, vendredi entraînement des autres, samedi soir match, ça fait 4 soirs dans la semaine (rires) (...) Ah c'est moi qui joue oui tous les w-end ouais. Plus ben il faut que je coache l'équipe que j'entraîne aussi quoi. Généralement on arrive à se débrouiller pour que ce soit le même soir mais ouais, y'a 4 soirs dans la semaine où je suis pris. Donc après pour aller boire des coups avec les copains ben il reste mercredi soir... (rires) Ouais non. Donc en plus si je rajoute des trucs, non. » (Fred, Directeur d'un accueil périscolaire, 34 ans, en couple, sans enfant, bénévole.)

Avez-vous des projets ? - « Ah de lâcher oui, de lâcher des responsabilités oui. Bon [nom de l'association] ce n'est pas ce que ça me prend comme temps. *Et pour quelle raison personnellement vous souhaitez faire ça ?* Ben j'ai 4 petits enfants, il y a ma compagne, il y a aussi ma vie personnelle à épargner. Donc bon c'est d'en faire moins tout simplement et de consacrer plus de temps à la famille... [Il a une mère âgée]. Par ailleurs ça me prend beaucoup de temps » (Lionel, Retraité chargé mission à la DASS non fonctionnaire, 68 ans, en couple, 1 enfant, 4 petits enfants, bénévole).

En conséquence, à moins d'une réduction du temps alloué à l'un ou l'autre de ces moments passés au travail ou à en chercher, ce dernier reste ou est considéré comme un obstacle à l'engagement comme responsables bénévoles. Autrement dit, ce sont plutôt des personnes

retraitées, ou travaillant à mi-temps et ne souhaitant pas accroître leur temps de travail ou des personnes à la fois relativement autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps professionnel ou exerçant une activité peu chronophage ; ou bien qui dans la sphère privée sont célibataires sans enfant ou encore qui ont peu d'amis à proximité, par exemple dans le cas d'un aménagement récent, qui sont les plus à-mêmes de trouver du temps pour être dirigeant.e.s bénévoles. Le temps alloué à la sphère professionnelle est directement présenté comme un obstacle au bénévolat par 6 hommes enquêtés sur les 14, soit presque par la moitié.

« Donc cette année-là quand vous avez travaillé comme responsable commercial, vous aviez continué le bénévolat au sein de l'Unesco ? » -« Aussi mais de façon beaucoup moins intensive puisque je travaillais » (Lionel, Retraité chargé mission à la DASS non fonctionnaire, 68 ans, en couple, 1 enfant, 4 petits enfants, bénévole).

« Oui j'ai 3 enfants. Autrement dit j'ai commencé finalement à m'engager un peu au moment où les enfants avaient déjà 15, 17, 18 ans, avant c'était plus difficile ; je pense que c'est plus difficile. Dans les activités qu'on a à la MJC, on voit peu de gens entre 20 et 40 ans qui font de l'animation, enfin pas qui font de l'animation, qui s'engagent. *Vous pensez que c'est parce qu'ils ont des enfants ?* Oh je pense oui. Puis à l'époque, les femmes, on avait beaucoup de femmes qui venaient au théâtre. Maintenant c'est beaucoup plus difficile, elles travaillent et puis les contraintes sont sévères. Dans le temps on pouvait, les femmes, même dans les années 1980, travaillaient par exemple, on pouvait faire de l'animation pendant 4-5h même les w-ends, maintenant c'est quasiment impossible. Moi je le vois, faut faire de l'animation entre 9h et 11h30 point à la ligne, le soir. » (Paul, Retraité ingénieur de l'aérospatial, professeur d'aéronautique, 74 ans, marié, 3 enfants).

« Les bénévoles après en activité, alors là j'en vois de moins en moins par contre. Il y a peu de bénévoles qui vont dire, ben moi je vais donner, je vais animer un atelier gratuitement, bénévolement. Déjà parce que c'est un travail énorme, il y a des heures à respecter, c'est hebdomadaire, c'est voilà. Puis aussi peut-être parce qu'il y en a qui le font, ils sont payés, ça va pas la valoriser la personne de faire la même chose gratuitement. Donc c'est peut-être pour ça ou peut-être aussi on dit souvent ça se perd le bénévolat. En tout cas dans les animations d'ateliers j'en vois de moins en moins et ça je le comprends aussi. Se dire je vais intervenir 2 heures/semaine à telle heure chaque fois, toute l'année, c'est un peu compliqué et si j'ai un truc à faire ben je ne pourrais pas. » (Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant).

« Après bénévolat c'est bien mais moi je ne peux pas plus m'impliquer plus que ça quoi. Parce qu'on a tous des factures à payer quoi, je te passe le truc quoi. Donc il y a des gens qui ont un statut, qui sont rémunérés dans cette entreprise-là, enfin pas entreprise excuse-moi, si ça se trouve c'est un lapsus révélateur et qui ont du temps aussi pour le bénévolat et c'est une très bonne chose mais moi je ne peux pas le faire. » (Jérémy, Animateur en reconversion professionnelle, 31 ans, célibataire, sans enfant, bénévole).

« J'ai juste 3 tonnes de boulot qui m'attendent et je ne peux pas me permettre de venir comme ça à une journée familiale bénévolement (...) L'humanitaire je trouve ça super, j'aimerais faire du bénévolat alimentaire par exemple. Sauf que les postes, pour les avoir, il faut avoir tel diplôme, c'est tout un circuit. Par contre des bénévoles tu en as plein, sauf que je ne peux pas vivre moi, ce n'est pas compatible avec ma réalité. » (Charles, Animateur illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

De même pour Alain qui explique être proche d'une association humanitaire dont le fonctionnement lui convient mais qu'il n'envisage pas de les rejoindre :

« Ce sont des copains (...) Je n'ai pas le temps parce que si on s'y met c'est moi qui vais le faire, d'abord il faut que je gagne ma croute. » (Alain, Journaliste pigiste, président d'une radio libre, 47 ans, célibataire, 2 enfants, bénévole).

À l'instar de ceux des hommes, les discours des femmes rendent bien compte du désir d'équilibrer son temps en le partageant entre différents pôles : travail rémunéré / famille ou amis / autres loisirs y compris le bénévolat.

« J'ai toujours travaillé sauf 1 an après la naissance de mon 1^{er} fils en me disant que j'allais jouer les femmes au foyer mais cela n'était pas possible. *Pourquoi ?* Ben parce que j'étais à la maison avec pas grand-chose à faire quoi et, à part les tâches ménagères et (...) Ça ne remplit pas une vie ça. Enfin pour moi. Et donc je me suis inscrite à la bibliothèque avant de prendre ma retraite, pour être sûre de trouver ma place. » (Francine, Retraitée professeure de Mathématiques, 68 ans, mariée, 3 enfants, bénévole).

Nous retrouvons donc une mise en évidence des liens entre le travail rémunéré réel ou recherché, les loisirs et le bénévolat et le temps domestique ou passé en famille, sa compagne ou son compagnon ou encore avec des ami.e.s. C'est parce que chacune des sphères investies se caractérisent par des apports spécifiques et désirés, voire nécessaires à une existence

considérée comme épanouissante, qu'il se révèle nécessaire d'équilibrer quantitativement les temporalités respectives :

« C'est ce truc aussi, s'occuper des autres et d'autrui. C'est quelque chose qui remonte loin et qui m'a pesé aussi. C'est pour cela, depuis que je suis à la retraite, j'essaie de m'occuper de moi, il y a des choses que j'aimerais faire pour moi et si je m'écoutais, je passerais mon temps à travailler pour les associations A et B et je me freine. Ça me prend 1/3 de mon tps. C'est quand il y a des rdv, quand il faut relire les mails, les projets, réunions du CA, comités de pilotage mais ça dépend des projets (...) J'ai commencé à me dire qu'il fallait que je m'occupe de moi il y a 7 ou 8 ans ; environ 5 ans avant de partir à la retraite. Je sentais que j'en faisais trop et surtout que ça m'entraînait dans la bureaucratie de l'université quand j'ai pris la responsabilité de la mission égalité. 100 000 euros à gérer. Mais cette confrontation avec la bureaucratie entre 2003-2006, ça m'a un peu épuisée. » (Mireille, Retraitée Maître de conférences en économie, 58 ans, en couple, sans enfant).

Bien que d'une génération différente, les aspirations de Mireille convergent avec celle de Maïté qui explique pourquoi elle n'est pas intéressée par la fonction de présidence:

« Je préfère faire mon sport pour moi et m'occuper de moi ou m'occuper, être avec mes amis ou être avec ma famille, ma compagne, que de passer du temps avec des inconnus à réseauter, à passer mes cartes de visite, à essayer de... Parce que quelque part, effectivement ça donne du pouvoir. Mais en même temps, il y a aussi un piège là-dedans qui est de se voilà, de s'indexer sa vie à ce réseau, à ce pouvoir, etc. (...) Parce que j'ai toujours en même temps l'ambition et de me dire, c'est ça qu'il faudrait faire pour réussir, pour avoir du réseau, du pouvoir, et en même temps de me dire c'est un piège. C'est un piège d'égo, c'est un piège, voilà. Parce que le mec qui aura eu 50 000 personnes dans son agenda, si du jour au lendemain il perd tous ses contacts et si ça se trouve, ça aura été tellement illusoire. Alors si ça se trouve ça lui aura servi au moins pour faire une carrière de malade mais si ça trouve ça aura été totalement illusoire, il se retrouve tout seul comme un imbécile, et ça... » (Maïté, Consultante, salariée d'une entreprise, 35 ans, en couple, sans enfant, bénévole).

Ainsi, Maïté trouve plus intéressant de réserver son temps de loisirs pour s'occuper d'elle, faire du sport et passer du temps avec sa famille, sa compagne plutôt que d'assurer la fonction de présidence qui nécessite de passer du temps avec des inconnus, à réseauter. Bénévole, elle préfère la fonction de secrétaire qu'elle considère être une fonction de pouvoir caché qui ne nécessite pas de représenter l'association physiquement dans divers rassemblements.

Pour Francine, être bénévole se conçoit seulement si l'on a un revenu :

« Le bénévolat ne peut se développer que pour des gens qui ont un revenu à côté. Nous avons une retraite correcte donc on peut se permettre d'engager du temps sans être rémunéré. » (Francine, Retraitée professeure de Mathématiques, 68 ans, mariée, 3 enfants, bénévole).

Quant à Maud, elle fait le lien entre sa situation dans sa vie personnelle et le bénévolat qu'elle exerce :

« Je crois qu'aussi j'ai une énergie à donner quoi, je suis célibataire, je n'ai pas d'enfant, donc j'ai un quota de relationnel, je ne sais pas comment dire, quelque chose à mettre... Dans du collectif ouais. Je pense que si j'avais eu une famille avec des enfants, la configuration aurait été différente pour moi. J'aurais eu mon le temps et donc forcément moins l'envie. Et aussi, peu importe le salaire que j'ai, c'est quelque chose qui me plaît, je n'ai pas envie de travailler à plein temps, j'aime bien travailler à mi-temps, mi-temps et plus si affinité *Pourquoi ?* Parce que voilà je ne subis pas. Et puis parce que cela me laisse du temps pour autre chose, pour voir mon compagnon, je peux avoir mes activités pour faire des choses que j'ai envie de faire dans la vie parce que la vie n'est pas si longue que ça finalement et que j'ai envie de... (...) Voilà, je n'ai pas envie, comme dit l'adage, de perdre ma vie à la gagner. Je pense que j'ai assez fait comme ça, ça suffit là, c'est bon (rires). Et donc je me dis bon il faut que je trouve quelque chose qui soit un mi-temps, donc pas beaucoup d'argent, voilà c'est ça mon avenir professionnel, c'est des réflexions autour de ça. » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Elle pense disposer d'une capacité et d'une volonté à s'investir dans du collectif parce qu'elle n'est pas mariée et qu'elle n'a pas d'enfant. De plus, Maud entretient une certaine distance avec le travail rémunéré en faisant de choix de travailler à mi-temps :

« Peu importe le salaire que j'ai, c'est quelque chose qui me plaît, je n'ai pas envie de travailler à plein temps, j'aime bien travailler à mi-temps, mi-temps et plus si affinité (...) Mais après y'a toujours cette histoire de justification de Mathieu Hély, à quel moment la justification devient... une valeur, à quel moment la valeur est une justification, ça se correspond. Donc voilà » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Elle assume la précarité qui découle de sa volonté de travailler à mi-temps puisqu'elle ne cherche pas à travailler à plein temps. Elle regrette cependant de ne pouvoir vivre ainsi plus facilement :

« Enfin la précarité c'est quand même difficile à vivre. Pour l'avoir traversée plusieurs fois... Il faut 100 ou 200€ de plus quoi (rire) que le minimum (...) Ouais mais en même temps là c'est toute une réflexion que je me fais, une posture. Je me sens plus riche justement de ces investissements associatifs que d'avoir une bagnole par exemple (...) C'est peut-être parce que je suis une grande feignasse à la base, voilà (...) La liberté tout ça c'est important (...) Finalement travailler, pourquoi ? Avoir une voiture, une maison, etc. Après quand on a des enfants, là ça change la donne parce qu'à ce moment-là il faut quand même les assumer, leur donner ce dont ils ont besoin. » (Maud, Chargée de mission, salariée associative, 50 ans, en couple, sans enfant).

Quant à Stéphanie, elle évoque ce manque de disponibilité temporelle pour expliquer sa sortie du bénévolat en qualité de déléguée syndicale :

« Et dans ce cadre j'étais déléguée syndicale également mais j'ai arrêté cette fonction parce que trop de cumul tue le cumul donc j'ai arrêté. Je suis toujours syndiquée mais je n'ai plus la fonction syndicale qui prenait trop de temps (CGT). Je suis toujours syndiquée parce que j'adhère aux idées de ce syndicat mais plus comme déléguée. Je m'investis et je vais jusqu'au bout et c'est vrai que ça me paraissait compliqué de tout gérer et la délégation de personnel prend énormément de temps (...) Je n'ai pas trop insisté c'est vrai parce que c'est très difficile pour moi de m'engager juste un peu et puis ça me prenait trop de temps et là mon travail me prenant beaucoup de temps je ne pouvais pas. Mais mes enfants arrivant tous deux au collège, c'est vrai que c'est un endroit où je travaille par mon travail au collège de proximité donc pourquoi pas aller voir dans un autre collège. » (Stéphanie, Directrice d'une MJC, 43 ans, en couple, 2 enfants, non bénévole).

En revanche, pour Carole, si l'arrivée de son enfant a contribué à faire obstacle à son engagement bénévole, avec le recul, elle considère que ceci relevait plus d'une crainte que d'une réalité :

« La petite était petite (...) On se fait un monde de l'arrivée d'un bébé ; finalement c'est pas si énorme que ça mais c'est un tel changement au début, ça fait beaucoup de changement, on se dit on va pas y arriver. (...) Je pense qu'effectivement j'aurais

pu y aller. » (Carole, Secrétaire salariée dans une MJC, 37 ans, en couple, 1 enfant, non bénévole).

Il est cependant notable que pour une partie minoritaire des enquêtés.e.s, la superposition temporelle des sphères d'activité est rendue possible. Elle est effective par exemple pour Maïté quand elle explique monter des dossiers de demande de subventions (parfois bénévolement, parfois en étant rétribuée) pour son ancienne directrice sur son temps de loisirs personnel (en regardant une série avec sa compagne) ou bien sur son temps de travail rémunéré quand ce dernier le permet. De plus, pour une autre association sportive, elle a accepté de rester secrétaire à la condition d'être dispensée des réunions de sorte à pouvoir superposer sa contribution bénévole et le temps partagé avec sa compagne. Il en va de même pour Bruno qui, comme nous l'avons vu, sans avoir négocié une dispense de présence, explique être bénévole parce qu'il peut agir pour l'association dont il est le secrétaire sur son temps de travail rémunéré:

« C'est dans la mesure de mes disponibilités, cela ne me demande pas un investissement très conséquent. Il y a des moments où j'ai besoin de moins de temps à la MJC, du coup je suis plus à 30h qu'à 35h, et du coup y'a un après-midi que je vais consacrer à (nom de l'association) parce que tout simplement il y en a besoin quoi » (Bruno, Directeur d'une MJC, 28 ans, en couple, sans enfant.)

Enfin, Justine rend compte de sa difficulté à séparer son travail rémunéré de son engagement bénévole et de ses loisirs :

« Je pense quand même que mon travail, certains aspects de mon travail sont mon loisir quoi, je ne ressens pas le besoin de faire plus de loisirs. Après en plus je sors quoi, je sors le soir, on invite des gens ou on sort nous... Oui voilà par contre je sors mais bon il y a plus de soirs où je bosse que de soirs où je sors (rire). Mais quand même je sors au moins ben toujours le lundi et au moins au minimum une autre fois par semaine, voire deux. En ce moment tous les soirs (...) Mais globalement quand même mon temps (...) professionnel même pour l'association que je ne déconnecte pas bien, il passe avant ce genre de truc (...) Sauf la danse comme je paye j'y vais (rires) (...) Après des fois en plus, j'essaye d'aller à des spectacles des trucs comme ça, ça peut arriver mais une fois/mois. (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant).

Elle explique par ailleurs que certaines réunions se prolongent régulièrement par des soirées informelles dans des cafés. Justine rend également compte des conséquences d'une décision relative à son engagement bénévole sur les autres sphères de son existence, par exemple celle

de sa vie privée. Mais aussi de l'inverse : la manière dont est organisée sa vie privée, en l'occurrence son couple, lui permet d'avoir un engagement bénévole. Par exemple, elle raconte comment son compagnon a réagi lorsqu'elle est devenue présidente de la crèche où allait leur fils :

« Ça s'est passé, on fait chacun ce qu'on veut dans notre couple donc il n'y a pas de problème. Mais bon je me souviens, quand je suis revenue présidente, je me suis couchée, il était 2h du matin, il m'a dit direct comment ça s'est passé et je lui ai dit oh ben j'suis présidente et il a fait oh pfff !! (rires). Et il m'a regardée et il m'a dit voilà et des fois c'est la blague quoi, il me dit... Dès que j'vais dans un truc il me dit je te préviens tu ne vas pas t'investir dans un autre truc (rire) (...) Ça ne change pas, je sais très bien que je fais ce que je veux. Mais je ne peux pas dire que c'est neutre. Ça montre bien que ça prend du temps et que ça a un impact sur la vie privée. Ça montre bien que pendant que je suis en train de bosser pour l'association, de faire une réunion, c'est lui qui est en train de s'occuper de (prénom de leur fils). Que si j'ai des réunions à droite à gauche, il faut qu'il y ait quelqu'un qui assure... Et qu'on va passer moins de temps ensemble. Et donc tout ça, enfin... Alors comme on n'est pas construit, on ne s'est pas construit en tant que couple là-dessus, enfin sur quelque chose d'hyper fusionnel en tout cas, j'ai essayé (...) Des fois ça marche moyen (rires). Bon et puis que je pense qu'il sait que me dire fais pas ça, c'est me dire on se sépare presque. Donc non il ne le dit pas mais... voilà je sens que ça pèse et lui par exemple il ne le fait pas, il n'est pas du tout investi dans ces trucs-là. C'est une déconnection un petit peu entre nous deux à ce niveau-là. Lui il n'est pas du tout là-dedans et donc du coup lui, c'est complètement connecté au fait que je suis quelqu'un qui frise tout le temps le *burn out* qui ne sait pas dire non, qui s'investit trop dans le travail quoi, qui est *work addict* là, je ne sais pas comment on dit. Pour lui il le connecte à ça (...) Mais je pense quand même que c'est une, ça peut être une négociation dans le couple parce que dans la mesure où nous quand même on fait globalement on fait un petit peu ce qu'on veut et que déjà il y a des blagues, des choses là-dessus qui sont dites... Je pense que bon voilà, quand je lui ai dit bon voilà je suis présidente, je suis coprésidente de (nom de l'association), il a ri mais jaune, et je pense que si là on me demandait de participer à une asso, je pense que, à moins que ce soit un truc comme ça hurluberlu, je pense que je pourrais dire oui et lui il me dirait là tu fais chier. (...) Ouais. Ouais ouais ça pourrait être un conflit, je le ferais quand même mais ça pourrait être une source de dispute (...) Donc voilà. Après ce n'est pas quelqu'un qui me met trop de bâtons dans les roues donc j'imagine que pour

certaines personnes c'est juste pas possible de réfléchir à l'idée de le faire (...) Ce qui est dit sous forme de blagues, des fois c'est sérieux (rires), je pense que c'est sérieux. » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant, co-présidente bénévole).

Ainsi, l'analyse des entretiens montre tout l'intérêt heuristique d'une prise en compte de l'interdépendance des différentes sphères sociales dans lesquelles sont investies les acteurs-actrices, pour comprendre le processus d'engagement bénévole, de désengagement ou d'absence d'engagement bénévole. En outre, il convient de souligner la forte connexion entre le rapport au travail rémunéré, à son emploi, à sa situation sur le marché du travail et le rapport au bénévolat :

« Oui, enfin c'est mal défini, ce n'est pas, c'est-à-dire que j'ai la chance de faire le boulot que je voulais et au-delà de ça, toute la construction de mon projet professionnel s'est fait, et là je pense que ma mère elle n'y est pas pour rien parce qu'elle m'a toujours dit il faut que tu fasses, il faut faire un travail que t'aimes. Et donc du coup à partir du moment où tu aimes, tu ne comptes pas et à partir du moment où en plus tu sais que les places sont chères, tu comptes encore moins. Parce que tu as une, ce n'est pas de la culpabilité parce que je n'aime pas ce terme mais tu te dis ouais, j'ai ce truc que d'autres rêveraient d'avoir et donc du coup faut assurer. Puis aussi je pense qu'il y a une part aussi un petit peu dans le fait de par exemple, de prendre des projets pour faire travailler les étudiantes dessus, ben c'est aussi le fait de se sentir privilégiée par rapport à ma situation sur le marché du travail. » (Justine, Maîtresse de conférences, 32 ans, en couple, 1 enfant, co-présidente bénévole).

Autres motifs de l'absence d'engagement bénévole et de sortie du bénévolat

En fait, les motifs de l'absence d'engagement bénévole et de sortie du bénévolat sont le miroir des motivations à l'engagement bénévole ; raison pour laquelle nous développerons peu les différentes dimensions présentées.

Conflit éthique : inadéquation de ses valeurs avec le fonctionnement associatif

La mise en défaut de l'éthique attendue dans l'organisation du travail bénévole ou dans le fonctionnement associatif entrave l'engagement bénévole ou favorise la sortie du bénévolat. En effet, l'absence de convergence de vue sur le sens de l'action et son organisation ou bien l'utilité de l'action étant inexistante ou perdue, il s'opère une dissonance cognitive qui peut se

traduire par une sortie du bénévolat ou une absence d'engagement bénévole. Ceci est par exemple le cas d'Alain qui a cessé d'être bénévole dans une association humanitaire :

« J'étais en désaccord avec le projet mené qui n'avait d'objectif que de permettre la survie de l'association grâce aux subventions. J'aurais été favorable à l'adoption d'une ligne différente quitte à ce que l'association soit en difficulté. J'étais contre sauf que pour le directeur qui lui était salarié, il fallait, pour survivre, accomplir l'action et j'ai dit ben non dans ce cas-là il faut mourir. » (Alain, Journaliste pigiste, président d'une radio libre, 47 ans, célibataire, 2 enfants, bénévole).

Séverine exprime également sa déception à l'égard d'une association de parents d'élèves :

« Puis j'ai souvent été déçue aussi par des CA notamment de parents d'élèves où on focalisait trop sur certains sujets pas intéressants (...) Les parents d'élèves cassent toujours les profs ou instits et on n'avance pas sur les autres sujets. Souvent c'est ça. » (Stéphanie, Directrice d'une MJC, 43 ans, en couple, 2 enfants, non bénévole).

De même pour Carole :

« J'ai déjà pensé à devenir bénévole. Quand ma fille est rentrée à l'école j'ai voulu rentrer à l'association des parents d'élèves. Puis quand j'ai vu comment ça se passait j'ai dit non (rire). À la maternelle, l'association était sans étiquette, je voulais me présenter sauf qu'on nous en n'a pas donné les informations et quand on nous en a parlé, c'était trop tard. Donc j'ai un peu soulevé le lièvre en disant ce n'est pas normal, faudrait que les nouveaux parents soient un peu au courant. En septembre il y a beaucoup d'info et cela peut être une information en plus. Ensuite quand la direction a changé, elles nous l'on dit mais quand j'ai vu les parents qui y étaient, je n'ai pas eu envie j'avoue (rire). J'ai senti que je n'avais aucune affinité. Ils ne discutent pas des problèmes de fond, c'est des choses ridicules. Par ex : pourquoi on ne peut pas rentrer dans l'école ? Y'a beaucoup de parents qui voudraient aller voir ce qu'il s'y passe. » (Carole, Secrétaire salariée d'une MJC, 37 ans, en couple, 1 enfant, non bénévole).

Les représentations critiques du fonctionnement associatif jugé par exemple moins protecteur pour les salarié.e.s qu'au sein des entreprises (Sonia) conduisent également à freiner l'engagement bénévole.

« Oui j'ai déjà été bénévole dans des associations, ben forcé. C'est ça qui est génial c'est que quand tu commences à dire ouah j'ai vachement de boulot, on te dit ne te plaint pas parce que personne ne te force à faire ce travail là. Mais ça s'appelle la

manipulation. Le travail doit être fait sinon tu ne serais pas là, on te demande l'objectif mais au milieu il y a un vide. Par contre tu demandes à être payé, on te dit non non tu te débrouilles avec ce qu'on te donne comme moyens. Donc pour moi c'est du bénévolat forcé que l'on m'a implicitement suggéré. Donc est-ce que j'ai été démarché oui, quand on vient me voir pour des journées familles et qu'on me dit par contre ce n'est pas rémunéré et que toi t'as la patate et que tu viens une journée, c'est quand même du boulot. On te demande de venir, il faut faire du lien social (...) Donc j'avais un 32 heures mais j'étais facilement à 37, payés 32 voilà. Donc ça pendant 1 an donc oui je peux considérer que ça c'est du bénévolat. Quand j'ai un projet et que je dois travailler entre mon temps découpé et que je fais l'ouverture et qu'à 11h30 toujours je travaille, pas payé pendant 1 an, j'estime que c'est du bénévolat. Parce que j'étais à un niveau de responsabilité et de projet qui fait qu'à un moment donné je ne comptais plus mes heures. Parce que c'était trop contraignant de partir et revenir. Je préférais rester, avoir une cohérence d'emploi, quitte à ne pas être payé tant pis. Ça c'est le tabou de l'association je pense. C'est-à-dire que c'est un monde, c'est un métier où limite on ne va pas dire non c'est interdit de faire du bénévolat, au niveau assurance, je t'interdis de travailler, comme je t'interdis d'être en retard.» (Charles, animateur socioculturel et illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

La lourdeur administrative ou le fonctionnement pyramidal dans le monde associatif constituent également des motifs de sortie du bénévolat. C'est par exemple ce qu'expriment Paul et Alain dans les extraits suivants :

« Je ne sais pas, paradoxalement le mot association ne résonne pas beaucoup parce que finalement dans les troupes de théâtre, on ne gérait pas grand-chose, on réalisait quelque chose. C'est-à-dire les associations telles que je les vois enfin, c'est un peu péjoratif c'est toujours, enfin dans ma tête bizarre, il a toujours un sens de, je ne sais pas comment dire... Pour moi il faut enlever la gestion quoi (rires) Tout l'aspect statutaire, ça c'est insupportable, bien qu'il faut qu'il y ait un statut (...) La hiérarchie aussi, mais quand je parle des statuts c'est les assemblées générales, alors ça c'est tout un aspect dans lequel je ne me retrouve pas beaucoup. Sinon l'association c'est un regroupement enfin je ne sais pas, de gens qui ont envie de réaliser ensemble quelque chose. Et voilà. » (Paul, Retraité ingénieur de l'aérospatial et professeur à Supaéro d'aéronautique, 74 ans, marié, 3 enfants, bénévole opérationnel).

« Si je participe à une asso c'est pour le projet qui n'existe pas ailleurs et quand le fonctionnement commence à être pyramidal, hiérarchique etc., je m'en vais. »

(Alain, Journaliste pigiste, président d'une radio libre, 47 ans, célibataire, 2 enfants, bénévole).

L'enquête micro-trottoir avait déjà fait émerger ce motif de sortie du bénévolat pour George (40 ans, électricien, célibataire, sans enfant) qui, lors de l'arrivée d'un nouveau président voulant tout gérer et diriger, avait décidé de se désengager.

Pas d'intérêt pour la présidence

« Président non parce que cela ne m'intéressait pas, ce travail-là ne m'intéressait pas (...) Le problème c'est parce que j'avais peur d'être bouffé, mangé par des problèmes gestionnaires. Je ne suis pas au Conseil d'administration, je pourrais y être d'ailleurs. *Oui, c'est un choix ?* Ah oui je ne veux plus y aller parce que bon, à 75 ans j'ai autre chose à faire je veux dire. Ça ne m'intéresse pas. Le CA...*L'orientation politique ne vous intéresse pas ?* Non et puis la gestion, le côté gestionnaire ne m'intéresse pas, ça c'est très net. *D'accord.* J'ai fait ça puis cela ne m'intéresse pas du tout. J'ai envie de me faire plaisir et je ne suis pas gestionnaire et en même temps gérer des problèmes... Je préfère gérer une activité intellectuelle. » (Paul, Retraité ingénieur de l'aérospatial, professeur d'aéronautique, 74 ans, marié, 3 enfants).

« Pas le temps » : articulation des temps de vie

« Je jouais dans une association de tennis, j'étais adhérent et j'ai été sollicité par le président et un joueur pour rejoindre le CA mais comme il n'y va jamais j'ai arrêté (...) Parce que c'est toujours pareil à un moment je n'étais plus présent aux réunions (à cause du travail) donc j'ai démissionné tout simplement, je n'ai pas terminé. » (Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant, non bénévole).

« Ou alors tu vas une journée à la neige et on te nourrit par contre : ça je l'ai fait plein de fois (...) Parce que j'aime bien les enfants, j'aime bien le lien social, je voulais m'investir, je voulais montrer que j'adorais ce métier et j'étais voilà, j'étais l'opposé de maintenant quoi. Là il n'y a pas moyen qu'on me demande (...) Sauf que moi je n'ai rien à prouver, je n'ai pas envie de prouver que je suis un super animateur, que je suis capable de faire ça. J'ai juste 3 tonnes de boulot qui m'attendent et je ne peux pas me permettre de venir comme ça. » (Charles, Animateur et illustrateur plasticien, 35 ans, célibataire, sans enfant, non bénévole).

Suffisamment valorisé.e et reconnu.e professionnellement

Si l'on considère qu'occuper une fonction dirigeante donne un pouvoir permettant d'être valorisé et reconnu socialement, alors il semble logique que si ce besoin est comblé sur le plan professionnel, il ne peut constituer une motivation à l'engagement bénévole. C'est par exemple le cas de Marc :

« Par exemple aujourd'hui, je suis directeur d'une MJC, j'interviens à la fac, on me valorise sur telle pratique, sur tel truc, article que j'ai écrit et on va me dire ah c'est chouette : je suis content. Si j'ai goûté à ça ou au final si je n'ai jamais eu ça et que j'ai envie à un moment d'exister dans... au niveau d'un réseau, peut-être que j'aurais ce besoin d'aller dans une association. Là aujourd'hui, d'abord je n'en ai pas le besoin parce qu'on me le donne déjà mais en plus je n'ai pas le temps. Mais peut-être qu'après, quand tout ça va se calmer, peut-être que c'est parce que justement on va chercher quelque chose qu'on ne trouve pas »(Marc, Directeur d'une MJC, 42 ans, célibataire, 1 enfant, non bénévole).

Proximité entre la profession exercée et le bénévolat

Bien qu'ayant été beaucoup sollicité, Cyril n'a jamais accepté d'être bénévole. Comme nous l'avons vu précédemment, outre son désir d'équilibrer ses temps de vie en réservant son temps libre à ses amis et à sa famille, il explique pourquoi :

« J'ai quand même de par mon cursus énormément travaillé dans le milieu associatif hors mis le temps où j'ai travaillé dans le privé. Moi quand je... Le week-end, je n'ai absolument plus envie d'entendre parler d'association. Voilà parce que je pense que, automatiquement j'aurais des réflexes... pas forcément bons pour les autres membres de l'association dans laquelle j'irais. C'est-à-dire que j'aurais une tendance à vouloir perfectionner les choses, à travailler je veux dire, peut-être d'une manière plus méthodique, je casserais je pense peut-être complètement l'ambiance et serais vraiment considéré comme un... chieur. »
(Cyril, Délégué territorial d'une fédération, 53 ans, en couple, sans enfant, non bénévole).

4.3. Conclusion

En définitive, tout le monde n'est pas bénévole et n'a pas vocation à le devenir. Comme la recherche le montre, il existe soit des dispositions, telles qu'un héritage familial ou une socialisation à l'action collective dans l'enfance ou l'adolescence ; soit une socialisation secondaire, un contexte, qui peuvent favoriser l'engagement bénévole. L'entrée dans le bénévolat peut aussi résulter d'une rencontre et de la mise en place d'un processus de

cooptation. Il est alors amusant de constater que ce processus se déroulera différemment selon l'appartenance de sexe de la personne à convaincre : valorisation des compétences pour « recruter » des hommes ; langage rassurant sur les tâches à accomplir pour « recruter » des femmes ou bien valorisation de leurs bons sentiments. L'entrée dans le bénévolat peut également résulter de la connaissance suffisante d'une association laissant entrevoir la possibilité de combler un besoin par l'engagement bénévole, auquel cas, saisir l'opportunité de s'engager donnée lors des CA en y participant suffit. Enfin, le quatrième mode d'entrée identifié concerne des femmes et des hommes pour qui devenir bénévole représente un tremplin potentiel vers leur insertion professionnelle.

Sept obstacles à l'engagement bénévole, et en particulier celui des femmes, pour occuper des fonctions dirigeantes sont identifiés :

8. Le salariat associatif : un frein à l'engagement bénévole des hommes, un levier pour l'engagement bénévole des femmes
9. Le manque de confiance et l'autocensure des femmes
10. Le moindre intérêt des femmes vis-à-vis des fonctions dirigeantes
11. Le rapport au pouvoir : une quête plutôt masculine
12. La discrimination à l'égard des femmes
13. La sexuation des activités pratiquées
14. L'articulation des temps de vie : un frein plus fort pour les femmes que pour les hommes

Les résultats de recherche montrent l'interdépendance entre le rapport au travail rémunéré, sa place sur le marché du travail et le rapport au bénévolat. Ainsi, le fait d'exercer une activité professionnelle chronophage et suffisamment valorisante ou bien une activité chronophage et de vouloir réserver le reste du temps à sa famille et à ses amis constitue un frein important à l'engagement bénévole aux fonctions dirigeantes. De même, les individus exerçant une activité professionnelle nécessitant régulièrement de dépasser le temps de travail rémunéré considèrent en faire déjà suffisamment, voire d'exercer une sorte de travail gratuit ou de bénévolat plus ou moins contraint ou subi qui les détourne de l'engagement bénévole. Ceci est par exemple le cas pour les salarié.e.s associatifs. À moins de représenter un engagement temporel minime et permettre de réinvestir des compétences professionnelles dans une fonction bénévole en les valorisant (Bruno), les salarié.e.s associatifs ont plus souvent tendance à fuir le bénévolat.

De surcroît, nous avons vu que les hommes s'investissent souvent comme bénévoles à condition et parce que leur secteur d'activité se distingue de celui dans lequel ils/elles travaillent. A l'inverse, les femmes bénévoles s'investissent plus facilement dans les secteurs proches de leur secteur professionnel. L'hypothèse explicative consiste à dire que c'est parce qu'elles se sentent plus légitimes dans un secteur dans lequel elles ont des compétences avérées. Tandis que du fait de la socialisation sexuée, les hommes éprouvent une meilleure confiance en eux qui élargit leur éventail de choix en termes de secteur ou de fonctions pour être bénévoles. Cette dichotomie sexuée est d'ailleurs illustrée dans l'extrait d'entretien suivant :

*« Pour les membres du CA, existe-il un lien avec leur activité professionnelle ? -
« Pas forcément parce qu'il y en a qui n'ont pas envie de reproduire ce qu'ils vivent toute la journée au boulot (...) On en a une si, qui est assistante DRH et qui s'est mise à la Commission Juridique et Personnel. Donc elle est à fond dedans mais non. Le trésorier est un informaticien. » (Gilles, Professeur certifié détaché en IUT, Président d'une MJC, 58 ans, marié, 3 enfants).*

En outre, la période de vie dans laquelle l'on s'inscrit peut déterminer le degré de disponibilité dont on dispose pour ses loisirs et donc, pour le bénévolat. Ainsi la tranche 30-45 ans correspond souvent au moment où les carrières professionnelles demandent un fort investissement et où les personnes font ou ont de jeunes enfants requérant une présence accrue de parents. Comme nous l'avons vu, cette articulation des temps de vie pèse (toujours) davantage sur les femmes que sur les hommes.

Par conséquent, en représentant le rapport à l'emploi sur un continuum, on peut dire que les deux extrêmes, soit, occuper un emploi chronophage qui limite le temps de loisirs, soit être insuffisamment inséré sur le marché de l'emploi (ex. : Charles) en étant à la recherche d'un emploi ou en train de développer son activité hors du secteur associatif, en contrat précaire ou sur des temps partiels subis, freine la participation aux fonctions bénévoles. Le fait d'avoir quelques repères comme un travail, un revenu régulier, un logement et d'être déchargé.e du souci de survie pour soi-même semble des prérequis pour être en capacité de se décentrer et de s'engager. D'ailleurs, s'il était fréquent que des individus en situation de pauvreté ou de grande précarité soient bénévoles, ce ne serait pas sans interroger l'organisation éthique de la société.

Mais la situation sur le marché du travail n'est pas la seule variable à ajuster pour la rendre compatible avec le bénévolat. Car le travail n'occupe plus une place aussi centrale qu'autrefois dans l'existence (Méda & Vendramin, 2013). Le pendant des pratiques d'articulation des temps de vie réside dans les aspirations qui les orientent. En effet, la majorité des enquêté.e.s aspire à trouver un équilibre entre les différentes sphères de vie dans lesquelles ils/elles sont impliqués : sphères professionnelle, domestique, amicale, familiale, amoureuse, de loisirs, bénévolat... Comme si aucune de ces sphères n'étaient suffisamment enrichissante pour combler à elle seule les besoins et aspirations des individus. L'articulation des temps de vie constitue donc un obstacle fort à l'engagement bénévole selon la majorité des hommes enquêtés (11 réponses sur 14). À une exception près (Carole), il est aussi énoncé par l'ensemble des femmes enquêtées.

De plus, nous avons vu que la majorité des enquêté.e.s pense que la situation occupée sur le cycle de vie est déterminante dans la mesure où elle fait varier les modalités d'articulation des différents temps sociaux. Par conséquent, nous sommes face à des vases communicants. Ne disposant pas du don d'ubiquité, le temps passé à faire une tâche est à retrancher du temps disponible pour autre chose, y compris en cas de superposition, soit lorsque certaines tâches inhérentes à une sphère sont faites sur le temps alloué à une autre sphère. Il est cependant important de souligner que cette interdépendance temporelle quantitative des différentes sphères investies se double de leur interdépendance qualitative. Face à ce constat pour partie très bien connu de toutes et tous, peut-être serait-il pertinent de décroisonner notre manière de concevoir et d'organiser les différentes sphères sociales. Autrement dit, un des leviers favorables à l'engagement bénévole pourrait consister à tenir compte de l'ensemble de ces temporalités, de sorte à faciliter leur ajustement et ainsi favoriser l'engagement bénévole. Il s'agirait donc de tendre vers une organisation sociétale permettant à tous et toutes de jouir des deux conceptions du travail : le travail rémunéré et le travail bénévole. Une bicatégorisation qui converge avec celle soulignée par Dominique Méda et Patricia Vendramin : « le travail réel aliéné dont la lutte politique doit réduire le temps, et le travail libéré, qui deviendra un jour le premier besoin vital » (2013, p. 23). Le travail libéré comprend une visée épanouissante avec une certaine éthique dans le sens d'un ensemble de valeurs orientant l'action et dont le travail rémunéré serait de plus en plus dépourvu. L'éthique et le sens du travail seraient devenus peu perceptibles et seraient parfois considérés inexistantes dans le travail rémunéré. En cela, il existe une certaine congruence entre travail rémunéré et travail bénévole qui motivent l'engagement bénévole de certain.e.s enquêté.e.s. D'ailleurs, nous

avons vu que la mise en défaut de cette éthique dans l'organisation du travail bénévole ou dans le fonctionnement associatif constitue un motif d'absence d'engagement bénévole ou de retrait du bénévolat.

Au terme de cette recherche, et au-delà de l'identification des obstacles à l'engagement bénévole, le principal résultat révélé réside donc dans l'interdépendance entre le rapport au travail rémunéré et le rapport au bénévolat. Il existe en effet un espace potentiel de complémentarité entre la sphère professionnelle et la sphère bénévole permettant de comprendre le processus d'engagement, l'absence d'engagement bénévole ou le processus de sortie du bénévolat. Cette complémentarité potentielle repose sur une nécessité commune chez tout être humain vivant en société qui consiste à honorer certains besoins tels que : avoir un revenu suffisant pour vivre, se sentir utile par l'action que l'on mène, soit ressentir sa capacité à agir sur le réel, être socialement reconnu.e pour son action et dans son identité, entretenir un lien social dont l'obligation de donner, recevoir et rendre constitue le ciment. Est-ce à dire que la dégradation des conditions d'emploi et de travail favoriserait l'engagement bénévole ? Bien sûr que non puisque ce ne sont pas les personnes les plus exposées que l'on retrouve en majorité parmi les bénévoles mais des personnes professionnellement stabilisées. Néanmoins, dans un contexte de précarisation des emplois, où les conditions d'emploi et de travail se dégradent et où la souffrance au travail provoquée, par exemple, par l'impossibilité d'instaurer un lien de confiance entre collègues, ou l'impossibilité organisationnelle de bien faire son travail et donc de se sentir utile, de trouver du sens dans son action et donc d'être reconnu.e et valorisé.e pour cela et donc d'affirmer son identité tout en percevant un revenu satisfaisant, le bénévolat peut être considéré comme un moyen de pallier ces carences. Certain.e.s enquêté.e.s y trouvent en effet un espace de plus grande liberté que dans l'espace professionnel pour avoir une action utile, être en relation avec d'autres personnes et être reconnus pour ce qu'ils font et ce qu'ils sont. Autrement dit, différents leviers à l'engagement bénévole existent mais certains sont plus porteurs que d'autres. Bien que le monde associatif ne soit pas perçu comme un monde idéal, les attentes à l'égard des valeurs qui fondent et organisent l'association sont essentielles.

Si le monde associatif n'est pas idéalisé, les bénévoles ne le sont pas non plus. L'analyse révèle l'existence d'un consensus sur l'idée que l'engagement bénévole comporte systématiquement une contrepartie. Les données recueillies ont ainsi permis d'identifier cinq rapports au bénévolat constituant autant de motivations à l'engagement bénévole :

6. Un rapport « utilitariste » : pour accroître son employabilité ou développer son activité
7. Un rapport social : être socialement reconnu.e
8. Un rapport hédoniste : par passion pour une activité
9. Un rapport de fuite : pour s'échapper de la maison, de son couple
10. Un rapport inscrit dans la triple obligation « don/recevoir/rendre »

Pour conclure, les résultats de recherche nous conduisent à élaborer trois propositions d'action permettant de favoriser l'engagement bénévole, des femmes en particulier, aux fonctions de direction.

1. Privilégier l'organisation collégiale des associations à l'organisation pyramidale, de sorte à rassurer les femmes vis-à-vis de la prise de responsabilité juridique, mais aussi à leur permettre d'articuler plus facilement leurs temps de vie dans la mesure où cette injonction pèse, encore, davantage sur elles que sur les hommes. Cette première proposition n'est pas vraiment une solution, mais une façon de tenter de réduire les inégalités femmes-hommes à l'origine de la sous-représentation des femmes aux instances dirigeantes bénévoles.
2. En revanche, une vraie solution réside dans l'éducation et la socialisation des enfants et des jeunes à l'égalité des sexes et à la déconstruction des stéréotypes de sexes tout au long de la vie des individus, notamment en valorisant les comportements non conformes au genre.
3. Enfin, lever le cloisonnement existant entre les différentes sphères de vie afin de permettre une réflexion globale sur l'organisation de notre société, la manière dont on souhaite privilégier et cultiver le lien social dans notre société et répondre aux besoins des êtres humains qui la composent. Autrement dit, il s'agirait de reconsidérer et de reconfigurer le marché du travail de sorte à permettre aux individus qui le souhaitent de s'investir dans autre chose que son emploi, tout en pouvant percevoir un revenu suffisant. Le levier résiderait ainsi dans la perception et la gestion du temps qu'il s'agirait d'organiser différemment.

5. Représentations des rôles de dirigeants associatifs **(Cécile Vachée, Christophe Dansac)**

Ce chapitre traite des résultats des phases 1 et 2 de l'enquête par micro trottoir. Nous avons interrogé 126 personnes (y compris les 39 de la phase 1) dont 56 hommes et 70 femmes, l'âge moyen de notre échantillon est de 38 ans. Il comprend 62 actifs, 20 personnes en recherche d'emploi, 20 étudiants (ou lycéens) et 20 retraités. Nous avons souhaité porter une attention particulière à la diversité des heures et des lieux de recueil des données⁷. Certains résultats sont présentés sous la forme de nuages de mots. Le logiciel⁸ Wordle qui a été utilisé calcule la taille des mots en fonction du nombre d'occurrences, la disposition des mots est quant à elle aléatoire. Pour une meilleure lisibilité des résultats, nous avons réduit le nombre de mots à 40 (les plus cités) quand il s'agit de l'échantillon total et à 30 quand cela ne concerne qu'une partie de l'échantillon. Ce travail demande un lissage de résultats vers une plus grande homogénéité des mots utilisés. Une part d'interprétation et de subjectivité des chercheurs est donc incontournable même si nous avons porté une grande attention à respecter au plus près la parole des répondants.

Le nuage 1 présente les 40 mots les plus cités par notre échantillon, en compilant les réponses pour les trois fonctions dirigeantes. On retrouve ici la méconnaissance des associations, l'absence de représentations de ce qu'est une association, encore moins des qualités nécessaires à leurs dirigeants. Pour amorcer la discussion chez ces personnes, nous leur demandions alors comment selon eux s'organise la vie d'une association, nous avons récolté des réponses du type « ça aide les gens » ; « c'est pour aider les pauvres » ou encore « je n'y connais rien en entreprise moi ».

Dans les représentations, pour diriger une association, il faut faire preuve d'honnêteté, de rigueur, d'écoute, d'organisation et de disponibilité. Viennent ensuite des considérations plus techniques liées à des compétences spécifiques comme la gestion, la communication, la comptabilité. Les qualités humaines supplantent les citations qui se rapportent à des compétences, et on peut se demander si cela est lié aux spécificités du monde associatif et aux

⁷ Comme indiqué dans la section méthodologie (p. 25), une partie du recueil a été effectué par Magalie Bacou qui a aussi participé à l'élaboration de l'outil

⁸ Accessible sur <http://www.wordle.net/> (consulté le 29/06/2014)

représentations d'un idéal associatif humaniste, démocratique, intègre (Vachée & Dansac, 2011b) ancré dans les représentations.



Nuage 1 : Qualités nécessaires pour exercer des fonctions dirigeantes (3 fonctions confondues - échantillon total)

Nous avons calculé le nombre de concepts cités pour chaque répondant. Les femmes citent en moyenne plus de qualités que les hommes (Tableau 4). Les actifs et les personnes faisant partie d'une association sont davantage prolixes et citent plus de qualités que les autres répondants.

Tableau 4 : Nombre de qualités évoquées par les hommes et par les femmes

	Moy. Nb de qualités/présidence	Moy. Nb de qualités/trésorerie	Moy. Nb de qualités/secrétariat
Femme	3,05	2,25	3,02
Homme	2,92	1,66	2,23
Total général	3	1,98	2,68

Nous avons également calculé pour chaque répondant la différence entre le nombre de concepts fournis pour la présidence et ceux fournis pour les rôles subordonnés. Cette différence est plus grande chez les hommes ($m=1$) que chez les femmes ($m=0,42$). Chez les hommes, la différence est moins grande entre présidence et trésorerie ($m=0,9$) qu'entre présidence et secrétariat ($m=1,12$). En revanche chez les femmes, c'est l'inverse puisque la différence entre présidence et secrétariat est plus faible ($m=0,26$) qu'entre présidence et

trésorerie ($m=0,58$). La fonction de secrétariat semble donc être plus éloignée conceptuellement chez les hommes que chez les femmes.

5.1. La fonction de présidence

La question posée était : quelle sont les qualités nécessaires pour exercer la présidence d'une association ? Il s'agissait de recueillir des mots clés, noyau dur des représentations sociales, et d'analyser comment ces représentations peuvent varier avec des variables comme le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, etc.



Nuage 2 : Qualités nécessaires pour exercer la fonction de présidence (échantillon total)

En plus des qualités déjà citées, la présidence requiert des qualités de fédérateur, de rassembleur. Il faut savoir parler, avoir du charisme, du courage, de la volonté, des convictions. Les répondants mentionnent souvent que cela dépend des associations (on imagine de leur taille et de leur objet, du nombre de salariés, etc.). Les termes de management, autorité, savoir diriger, poigne côtoient des termes comme engagement, don de soi, empathie, générosité faisant de ce corpus un assemblage entre des termes liés à des fonctions plus entrepreneuriales de la présidence et des considérations qui émanent du caractère associatif encore une fois.



Nuage 3 : Représentation de la fonction de présidence chez les hommes

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à répondre « je ne sais pas » et ce pour les trois catégories de fonctions. Les termes de charisme, rassembleur, management, et courage (absent chez les femmes) sont davantage cités par les hommes (meneur est présent chez les femmes) alors que les termes d'engagement, de don de soi, d'écoute (13 citations contre 6) et de valeurs sont davantage présents chez les femmes. On retrouve ici les représentations différenciées concernant l'exercice du pouvoir déjà pointées dans d'autres parties du rapport.



Nuage 4 : Représentation de la fonction de présidence chez les femmes

Si on interprète ces résultats en fonction du niveau d'instruction (diplôme le plus haut obtenu), on se rend compte que les termes de « management », « rigueur », « charisme »,

« organisation », et « gestion » sont les qualités les plus discriminantes chez les personnes ayant un niveau bac+2 et supérieur en comparaison avec les qualités citées par les personnes ayant un niveau bac (au maximum) chez qui on retrouve plutôt les qualités de « courage », « communication », « être motivé ». Les savoirs sont valorisés chez les moins instruits : « savoir parler », « savoir s'exprimer » (en public), « savoir diriger », « être un spécialiste ».

L'analyse des réponses à la question portant sur le rôle du président (« *selon vous, en quoi consiste la fonction de présidence ?* ») permet de compléter l'approche des représentations. On peut supposer que l'on fait davantage appel aux éléments périphériques des représentations (Abric, 2011) puisque les personnes ont déjà répondu à la question portant sur les qualités. Concernant le contenu de la fonction de présidence, les résultats montrent que les questions de « prise de risque », de « responsabilité », de « représentation d'une personne qui doit tout gérer » sont plus présentes que lorsque les personnes sont interrogées sur les qualités nécessaires. De même, le vocabulaire de l'entreprise est plus présent puisqu'on retrouve des notions de « management », de « chef d'entreprise », « chef d'équipe ». Il faut « savoir tout faire », « tout chapeauter », « tout superviser » comme un « patron », qui doit pouvoir « représenter auprès des pouvoirs socio-politiques les intérêts de l'association ». La dimension collégiale et participative présente dans la phase « qualités » laisse la place aux dimensions d'une gestion plus traditionnelle dans son développement pyramidal.

Tout se passe comme si le noyau dur des représentations s'organisait autour d'un idéal associatif justement en rupture avec le monde de la gestion d'entreprise. Pour Abric (2011), ce noyau comprend des représentations consensuelles et collectivement partagées, cohérentes et stables dans le temps. Les éléments périphériques sont quant à eux plus en prise avec les contingences quotidiennes et permettent une sorte d'adaptation des éléments du noyau central, ils permettent de réduire le conflit entre représentations et réalité. Il semblerait donc qu'il y ait tension entre l'idéal d'une gouvernance associative participative, horizontale, avec un partage des pouvoirs et de réels espaces de délibération ; et la réalité du fonctionnement associatif qui tend vers des formes gestionnaires, un fonctionnement pyramidal dans lequel les décisions sont prises par une poignée de personnes au pouvoir. Selon la littérature et les résultats de nos enquêtes, un fonctionnement plus « idéalisé » permettrait une inclusion des femmes plus forte. Même si ce modèle est ancré au cœur des représentations, il n'en demeure pas moins supplanté par un autre modèle dans lequel les hommes sont davantage représentés, surtout dans la fonction de présidence. En effet, si les différences entre les réponses des hommes et

des femmes sont peu significatives pour cet item, le masculin est le plus souvent employé pour qualifier « *le* » président qui est « *celui* » qui..., alors que les précautions méthodologiques ont été prises. Pour quasiment l'ensemble de l'échantillon, tout ce qui relève de la présidence s'accorde avec le masculin.

5.2. La fonction de trésorerie



Nuage 5 : Qualités nécessaires pour exercer la fonction de trésorerie (échantillon total)

Les qualités se rapportent comme on pouvait s'y attendre aux spécificités de la tâche : la gestion (des budgets), la comptabilité, savoir compter. Mais ce sont l'honnêteté et la rigueur qui sont finalement les plus citées, puis la transparence, la confiance, le sérieux et l'intégrité. On note des réponses comme « c'est pas que du lucratif » qui montre qu'encore une fois, l'esprit associatif reste présent, y compris en ce qui concerne la gestion des ressources financières.

L'analyse des différences selon le sexe ne semble pas significative. Le niveau d'instruction fait varier la précision du vocabulaire : rigueur, probité, vision, intégrité, clairvoyant, crédible, méticuleux pour les plus instruits. La proportion des personnes qui affirment « je ne sais pas » est plus importante lorsque le niveau d'instruction baisse. On retrouve l'attention portée aux savoirs ainsi que la notion de confiance chez ces mêmes personnes.

L'analyse des textes recueillis sur les rôles de la personne responsable de la trésorerie montre à la fois une prise en compte du fait associatif puisqu'il est question de « gérer aussi l'humain, pas comme dans une entreprise » ou encore d'« être responsable car c'est gérer des dons », de « redistribuer pour le bien de l'association », « d'aller chercher des subventions », de « ne pas attendre de bénéfices ». Chercher l'équilibre des comptes est souvent cité, à l'interface entre le privé marchand et le privé non marchand. Cependant, les références au monde de l'entreprise sont encore présentes, notamment en ce qui concerne les bonnes pratiques de gestion des entrées et des sorties des flux, des notions de « remplir les caisses » ou encore de « veiller aux investissements ». Enfin, il faut noter que selon la taille envisagée de l'association, les qualités changent. Plus l'association est grande et plus la fonction s'apparente à un vrai « métier » alors que dans une petite association, « on apprend sur le tas ».

5.3. La fonction de secrétariat



Nuage 6 : Qualités nécessaires pour exercer la fonction de secrétariat (échantillon total)

Ce sont bien l'organisation et toujours la rigueur et la disponibilité qui ressortent dans les représentations des qualités des secrétaires. La fonction de secrétariat nous intéresse à double titre. D'une part, les travaux sur les associations montrent que les femmes sont plus

nombreuses que les hommes à occuper les fonctions de secrétaire dans les associations : 60% de femmes au total, 59% dans les associations sans salarié, et 66% dans les associations employeuses (Tchernonog et al., 2013). Elles se sentiraient plus légitimes et plus compétentes, et nous pouvions attendre des différences entre les hommes et les femmes dans les représentations de cette fonction. D'autre part, le terme de secrétaire peut est celui qui, parmi les trois fonctions dirigeantes classiques, peut le plus porter à confusion et être amalgamer au métier de secrétaire qui remplissent les fonctions administratives dans les associations, métier d'ailleurs largement répandu pour les associations. A ce propos, il faut noter, comme pour la trésorerie, que des termes plus techniques ou plus ciblés ressortent comme l'administration, la communication, le secrétariat, la dactylographie, les langues étrangères, la comptabilité, l'accueil. Ces termes peuvent faire penser qu'il y a effectivement amalgame entre un secrétariat amateur bénévole associatif et les tâches qui en découlent ; et le métier et les compétences des secrétaires en emploi salarié dans les associations. D'ailleurs dans les rôles attribués aux secrétaires, on trouve « faire passer des informations, assurer le standard, répondre aux mails » ou encore « Promouvoir l'association avec des supports publicitaires, accueillir, renseigner au téléphone ou en face à face ».

Nous avons vu que pour la fonction de présidence, les éléments du noyau dur étaient relativement épargnés par la masculinisation des qualités, laquelle s'exprimait plutôt au travers des discours sur les rôles. Pour le secrétariat, c'est la féminisation des qualités qui est présente, et c'est la seule fonction pour laquelle on trouve ce genre de résultats : « compétente », « sérieuse », « être une femme », « avoir les cheveux longs ». Et ce sont à ce propos les hommes qui produisent ces qualificatifs. En revanche les compétences techniques sont davantage évoquées par les femmes.



Nuage 7 : Représentation de la fonction de secrétariat chez les hommes

L'analyse des représentations des rôles montre que chez les hommes, on trouve des considérations assez marquées du point de vue du genre comme le fait d'affirmer que LA secrétaire est « la main du roi », ou qu'elle « met en pratique la direction du président ». Ce type de considérations est absent chez les femmes interrogées.



Nuage 8 : Représentation de la fonction de secrétariat chez les femmes

Pour conclure cette partie, on peut dire que malgré une relative méconnaissance de ce qu'est une association, l'enquête par micro trottoirs permet d'obtenir une photographie des représentations des fonctions dirigeantes associatives. Il faudrait sans doute consolider ces

résultats en augmentant l'échantillon, ce qui pourra être fait dans les prochains mois. Nous constatons que les clubs sportifs sont souvent considérés en dehors du monde associatif car beaucoup d'adhérents n'ont pas conscience de leur inclusion dans ce vaste champ qui quantitativement est l'un des plus importants. L'association est plutôt assimilée au secteur social ou humanitaire, elle a une fonction sociale d'aide ou de dynamisation de la vie locale.

Les représentations des fonctions dirigeantes n'échappent pas aux stéréotypes, les plus significatifs étant les stéréotypes de genre et les stéréotypes liés à un système potentiellement frauduleux (arnaque, menteurs, escroquerie, détournement de fonds, malversations, etc.). Cependant, leur poids reste marginal semble-t-il au regard de l'ensemble des réponses. Ce sont les représentations d'un monde associatif attaché à des valeurs et à une tradition de non-lucrativité qui permettent aux personnes interrogées de se repérer pour qualifier les fonctions dirigeantes. L'homologie structurelle avec le secteur marchand est présente et les compétences reconnues aux dirigeants s'entrechoquent parfois avec les compétences requises dans le secteur privé marchand. Mais ce sont finalement les qualités humaines et les valeurs portées par le secteur associatif qui semblent avoir une place prépondérante dans les représentations des personnes interrogées. Si la fonction de présidence reste assez fortement masculinisée, le poids des valeurs paraît plus important, et on peut se demander si le principal frein à l'engagement des femmes ne réside pas plutôt dans cette idée faussement répandue de l'obligation d'une présidente à une tête dans une association. Cette croyance freine les initiatives novatrices en matière de prise de décision et de modèle de gouvernance horizontale, modèle dans lequel les femmes sembleraient plus disposées à s'engager.

6. L'engagement des jeunes en Service Civique **(C. Dansac, P. Gontier)**

Cette partie de la recherche permet d'éclairer les enjeux de l'engagement des jeunes en tant que volontaires en Service Civique. Le dispositif du Service Civique est effectivement considéré par certains acteurs associatifs comme une possibilité de mieux faire connaître le monde associatif aux jeunes, de susciter leur citoyenneté active au sein des associations, et de faciliter par la suite leur engagement bénévole. En investissant dans le volontariat, les associations pensent en retirer une possibilité supplémentaire de rajeunissement et de renouvellement, des bénévoles comme des dirigeants.

Il était donc intéressant d'étudier ce public particulier afin de questionner ses attentes et ses motivations à l'égard du volontariat. De plus, les filles sont largement représentées dans ce dispositif, puisqu'en moyenne 60% des volontaires sont de sexe féminin. Enfin, l'objectif de l'agence du service civique étant d'obtenir une mixité sociale la plus grande possible, accéder à ces jeunes était également une opportunité de compenser le niveau d'instruction élevé traditionnellement observé dans les études sur le monde associatif.

L'interprétation qui est faite de cette recherche dans le cadre de ce rapport reste majoritairement centrée sur la problématique du renouvellement des instances dirigeantes. Mais les données collectées permettent aussi de questionner bien d'autres thématiques, et notamment elles permettent d'interroger la place du dispositif du Service Civique dans la société et ses effets sur le monde associatif. Ces points seront peu abordés dans ce cadre, mais le lecteur intéressé pourra se reporter aux publications spécifiques sur ce thème⁹.

De nombreuses vertus sont prêtées à ces contrats ne relevant pas du droit du travail (mais du droit social) : moyen d'accumuler des compétences supplémentaires et de « mûrir » tout en se mobilisant face à l'ampleur des défis sociaux et environnementaux et en prenant le temps de réfléchir à un projet professionnel ou même plus globalement à un projet de vie. Pourtant, dans un contexte socioéconomique difficile pour les jeunes, la nature des motivations et des attentes de ceux qui s'insèrent dans le dispositif peut être questionnée. Ainsi, comme le dit Olivier Galland (2012, p. 42-43), « La création d'un service civique est certainement une bonne idée qui peut offrir aux jeunes qui le désirent des occasions de s'engager. On a heureusement évité la tentation, qui s'est parfois exprimée, de le présenter comme une entreprise de redressement moral de la jeunesse ». Mais aussi,

⁹ Plusieurs publications ont été faites qui utilisent en partie ces données (et mentionnent le soutien de la Région et de la CPCA Midi-Pyrénées) notamment Bacou, Dansac, Gontier, et Vachée (2014) ou Vachée, Dansac, et Gontier (2014).

« La limite est évidemment le risque que les jeunes qui s'engagent soient surtout ceux qui disposent au départ des prédispositions et des atouts culturels pour le faire. Tant que l'on n'aura pas porté remède aux causes profondes qui éloignent durablement une partie de la jeunesse de la participation à la vie économique et sociale il pourra difficilement en être autrement ».

6.1. Le SCV, entre engagement et professionnalisation ?

Il existe peu d'études en France sur les jeunes s'impliquant dans ce dispositif qui du reste est assez récent puisque défini par la Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010. Deux auteures se sont penchées sur les volontaires : Maud Simonet et Valérie Becquet. Pour la première, le service civique est un statut intermédiaire entre le travail salarié et le bénévolat, dans lequel les jeunes expriment certes un engagement, mais qui ne prend pas la même coloration selon leur origine sociale (Simonet, 2007). Vécu comme une période transitoire de développement de soi (et d'amélioration de leur capital humain) par les jeunes issus des classes moyennes, il est plus considéré comme un premier emploi pour ceux des catégories sociales les moins favorisées. Pour Valérie Becquet (2011), qui s'est plus particulièrement intéressée aux volontaires d'Unis-Cité, il existe trois profils principaux d'utilisateurs du service civique : les jeunes précaires (37-41%), les futurs professionnels du secteur social (35%) et les diplômés du supérieur (25-27%).

On peut donc sans difficulté imaginer qu'il y a des attentes variées vis-à-vis de cette expérience, et que selon ces attentes, les croyances développées par rapport au rôle du service civique dans le parcours sont différentes. On peut aussi faire l'hypothèse que la façon dont les individus abordent cette période d'investissement dans le monde associatif, notamment en termes de motivations, est liée à la place que celui-ci tient dans le parcours de l'individu, et que ces motivations influencent en retour la perception des apports ('*outcomes*') de l'investissement dans le volontariat.

Plus spécifiquement, par rapport à la problématique abordée dans le projet de recherche GARP phase 2, on peut s'interroger sur les différences qui existent entre filles et garçons quant à leur utilisation du dispositif, aux motivations qui les animent, et aux croyances et attitudes qu'ils développent par rapport à celui-ci.

En ce qui concerne les motivations, nous avons constitué le questionnaire en l'adaptant de la version française de l'inventaire des fonctions du bénévolat (Clary et al., 1998). Cet inventaire, basé sur le modèle de Clary et Snyder (1999) avait été traduit en Français et validé dans le cadre de la phase 1 du projet GARP (cf. Dansac et al., 2013). Un des enjeux de cette étude est notamment de vérifier si la structure des motivations telle qu'elle a été conçue par Clary et Snyder, retrouvée assez imparfaitement chez les bénévoles français, dans un échantillon de jeunes étudiants, reste la même chez les jeunes volontaires. Cette question est d'autant plus intéressante que pour ces derniers,

l'existence d'une rémunération (même si ce n'est pas le nom qui lui est donné par les associations et l'agence du service civique), introduit un élément motivationnel de nature extrinsèque, et susceptible pour certains jeunes de limiter le caractère autodéterminé du comportement, changeant en cela la nature de la motivation (Deci & Ryan, 1985, 2000).

6.2. Description du questionnaire

Le questionnaire¹⁰ comprenait quatre sections. La première section, intitulée « Les motivations à l'origine de votre engagement comme volontaire » comprend en premier 30 items adaptés de l'Inventaire des Fonctions du Volontariat (Dansac, Gontier, et al., 2013), puis 8 items questionnant sur des dimensions qui ne sont pas intégrées dans l'IVF mais dont on pense qu'elles peuvent être des motifs de l'engagement en tant que volontaire. L'ensemble de ces 38 items donnaient lieu à un même mode de réponse : le sujet devait cocher une réponse sur une échelle de Likert en 7 points (cf. présentation de l'échelle dans le questionnaire : Annexe 4).

La seconde section concerne l'état civil du sujet (incluant sa situation familiale, la profession de ses parents). Sont ensuite demandées différentes précisions quant à la situation et son parcours avant l'entrée dans le service civique, puis à la situation au cours du service civique.

La troisième section questionne sur la satisfaction par rapport à certaines dimensions du service civique (niveau de rémunération, ajustement indemnisation / missions, absence de rapport hiérarchique, cohérence des missions) ainsi que les croyances que le sujet a forgé à son propos (valorisation de l'expérience pour le parcours, rapport à la précarité...)

Enfin la dernière section concerne les projets futurs, notamment le souhait de faire du bénévolat, de prendre des fonctions de dirigeant bénévole, de créer son propre emploi associatif, d'être salarié d'une association, d'une entreprise ou de la fonction publique.

Ces deux dernières sections utilisaient le même mode de réponse que la section sur les motivations.

6.3. Description des sujets de l'étude

Les sujets concernés par l'étude étaient des participants à une journée de regroupement des jeunes en SCV de la Région Midi-Pyrénées organisée conjointement par les services de l'état et les mouvements d'éducation populaire. Les questionnaires ont été distribués à l'accueil de la journée, ainsi on peut penser que pratiquement tous les participants de cette journée qui étaient volontaires en SCV en ont reçu un.

¹⁰ Ce questionnaire a été établi en collaboration avec Magalie Bacou, qui a participé également à la collecte des données et à leur saisie.

6.3.1. Caractéristiques générales

Sur environ 250 questionnaires distribués, 122 personnes seulement ont rendu le questionnaire (il y avait à la date de l'enquête environ 430 volontaires en Midi-Pyrénées, mais tous n'étaient pas présents à ce regroupement). Parmi celles-ci, on trouve 88 jeunes femmes (soit 72%) c'est-à-dire une proportion plus élevée que celle que l'on trouve au niveau régional (cf. Chiffres de la DRJS 58% en 2012).

La moyenne d'âge des répondants est de 22 ans, avec une étendue de 17 à 26 ans. En ce qui concerne la situation familiale, 41 personnes se déclarent en couple (leur moyenne d'âge ne diffère pas de celle des autres), 4 seulement déclarent avoir un ou des enfants (3 femmes, un homme). Parmi tous les questionnaires recueillis, seul un répondant avait déjà bénéficié d'un SCV.

À la question de leur profession, 48 ne donnent pas de réponse, 14 répondent qu'ils sont sans profession, 18 répondent par un métier identifiable, 15 se déclarent comme étudiant, **24 (soit 33% de ceux qui apportent une réponse) se déclarent comme étant volontaires.**

En ce qui concerne le niveau d'étude, les répondants ayant un diplôme inférieur au BAC sont moins représentés que dans la population ciblée si on se réfère aux chiffres fournis par la DRJS. L'échantillon surreprésente un peu les jeunes les plus diplômés puisque 44% des répondants ont un diplôme supérieur au bac, et 45% ont le bac. Seulement 10% des répondants ont un diplôme inférieur au Bac.

On peut donc se demander si les personnes ayant un faible niveau d'instruction n'ont pas été plus réticentes à remplir le questionnaire (qui faisait en tout 4 pages) ou à le restituer.

6.3.2. Différences entre les sexes

Les jeunes femmes qui ont répondu ont de manière significative un plus haut niveau d'études que les hommes. Il y a aussi une différence statistiquement significative entre les sexes quant au mode de logement avant le service civique. On observe plus de vie en logement seul chez les garçons (44%) que chez les filles (24%), qui sont proportionnellement plus nombreuses à se déclarer en colocation (23% contre 15%) ou vivant en couple (24% contre 3%). On trouve une même proportion de jeunes qui habitaient chez leurs parents (environ 30%) pour les deux sexes.

Pour les deux sexes on a la même proportion de personnes qui se déclarent au chômage avant le SCV, par contre, une plus faible proportion d'hommes ne se déclarant pas en formation (47% contre 35% chez les femmes).

La seule différence significative que l'on trouve en matière de structures d'accueil, c'est que 42% des femmes identifient leur structure comme ayant une vocation éducative, alors que ce n'est le cas que pour 32% des hommes.

6.4. Motivations au volontariat

6.4.1. Analyse des motifs de l'IFV

Dans la lignée des travaux de Clary et al., on peut se demander si la structure des motivations des jeunes en service civique est la même que celle trouvée chez les bénévoles. Afin d'explorer cette question, qui dans la littérature sur les motivations au bénévolat n'a jamais fait l'objet d'exploration expérimentale à notre connaissance, nous procédons en deux temps, d'abord en explorant les données à l'aide d'une analyse factorielle selon la méthodologie utilisée par les auteurs originaux. Afin de donner du sens aux dimensions extraites, des analyses post-factorielles ont ensuite été réalisées pour déterminer quelles pouvaient être les différences entre les sujets qui participent le plus à la construction des différentes dimensions. Enfin la question sera finalement éclaircie en comparant les données avec un échantillon de bénévoles issus d'une étude antérieure (cf. Dansac et al. 2013).

6.4.2. Structure factorielle de l'IFV

Quand on procède à l'analyse factorielle en composantes principales sur les scores bruts aux 30 items de l'IFV, on n'arrive à extraire que 7 axes (chacun de valeur propre supérieure à 1), qui ensemble rendent compte de 67% de la variance des données (cf. Tableau 5).

Tableau 5 : Résultats de l'analyse factorielle

Axe	Val. propre	% Total variance	Cumul Val. propre	Cumul %
1	8,509	28,364	8,509	28,364
2	4,001	13,336	12,510	41,700
3	2,047	6,823	14,557	48,524
4	1,959	6,530	16,516	55,053
5	1,350	4,499	17,866	59,552
6	1,095	3,651	18,961	63,204
7	1,022	3,406	19,983	66,610

L'analyse des communautés montre que tous les items sont correctement représentés par la solution factorielle à 7 dimensions (seuls les deux premiers items ont une corrélation entre .30 et .40, tous les autres montrant une valeur supérieure à .50). Les poids factoriels sont indiqués dans le tableau suivant.

On constate que l'axe 1 regroupe les items des échelles de Protection et de Promotion du Soi de Clary et al., ce qui est un résultat couramment retrouvé par les différents auteurs qui travaillent sur l'inventaire depuis sa création. Les inventeurs de l'inventaire avaient d'ailleurs eux-mêmes signalé la difficulté de différenciation de ces deux catégories de motifs. Les items contribuant sur cet axe contribuent peu aux autres dimensions à l'exception des items 11 (P) et 26 (E) qui participent à l'axe 6 (cf. ci-après) et de l'item 29 qui participe aux axes 2 et 3.

L'axe 2 fait intervenir tous les items de l'échelle Compréhension (Understanding), *i.e.* le désir d'élucidation d'un domaine, mais il semblerait que ce désir d'élucidation soit tout de même lié à des choix de carrière précis (items C) empreints de préoccupations plutôt altruistes (items 8 et 22) et relationnelles (item 29). On constate que les items de l'échelle de Compréhension qui bâtissent cet axe ne participent pas ou peu aux autres dimensions.

L'axe 3 regroupe clairement les items de l'échelle Sociale et le seul item n'appartenant pas à cette échelle dans la version de Clary et al. est l'item 29, dont l'objet est essentiellement relationnel (envie de se faire de nouveaux amis). On a donc là une dimension de motivation essentiellement sociale et relationnelle.

L'axe 4 serait celui pour lequel les motivations sont déterminées par les Valeurs, avec un seul item qui n'appartient pas à cette échelle dans le test original, l'item 12, qui est tout de même relié à la question des valeurs puisqu'il évoque la volonté de « *mieux connaître une cause à défendre* ».

Sur l'axe 5, on retrouve 3 des 5 items Carrière, avec une connotation de volonté d'insertion dans un champ professionnel désiré (et non d'exploration cf. axe 7), dans un projet qui est orienté vers des publics particuliers (item 8 traduisant la préoccupation pour des bénéficiaires).

L'axe 6 pourrait être interprété comme une dimension de quête d'une utilité sociale et d'une reconnaissance associée à un relatif isolement relationnel (item 2 inversé lié aux amis, et item 10 lié aux contacts). Cette interprétation est confortée par le fait que les scores sur ce facteur sont corrélés avec l'accord avec l'affirmation selon laquelle le volontariat permet de rendre à la société ce qu'on lui doit.

Enfin l'axe 7 fait de nouveau intervenir des items liés à la Carrière, mais cette fois-ci dans une dimension exploratoire.

Tableau 6 : Poids factoriels des différents items sur les axes

IVF	item	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Axe 5	Axe 6	Axe 7
E	5 être volontaire me permettra de me sentir important(e)	0,53					0,38	
E	13 Le volontariat augmentera l'estime que j'ai de moi-même	0,57						
E	26 être volontaire me permettra de sentir qu'on a besoin de moi	0,48	0,35				0,56	
E	27 être volontaire me permettra de me sentir mieux dans ma peau	0,81						
E	29 être volontaire sera une manière de me faire de nouveaux amis	0,36	0,43	0,37				
P	7 M'impliquer dans les activités en tant que volontaire me détournera de mon mal-être	0,80						
P	9 En faisant du volontariat je me sentirai moins seul(e)	0,68						
P	11 Faire du volontariat me permettra de me sentir moins coupable d'être tant avantagé(e) par rapport à d'autres	0,39					0,45	
P	20 être volontaire m'aidera à résoudre mes problèmes personnels	0,87						
P	24 être volontaire sera un bon moyen d'échapper à mes préoccupations	0,80						
U	12 être volontaire me permettra d'apprendre plus à propos des causes que je veux défendre		0,51		0,46			0,35
U	14 être volontaire me permettra d'avoir un autre regard sur les choses		0,61				0,38	
U	18 être volontaire me permettra d'apprendre des choses de manière directe et pratique, par l'expérience		0,69					0,31
U	25 être volontaire me permettra de me confronter à des gens différents et variés		0,73					
U	30 être volontaire me permettra d'explorer et de découvrir mes points forts		0,75					
S	2 Mes amis sont ou ont été volontaires			0,59			-0,49	
S	4 Des personnes dont je me sens proche veulent que je participe à des activités en tant que volontaire			0,65				0,32
S	6 Les personnes que je connais se sentent également impliquées au service de la collectivité			0,77				
S	17 Des personnes dont je me sens proche prennent à cœur de se mettre au service de la collectivité			0,77				
S	23 Avoir des activités en tant que volontaire est important aux yeux des personnes que je connais le mieux	0,39		0,42	0,34		0,30	
V	3 Je me soucie de ceux qui ont moins de chance que moi dans la vie				0,89			
V	8 Je me sens sincèrement concerné(e) par les groupes au service desquels je me mets		0,52		0,36	0,45		
V	16 Je ressens de la compassion à l'égard des personnes qui sont dans le besoin				0,64		0,37	
V	19 Je ressens qu'il est important de venir en aide aux autres				0,79			
V	22 Je peux m'investir pour une cause qui est importante à mes yeux		0,62					
C	1 être volontaire me permet de mettre le pied dans une organisation dans laquelle j'aimerais être salarié(e)					0,79		
C	10 Je me ferai des contacts qui pourront m'aider plus tard dans mes affaires ou ma carrière		0,40			0,41	0,31	0,39
C	15 être volontaire me permettra de tester différentes filières de métier possibles							0,79
C	21 être volontaire pourra m'aider à réussir dans la profession que je choisirai		0,43			0,41		0,47
C	28 Une expérience de volontariat est toujours positive dans un curriculum vitae		0,75					
	Var. Expl.	4,68	4,63	2,70	2,77	1,77	1,79	1,65
	Prp.Tot	0,16	0,15	0,09	0,09	0,06	0,06	0,06

6.4.3. Analyses post-factorielles

Si on prend en compte les coordonnées factorielles des sujets sur les différentes dimensions, et que l'on recherche les **différences entre sexes**, on s'aperçoit que les sexes se différencient de manière significative sur les deux premiers axes factoriels. Ce sont plutôt les hommes qui contribuent à de forts scores de protection et de promotion du soi sur l'axe 1 (les femmes ayant des scores négatifs sur cette dimension). Ce sont plutôt les femmes qui contribuent à de forts scores de compréhension liée à la professionnalisation sur l'axe 2 (les hommes ayant des scores négatifs). Sur aucun des autres axes les sexes ne présentent de différence significative.

Les sujets qui se **déclarent sans profession** s'opposent à ceux qui en déclarent une avec des scores faibles sur l'axe de la motivation sociale (axe 3). On retrouve du côté des forts scores de cet axe des personnes qui sont encore dans les études. Les sujets qui **déclarent le volontariat comme leur profession** contribuent aux faibles scores sur l'axe de la motivation carriériste en direction de bénéficiaires (axe 5) qui est donc un axe plutôt construit par les sujets qui ne se déclarent pas comme tel.

Ceux qui étaient **au chômage** avant le service civique se différencient des autres en contribuant aux scores élevés sur l'axe de l'exploration de carrière (axe 7).

Les volontaires qui indiquent avoir des missions dans le secteur de **la solidarité** se différencient des autres en contribuant aux forts scores sur l'axe de la motivation par les valeurs (axe 4).

Les volontaires qui étaient déjà **bénévoles avant le SCV** se distinguent de ceux qui ne l'étaient pas sur l'axe des motivations sociales (axe 3) avec de plus forts scores de motivation sociale et sur l'axe de la motivation carriériste ancrée dans un projet (axe 5) où ils ont des scores moins importants.

En ce qui concerne le milieu d'origine des volontaires, on observe que ceux qui sont issus des foyers ayant les revenus les plus hauts se distinguent de ceux venant des foyers aux revenus les plus bas uniquement sur l'axe 2 où ils contribuent aux forts scores en matière de motivation par la compréhension. Le niveau d'instruction des parents ne différencie les volontaires que sur l'axe 5 (des motivations carriéristes à l'insertion) où les volontaires ayant des parents des plus bas niveaux d'instruction présentent de plus forts scores de motivations.

6.5. Comparaison des volontaires avec des bénévoles

Afin d'effectuer cette comparaison, nous avons rapproché les données issues de la passation des volontaires de celles recueillies dans le cadre de l'élaboration de la version française du test de motivation au bénévolat de Clary et al. (1998) dans le cadre du projet GARP (cf. Dansac et al. 2013). L'échantillon de cette étude était composé de sujets de provenances variées, avec une grande majorité de jeunes et d'étudiants. Pour rendre les données comparables, nous n'avons retenu dans

cet échantillon de référence que les jeunes de moins de 27 ans qui étaient investis de manière bénévole dans une association, soit 114 sujets. Lors de cette étude, on demandait aux sujets s'ils pensaient s'investir dans des activités bénévoles dans le futur, question qui a également été posée aux volontaires dans une forme suffisamment proche pour que les réponses puissent également être comparées.

Tableau 7 : Scores de motivation et du projet de bénévolat futur chez les volontaires et les bénévoles

	Volontaires			Bénévoles			Test différence		
	N Actifs	Moyenne	Ecart-Type	N Actifs	Moyenne	Ecart-Type	Valeur t	dl	p
Social	122	2,99	1,33	114	3,25	1,31	1,517	234	0,131
Valeur	122	5,32	1,26	114	5,62	0,88	2,134	234	0,034
Compréh.	122	5,39	1,30	114	5,59	0,97	1,302	234	0,194
Carrière	122	4,99	1,24	114	4,84	1,18	-0,954	234	0,341
Protect. Soi	122	2,38	1,37	114	3,03	1,37	3,664	234	0,000
Dvpt. Soi	122	3,56	1,52	114	4,10	1,24	2,981	234	0,003
Mot_Tot	122	4,11	0,93	114	4,41	0,75	2,719	234	0,007
avenir_bene	118	4,29	1,92	114	5,86	1,37	7,163	230	0,000

Si on s'intéresse aux scores sur les items, on peut d'abord constater que 13 des 30 items font l'objet d'une différence significative de scores moyens entre les volontaires et les bénévoles, et ces 13 items appartiennent à toutes les échelles. En ce qui concerne les scores aux différentes échelles (Afin d'effectuer cette comparaison, nous avons rapproché les données issues de la passation des volontaires de celles recueillies dans le cadre de l'élaboration de la version française du test de motivation au bénévolat de Clary et al. (1998) dans le cadre du projet GARP (cf. Dansac et al. 2013). L'échantillon de cette étude était composé de sujets de provenances variées, avec une grande majorité de jeunes et d'étudiants. Pour rendre les données comparables, nous n'avons retenu dans cet échantillon de référence que les jeunes de moins de 27 ans qui étaient investis de manière bénévole dans une association, soit 114 sujets. Lors de cette étude, on demandait aux sujets s'ils pensaient s'investir dans des activités bénévoles dans le futur, question qui a également été posée aux volontaires dans une forme suffisamment proche pour que les réponses puissent également être comparées.

Tableau 7), on observe des différences significatives quant à la motivation par les valeurs, moins forte chez les volontaires que chez les bénévoles, et également quant à la motivation à la protection et à la promotion du Soi.

Une autre différence significative apparaît importante, le souhait d'être bénévole par la suite, qui fait l'objet d'un accord significativement moindre pour les volontaires que pour les bénévoles avec une différence de plus d'un point et demi sur une échelle comportant 6 niveaux.

Les volontaires sont donc moins militants que les bénévoles du même âge (vu leur score sur la motivation par les valeurs), **mais leur motivation est également moins égocentrée**, puisqu'étant

moins orientée vers la promotion ou la protection de leur égo. Une hypothèse interprétative peut être proposée pour cette différence, basée sur l'estime de soi et l'encapacitation antérieure. Pour se décider à candidater pour un service civique, il faudrait déjà avoir une assez bonne estime de soi, ce qui ferait que les motivations visant à la préserver ou à la promouvoir prendraient alors moins d'importance dans le volontariat que dans le bénévolat. Les données que nous avons ne permettent pas d'accréditer cette interprétation qui nécessiterait d'avoir plus d'informations sur l'estime de soi dans ces deux populations.

Si on considère le service civique comme un dispositif devant faciliter l'investissement bénévole (citoyen) dans les associations, on s'aperçoit que les résultats vont dans le sens inverse, puisque **le souhait d'être bénévole à l'avenir est bien moindre chez les volontaires**. Ce dernier résultat est totalement compatible avec la théorie de la motivation autodéterminée de Deci et Ryan : faire une activité que l'on pourrait faire bénévolement (ce qui est le cas pour certains, cf. la section traitant du rapport à l'indemnité) en échange d'une rétribution est susceptible de transformer une motivation initialement intrinsèque en une motivation extrinsèque. Or la caractéristique essentielle de cette dernière est de diminuer avec la baisse de la perspective de rétribution. Pearce (1993) propose d'ailleurs une interprétation allant dans ce sens, en précisant que les bénévoles indemnisés se retrouvent dans une situation de "sur-justification" de leur activité, qui les conduit à dévaluer les motifs intrinsèques et notamment altruistes.

Ainsi, l'investissement citoyen sous la forme d'un service civique dans les associations pourrait avoir deux effets en parallèle : renforcer la connaissance du milieu associatif et l'attractivité de ses emplois salariés, mais serait contreproductif par rapport à l'objectif d'augmenter l'investissement citoyen, puisqu'il pourrait se faire aux dépens de l'implication bénévole ultérieure.

Quand on restreint aux animateurs les comparaisons entre les volontaires et les bénévoles, pour examiner les motivations sur un ensemble de jeunes ayant un parcours antérieur et des destinations professionnelles proches, on obtient des résultats similaires. On s'aperçoit que là encore, il existe une différence significative en ce qui concerne les scores de motivation carriériste, avec une plus grande importance de ce motif pour les volontaires que pour les bénévoles. Il existe aussi une différence significative allant dans le sens d'une moindre motivation à la protection du Soi pour les volontaires.

Analyse des autres motifs

Nous procédons ici à l'analyse des 8 items qui ont été ajoutés dans la section motivations à la suite de ceux de l'inventaire de Clary et al. Pour rappel, ces 8 items étaient également présentés sous forme d'affirmations pour lesquelles le sujet devait exprimer son accord sur une échelle en 7 points. Les sujets répondant avec la valeur 1 sont en désaccord total avec l'affirmation ; Utiliser les valeurs

entre 3 et 1 revient donc à considérer l'affirmation (ici le motif) comme peu (à pas du tout) adaptée à leur propre cas. Les sujets répondant avec la valeur 7 sont en accord total avec l'affirmation ; Répondre avec des valeurs de 5 à 7 revient donc à considérer que l'affirmation est plutôt (à totalement) adaptée à leur cas. La réponse 4 (valeur centrale de l'échelle de Likert) peut être considérée comme une réponse neutre, correspondant à l'absence d'accord ou de désaccord avec l'affirmation.

6.6. Analyse des résultats

L'affirmation « *Être volontaire me permet de financer (une partie de) mes études* » reçoit un assentiment positif (score supérieur à 4), de la part de 19% des répondants (22 sur 115) et 10% des sujets expriment un accord total.

Comme on pouvait s'y attendre, cet accord est significativement plus fort, pour ceux qui déclarent comme profession « étudiant » ($\chi^2=17,15$, $df=6$, $p<.01$) et pour ceux qui sont encore inscrits dans un parcours d'études ($U=552$, $z=4,37$, $p<0,0001$). L'accord avec cette affirmation est corrélé négativement avec l'âge (Spearman $r = -.36$, $p<.01$).

L'affirmation « *Le volontariat me permet de patienter le temps de trouver un emploi* » reçoit un accord positif de la part de 55% des répondants (70 sur 115) et plus d'un quart (26%) se disent totalement d'accord avec cette affirmation. Néanmoins pour 34% des volontaires étudiés, ce motif est peu important (score inférieur à 4) et 21% sont totalement en désaccord avec l'affirmation.

Cette affirmation est scorée avec un accord encore plus fort par ceux qui étaient au chômage avant le SCV que par les autres ($\chi^2=21,36$, $df=12$, $p<.05$) et de manière marginalement significative, elle est scorée moins fort par ceux qui se déclarent de profession étudiant ($\chi^2=11,42$, $df=6$, $p<.08$). L'accord avec cette affirmation est corrélé positivement avec l'âge (Spearman $r=.32$, $p<.01$) et avec le **nombre d'années d'études** (Spearman $r=.34$, $p<.01$). Plus on est âgé et plus on a fait d'années d'études après la 4^{ème}, plus on trouve que ce motif est adéquat pour décrire les raisons initiales de faire un SCV.

Pour l'affirmation « *Faire du volontariat est nécessaire pour réaliser mon projet professionnel* », l'accord est manifeste pour 43% des répondants (17% en accord total), l'affirmation donnant lieu à un désaccord pour 47% d'entre eux (35% de désaccord total). Malgré cet accord important, 85 répondants n'ont pas fourni de précision sur le projet professionnel concerné. Les projets mentionnés (au nombre de 36) peuvent se classer en 4 catégories :

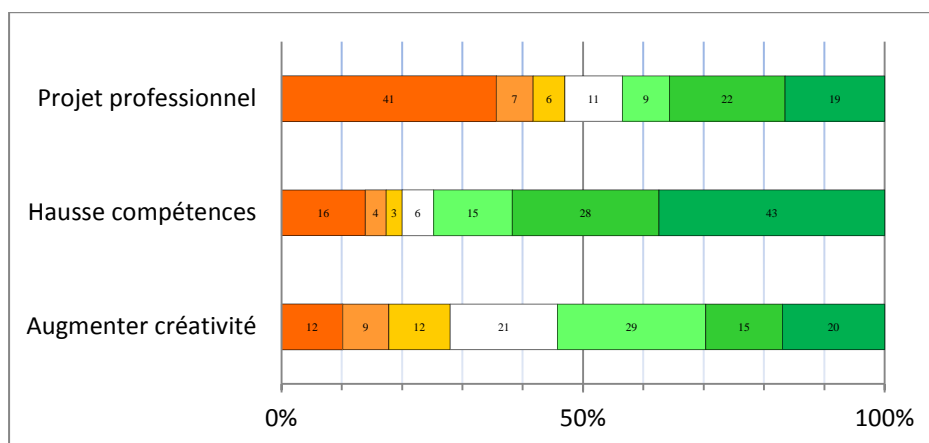
- Métiers de l'animation socioculturelle : 7
- Métiers de l'éducation spécialisée ou sportive : 9
- Métiers de l'enseignement/formation/insertion/documentation : 7
- Autres : 13

« *Être volontaire pourra m'aider à accroître mes compétences* » reçoit un assentiment assez fort (37% manifestent un accord total), seulement 20% des sujets manifestent un désaccord avec cette affirmation (14% en désaccord total).

Une grande majorité des sujets ne donne pas de précision quant aux compétences visées. Parmi les 47 sujets apportant des précisions (et parfois plusieurs compétences sont citées) les compétences en communication ou en travail d'équipe sont les plus souvent citées (26/47). Les compétences générales relevant de la conduite de projet sont pointées par 15 répondants, alors que 24 répondent avec une compétence très spécifique (maîtrise d'un logiciel, d'une activité ciblée, formation particulière...).

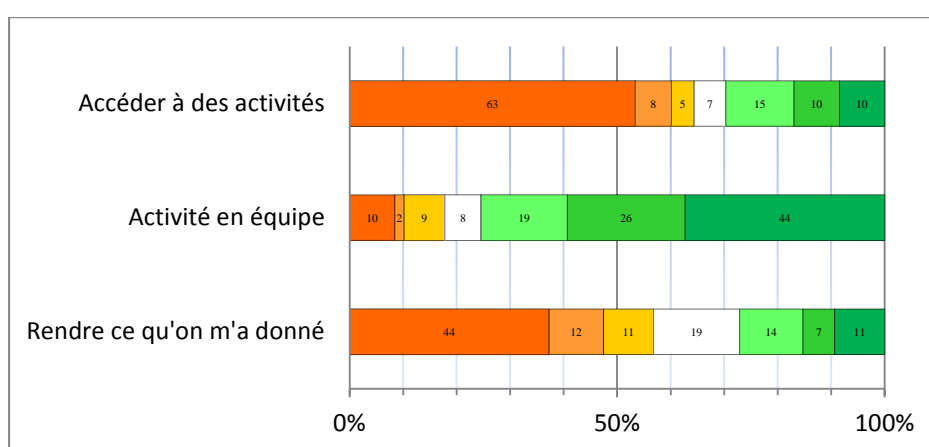
L'assentiment quant au désir d'accroître ses compétences est significativement plus important pour ceux qui étaient au **chômage avant** le SCV que pour ceux qui n'y étaient pas ($U=633$, $z=2.45$, $p<.02$).

« *Faire du volontariat est pour moi une manière de développer ma créativité* » rejoint les motivations de plus de la moitié des répondants (54%, et 17% avec un accord maximal) et a moins d'importance pour seulement 28% des volontaires.



En revanche « *Être volontaire me permet d'accéder à des activités auxquelles je ne pourrais pas accéder sinon* » reçoit un assentiment assez faible avec à peine un tiers (29%) des répondants en accord avec l'affirmation et 53% en désaccord total. Là encore, les répondants pouvaient préciser les activités concernées, mais on observe peu de réponses (14) bien que 35 mentionnent un bon accord vis-à-vis de l'affirmation. On peut néanmoins noter que les activités précisées concernent principalement la formation et la professionnalisation (12/14) et finalement peu la pratique d'activités de développement personnel (culturelles, artistiques, sportives, ou de loisirs), que l'on retrouve parfois dans les motivations au bénévolat.

« *Le volontariat me permettra d'avoir une activité en équipe* » est un motif valable pour 75% des sujets (accord maxi : 37%).



Le sentiment d'une dette sociale ou d'un devoir citoyen (pointé chez les volontaires anglo-saxons par Simonet, 2002) que l'on pourrait retrouver dans l'affirmation « *Être volontaire est pour moi une manière de rendre ce qu'on m'a donné* » a assez peu d'importance, avec seulement 27% des répondants qui sont en accord avec l'affirmation (9% en accord total) et plus de la moitié qui ne reconnaissant pas ce motif comme valable pour leur cas personnel (57%).

6.6.1. Mise en relation avec la structure factorielle de l'IFV

Une seconde analyse factorielle a été réalisée en incluant ces 8 items qui n'appartenaient pas à l'inventaire de Clary et al. afin de déterminer si leur prise en compte change fortement ou non la structure observée des motivations. Cette seconde analyse exploratoire – portant donc sur 38 items – permet d'isoler 9 facteurs, parmi lesquels on retrouve les facteurs déterminés sans l'insertion de ces items supplémentaires. On peut constater que sur les 4 premiers axes, cumulant la plus grande part de la variance expliquée, ces items interviennent peu, et que pour aucun des axes de l'analyse précédente, ils ne bouleversent la signification de la dimension sous-jacente. Le seul ajout notable est l'apparition d'une dimension (axe 7) regroupant des sujets utilisant le SCV pour patienter en attendant un emploi et pour augmenter leurs compétences, et des sujets ayant des scores faibles sur

l'objectif de financer leurs études. On peut donc imaginer, en cohérence avec les résultats précédents, que cet axe oppose les personnes encore insérées dans un parcours d'étude aux volontaires qui sont plus dans une démarche d'insertion professionnelle.

6.6.2. Différences de motivations entre les sexes

L'analyse par item des différences entre filles et garçons quant aux items du VFI montre que la pression sociale (par les proches et le regard d'autrui) semble avoir moins d'influence sur les motivations des filles que sur celles des garçons. On constate effectivement que le fait d'avoir des proches qui veulent que le sujet fasse un SCV est moins déterminant pour les filles (item 4_S : $m=2.0$) que pour les garçons ($m=2.8$, $F[1-115]=6.5$, $p<.025$). Il est aussi plus important pour les garçons de satisfaire le regard des autres en ce qui concerne le fait de se mettre au service de la collectivité (item 17_S : $m=4.0$ contre $m=3.2$ pour les filles, $F[1-119]=4.0$, $p<.05$).

Ces éléments que l'on pourrait estimer comme relevant d'une sorte de devoir moral s'accordent assez bien avec la volonté de rendre ce qui a été reçu, plus importante chez les garçons que chez les filles (3.5 contre 2.9) même si ce n'est pas significatif ($p=.15$).

Par ailleurs les garçons sont plus motivés par le fait de régler des problèmes personnels (item 20_P : $m=2.6$, $m=1.9$ pour les filles, $F[1-119]=5.85$, $p<.025$) ou encore d'échapper à leurs préoccupations (item 24_P : $m=2.9$ chez les garçons $m=2.0$ chez les filles $F[1-119]=6,22$, $p<.025$).

Il y a une différence marginalement significative sur le bénéfice attendu sur les affaires ou la carrière en ce qui concerne le fait de se créer un réseau de contact (item 10_C : $F[120]=3,5$, $p=.065$), les filles manifestant un plus grand accord avec cette source de motivation ($m=5.6$ contre 4.9 pour les garçons) et pour le bénéfice des activités bénévoles pour la profession future (item 21_C $F[1-120]=2,98$, $p<.10$) et pour le CV ($p>.10$, n.s.).

Les jeunes femmes utilisent le service civique volontaire pour augmenter leur sentiment d'efficacité personnelle dans l'action, pour cela, elles sont motivées par l'exploration des points forts (item 30_U, $m=5.3$ pour les filles, $m=4.7$ pour les garçons, $F[1-120]=3.85$, $p<.06$). Leur besoin de renforcer ce sentiment d'efficacité personnelle se traduit aussi par le fait qu'il est plus important pour les femmes que pour les hommes d'apprendre par l'expérience pratique (item 18 $F[1-117]=4.1$, $p<.05$, $m=6.2$ contre $m=5.7$ pour les garçons) et de se confronter à des situations variées (item 25_U, $m=5.8$ contre 5.2 , $F[1-20]=3.49$, $p<.07$).

Globalement, on trouve une différence significative entre ces filles et ces garçons sur deux échelles, celle de la motivation à la Compréhension et celle de la motivation à la Protection de Soi, et une différence marginalement significative sur l'échelle de motivation par les Valeurs.

Les filles sont plus motivées que les garçons par les motifs que certains auteurs ont rapproché de la motivation intrinsèque, le désir de comprendre, d'explorer (échelle Compréhension, $m=5.6$ contre $m=5.0$ pour les garçons, $F[1-120]=5.19$, $p<.025$) et de manière marginalement significative par les convictions (échelle Valeurs, $m=5.4$ contre $m=5.0$ pour les garçons, $F[1-120]=3.48$, $p<.07$). Pour les garçons, régler leur problèmes personnels, échapper à ses préoccupations est plus important que chez les filles (échelle Protection de Soi, $m=2.8$ pour les garçons, $m=2.2$ pour les filles, $F[1-120]=5.02$, $p<.05$).

6.6.3. La question de l'autonomie

Becquet (2011) utilisait le mode d'habitat et le complément de ressources venant des parents pour distinguer 3 catégories de jeunes en SC à Unis-Cité, les indépendants, les semi-dépendants et les dépendants. Si on considère le mode de logement comme révélateur du niveau d'autonomie, on constate tout d'abord une grande stabilité du mode de logement de ces jeunes : 79% ont le même mode de logement pendant leur SCV qu'avant. Parmi ceux qui vivaient seuls avant le Service Civique (29% de notre échantillon), une proportion non négligeable est retournée vivre chez ses parents (14%) et quelques-uns sont entrés en colocation (9%). Mais en revanche, parmi ceux qui vivaient initialement chez leurs parents (30%) 14% vivent désormais seuls et 11% en colocation. Au total, alors que 30% de l'échantillon vivait chez les parents avant, 28% y vivent encore pendant. On peut donc difficilement dire que le Service Civique aide à l'autonomie en ce domaine.

On constate par ailleurs qu'environ un tiers (32%) des répondants déclarent percevoir un complément de ressources par leurs parents. Pourtant parmi ceux qui vivent chez leurs parents il n'y en a que deux qui déclarent percevoir un tel complément, ce qui corrobore le rôle d'argent de poche de l'indemnité de Service Civique déjà souligné par certains auteurs (cf. Simonet).

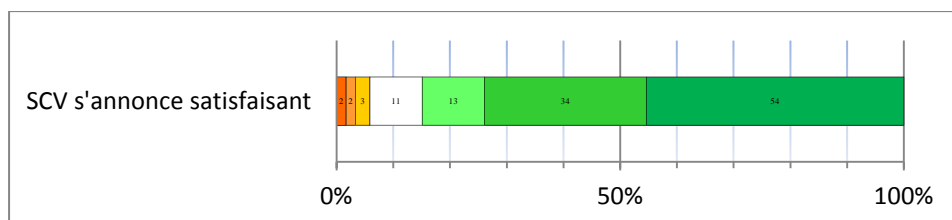
Au total, cela fait donc environ deux tiers de ces répondants qui bénéficient d'une aide par leurs parents que ce soit sous forme de pécune ou sous forme de logement. Si on remet cette proportion dans le contexte plus général de la jeunesse en Midi-Pyrénées, où 35% des jeunes de 20 à 24 ans vivent chez leurs parents¹¹, les jeunes qui font un SCV sont donc un peu plus nombreux avant même le service civique à avoir quitté le domicile parental.

¹¹ Chiffres fournis par la DRJS, p 22, Panorama statistique 2012 Jeunesse, Sports et Cohésion Sociale, disponible sur <http://www.drjscs-mp.fr/telechargement.php?ID=1291>.

Cette question de l'autonomie est aussi traitée par l'intermédiaire des questions sur les indemnités.

6.6.4. Les opinions sur le SCV

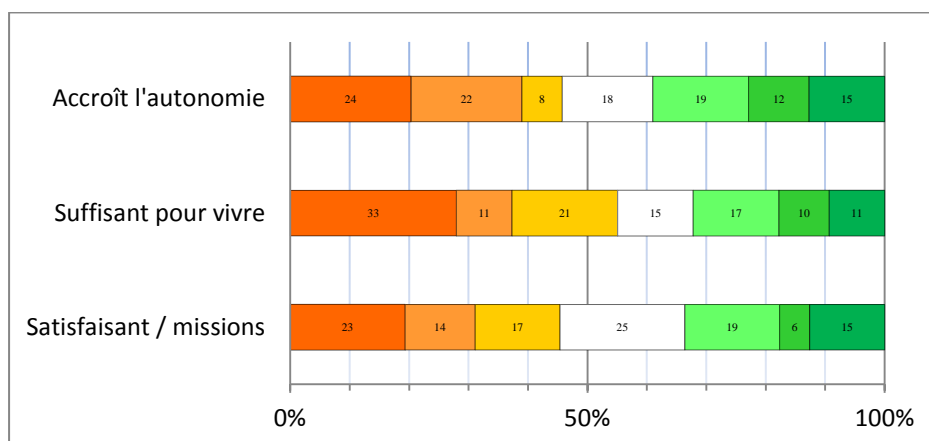
Globalement, la satisfaction envisagée par rapport au SCV, testée par l'affirmation « *Je suis satisfait.e de la manière dont s'annonce ou se déroule mon service civique* » est plutôt bonne, puisque les répondants sont 45% à exprimer une satisfaction maximale et 74% à être totalement ou presque totalement en accord avec l'affirmation. Seuls 7 répondants (6%) répondent plutôt du côté négatif, 9% répondant de manière neutre.



Le rapport à l'indemnité

Plusieurs questions portaient sur l'indemnité que perçoivent les volontaires, le but étant de savoir (y compris par recoupement avec d'autres items) quel était le rapport de ceux-ci à la rémunération, et la valeur subjective qu'ils accordent à leur « travail ». Même si nous n'avons pas utilisé ce terme de travail pour désigner leurs activités dans le cadre du SCV, d'autres auteurs ont montré avant nous que c'était ainsi que les jeunes volontaires qualifiaient leur situation, ce qui a été retrouvé dans les discours de la journée de regroupement durant laquelle ce questionnaire a pu être distribué.

Les résultats quant à l'affirmation « *Le niveau de mon indemnité me permet d'accroître mon autonomie* » corroborent partiellement ce qui a été observé au niveau du mode de logement : 38% estiment que l'indemnisation permet plus d'autonomie (réponses supérieures à 4), ils sont 46% à exprimer plutôt un désaccord avec cette affirmation (réponses inférieures à 4) et 39% à être en désaccord maximal ou presque.

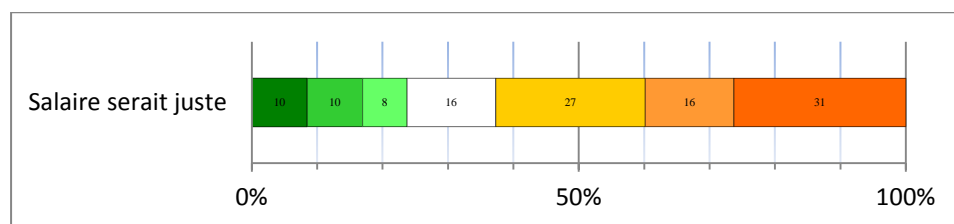


Les réponses à l'affirmation « *Actuellement, l'indemnité que je perçois me suffit pour vivre* » vont dans le même sens, avec 32% exprimant un relatif accord, et une majorité 55% exprimant le désaccord (37% sont en désaccord maximal ou presque).

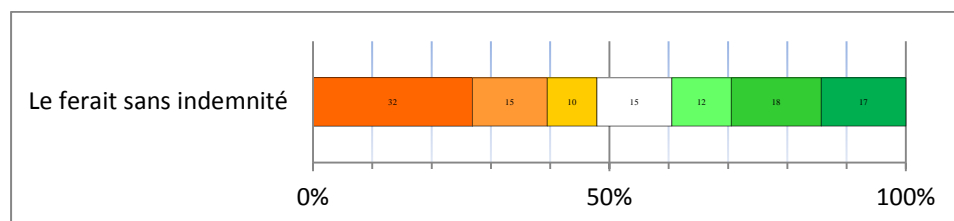
Par rapport à l'affirmation « *Le niveau de l'indemnité que je perçois est satisfaisant par rapport aux missions que je dois remplir* », on observe un cinquième (21%) de réponses neutres. Les répondants non neutres sont plus nombreux à être en désaccord avec cette affirmation (45%) qu'en accord (34%).

Quand on contraste les volontaires par rapport aux revenus du foyer parental, on n'observe aucune différence quant à l'accord vis-à-vis de ces affirmations par rapport à l'indemnité. En revanche, les volontaires issus des foyers ayant le plus haut niveau d'instruction sont significativement (*Fisher p=.04*) plus souvent en désaccord (81%) avec le fait que l'indemnité soit suffisante pour vivre que ceux qui sont issus de foyer à faible niveau d'instruction (58%).

À l'affirmation « *Je trouverais juste de percevoir un salaire normal pour la mission que je remplis* », 63% des répondants affirment être plutôt en accord (40% en accord maximal ou presque). Seuls 24% expriment un désaccord (pour 9% il est total).



Pour l'affirmation « *Si j'avais des ressources suffisantes, je serais prêt.e à faire une mission similaire à la mienne sans percevoir d'indemnisation* », on trouve 39% de répondants exprimant plutôt un accord (14% sont en accord maximal). Ce qui confirme la différence au bénévolat, c'est la quantité de répondants qui sont plutôt en désaccord (47%), avec 39% exprimant un désaccord total ou presque avec cette affirmation.

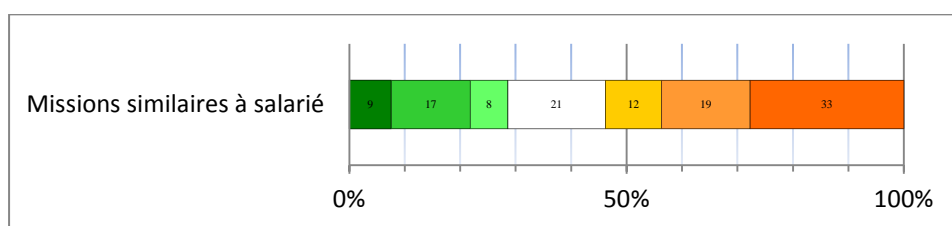


L'intégration du SCV dans un parcours visant à la professionnalisation est manifeste dans ces réponses puisque l'accord avec cette affirmation est corrélé avec celui concernant la nécessité du SCV pour la réalisation du projet professionnel ($r=.19$, $p<.05$) et avec l'importance du développement de la créativité ($r=.25$, $p<.01$). Cependant c'est aussi une réponse révélant pour

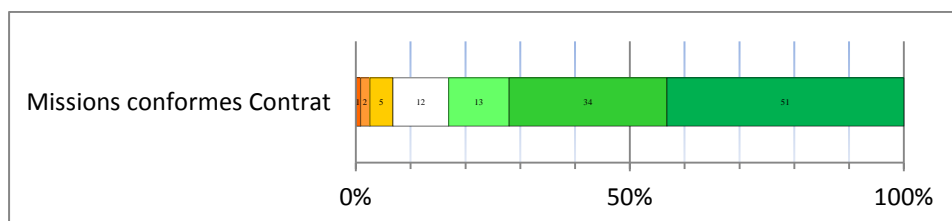
partie la propension à être bénévole puisqu'elle est corrélée aussi avec le sentiment de devoir rendre ce qu'on a reçu ($r=.20$, $p<.05$).

6.6.5. Sur la conformité de l'expérience du SCV à l'esprit de la loi

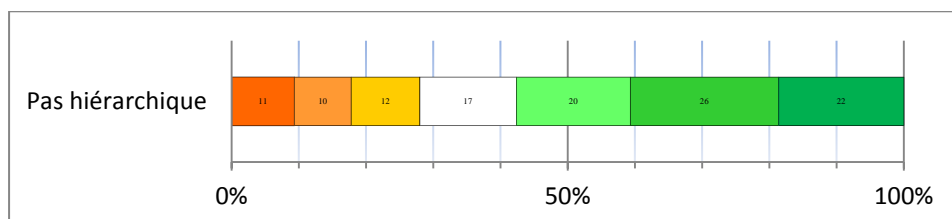
En ce qui concerne la façon dont les structures utilisent le SCV, que l'on peut apprécier avec l'item « *Le contenu de mes activités pourraient être le même que celui d'un.e salarié.e ou faire l'objet d'un contrat de travail* », on s'aperçoit que du point de vue d'une majorité des volontaires (54%), leurs activités relèvent d'activités qui pourraient être salariées. Seuls 29% de nos répondants sont plutôt en désaccord avec l'affirmation (22% en désaccord maximal ou presque).



Pourtant, une large part de ces volontaires considère que les missions qui étaient définies au départ sont bien celles qui étaient spécifiées sur le contrat signé (83% plutôt en accord ou plus). Pour l'affirmation « *Les activités que je mène dans le cadre de mon service civique sont conformes à la ou aux missions précisées sur le contrat* », seuls 7% expriment un désaccord, et il n'y a que 3 individus qui manifestent un désaccord total ou presque vis-à-vis de l'affirmation.



Même si nous n'avons pas posé directement la question de la subordination, dont l'absence est une condition à la définition du contrat de service civique, nous avons interrogé les volontaires sur le sentiment qu'ils avaient par rapport à l'autorité dans leur contrat avec l'affirmation « *Au sein de l'organisme d'accueil, je n'ai pas l'impression d'être dans des rapports hiérarchiques* ».

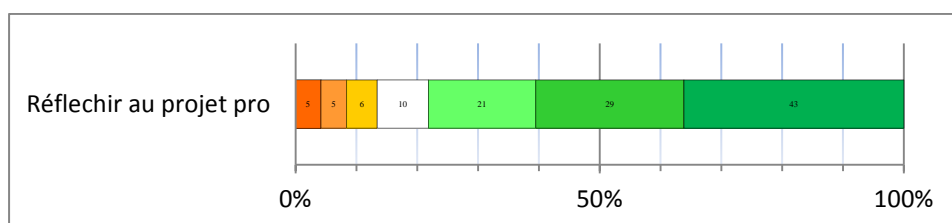


Pour une majorité cette affirmation décrit plutôt bien leur pensée (voire plus), 57% répondant avec un niveau d'accord supérieur à 4. Notons cependant que ce pourcentage élevé reflète peut-être une réalité du monde associatif qui serait restituée de la même manière chez les salariés. Il y a malgré

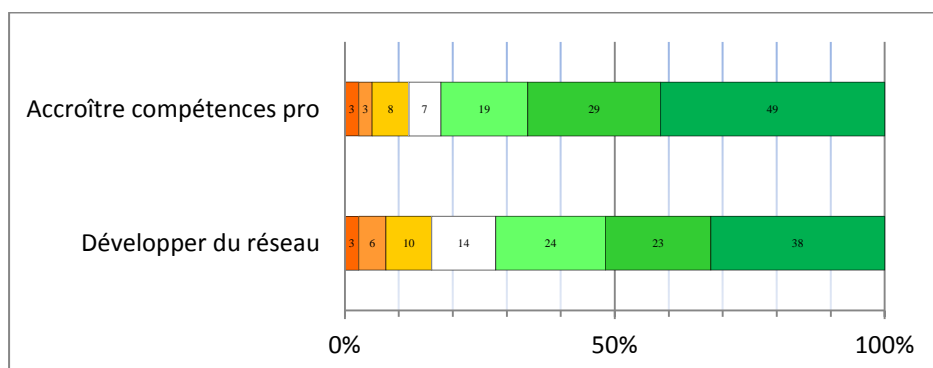
tout un gros quart des répondants qui sont en désaccord avec l'affirmation (28%) et 17% sont en désaccord maximal ou presque.

6.6.6. Sur les apports du SCV

À l'affirmation « *Le service civique permet de réfléchir ou de préciser un projet professionnel* », les réponses sont très majoritairement en accord, puisque 78% des volontaires sont plutôt en accord, seuls 13% étant plutôt en désaccord avec l'affirmation.

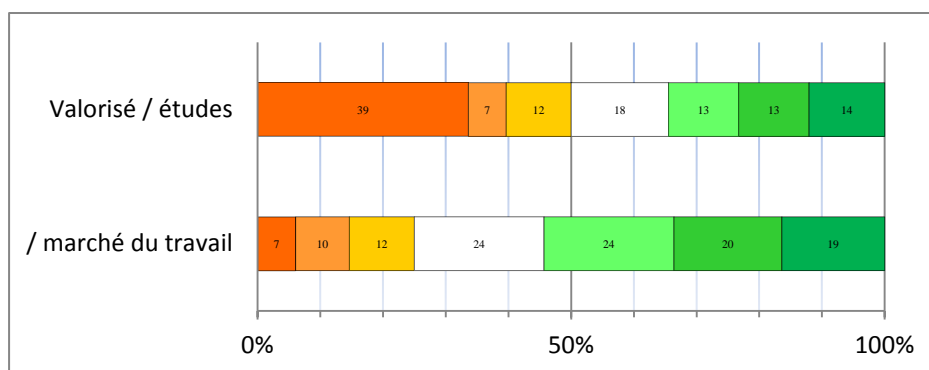


En ce qui concerne l'apport en matière de compétences professionnelles, 82% des répondants sont plutôt en accord avec l'affirmation « *Le contrat de service civique permet d'accroître ses compétences professionnelles* », 42% étant en accord maximal. Les répondants plutôt en désaccord sont 12% et seuls 6 répondants sont en désaccord maximal ou presque. Cet accord est significativement plus important chez les filles (91%) que chez les garçons (70%, Fisher $p < .01$).



La visée d'intégration sur le marché du travail peut être testée aussi par le développement de relations permettant l'insertion, ce qui a été testé par l'affirmation « *Le contrat de service civique permet de développer un réseau professionnel* ». On constate que là encore, pour une large majorité, les volontaires s'attendent à un bénéfice en termes de possibilité d'insertion, puisque 72% sont plutôt en accord avec l'affirmation, et que seulement 16% d'entre eux sont plutôt en désaccord.

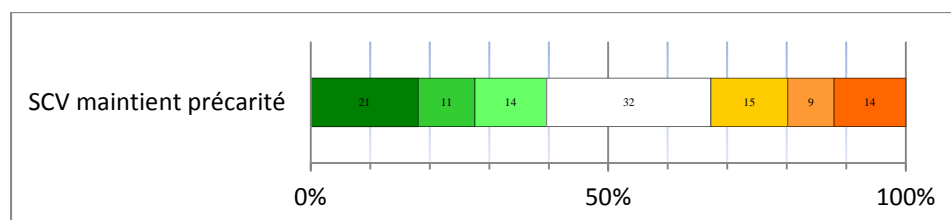
En ce qui concerne la valorisation de l'expérience, les réactions des volontaires lors de la journée de regroupement montraient qu'il y avait des inquiétudes quant à d'insuffisantes répercussions du SCV auprès des employeurs. Deux items étaient reliés à ce point, l'un portant sur la valorisation du SCV dans le parcours d'étude « *L'expérience acquise par un service civique est valorisée dans le cadre des études que j'effectue* », l'autre sur le marché du travail « *L'expérience acquise par un service civique est valorisée sur le marché du travail* »



La proportion de jeunes qui sont plutôt d'accord avec le fait que le SCV soit valorisé dans leur parcours d'étude est assez faible (34.5 %), ceux qui sont plutôt en désaccord étant 50%. De manière globale, les filles sont plus en accord avec le fait que le SCV soit valorisé que les garçons (41.2% 16.1 51.4%, $p < .01$), mais il faut se rappeler que ces derniers sont moins nombreux à être insérés dans un parcours d'étude. Parmi les 14 jeunes qui répondaient par le statut étudiant à la question de leur profession, seuls 2 sont totalement en accord avec le fait que le SCV soit valorisé dans leurs études, 5 sans opinion, et 7 plutôt en désaccord.

Pour la valorisation du SCV sur le marché du travail, les répondants sont quand même globalement optimistes puisque une majorité (54%) se déclare plutôt d'accord avec l'affirmation.

Afin de questionner le rapport que les jeunes ont au dispositif mis en place, et à ses conséquences sur leurs conditions de vie et d'employabilité, nous avons proposé l'affirmation suivante : « *Le contrat de service civique favorise ou maintient la précarité* ».



Si presque un tiers des répondants reste neutre par rapport à cette affirmation (32%), 46% des répondants considèrent que ce n'est pas le cas, et 38% sont plutôt en accord avec l'affirmation. Quand on contraste ceux qui manifestent plutôt un accord avec cette affirmation ont des scores de motivation carriériste plus importants ($m=5.3$ contre 4.8 , $t_{[dl=82]}=-2.03$, $p < .05$). Ils se projettent aussi significativement plus dans un bénévolat futur ($m=4.8$ contre 3.8 , $t_{[dl=81]}=-2.65$, $p < .01$) et dans des fonctions de dirigeants ($m=3.3$ contre 2.8 , $t_{[dl=81]}=-2.23$, $p < .05$) que ceux qui ne pensent pas que le SCV maintient la précarité.

Signalons qu'on a bien affaire ici à des croyances à propos des bienfaits du dispositif, puisque les volontaires interrogés étaient au début de leur contrat, et que l'on ne peut envisager qu'ils aient pu se faire une représentation basée sur leur expérience.

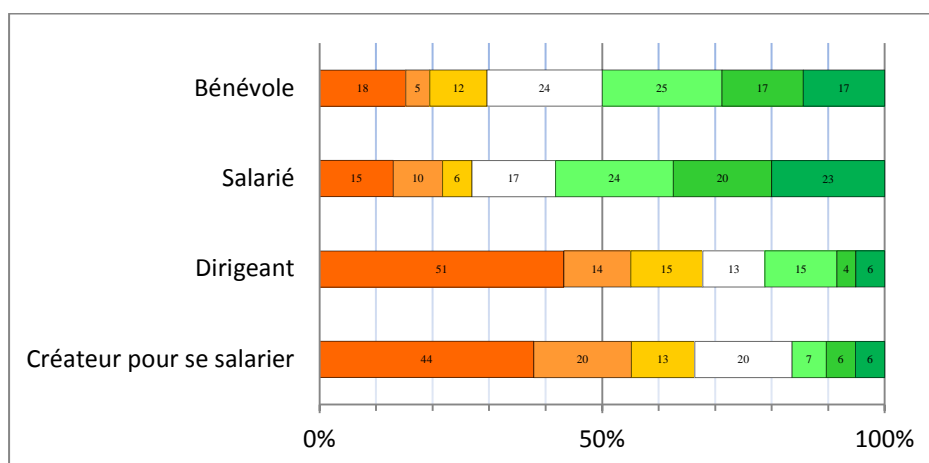
6.6.7. Le regard sur l'avenir bénévole et salarié

« *Après mon service civique, je pense m'investir dans des activités bénévoles* » 51.6% sont en accord avec cette affirmation, mais 28.7% expriment plutôt un désaccord, presque 1 sur 5 choisissent la réponse neutre. Il n'y a pas de corrélation négative entre les réponses pour cette affirmation et celles qui sont données pour les autres affirmations concernant les projets en direction du monde associatif (qui pourrait révéler par exemple qu'on veut d'autant moins être bénévole qu'on a le projet d'être salarié).

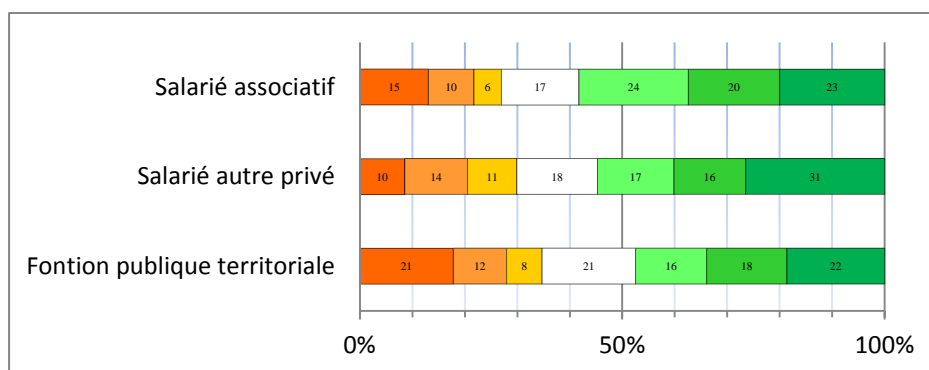
L'affirmation « *Dans l'avenir, j'espère être embauché.e comme salarié.e dans une association* » reçoit un accord par 58.3% des répondants, seuls 29.7% ne souhaitent pas être par la suite salarié d'une association (15.2% exprimant un désaccord total).

En ce qui concerne la perspective d'assumer ensuite des responsabilités au sein d'association, testée par l'affirmation « *Après mon service civique, je pense m'investir comme dirigeant.e bénévole d'une association* », les résultats laissent penser que le service civique apporte peu de bénéfice au monde associatif en ce domaine, puisque seul 21.2% des répondants se déclarent plutôt en accord, plus des deux tiers des volontaires se déclarant en désaccord avec cette affirmation.

La création d'association, qui est souvent utilisée dans la perspective de générer une activité permettant de se rémunérer est rarement envisagée parmi ce public : l'affirmation « *Dans l'avenir, je pense créer mon emploi en créant une association* » ne récolte que 16.4% d'accord.



L'espoir d'un emploi dans le secteur privé non associatif (« *Dans l'avenir, j'espère être embauché.e comme salarié.e dans une entreprise* ») recueille à peine moins d'assentiment que l'affirmation sur le salariat associatif.



En revanche, ces jeunes ont moins d'espoir (moins d'attrait ?) vis-à-vis de la fonction publique territoriale, celle avec laquelle le monde associatif interagit le plus. Effectivement, l'affirmation « *Dans l'avenir, j'espère être embauché.e comme salarié.e au sein d'une collectivité territoriale* » recueille beaucoup moins d'assentiment (moins de 50%).

6.7. Existe-t-il différents types de Services Civiques ?

6.7.1. Approche par les différences de missions

Pour certains types de missions, il y avait de trop petits effectifs pour que les comparaisons puissent être considérées comme valides et pouvoir y repérer des différences par rapport aux autres missions. C'est le cas pour les domaines suivants : la santé (2), le développement et l'humanitaire (2), l'environnement (17), et la mémoire et la citoyenneté (10).

On n'observe qu'une seule différence significative sur les personnes qui se déclarent dans des missions de **solidarité** (53 personnes) par rapport à celles qui n'y sont pas quant au parcours antérieur, c'est le niveau d'étude, qui est plus bas (avec une moindre proportion de personnes ayant un diplôme de niveau 3, et une plus grande proportion de personnes aux niveaux 4 et 5). En revanche, les personnes qui s'inscrivent dans ce type de mission ont des scores de **motivation par les valeurs** et par la **promotion de soi** qui sont significativement plus élevés que ceux qui ne s'inscrivent pas dans ce type de mission. Elles manifestent un plus haut niveau d'accord avec l'idée que le SCV leur permet de rendre à la société ce qu'elle leur a donné, mais aussi qu'il permet d'accéder à des activités auxquelles elles n'accèderaient pas autrement. Ces personnes sont aussi plus convaincues que le SCV est valorisé dans le monde du travail et dans leurs études (pour ce dernier point la différence avec les autres n'est que marginalement significative, $p < .06$).

Pour les personnes qui sont dans des missions liées à la **culture et aux loisirs** (37 répondants), on n'observe aucune différence significative concernant le parcours antérieur vis-à-vis des personnes insérées dans d'autres types de missions. Les seules tendances que l'on peut observer quant aux différences avec les personnes inscrites dans d'autres missions ne sont que marginalement significatives. Avec cette réserve, on observe que ce sont des personnes qui manifestent un moindre

degré d'accord quant au fait que le SCV leur permet de rendre à la société ce qu'elle leur a donné, et qu'elles manifestent un plus haut niveau d'accord avec le fait qu'il serait **juste de percevoir un salaire normal** pour les missions qu'elles effectuent. Alors qu'elles ont un plus haut niveau d'accord avec le fait que le SCV leur permet d'améliorer leurs compétences, elles pensent aussi moins que les autres que les activités qu'elles réalisent seront valorisées dans le cadre de leurs études.

Parmi ceux qui sont dans des **missions à caractère éducatif** (47 répondants), pas de différence de sexe, ces missions ne sont pas plus investies par les filles que par les garçons. En revanche on constate que ces missions s'inscrivent véritablement dans un parcours particulier, avec une plus faible proportion de personnes qui étaient chômeurs auparavant (13% contre 39%, $\text{Chi}^2=8.7$, $\text{dl}=2$, $p<.02$)¹². On voit aussi une forte association avec l'insertion dans un dispositif de formation avant le service civique ($\text{Chi}^2=14.7$, $\text{dl}=3$, $p<.005$) : les personnes ayant des missions éducatives étaient moins probablement en formation avant (17% contre 53% dans les autres types de missions) et bien plus probablement étudiants (67% contre 36%). D'ailleurs parmi ceux qui sont dans ces missions, il y a une plus faible proportion de jeunes qui déclarent un métier identifiable (11% contre 31% dans les autres types de missions, Fisher $p=.05$), et une plus forte proportion de répondants qui se déclarent de profession **étudiant** (44% contre 9%, Fisher $p <.01$). Le fait d'être dans une mission éducative ne se traduit pas par des scores de motivation différents, à part sur l'item **financement des études**, où le degré d'accord est significativement plus important.

Les missions en lien avec le monde **sportif** sont significativement (Fisher $p<.05$) plus investies par les répondants **masculins** que par les femmes (45% d'hommes dans ces missions contre 22% dans les autres types de missions). Ceux qui sont dans ces missions ne répondent jamais à la question de leur profession par le terme de volontaire (alors que c'est le cas de 42% des répondants dans les autres missions). Leur score de motivation sur la dimension **carriériste** est significativement plus élevé que ceux des personnes dans d'autres types de mission sur la dimension. De manière marginalement significative, ils manifestent un plus grand désaccord avec l'affirmation selon laquelle l'indemnité est suffisante pour vivre. Plus que les autres ils ont des projets qui les tournent vers les entreprises, les collectivités territoriales et les fonctions de dirigeants.

¹² Ici le chi^2 est calculé en tenant compte des effectifs de chômeurs indemnisés ou non, et ces deux modalités sont regroupées.

6.7.2. Approche par la différence de structure d'accueil

Seuls deux organismes d'accueil présentaient des effectifs suffisants pour pouvoir donner lieu à une comparaison avec tous les autres types de structures confondues, il s'agit de l'AFEV (19 répondants) et d'Unis-Cité (19 répondants). Le regroupement des répondants insérés dans des établissements publics ou des collectivités ne représente que 9 personnes, celui regroupant des personnes du mouvement sportif 12, et celui regroupant des volontaires insérés dans des mouvements historiques de l'éducation populaire 13. Ces effectifs étaient trop légers pour donner lieu à une comparaison avec le secteur associatif ou avec le secteur non sportif ou encore avec les structures associatives n'appartenant pas à ces mouvements historiques. Peu de différences significatives ont été trouvées entre les groupes de volontaires que nous avons pu constituer sur cette base.

De manière marginalement significative, les personnes déclarant faire leur SCV à Unis-Cité ont un niveau de diplôme plutôt inférieur à celui des personnes se déclarant dans d'autres structures et les pourcentages des différents niveaux de diplôme sont plus proches pour cette structure que pour les autres en général. Unis-Cité présente une plus grande proportion de personnes qui déclarent comme profession 'volontaire', personne ne se déclarant sans profession.

Les répondants faisant leur SCV à l'AFEV ont un mode de logement statistiquement différent de ceux des autres structures, avec une plus grande proportion de SCV vivant seul et en couple et une moindre proportion de jeunes qui vivent chez leurs parents. Ils étaient significativement moins nombreux à être au chômage. Le profil en termes de diplômes est aussi différent, puisqu'il n'y a aucun volontaire ayant un niveau de diplôme inférieur au bac, et aucun détenteur de diplôme de niveau 2. La proportion de personnes qualifiant leur profession comme étudiant y est également significativement plus élevée (50% contre 13% dans les autres structures) et on n'y trouve aucune personne déclarant un métier identifiable.

6.8. En guise de synthèse

Nous obtenons des résultats très cohérents vis-à-vis de ceux obtenus par Maud Simonet avec des méthodes plus qualitatives : les volontaires sont motivés par des valeurs, investis dans leurs missions, et tirent bénéfice de leur volontariat, mais celui-ci n'a effectivement pas la même signification pour tous. Et l'on peut se demander si le fait que les SCV ont moins de motivations à la protection et à la promotion du Soi que les autres jeunes bénévoles n'est pas lié au fait que, pour se décider à faire un service civique, il faut déjà avoir une certaine solidité du Soi, ne pas se sentir en danger ou trop en déficit d'estime de Soi.

Dans les discours qui font la promotion du dispositif (que ce soit du côté des politiques ou du côté du monde associatif), le SCV est souvent présenté comme un dispositif qui permettrait de répondre aux besoins des jeunes. En ce qui concerne le besoin d'estime, il est intéressant de voir que le Service Civique a moins cette fonction que le bénévolat et l'hypothèse d'une estime de soi suffisante comme prérequis à l'engagement reste à questionner. En première ligne des autres besoins des jeunes qui seraient comblés par le SCV, on trouverait, selon les discours communs le besoin de s'engager. Mais si tel est le cas, comment pourrait-on expliquer que la motivation des volontaires diffère de celle des bénévoles ? Besoin d'engagement au sens de Becker (2006), c'est-à-dire faire des choix, certes mais les réponses que nous observons montrent plus une volonté d'engagement dans des carrières professionnelles que dans un parcours initiatique citoyen. Finalement, les choix qui sont faits par ces jeunes restent essentiellement contraints par leurs possibilités de débouchés dans le monde du travail salarié.

Puisque l'accent est souvent mis sur la réponse aux besoins des jeunes, et que le SCV arrive dans un temps de la vie où le jeune est censé acquérir son autonomie, il est légitime de se demander si le SCV permet de réaliser cet objectif. Doit-il apporter de l'autonomie supplémentaire ou ne reste-t'il pas un dispositif tampon ? Il semblerait, au vu de nos résultats que la proportion de jeunes qui restent dépendants de leurs parents (en bénéficiant encore d'une aide) est importante, et que le SCV ne permet pas de gagner en autonomie.

Le Service Civique s'inscrit dans la loi sur l'égalité des chances, en tant que dispositif visant à favoriser la mixité sociale. Par rapport à cet objectif, qui est souvent affiché par le monde associatif, les différentes offres de missions ne se situent sans doute pas de la même façon. Dans nos données, seuls deux associations agréées offraient des effectifs de volontaires suffisants pour être comparées entre elles et aux autres. On s'aperçoit qu'effectivement, le Service Civique n'a pas la même coloration générale dans ces deux organismes. Unis-Cité semble plutôt atténuer les différences sociales à travers le volontariat et faire de la mixité sociale un enjeu majeur de constitution des équipes. Au contraire, en ayant une cible plutôt homogène (les étudiants), l'AFEV (de par son objet même ?) a tendance à occulter l'objectif de mixité sociale dans la constitution de son corps de volontaires. Elle le réaliserait toutefois à travers les actions de ceux-ci par le fait qu'ils servent de support aux bénévoles intervenant auprès d'enfants en difficulté ou en risque d'exclusion.

Les jeunes femmes utilisent le service civique volontaire pour augmenter leur sentiment d'efficacité personnelle dans l'action. Elles cherchent à explorer leurs points forts. Leur besoin de renforcer ce sentiment d'efficacité personnelle se traduit aussi par le fait qu'il est plus important pour les femmes que pour les hommes d'apprendre par l'expérience pratique, en se confrontant à

des situations variées. L'accroissement des compétences professionnelles est ainsi une attente plus forte chez elle. Ce désir d'acquérir compétences et connaissances supplémentaires (alors que rappelons-le, nous avons déjà affaire à une population assez qualifiée) rejoint la préoccupation pour les capacités qu'on retrouve dans les entretiens. Ainsi, le renoncement ou le recul devant les responsabilités, plusieurs fois formulés dans les entretiens en association avec la volonté de bien satisfaire les attentes des rôles envisagés pourrait en partie expliquer pourquoi les femmes accèdent peu aux rôles qu'elles considèrent comme les plus exposés.

Enfin pour conclure, il faut remettre en avant un des résultats majeurs de cette étude, le fait que le SCV ne semble finalement pas augmenter chez les jeunes leur projection dans le bénévolat associatif par la suite, et a un faible impact sur leur envie d'assumer ensuite des responsabilités de dirigeants. Comme nous l'avons déjà pointé par ailleurs, il contribuerait plutôt, par l'augmentation de la connaissance du monde associatif, à alimenter le désir d'intégrer celui-ci en tant que salarié, ce qui est tout compte fait très cohérent avec la manière dont les jeunes utilisent cette phase de leur vie comme une étape de professionnalisation.

7. Vers un outil de diagnostic du fonctionnement de l'association **(Patricia Gontier, Christophe Dansac, Véronique Bordes, Sophie Ruel)**

Un des objectifs du second axe de la phase 2 de GARP était de concevoir une méthodologie permettant à une association de faire le bilan de ses pratiques de gouvernance et d'examiner la manière dont celles-ci influencent les engagements individuels des membres. Il s'agit ainsi de concevoir un outil qui puisse aider les associations à s'interroger sur les paramètres de leur fonctionnement qui sont plus ou moins favorables à l'engagement des bénévoles et au renouvellement des dirigeants associatifs. En effet, nos travaux mettent en évidence l'existence d'une relation entre le mode de gouvernance et la façon dont les bénévoles et adhérents s'engagent ou peuvent s'engager dans l'association. La prise en compte de ce double constat sur les motivations à l'engagement et leur contextualisation permet de développer un outil montrant comment certaines 'mesures' peuvent influencer le fonctionnement et l'engagement des travailleurs associatifs.

7.1. Les bases conceptuelles

Selon la CPCA¹³, la crise profonde à laquelle est confrontée notre société implique un changement de paradigme socio-économique fondé sur une autre manière de produire des richesses qui serait plus respectueuse des personnes, des aspirations citoyennes et des territoires. Et dans cette perspective, les associations occupent une place particulière en tant que laboratoire d'expérimentation des nouvelles réponses à apporter à un environnement en pleine mutation : Décentralisation, évolution des modalités de contractualisation, processus d'évaluation, professionnalisation, transformation des formes d'engagement, complexification des projets, développement des partenariats et alliances, exigence de montée en compétences des bénévoles et des salariés... Le secteur associatif est présent à tous les niveaux de la sphère économique et sociale, avec plus de 16 millions de bénévoles il contribue pour plus de 3% au PIB. Multiforme dans ses structures et en perpétuelle reconfiguration, la nébuleuse associative est, d'un côté, très dépendante des modes d'engagement de la ressource bénévole et d'un autre côté conduite à une redéfinition permanente des contours du bénévolat.

¹³ Éditorial de Brigitte Giraud dans « *Contribution à l'analyse des modèles socio-économiques associatifs – Typologie des modèles de ressources financières* », Janvier 2014 (en ligne sur <http://lemouvementassociatif.org/actualite/articles/typologie-des-modeles-de-ressources-financieres>)

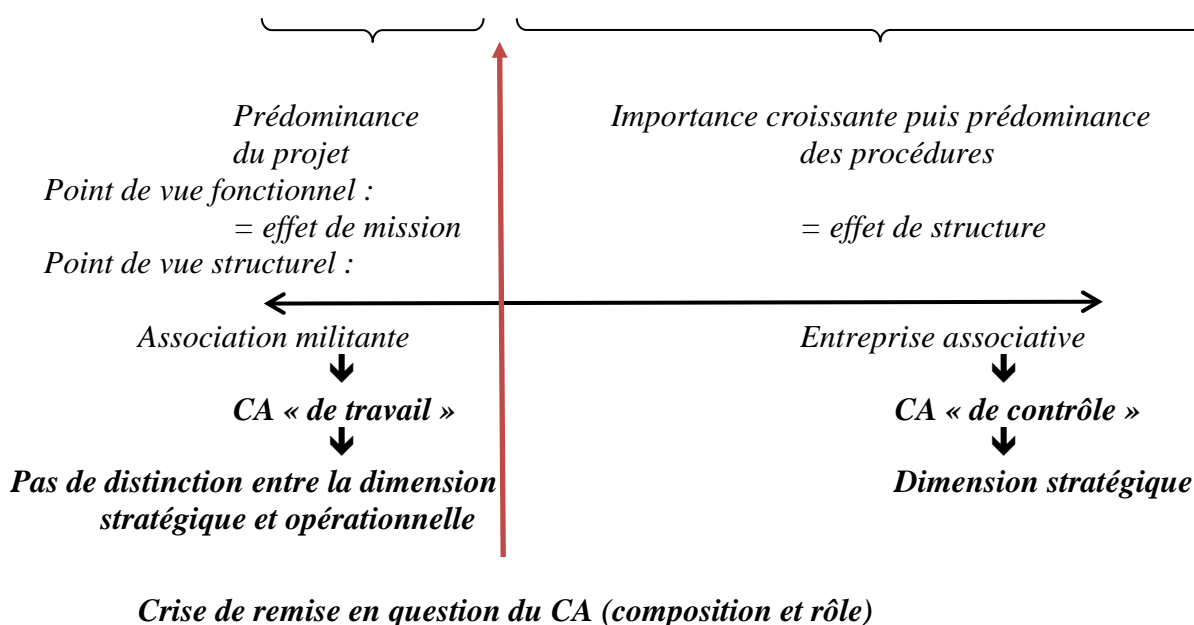
⇒ Dans ce contexte, les associations courent un risque important : celui de la perte d'efficacité mais aussi celui de la perte de sens de leur action, et au pire leur complète disparition.

7.1.1. La dynamique structurelle

De nombreux modèles mettent en évidence la dynamique associative. En se développant et en se structurant, l'association change quant à ses objectifs et à sa hiérarchisation, ce qui impacte la manière dont les membres peuvent s'y impliquer et ce qu'on y attend d'eux. De manière très opérationnelle, différentes formes de participation des parties prenantes peuvent alors être définies.

Tableau 8 : Synthèse des modèles de l'évolution des associations

	Les différentes phases			
Wood	Fondation	Super gestion	Gouvernance entrepreneuriale	Ratification
Mathiasen	Conseil organisateur de bénévoles	Conseil gouvernant		Conseil institutionnel / de fundraising
Meister	Conquête	Consolidation économique / Coexistence		Pouvoir des gestionnaires
Cycle de vie du projet (Dansac et al.)	Naissance réponse à un besoin	Maturation	Dérive managériale	Fin de vie du Projet Associatif
Structure	Informelle	Structuration (commissions)	Formalisation	Formalisée
Compétences/ Profil des administrateurs	Membres actifs / opérationnels	Professionnels de l'activité	Rôle stratégique et de contrôle	Personnes influentes / détentrices d'un pouvoir / poids (collecte de fonds, lobbying, réseau)



La mise en évidence de la dynamique associative repose sur une idée de trajectoire du (des) projet(s) associatif(s) (Cf. Tableau 8 : Synthèse des modèles de l'évolution des associations). La phase initiale correspond à la naissance conjointe du projet associatif et de l'organisation (Dansac et al.) au moment de sa fondation (Wood, 1992) où le conseil organisateur de bénévoles (Mathiasen, 1990) est le reflet d'un mode de coordination très informel à l'intérieur de l'organisation, dans lequel les bénévoles actifs peuvent tout aussi bien s'investir de manière très opérationnelle dans les actions concrètes ou de manière plus stratégique dans l'administration.

La crise qui marque la fin de cette phase de l'idéal associatif découle d'une double mise en questionnement : de la composition et du rôle du CA, d'une part, et, d'autre part de la délimitation des compétences respectives des bénévoles et des salariés dont l'apparition et/ou la pérennisation sont caractéristiques de cette étape. Cette crise identitaire confronte l'organisation à une alternative.

1) La situation de crise peut générer un recentrage sur les missions initiales de l'association (son projet) en permettant l'appropriation de celui-ci (reconduit à l'identique ou après évolution) par une nouvelle équipe. Le renouvellement des instances dirigeantes se fait alors sur la base de l'adhésion aux buts/valeurs et peut être favorisé par une meilleure diffusion de l'information et des formes de convivialité ou encore par une prise de responsabilité collective (président et vice-président, par exemple). Elle nécessite parfois des mesures radicales telles que se défaire du « père » du projet initial en même temps que celui-ci est rediscuté si les deux apparaissent comme trop intimement liés.

2) Du fait de la nécessaire (re)définition des périmètres de compétences relatifs des salariés et des bénévoles, la crise peut à l'inverse déboucher sur une priorisation de la rationalisation du fonctionnement fondée sur une « prise de pouvoir » des problématiques structurelles/procédurales. L'organisation entre alors dans une phase nouvelle à l'intérieur de laquelle les contraintes managériales vont prendre de l'importance relativement à la notion militante de but à atteindre, prégnante initialement. Le poids des contraintes de nature structurelle s'accroît (sous l'effet d'une pression croissante à la rationalisation et à la nécessité de « rendre des comptes » aux origines multiples, cf. Gontier & Dansac, 2012) jusqu'à primer sur les préoccupations d'ordre militant. La recherche de l'efficacité économique vient concurrencer celle de l'efficacité sociale. Dans une vision institutionnaliste, la « colonisation des risques » (Rothstein, Huber, & Gaskell, 2006) conduit à concentrer les efforts sur la gestion des risques institutionnels au détriment de la gestion des risques sociaux. La fonction et le rôle du CA vont alors évoluer et de nouvelles attentes vont émerger vis-à-vis des

administrateurs. Ceux-ci devront permettre l'ancrage de l'association dans son environnement et jouer un rôle d'experts et/ou de facilitateurs pour sa survie et sa croissance en favorisant son accès aux différentes modalités de reconnaissance, et particulièrement à celles qui permettent l'obtention de financements. L'ensemble des caractéristiques recherchées chez un administrateur diffère alors de manière croissante de celui caractérisant un bénévole de terrain. Le « recrutement » des bénévoles administrateurs tend alors à diverger de celui des bénévoles opérationnels, sur le fond, au niveau des critères recherchés, et corrélativement sur la forme, avec la mise en œuvre de procédures spécifiques de communication externe et de recours aux différents réseaux relationnels.

Les divergences d'intérêt entre les différentes parties prenantes de l'association¹⁴ peuvent être comparées à celles mises en évidence dans les entreprises capitalistes marchandes entre les gestionnaires de l'entreprise et ses propriétaires, les actionnaires. Cette analogie permet de comprendre pourquoi, à partir de cette phase, les intérêts des administrateurs/dirigeants peuvent ne plus coïncider avec ceux des autres parties prenantes de l'association. On retrouve alors les problèmes tout à fait standards dans la théorie de l'agence, d'asymétrie informationnelle entre 'agents' et 'principaux' (Berle & Means, 1932) qui vont nécessiter la mise en place de modalités de contrôle et donc vont renforcer de manière systémique le rôle (et la spécificité) des administrateurs externes ainsi que la formalisation des procédures suivies.

Dans cette situation critique, s'il n'y a pas de choix fait entre ces deux trajectoires (recentrage sur les missions versus priorisation de la rationalisation), les caractéristiques attendues d'un administrateur ne sont pas définies, ce qui présente un double risque : le « profil » des administrateurs n'étant pas défini clairement (militants ou « experts/facilitateurs », aux deux extrêmes) non seulement la demande de l'association ne s'exprimera pas clairement, mais en

¹⁴ Deux types d'acteurs opérationnels doivent être distingués. Les bénévoles de terrain ont pour priorité la pérennité du projet associatif à l'origine de leur engagement. Les opérationnels sous statut salarié ont pour premier objectif, comme cela a été largement développé dans le cas des entreprises capitalistes marchandes par la théorie de l'agence, le maintien et le développement de leur activité. Leur investissement en capital humain étant concentré dans l'association, il est rationnel de leur part de chercher à éviter une remise en cause de l'existence de leur organisation employeuse. En conséquence leurs actions vont tendre à la sécurisation de leur emploi en privilégiant une gestion rigoureuse et prudente de l'organisation. Ce comportement va de plus se trouver conforté voire renforcé par l'attitude des administrateurs externes dans leur besoin de maîtrise et de contrôle d'information et de pilotage. Par contre la disparition potentielle de la structure ne leur pose pas un problème en soi car ils ont en général diversifié leur participation aux instances permettant de concourir à la réalisation de leurs propres objectifs qui sont de nature plus larges que la structure elle-même (projet stratégique et/ou politique).

plus l'appariement sera rendu impossible. Faute d'orientation claire, c'est l'existence même de l'association qui est remise en cause.

Cette analyse permet de proposer un modèle formel de référence distinguant deux grandes catégories de structures associatives aux caractéristiques diamétralement opposées. À l'une des extrémités du spectre, l'accent est mis sur les objectifs en termes de mission et sur le projet de l'association. À l'autre extrémité, c'est l'efficacité managériale qui est privilégiée par l'entreprise associative. Toutes les structures associatives vont pouvoir être positionnées entre ces deux situations extrêmes.

L'analyse peut également être faite de manière dynamique, en considérant que durant leur vie les associations peuvent évoluer entre ces situations « limite ». C'est la prédominance du poids de la procédure ou de celui des missions qui influe alors sur le fonctionnement de l'association et la nature du bénévolat attendu des administrateurs.

7.1.2. Des différents profils des administrateurs aux outils facilitateurs de leur renouvellement

La variété des associations et de leurs modes de fonctionnement interdit d'envisager des recettes universelles pour faciliter le renouvellement des instances dirigeantes qui s'appliqueraient à toutes. Les problèmes de renouvellement des instances dirigeantes et leurs enjeux dépendent des caractéristiques structurelles et du fonctionnement de l'association. Une modélisation de ces enjeux, et des ressorts d'engagement sur lesquels l'organisation peut miser pour y faire face est présentée à la figure suivante.

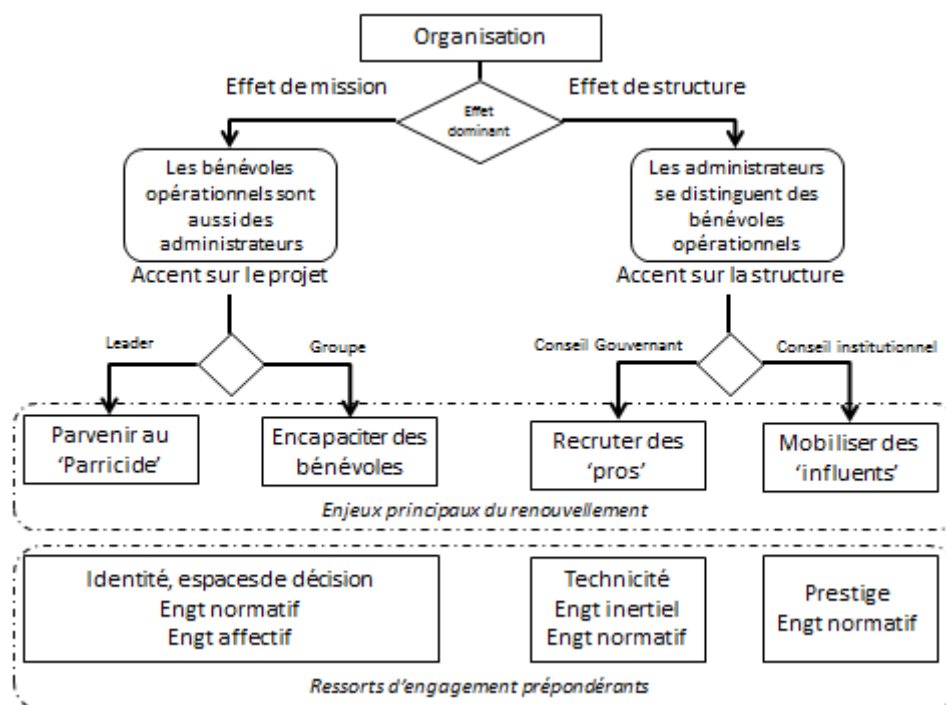


Figure 1 : Enjeux du renouvellement et des ressorts d'engagement en fonction des dimensions structurelles

Il y a des associations dans lesquelles ne se pose pas du tout la question du renouvellement à leur tête, soit parce qu'elles sont prestigieuses, soient parce qu'elles sont au cœur d'enjeux politiques particuliers. Dans ces deux cas, l'accès à leur gouvernance peut présenter un attrait suffisant pour des personnes engagées dans un parcours d'ambitions professionnelles et/ou politiques. Dans ces cas-là, l'organisation est proche des situations qui sont décrites dans les modèles de Mathiasen et de Wood, et l'association a tout intérêt à varier les 'provenances' de ses administrateurs afin de se constituer autant d'antennes et de réseaux éventuels d'influence. Ainsi le renouvellement des dirigeants – en l'occurrence ici celui des administrateurs – peut servir les intérêts de l'association, notamment la pérennité de son modèle économique, par la sollicitation directe de potentiels partenaires financiers à participer aux instances. On est là dans les configurations correspondant aux organisations où l'accent est mis sur la structure (branche droite de l'arbre décisionnel du schéma), ayant des instances de direction correspondant aux conseils gouvernants ou institutionnels décrits par Mathiasen. En plus de la recherche de prestige ou de leurs motivations carriéristes¹⁵, les personnes sollicitées peuvent être sensibles aux valeurs portées par l'association. Une explicitation ou un rappel de ces

¹⁵ Notons que cette appellation n'est pas connotée négativement dans le modèle de Clary et al., puisque ces motivations correspondent à l'aspiration à mettre en cohérence leurs actions bénévoles avec les activités ou objectifs professionnels.

valeurs peut permettre de favoriser l'engagement normatif. Dans le cas où l'on coopte dans le CA des professionnels d'associations ou organismes partenaires, un engagement inertiel peut se mettre en place : i) si la technicité de ces professionnels s'exerce dans leur participation à la décision (augmentant ainsi leur sentiment d'efficacité personnelle), ii) d'autre part si les actions mises en place conjointement sont suffisamment récurrentes et présentent un intérêt pour les parties prenantes dont ils sont issus. Dans tous les cas, cet engagement inertiel est facilité par un climat de bonne qualité dans les échanges, et éventuellement des moments particuliers de convivialité.

7.1.3. De l'engagement bénévole à la prise de responsabilité des administrateurs

Au regard de ce qui a été pointé sur l'engagement des bénévoles et sur la participation, il apparaît que la problématique du renouvellement doit aussi être considérée comme une question d'espace des possibles en termes de prise de décision et d'actions (cf. schéma suivant) et que ce dernier est impacté par l'apparition et/ou la stabilisation de salariés. Dans la modélisation théorique qui est proposée, nous raisonnons sur deux espaces celui des décisions prises et celui des actions menées. Nous entendons par **espace des décisions** l'ensemble des choix qui doivent être faits pour le fonctionnement de l'association et la mise en œuvre de ses actions. L'**espace des actions** est l'ensemble des tâches qui doivent être réalisées pour mettre en œuvre ces décisions et assurer le fonctionnement et la réalisation des missions de l'organisation¹⁶. Ces deux ensembles sont postulés *a priori* comme fixes, mais il faut bien entendu rester conscient que ce n'est qu'une commodité de raisonnement, puisque des décisions dans l'association peuvent augmenter l'espace des actions, ou des contraintes dans l'action peuvent augmenter l'espace de décision¹⁷. Dans cette modélisation, le chevauchement des deux espaces spécifie qu'une part des décisions se fait dans l'action.

Ces espaces sont considérés comme des champs où la place prise par un acteur est indisponible aux autres. Mais comme en matière de pouvoir, l'espace occupé par un acteur est aussi un espace que lui ont « cédé » les autres. Ainsi, si dans une association le président est le

¹⁶ Nous sommes conscients qu'une modélisation ultérieure devra aussi définir un **espace de la délibération**, qui pourrait être défini comme la quantité de débats qui peuvent être menés dans le cadre de l'association afin de prendre les décisions ou à l'occasion de ses actions. Cet espace doit être distingué de l'espace de décision, tant on sait que l'observation des CA ou des AG révèle que souvent des délibérations sont mises en œuvre sans que de réelles décisions soient prises. Pourtant la délibération elle-même contribue à l'engagement des membres.

¹⁷ Notons que cette modélisation ne tente pas d'intégrer les influences de l'environnement macroscopique (institutionnel, législatif, socioéconomique) et de l'environnement microscopique (espace des concurrences, partenaires, collectivités) qui eux-aussi peuvent prendre de la place dans les décisions et les actions (le système d'action concret tel qu'envisagé par Crozier & Friedberg, 1977).

seul décisionnaire alors qu'il y a des salariés et d'autres bénévoles qui exécutent, ceux-ci sont bien aussi acteurs de cette situation en ne s'imposant pas dans le processus de décision.

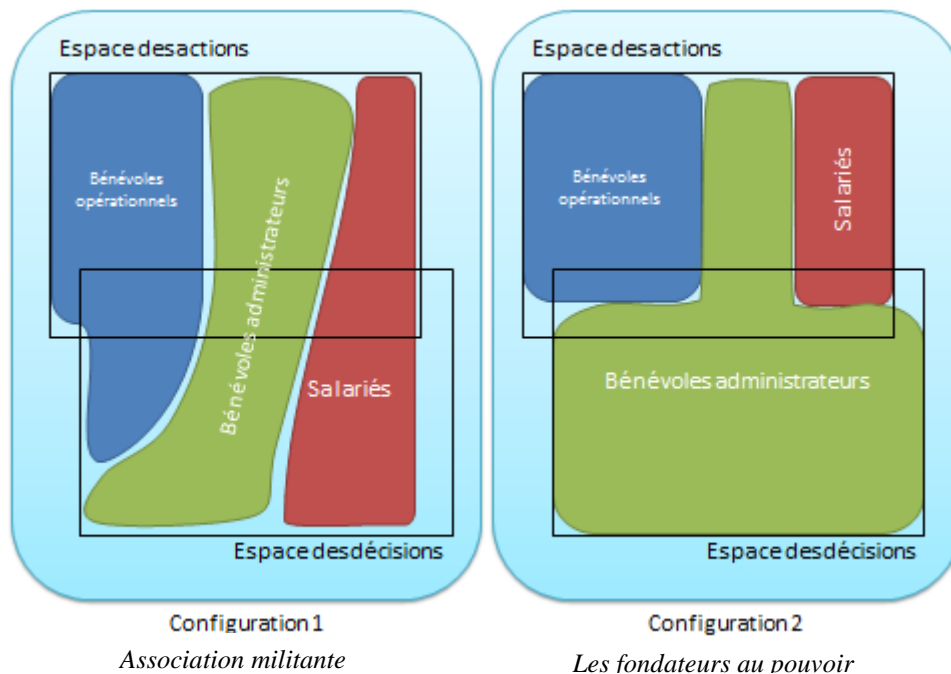


Figure 2 : Répartition des espaces de décision et d'action entre les acteurs

Les configurations qui sont représentées restent des exemples types qui permettent de raisonner sur les enjeux que peuvent avoir les associations en termes de participation de leurs membres. Dans la configuration 1, nous avons représenté l'association « idéale ». Selon nous, il s'agit aussi d'une configuration qui est propice à un meilleur engagement de tous les types de ressources humaines de l'association, à la condition que les relations soient de bonne qualité dans l'organisation. Comme on l'a déjà pointé, la convivialité est fondamentale, et les recherches montrent qu'un des facteurs importants du désengagement des bénévoles est l'existence de conflits interpersonnels.

Dans la configuration 2, qui s'observe de manière assez courante dans les petites associations, ceux qui prennent les décisions participent aussi à l'action de l'association. Ils ne sont pas 'coupés du terrain', mais laissent peu d'espace de choix aux salariés et aux autres bénévoles. Les risques principaux sont la difficulté d'appropriation du projet associatif par les salariés et les bénévoles opérationnels et la faible encapacitation de ces derniers quant à la prise de décision. En cas de vieillissement ou de défection de membres dirigeants, cela peut entraîner des difficultés de renouvellement interne des instances dirigeantes.

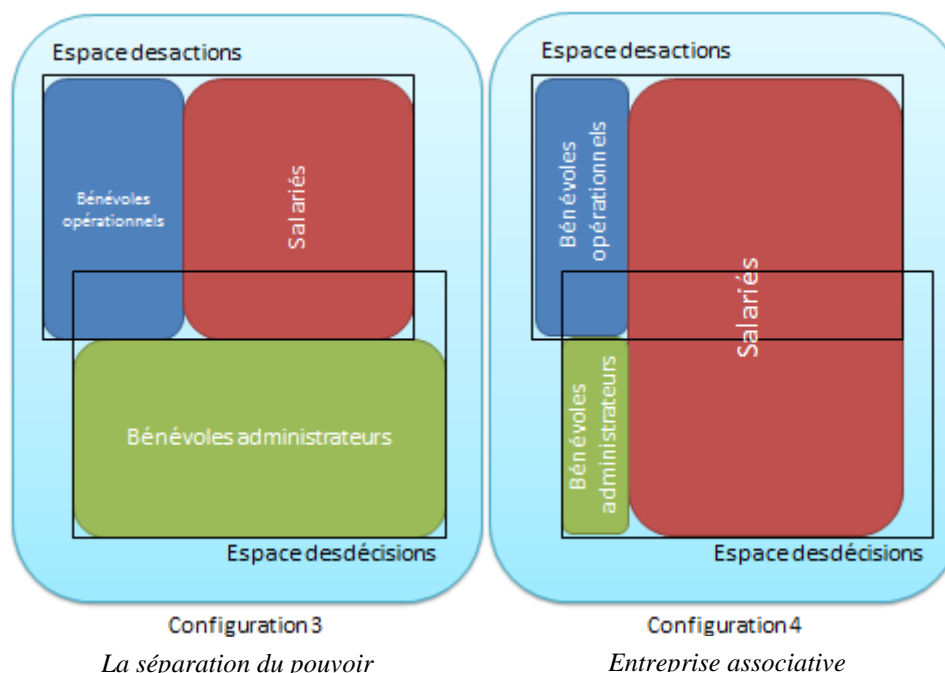


Figure 3 : Répartition des espaces de décision et d'action entre les acteurs

Dans la configuration 3, que l'on peut retrouver par exemple dans les associations qui ont été créées à l'initiative de collectivités, les administrateurs n'interviennent pas dans l'action associative autrement que par le pouvoir qu'ils ont en matière de décision. On a là une organisation où la délégation vis-à-vis des salariés est claire, mais où leur marge de manœuvre reste réduite. Ce type d'organisation peut avoir des difficultés à conserver les bénévoles opérationnels, mais généralement, la place de l'association est telle que la fidélisation de ceux-ci n'est pas un enjeu du renouvellement, qui va se faire plutôt de manière externe.

Dans la configuration 4, qui se retrouve souvent dans les associations qui ont « abouti » dans le processus de maturation auquel le modèle du cycle de vie du projet associatif fait référence, ce sont les salariés, qui par leur expertise dans le domaine d'action ont le plus de poids pour l'activité associative, autant en termes de décisions que dans la réalisation opérationnelle. Les administrateurs servent simplement de caution associative aux dirigeants salariés ou d'antennes permettant à ces dirigeants de mieux gérer l'association. On est là dans des configurations proches de celles décrites sur la branche droite du diagramme. Les difficultés peuvent venir autant de la fidélisation de bénévoles opérationnels qui fonctionnent comme des zappeurs que de leur encapacitation (si les salariés veulent éviter un renouvellement externe qui pourrait amener à la reconsidération de leur pouvoir).

Des pistes d'amélioration existent. Ainsi, dans la configuration 4, les salariés peuvent être invités à (ou prendre d'eux-mêmes l'initiative de) générer, grâce à leur expertise, plus de

participation des bénévoles à la décision, en offrant des actions alternatives sur lesquelles les membres de l'association auraient à se prononcer (par exemple dans une association ayant une activité événementielle, offrir *a minima* le choix entre deux possibilités de programmation sur un temps donné).

Enfin, ces configurations ne sont pas immuables. Lorsqu'un espace de décision ou d'action est entièrement occupé par une catégorie d'acteurs, reste toujours la possibilité pour les autres acteurs de créer des espaces nouveaux, que ce soit à l'intérieur de l'association elle-même, ou par la création d'autres associations.

7.1.4. Porosité entre l'engagement et la prise de responsabilité en tant qu'administrateur

Dans l'association militante comme dans celle dans laquelle ce sont les fondateurs qui « sont au pouvoir » ce sont les mêmes formes d'engagement qui conduisent selon les circonstances et le contexte à du bénévolat opérationnel et/ou à son évolution vers des prises de responsabilité de direction.

Ce sont alors les différentes dimensions de la participation à une association qui doivent être questionnées et en particulier :

- L'adhésion à l'association et à son projet (différentes modalités d'adhésion peuvent être identifiées en fonction de l'importance de l'implication du sujet dans l'objet ou le projet associatif influant sur la manière dont le sujet se sent concerné par l'objet) ;
- La communication avec l'association (autant dans la fonction d'émetteur que de récepteur les modes de communication peuvent être plus ou moins engageants) ;
- L'implication dans l'action (dans la théorie de l'engagement développée initialement par Kiesler -1972-, un acte est d'autant plus engageant pour celui qui le réalise qu'il est effectué en public, qu'il est important, qu'il est répétitif, qu'il est explicite et irrévocable, et surtout qu'il est fait avec le sentiment de liberté) ;
- L'implication dans les décisions (les travaux de Sherry Arnstein (1975) permettent d'appréhender la manière dont la participation des adhérents/membres/bénévoles de terrains aux décisions, impacte l'association et son fonctionnement).

À partir de ces différents critères il est possible de mettre en avant les facilitateurs et les freins à l'engagement bénévole et par voie de conséquence, à l'engagement dans la prise de responsabilité au niveau d'un conseil d'administration.

7.1.5. La question du renouvellement

Un des problèmes évoqués concerne les enjeux politiques. Toute association développe un projet et des valeurs qu'elle doit pouvoir porter dans un contexte politique, au sens d'« agir dans la cité ». Mais ces actions doivent aussi pouvoir trouver une place au sein de l'organisation de la ville dans laquelle elle se situe. Elle va donc devoir gérer ses relations avec les élus et les acteurs associatifs du territoire. Certaines associations ont donc des enjeux politiques forts, notamment pour assurer leur survie, trouver des financements et fonctionner en conservant les valeurs qu'elles défendent. Ce jeu d'acteurs peut devenir un frein dans le fonctionnement des associations, le renouvellement des bénévoles et du CA passant alors au second plan. Le risque alors est de positionner l'association dans un entre soi qui aura comme conséquence la perte de sens et de valeurs. Cette position interdira toute possibilité de réfléchir sur l'ouverture vers de nouveaux bénévoles et freinera la vie de l'association.

Un autre problème est exprimé sur l'exercice de la démocratie dans les associations. Pour qu'elle s'exerce, il faut d'une part permettre à des bénévoles d'accéder aux instances décisionnelles, et d'autre part accompagner ces bénévoles à trouver une place au sein de l'organisation. Trop souvent, on constate que les responsabilités sont tenues par les mêmes durant plusieurs années. De manière lucide, la volonté de certains individus de conserver le pouvoir dans l'association est évoquée comme une cause récurrente de difficulté du renouvellement. Mais l'explication avancée est très souvent le manque de volontaires pour ce type de responsabilités. Or, si nous observons certains fonctionnements, nous pouvons constater que rien n'est pensé pour que d'autres s'investissent. Les associations sont quelquefois devenues des pourvoyeurs d'activités ou de services et ne sont plus des espaces dans lesquels on peut venir réfléchir à la transformation de la société. Dans d'autres cas, pour que l'association puisse fonctionner, des stratégies ont été mises en place pour nommer un président qui devient soit un faire-valoir, soit une figure de représentation.

Même dans des associations qui ont vocation à dynamiser leurs propres membres, on s'aperçoit que l'équilibre est fragile entre la volonté de mener ensemble des projets et les nécessités de la réalisation de ceux-ci. Par manque de temps, souvent, la décision passe par quelques piliers, qui par leur proximité (spatiale ou temporelle) peuvent interagir plus rapidement et décider plus simplement, mais en laissant pour le coup de côté ceux qui sont moins centraux. De plus, on sait que les décisions sont déjà délicates à prendre en petit groupe, alors on renonce facilement à étendre le cercle de la réflexion de peur de rendre cette

décision encore plus complexe. C'est peut-être une piste d'explication à la difficulté qu'ont parfois des associations à impliquer des adhérents en tant que bénévoles de terrain dans les actions, qui amène ensuite *a fortiori* à la difficulté à renouveler les instances dirigeantes.

1°) La particularité de l'engagement des jeunes

Aujourd'hui, l'engagement ne se fait plus de la même façon. Autrefois, les jeunes s'engageaient « à vie » pour défendre une cause. On devenait bénévole en adhérant à une « chapelle » qu'elle soit représentée par un syndicat ou un mouvement d'idées. Les dernières études sur la jeunesse montrent que les jeunes ont des engagements multiples et temporaires, ce qui réinterroge le fonctionnement associatif qui reste trop souvent calqué sur l'ancien modèle. Les jeunes conçoivent désormais leur engagement dans le milieu associatif comme ne devant pas empiéter sur leurs loisirs ou sur leurs différentes activités. Finalement, l'engagement associatif est perçu comme un engagement parmi tant d'autres et non comme l'unique implication dans leur vie. D'après une étude de l'INJEP¹⁸, la famille et le travail passeraient aujourd'hui avant l'engagement associatif.

Ces engagements multiples doivent pouvoir être compatibles entre eux, et se concilier d'une part avec les besoins des jeunes d'assurer leur autonomie financière dans une société où l'accès à l'emploi leur est difficile, et d'autre part avec la potentielle mobilité que leur impose la construction de leur parcours professionnel.

Le fait qu'ils s'engagent pour défendre une cause (Jacques Ion parle d'idéalisme pragmatique) ou acquérir des compétences rejoint les motifs d'engagement de leurs aînés, mais pour eux, cette construction des compétences est d'autant plus cruciale qu'ils doivent l'intégrer dans un parcours professionnel qu'ils peuvent, au regard du contexte socioéconomique global, anticiper comme difficile.

Quand ils s'engagent, les jeunes souhaitent pouvoir intervenir sur les cadres, ce qui reste trop souvent impossible. On leur demande d'intégrer un fonctionnement et de l'accepter. On se retrouve trop souvent avec une forme de reproduction rigide de l'existant. On retrouve ainsi le besoin de percevoir l'efficacité de son action, dont on sait déjà que l'absence peut entraîner rapidement la défection. La place des jeunes n'est pas suffisamment pensée et les missions qu'on leur confie montrent une représentation de la jeunesse comme des bénévoles en devenir, alors qu'ils souhaiteraient pouvoir être considérés comme des acteurs à part entière.

¹⁸ Atlas des jeunes en France. Les 15-30 ans une génération en marche, Yaelle Amsellem-Mainguy et Joaquim Timoteo, Éditions Autrement 2012

Enfin, les jeunes ne s'engagent pas de la même façon selon le sexe. Les garçons ont tendance à développer des engagements en groupe, sans que le but soit important en soi, mais plutôt pour être ensemble, la convivialité jouant un très grand rôle. Alors que les filles s'engagent plus souvent dans un but précis, pour réaliser un projet. Si l'association n'est pas en capacité de proposer des projets intéressants, les filles se désengageront plus rapidement que les garçons.

On comprend bien, ici, que l'engagement est intimement lié à l'évolution de la société. Cet indicateur doit être pris en compte dans l'offre de bénévolat et dans l'accompagnement et le développement des fonctionnements associatifs.

2*) La particularité de l'engagement des femmes

L'engagement des femmes ne repose pas sur des ressorts spécifiques mais certains critères prennent une importance particulière. Les femmes, plus que les hommes, ont le sentiment que les fonctions de dirigeants nécessitent des compétences particulières dont elles ne sont pas forcément dotées. Toute disposition visant à répartir les tâches et à favoriser la co-action, telles que les multi-présidences, sont de nature à développer l'encapacitation.

De même les femmes sont plus dans une volonté d'exigence vis-à-vis de leur action et dans la volonté de bien faire.

En ce qui concerne le comportement de bénévolat de consommation, les femmes vont plus s'investir dans les services liés à la prise en charge des enfants et du care en général.

Enfin l'articulation des temps de vie est une considération plus prégnante dans le cadre de l'engagement féminin. L'engagement des femmes sera donc facilité par des horaires et cadres de réunion et d'intervention adaptés et tenant compte des contraintes liées à la vie privée. Par ailleurs sur le long terme la moindre linéarité des parcours professionnels féminins accroît l'importance de la reconnaissance des acquis et compétences obtenus dans le cadre de l'activité bénévole.

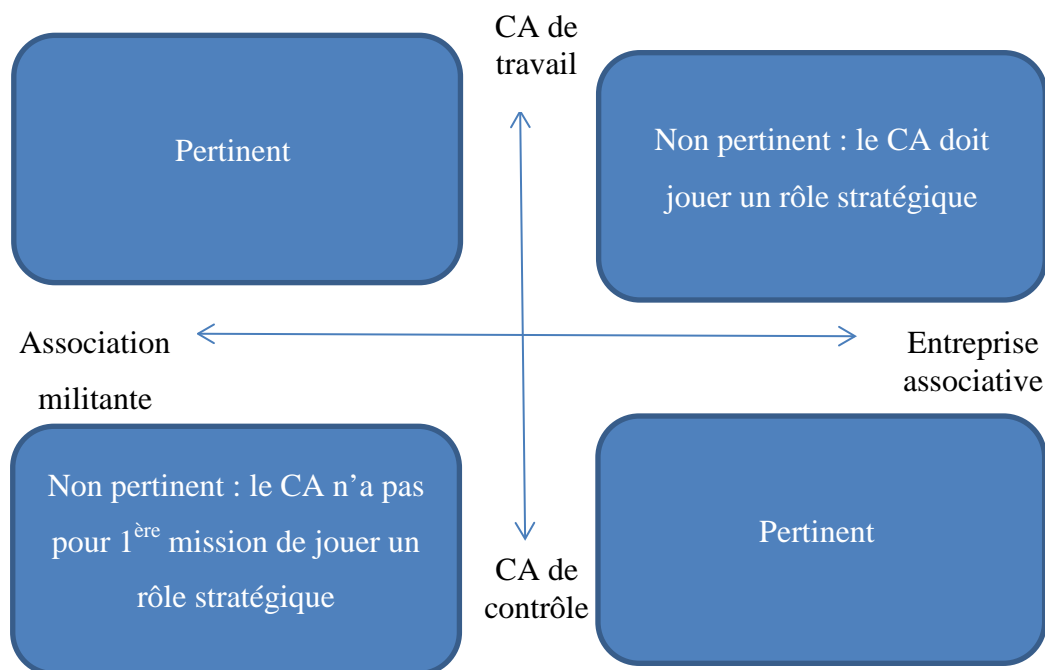
7.1.6. Pérenniser l'association grâce à des outils de transmission des responsabilités

Dans l'association militante, le conseil d'administration est une instance de travail dont les membres sont, en fonction des besoins, des bénévoles de terrain ou des administrateurs impliqués sur la stratégie et le projet. L'autonomie de l'association est totale et sa pérennité repose sur l'engagement des bénévoles. Une telle organisation correspond à l'idéal associatif et peut fonctionner en « vase clos » sans prendre en compte le contexte environnemental.

L'association et sa survie dépendent de manière quasi-exclusive du niveau du bénévolat et le renouvellement des membres du conseil d'administration est de nature interne.

À l'autre extrémité du spectre, dans les entreprises associatives les administrateurs doivent jouer un rôle de contrôle et de liaison avec l'environnement en particulier avec les financeurs dont ils dépendent et qui peuvent être, selon les cas, les pouvoirs publics, les financeurs privés ou le marché. Le divorce est alors consacré entre les bénévoles de terrain et les bénévoles administrateurs qui doivent contrôler et rendre des comptes. Les administrateurs sont « recrutés » en fonction de leur rôle dans l'environnement de l'entreprise et le conseil d'administration est donc entièrement dépendant des possibilités de renouvellement en externe.

Toute structure associative pourra être positionnée entre ces 2 cas types et opposés avec des rôles très différents pour les administrateurs et donc des freins et ressorts à leur engagement très diversifiés.



Le rôle des conseils d'administration et les caractéristiques et compétences de leurs administrateurs diffèrent en fonction de la situation. Les ressorts de l'engagement dans la direction d'une association tout comme les freins sont contingents aux différences dans les attentes. L'efficacité des outils d'aide à l'engagement aux instances dirigeantes est alors elle-même contingente.

7.2. Les outils de diagnostic existants : une vision partielle et normative

7.2.1. Notre démarche d'exploration des outils

Il existe sans doute un grand nombre de tentatives de création d'outils qui essaient de décrire la performance des associations afin d'en tirer des leçons en termes de leurs caractéristiques fonctionnelles et des préconisations quant au fonctionnement. Si ces outils incluent des questions et des préconisations qui concernent la gouvernance telle que nous l'avons définie, cette gouvernance n'est pas forcément l'objet unique de l'outil, elle peut même ne pas être évoquée en tant que telle (ex. la « Grille d'analyse » de Culture et Proximité). Il est bien sûr difficile d'en faire une revue exhaustive, notamment parce que ces outils ne se nomment pas forcément comme tels. On trouve par exemple l'appellation « Autodiagnostic stratégique » (URIOPSS) ou encore Outil d'évaluation des Capacité de Plaidoyer (TCC Group). Ensuite parce que dans la littérature académique, ces outils ont rarement fait l'objet de publication (à l'exception du travail de Murray et Harrison). La recherche de sources scientifiques étant peu fructueuse, nous nous sommes tournés vers la recherche sur Internet, en nous limitant aux outils qui étaient accessibles en ligne de manière gratuite. Certains outils étaient en effet signalés mais mis à disposition uniquement contre paiement (ex. celui du TCC Group), auquel cas nous nous sommes contentés de consulter les documentations disponibles sur ces outils sur les sites.

Notre démarche dans cette revue des outils a été dans un premier temps de voir ce qui existait dans le paysage français, en nous arrêtant dans notre recherche dès que nous avons eu le sentiment que la rencontre de nouveaux outils ne nous apportait rien de nouveau. Nous avons ensuite essayé de varier les pays de provenance.

Le seul outil que nous avons pu trouver en France qui se décrit explicitement comme « autodiagnostic de la gouvernance » associative est celui qui a été élaboré par la Fonda. En étendant la recherche avec d'autres appellations possibles, nous avons trouvé quelques tentatives qui pouvaient contribuer à notre démarche. Parmi les outils que nous avons rencontrés dans notre recherche, beaucoup ne portent que sur un secteur d'organisation particulière (ex. médico-sociale comme pour l'outil de l'URIOPSS, ou de défense des droits pour celui du TCC group).

7.2.2. Condition de l'autonomie associative du point de vue du modèle économique : diversité des ressources

Les modes de financement associatif ont été profondément modifiés en quelques années. Les recettes d'activité ont fortement augmenté tout comme le financement privé avec deux axes majeurs de diversification, via le développement des activités commerciales et la hausse des

dons et des partenariats. Par ailleurs le financement public s'est profondément modifié dans sa nature avec une part des commandes publiques qui est passée en 5 ans de 1/3 des financements publics à plus de 50% et une part croissante des collectivités locales alors que les fonds totaux se contractent depuis 2010.

La multi-dépendance financière est alors la clé de l'autonomie économique des associations vis-à-vis de leurs financeurs privés comme publics et le garant de leur capacité à garder la maîtrise de leur projet.

L'analyse du modèle économique proposée en janvier 2014 par le Mouvement Associatif¹⁹ – et promue notamment par la Fonda – est le résultat d'un groupe de travail constitué de 10 acteurs²⁰ du monde associatif et de l'accompagnement des associations. Il propose la distinction de 7 principaux modèles de ressources à partir des croisements effectués entre les 3 logiques de financement.

¹⁹ Il s'agit de l'ancienne CPCA nationale, qui a changé de nom début 2014. La présentation du cadre d'analyse est disponible sur <http://lemouvementassociatif.org/actualite/quels-modeles-economiques-pour-les-associations> (consulté le 20/06/2014).

²⁰ Avise, ADEMA, Comité de la Charte, CPCA, France Active, Fonda, France Bénévolat, Passerelles et Compétences, RAMEAU, Réseau National des Maisons des Associations.

Tableau 9 : Les 7 modèles économiques des associations

<i>Modèle</i>	<i>Emplois</i>	<i>Financement principal</i>	<i>Forces</i>	<i>Faiblesses</i>	<i>Forme de dépendance</i>	<i>Dynamique</i>
M1	Non/oui	Cotisation des membres	Faible risque financier Autonomie	Limitation du développement	Au bénévolat	Stabilité
M2	Oui/Non	Revenus d'activité	Autonomie financière Grande liberté d'action	Éloignement des publics non solvables Affaiblissement de l'engagement bénévole Prestataire de service	Au marché	En développement
M3	Oui	DSP	Sécurité financière	Logique managériale Faible autonomie	Aux pouvoirs publics	En développement
M4	Oui/Non	Subventions	Capacité d'initiative	Insécurité financière en particulier quand il y a des emplois aidés	Aux pouvoirs publics	En diminution
M5	Oui/Non	Abondement	Capacité d'initiative	Besoins de professionnalisation et forte concurrence	_____	Modèle international qui devrait se développer
M6	Oui/Non	Dons des particuliers et/ou des entreprises	Indépendance	Coût de la collecte Risque d'instrumentalisation par les entreprises	À l'image véhiculée	Stabilité
M7	Oui/Non	Investisseurs privés fondateurs	Montants importants	Poids des fondateurs dans le modèle économique et la gouvernance	Aux fondateurs	Émergence

⇒ La variable importante à retenir pour la construction de notre outil pour la facilitation du renouvellement des instances dirigeants concerne la dualité des formes de dépendances : dépendance interne (au bénévolat) d'un côté et externe (au marché, aux pouvoirs publics ou à l'image véhiculée) de l'autre.

7.2.3. Condition de l'efficacité associative : analyse stratégique à travers le modèle SWOT

Élaboré par Pierre Gaudier et Thierry Vergnaud pour l'URIOPSS Rhône-Alpes en 2009, le « Guide Pratique de la Coopération » propose un cadre d'analyse des associations²¹ qui se présente en 4 fiches, abordant 1) le projet d'association, 2) la place dans le « paysage » associatif, 3) la notoriété et la capacité d'influence, 4) la gouvernance et le fonctionnement associatifs.

²¹ Disponible sur <http://www.uniopss.asso.fr/publication/p291253880738145.html> (consulté le 15/06/2014)

Comme de nombreux outils, il vise à évaluer la situation d'une entreprise par un jeu de questions fermées ou semi fermées conduisant à une notation « scientifique ». Dans le domaine de l'analyse stratégique, un outil simple et fréquemment utilisé est l'analyse SWOT²². La démarche consiste à croiser les caractéristiques de l'association en interne (son identité, ses valeurs, son projet) avec son environnement externe (marché et contexte politique et institutionnel). Une telle approche permet de balayer l'ensemble de la situation afin d'identifier d'éventuelles « zones à risque » quitte, le cas échéant, à approfondir ultérieurement l'analyse.

C'est un « auto » diagnostic, c'est-à-dire qu'il est directement conduit par les acteurs associatifs et les professionnels eux-mêmes, sans nécessairement avoir recours à un appui extérieur.

- ⇒ Cet outil évoque la question de la concurrence entre associations y compris en matière de recrutement des bénévoles voire des administrateurs, en prenant en compte la popularité et le prestige de l'association.

7.2.4. Efficacité du CA dans la conduite de ses missions

Dans leur « *Guidelines for reviewing board performance and processing board check-up results* », Vic Murray et Yvonne Harrison (2012)²³ proposent un outil²⁴ qui repose sur une auto-évaluation de la performance du conseil d'administration en deux étapes. Il s'agit d'abord d'établir les problèmes que le CA peut potentiellement rencontrer pour ensuite analyser les causes et proposer des solutions en fonction du rôle des administrateurs.

²² Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (en Français AFOM Atouts Faiblesses Opportunités Menaces)

²³ http://www.albany.edu/rockefeller/rock_images/faculty/harrison/MURRAY_HARRISON_GUIDELINES_FOR_REVIEWING_BOARD_PERFORMANCE_FINAL_UPLOAD.pdf

²⁴ Qui peut être partiellement testé sur <http://www.boardcheckup.com> (consulté le 15/06/2014)

Tableau 10 : Efficacité du CA selon Murray et Harrison

Symptôme	Diagnostic	Traitement
Absence de clarté concernant l'autorité et la responsabilité du CA	Il peut s'agir soit d'un manque d'information soit d'un CA qui outrepassé ses compétences en fonction du contexte (crise, par ex)	L'information peut être trouvée sur internet ou dans des articles
Insuffisance de la planification stratégique	Environnement trop complexe et ou pas assez de compétence/modalités pour réflexion prospective	Décider du rôle à jouer par le CA dans la stratégie en fonction de ses caractéristiques Formation
Rôle du bureau dans l'évaluation de la performance	Insuffisante compréhension	Formation Culture de l'évaluation
Insatisfaction dans la capacité du bureau à rechercher des fonds	Non compréhension, non compétence ou non adhésion des membres à ce rôle du CA	Evaluer le niveau d'intervention (définir, participer) et les modalités (ensemble, une commission, chaque individu) et former quand c'est nécessaire
Procédures ou structures inadéquates	Non prise en compte de la croissance de l'association qui oblige à se doter de structures et de procédures plus formelles Sciemment cela permet de donner du pouvoir à ceux qui détiennent l'info informelle	Faire apparaître dans les statuts Qui peut être membre Quorums Déf du contenu des postes du bureau
Absences de réelles réunions efficaces du CA	Sous-contrôle ou sur-contrôle des réunions Informations inadéquates de la part de la direction	Adapter la fréquence, la durée et les horaires des réunions au type de fonctionnement du CA

⇒ Nous retiendrons de cette approche le rôle joué par les aspects formels à travers les structures, les procédures et les statuts.

7.2.5. L'outil conçu par la Fonda, postulant un modèle de référence caractéristique d'une « bonne gouvernance »

Il s'agit d'un outil en ligne²⁵ comprenant 19 items définissant autant de variables nominales, pour lesquels le répondant doit faire un choix unique entre 4 possibilités. Les questionnements amenés sont présentés comme étant autour de 5 thématiques :

- le projet (2 items sur son questionnement et l'évaluation des actions)
- la prise de décision (5 items sur la formalisation des mécanismes, les participants, l'information préalable, la reddition de comptes)
- le regard extérieur (4 items sur l'implication de personnes ressources, la prise en compte de l'avis des publics, la diversité sociale et la mixité)
- le renouvellement (4 items sur la durée des mandats, la préparation du renouvellement, l'inclusion des bénévoles)
- la professionnalisation (4 items sur la hiérarchisation des bénévoles, la place des salariés et leur relation aux bénévoles, les relations aux réseaux et fédérations).

²⁵ Qui peut être utilisé sur <http://www.gouvernancement.com/> (consulté le 15/06/2014)

Dans l'ensemble, cet outil propose des modalités de réponses qui correspondent à des pratiques observées dans le monde associatif. Certaines sont pointées ailleurs comme de bonnes pratiques (ex. la diffusion des documents sur lesquels se baseront les décisions bien en amont du débat, la mise à disposition sur le WEB des comptes-rendus et rapports financiers). D'autres correspondent à des traditions qui existent de fait dans le monde associatifs et mériteraient d'être reconsidérés (ex. pour le renouvellement des instances : « Nous organisons ces élections le plus discrètement possible, en limitant le nombre de candidatures afin de maîtriser les postes »). Enfin certains éléments factuels sont connotés par des commentaires normatifs (pour l'évaluation : « L'évaluation est confiée à un acteur externe pour des raisons pratiques et d'objectivité ») ou mélioratifs (pour l'implication de personnes extérieures dans les décisions : « Oui nous le faisons souvent, cela enrichit beaucoup nos actions »).

Globalement, cet outil, qui se revendique être plutôt un kit de questionnement permettant la remise en question du fonctionnement, semble orienter les réponses vers des processus formels et une professionnalisation, les aspects informels et conviviaux étant plutôt associés à des pratiques amateurs.

Une fois l'ensemble des réponses recueilli, l'outil autodiagnostic en ligne en propose une récapitulation ordonnée et synthétique, en contextualisant le questionnement.

Par exemple pour ce qui concerne le thème du projet on a la présentation suivante :

« Face à l'explosion de la demande sociale et environnementale, les associations sont appelées à vérifier régulièrement l'adéquation entre leur Projet et les besoins. La gouvernance devrait être à l'image du projet et de ses valeurs. La réactualisation régulière de celui-ci et des valeurs qui l'animent doivent aussi se traduire dans les choix de mode de gouvernance. Inversement, la gouvernance est déterminante dans la pertinence du projet. »

Ou pour la participation à des réseaux ou à des fédérations :

« Dans un environnement en pleine mutation les changements à engager sont nombreux et complexes. Les besoins d'accompagnement pour assurer leur survie, leur développement et leur pérennité non jamais été aussi criants. Les groupements associatifs apportent une réponse à ce besoin d'accompagnement et notamment concernant la question de la gouvernance. »

Cependant les résultats fournis ne donnent pas de préconisations, ou de pistes d'amélioration personnalisées, ni même de jugement sur la qualité des pratiques repérées et bien entendu, aucun score de bonne gouvernance n'est proposé.

Les questions posées sont les mêmes pour toutes les associations, et même si certaines questions ou certaines modalités sont peu adaptées dans certains cas, il ne peut y avoir de non réponse, ni de réponses multiples qui pourtant dans certains cas pourraient s'imposer. Ainsi les modalités de réponses fixées limitent les possibilités pour les répondants, tout en n'adaptant pas le questionnement aux réponses déjà fournies. La taille de l'association n'est pas prise en compte, bien que l'outil en ligne demande le nombre de salariés ainsi que le nombre de bénévoles (sans distinguer pour ces derniers entre les dirigeants et les autres).

Signalons que la Fonda, dans son document de présentation de cet autodiagnostic, pointe « quelques repères pour une bonne gouvernance » :

« Renouveau du projet – Évaluation – Ouverture des prises de décision – Modalité des prises de décision – Modalité du vote – Préparation des prises de décision – Communication de ses décisions et activités – Intégration des partenaires externes – Prise en compte des bénéficiaires – Diversité socio-culturelle – Parité–Renouveau des mandats – Modalité d'élection – Réflexion sur le renouvellement des administrateurs et surtout du président – Accueil des nouveaux adhérents aspirant à un mandat – Égalité dans la participation aux décisions – Place des salariés – Relation salarié/bénévole – Liens entre fédération ou réseaux. »

Même si l'outil paraît mal adapté pour les associations ayant un faible niveau de formalisation, on retrouve là des éléments qui correspondent aux dimensions pointées comme importantes dans les séminaires sur le renouvellement des dirigeants (cf. supra).

⇒ Cet outil est très complet sur les aspects de l'organisation à étudier mais véhicule une vision normative de l'association qui se doit d'être « efficace »

7.2.6. L'outil conçu par Opale (2002-2005) : mise en perspective de l'association avec son environnement

Intitulé « Grille d'analyse d'une association culturelle », il s'agit d'un outil (conçu par Bruno Colin) créé par l'association Opale – Culture et Proximité (association spécialisée dans l'accompagnement), sur une commande de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris. Selon les auteurs du document²⁶ qui le présente :

« [...] peut aider à apprécier le caractère entrepreneurial du projet de création ou de développement d'activité, elle peut être utilisée par l'association elle-même comme outil d'autodiagnostic. »

²⁶ Disponible sur http://www.culture-proximite.org/article.php3?id_article=45 (consulté le 28/06/2014)

Cette grille évoque 37 facteurs positifs, les freins apparents correspondants, et les préconisations pour remédier à ces derniers. Les items concernent 7 domaines : les porteurs de projet, l'historique de la structure, l'« environnement du service » en ce qui concerne la demande, en ce qui concerne les partenaires et concurrents, la définition du service, les budgets prévisionnels, et le montage juridique.

On y trouve évoqué l'importance du ou des fondateurs dans l'association et de leur place dans le projet, de même que le questionnaire sur les compétences spécifiques des dirigeants (par exemple en matière de gestion).

Même si, dans l'exemple d'utilisation de cette grille qui est fourni, il est fait allusion à la « vie associative » et à son renforcement (comme préconisation pour remédier à des difficultés de variété dans les membres du CA), les bénévoles et les adhérents sont peu pris en compte dans l'évaluation.

C'est une grille qui aborde la délicate question de l'utilisation du statut associatif pour des motifs autres que ceux de l'utilité sociale (ex. promotion spécifique d'un artiste à l'origine de l'association), et de la transformation possible du statut juridique pour une évolution vers une société commerciale. Parmi les préconisations, on voit notamment la recherche de caution (scientifique ou morale), la formation (des fondateurs) en matière de gestion commerciale, la mise en œuvre d'étude de marché, l'intervention d'experts en soutien, d'association de bénévoles, ou de conseils en ressources humaines.

7.2.7. L'outil du Legal Resource Centre of Alberta : un outil complet d'analyse du fonctionnement associatif mais normatif

Promu par le Centre des Organismes de Bienfaisance, association qui « aide les organismes de bienfaisance canadiens à comprendre et à respecter les exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dans les domaines de la délivrance de reçus, des campagnes de financement, des documents comptables, et des pratiques en matière de responsabilisation et de transparence ». Il a été élaboré en 2011 par San San Sy pour cet organisme proche du fisc canadien. L'objectif visé apparaît clairement dans le titre du document²⁷ : « vers la responsabilisation ». Il s'agit d'un outil destiné aux organismes de bienfaisance de petite et moyenne taille (sans que soient définies ces tailles).

Cette approche normative de la bonne gestion de la structure associative propose de faire reposer cette dernière sur 6 items dont un est spécifique au contexte réglementaire des

²⁷ Disponible sur <http://www.charitycentral.ca/docs/selfdiag-fr.pdf> (consulté le 20/06/2014)

organismes de bienfaisance canadiens. Les autres reprennent des préoccupations sur lesquelles étaient centrés les outils exposés précédemment : le projet, le mode de gouvernance, les aspects financiers (gestion et ressources) en y ajoutant une dimension importante et non abordée de manière autonome dans les autres outils qui est celle de la transparence des procédures.

7.3. Un outil d'auto-diagnostic adapté au questionnement sur le renouvellement des instances dirigeantes

Il ne s'agit pas de stéréotyper le modèle associatif mais d'éclairer les modalités de la prise de décision et les conditions d'existence et de renouvellement des instances dirigeantes afin qu'elles restent au service du projet associatif. Il n'existe pas de « *one best way* » mais des solutions contingentes au type d'association et à son mode de gouvernance.

7.3.1. Principes généraux : un outil d'aide au renouvellement des dirigeants dans un cadre contingent

L'apport de l'outil développé ici réside dans la spécificité de son objet qui concerne la pérennité de l'association à travers le nécessaire renouvellement de ses instances dirigeantes. Cette approche se veut non normative et prend en compte la diversité des structures associatives afin d'évaluer les particularités des freins et facilitateurs au renouvellement des fonctions de dirigeants de manière contingente. « L'association idéale », que nous avons parfois évoquée n'est que le référent type de l'idéal associatif en tant que schéma dans lequel les différentes catégories de ressources humaines participent tant à la décision qu'à l'action. Puisque cette configuration des participations est identifiée comme propice à la mobilisation de tous, cela constitue donc un point de repère quant aux possibilités d'engagement et de renouvellement. Pour autant, elle n'est pas considérée comme une norme représentant les bonnes pratiques et vers laquelle il faudrait tendre.

L'approche que nous proposons est sous-tendue par un organigramme décisionnel à partir de la prise en compte des différentes catégories de ressources humaines et de leur implication/imbrication. Elle consiste à identifier les pratiques, et à prodiguer des explicitations et conseils à mesure que l'on évolue dans le questionnaire. Un enregistrement de paramètres permet ensuite de mesurer ce que certains changements provoqueraient en termes d'engagements.

7.3.2. Principales dimensions prises en compte dans la conception

De manière synthétique le croisement des outils développés avec les solutions concrètes qui avaient été proposées par les participants du Café Participatif organisé dans le cadre du projet REBDA (Dansac, Bordes, Gontier, Vachée, 2013) permet de dégager trois axes principaux d'analyse : par les cadres formels, par le projet associatif, et par les interactions et l'action dans l'association.

Analyse des cadres formels

Sur un plan interne aux associations, certains outils insistent sur le rôle des *cadres formels* dans la transmission, l'idéal associatif se traduisant dans les *statuts* même de l'association. Ainsi avoir un *Conseil d'Administration le plus ouvert possible* est considéré comme facilitant cette transmission. Introduire dans ces statuts des recommandations sur la transmission des postes, par exemple par le *parrainage* sert aussi cet objectif. Les débats font émerger qu'il est nécessaire de concevoir, parmi ces cadres formels, la formation des bénévoles comme étant au service de cette transmission. De manière concrète, des moments formels comme l'AG, où l'histoire de l'association est retracée sont considérés comme permettant cette transmission. Mais on insiste aussi sur le fait que la mémoire de l'association ne doit pas être vectrice d'inertie et de *reproduction*.

D'autre part, le *regroupement en réseaux* favorise la circulation des idées et la transmission plus facile de nouvelles pratiques.

Analyse du projet

La « *cohérence entre l'objet, les idées, et les pratiques* » est vue comme fondamentale pour la transmission. Le fait que l'association sache s'adapter sans se compromettre et garde du sens à son action est permis par un *questionnement* et/ou un *réajustement permanent* du projet, une *évaluation régulière*. Tout cela facilite la transmission des *idéaux du collectif* à ceux qui s'intègrent dans ces projets. Pour que cette intégration soit plus facile et permette la transmission, il faut fournir aux adhérents ou bénévoles « *des portes d'entrée différentes permettant de se saisir du projet* », voire des *espaces de liberté* qui permettent de s'engager par une *prise de responsabilité progressive*. Tout ceci nécessite un *cadre collectif*, respectueux de la *pluralité*, se souciant de l'*accueil des nouveaux* et de l'entretien de la *convivialité*. Cette fédération autour du projet, des actions, et des valeurs communes, permet qu'émerge, en plus de la *personne morale* que constitue l'association elle-même, une *entité* basée sur le sentiment d'une *identité morale en soi*.

La réalisation des projets et la *visibilité des actions* qui en résulte, dépendant en partie de la *communication* qui se fait autour sont aussi des moyens de transmettre l'idéal associatif, à côté des actions de *sensibilisation à l'engagement* qui se déroulent parfois en interne ou en externe.

Analyse des interactions et de l'action dans l'association

Certains dirigeants associatifs organisent parfois la transmission à l'occasion de « *grandes messes* ». À ces moments formels de transmission, au premier rang desquels les discours placent l'assemblée générale, s'ajoutent aussi des temps plus informels, l'*accueil des nouveaux* pouvant faire partie de ces deux types de moments, et la convivialité étant là encore évoquée comme incontournable. Ainsi certains participants considèrent que la transmission est plus efficace dans l'action, dans la pratique, la coaction étant suffisante pour cela. Être dans l'action est un facteur de l'*épanouissement personnel*, mais en plus « *faire ensemble* » est une manière de transmettre, par le modelage et par des échanges moins pesants que les longs discours, les valeurs de l'association et le *sens des actions*. Dans cette perspective, certains mettent en avant, là encore, le rôle des anciens dans *un travail en binôme* et le bénéfice qu'ils attendent de l'aspect *intergénérationnel*. Cette transmission par la coaction ou le modelage doit être utilisée avec réserve car elle suppose « *qu'il faudrait déjà que l'idéal associatif soit intégré* » par les 'anciens' de l'association.

Afin de faciliter la mise en action, certains conseillent la *fragmentation*, la *segmentation des tâches et des responsabilités* pour que les adhérents voient clairement « *par quel bout ils peuvent s'insérer* ». Si cela permet de les rendre plus accessibles, il ne faut toutefois pas négliger le « *risque de problèmes de cohérence/appartenance* », contre lequel il faut savoir mettre en place des « *navettes entre le personnel et le global* », un *fil rouge* qui permettent aux personnes de conserver le sens de l'action. Sur le plan très opérationnel, ce fil rouge pourrait être maintenu par la référence à l'objet de l'association : « *dans tous les lieux associatifs, l'objet devrait être en permanence sous les yeux des personnes* ».

Préconisations pouvant être faites

C'est l'importance relative des différentes parties prenantes associatives : bénévoles opérationnels, bénévoles dirigeants ou encore salariés qui permet de discriminer entre les différentes catégories d'associations. Nous partirons donc des situations obtenues à partir du croisement de ces trois critères : présence ou absence de salariés, existence ou non de bénévoles autres que les dirigeants, et participation des administrateurs à l'action associative. Ces trois critères considérés ici comme binaires, quand ils sont croisés, génèrent 8 situations

différentes, pour lesquelles on peut alors identifier quels sont les freins et facilitateurs du renouvellement des dirigeants associatifs. Pour chaque préconisation, sa pertinence sera prise en compte (afin de déterminer si elle peut s'appliquer ou pas) et son effet potentiel sera explicité.

La grille de conception de l'outil de diagnostic est présentée en partie (cf. Annexe 5), pour le cas des associations où il y a des bénévoles autres qu'administrateurs et des salariés.

7.4. Des perspectives d'évolution de l'outil

Chacune des préconisations faites est potentiellement porteuse d'autres incidences que celles que nous avons identifiées concernant le renouvellement des dirigeants. Une étape ultérieure de notre travail devra donc nous permettre d'identifier les risques ou contreparties associés à son application.

Une autre amélioration possible résidera dans la prise en compte du statut du répondant et la mise en place d'un outil collaboratif permettant d'intégrer les vues de plusieurs répondants vis-à-vis de la même association afin de permettre une démarche collective et participative de diagnostic au sein de l'organisation.

Bibliographie

- Abric, J.-C. (2011). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses universitaires de France.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. doi:10.1177/0891243206289499
- Angeloff, T., & Laufer, J. (2007). Genre et organisations. *Travail, genre et sociétés*, N° 17(1), 21. doi:10.3917/tgs.017.0021
- Archambault, E., & Tchernonog, V. (2012, mars). Repères sur les associations en France. CPCA. Consulté à l'adresse <http://cpc.a.asso.fr/wp-content/uploads/2012/05/les-associations-en-france-aujourd'hui.pdf>
- Arnstein, S. R. (1975). A Working Model for Public Participation. *Public Administration Review*, 35(1), 70-73.
- Bacou, M. (2010). *Parcours sexués et processus de professionnalisation dans les métiers de l'animation en accueils de loisirs* (Thèse de Doctorat de 3ème Cycle). Université Toulouse 2 le Mirail, Toulouse.
- Bacou, M. (2014). La fabrique des filles et des garçons dans la sphère des loisirs. In S. Ayral & Y. Raibaut, *Pour en finir avec la fabrique des garçons. Tome 2: sports, culture loisirs* (MSHA., p. 172-192).
- Bacou, M., Dansac, C., Gontier, P., & Vachée, C. (2014). Le volontariat dans l'animation : vers une déprofessionnalisation du secteur au nom de l'engagement. *Agora Débats/Jeunesses*, 67(2), 37-51.
- Becker, H. S. (2006). « Notes sur le concept d'engagement ». *Tracés*, (11). doi:10.4000/traces.257
- Becquet, V. (2011). Devenir volontaire : profils, motivations et parcours. In V. Becquet (Éd.), *L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le service civique ? Cahiers de l'action n°34* (INJEP., p. 28-38). Paris.
- Bekkers, R., & Wiepking, P. (2010). A Literature Review of Empirical Studies of Philanthropy: Eight Mechanisms That Drive Charitable Giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(5), 924-973. doi:10.1177/0899764010380927
- Berle, A. A., & Means, G. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New Brunswick, N.J., U.S.A: Transaction Publishers.
- Blanchard, S., Le Feuvre, N., & Metso, M. (2009). Les femmes cadres dirigeantes d'entreprises en Europe. De la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique. *Informations sociales*, 1(151), 72-81.
- Boltanski, L. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Chantelat, P., Bayle, E., & Ferrand, C. (2004). Les représentations de l'activité des femmes dirigeantes dans les fédérations sportives françaises : effets de contexte et ambivalences. *Staps*, 66(4), 143. doi:10.3917/sta.066.0143
- Chimot, C. (2004). Répartition sexuée des dirigeant(e)s au sein des organisations sportives françaises. *Staps*, 66(4), 161. doi:10.3917/sta.066.0161
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159. doi:10.1111/1467-8721.00037
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516 - 1530.

- Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris: Editions du Seuil.
- Dansac, C., Bordes, V., Gontier, P., & Vachée, C. (2013). *Renouvellement et Rajeunissement des Instances Bénévoles Dirigeantes* (Rapport de recherche du Projet REBDA Renouvellement et Engagement des Bénévoles Dirigeants d'Association). Figeac: LRPMip, IUT de Figeac / UMR EFTs.
- Dansac, C., Gontier, P., Vachée, C., Maisonneuve, C., Goutas, N., & Taillandier, A. (2013). *Gouvernance des Associations et Motivations des Bénévoles* (Rapport de recherche). Figeac: LRPMip, IUT de Figeac / Région Midi-Pyrénées / CPCA Midi-Pyrénées.
- Dansac, C., Vachée, C., & Gontier, P. (2011). Du bénévole militant à l'utilisateur consommateur : Transformation des modes d'engagement sous l'effet du développement d'une association. In *L'éducation populaire au tournant du XXI^e siècle*. Créteil, France. Consulté à l'adresse <http://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-00969193>
- Dansac, C., Vachée, C., Gontier, P., & Carletti, M. (2012). Securing funds and developing activities: How do public policies, rationalization and managerialism, influence volunteers' world in the French context ? *ISTR Conference Working Paper Series, VIII*. Consulté à l'adresse http://www.istr.org/?WP_Siena
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Delphy, C. (2001). *L'ennemi principal. Penser le genre* (Vol. 2). Paris: Éd. Syllepse.
- European Commission, & Directorate-General for Justice. (2012). *Les femmes dans les instances de décision économique au sein de l'UE: rapport de suivi. Une initiative Europe 2020*. Luxembourg: Publications Office.
- Ferrand-Bechmann, D. (Éd.). (2004). *Les bénévoles et leurs associations: autres réalités, autre sociologie?*. Paris: Harmattan.
- Ferrand-Bechmann, D. (2011). Le bénévolat, entre travail et engagement : Les relations entre salariés et bénévoles. *Vie Sociale et Traitements*, (109), 22-29.
- Flahault, E., & Guardiola, A. (2009). Genre et associations en Europe : le pouvoir en question. *Informations sociales. Genre et pouvoir en Europe*, 1(151), 128-136.
- Flahault, E., & Tabariès, M. (2013). Les dirigeants bénévoles des associations : une lente évolution. In V. Tchernonog, *Le paysage associatif français* (p. 83-114). Dalloz ; Juris éditions.
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris: Dispute.
- Galland, O. (analytic). (2012). Une jeunesse française divisée. *Etudes (1945)*, 416(1). Consulté à l'adresse <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fcs&AN=25934479&lang=fr&site=ehost-live>
- Gautier, G. (2004). *La mixité menacée ? Rapport sur l'activité de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour l'année 2003* (Rapport d'informations No. 263). Sénat.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Pub. Co.

- Gontier, P., & Dansac, C. (2012). Effets du développement des ONOP sur le marché des facteurs de production. In *Political economy and the outlook for capitalism*. Paris, France. Consulté à l'adresse <http://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-00969213>
- Guérin, I. (2011). *Femmes, économie et développement: de la résistance à la justice sociale*. (M. Hersent & L. Fraisse, Éd.). Toulouse : Paris: Érès ; Institut de recherche pour le développement.
- Guionnet, C., & Neveu, E. (2004). *Féminins/masculins: sociologie du genre*. Paris: Colin.
- Ion, J. (1997). *La fin des militants?*. Paris: Paris : Éditions de l'Atelier, Éditions Ouvrières.
- Ion, J. (Éd.). (2001). *L'engagement au pluriel*. Saint-Étienne [France]: Publications de l'Université de Saint-Étienne.
- Ion, J. (2005). *Militer aujourd'hui*. Paris: Autrement.
- Jenson, J., & Lépinard, É. (2009). Penser le genre en science politique: Vers une typologie des usages du concept. *Revue française de science politique*, 59(2), 183. doi:10.3917/rfsp.592.0183
- Kergoat, D. (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In M. Maruani (Éd.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs* (La Découverte.). Paris.
- Kleinert, C. (2010). Les femmes dirigeantes sont-elles toujours d'exception ? *Regards sur l'économie allemande*, (97), 15-22.
- Lahire, B. (2002). *Portraits sociologiques: dispositions et variations individuelles*. Paris: Nathan.
- Landrieux-Kartochian, S. (2003). Au-delà du plafond de verre ? L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines. *Cahiers du Gergor*, 1(3), 3-24.
- Lapeyre, N., & Le Feuvre, N. (2005). Les scripts sexués de carrière dans les professions juridiques en France. *Knowledge, Work & Society/Travail, savoir et société*, 3(1), 101-126.
- Lapeyre, N., & Le Feuvre, N. (2009). Avocats et médecins : féminisation et différenciation sexuée des carrières. In D. Demazière & C. Gadéa, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis* (La Découverte., p. 424-434). Paris.
- Laufer, J. (2003). *L'accès des femmes à la sphère de décision des entreprises: la construction du plafond de verre*. Paris: »,Rapport de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.
- Law, B. M. F., & Shek, D. T. L. (2009). Beliefs about Volunteerism, Volunteering Intention, Volunteering Behavior, and Purpose in Life among Chinese Adolescents in Hong Kong. *TheScientificWorldJOURNAL*, 9, 855-865. doi:10.1100/tsw.2009.32
- Le Feuvre, N., & Lapeyre, N. (2013). L'analyse de l'articulation des temps de vie au sein de la profession médicale en France : révélateur ou miroir grossissant des spécificités sexuées ? *Enfances, Familles, Générations*, (18), 72. doi:10.7202/1014575ar
- Mathiasen, K. (1990). *Board Passages: Three Key Stages in a Nonprofit Board's Life Cycle* (p. 16). Washington, D.C.: National Center for Nonprofit Boards. Consulté à l'adresse <http://www.managementassistance.org/ht/a/GetDocumentAction/i/5975>
- Méda, D. (2008). *Le temps des femmes: pour un nouveau partage des rôles*. Paris: Flammarion.
- Méda, D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Paris: Presses universitaires de France.
- Menesson, C., & Neyrand, G. (2010). La socialisation des filles et des garçons dans les pratiques culturelles et sportives. In S. Octobre, *Enfance et culture : transmissions, appropriations et représentations*. Ministère de la culture et de la communication.
- Olivier de Sardan, J.-P. (2008). *La rigueur du qualitatif: les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-La-Neuve: Academia-Bruylant.

- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: the organizational behavior of unpaid workers*. London; New York: Routledge.
- Piliavin, J. A., & Siegl, E. (2007). Health Benefits of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. *Journal of Health & Social Behavior*, 48(4), 450-464. doi:Article
- Prouteau, L., & Tabariés, M. (2010). Female Leadership in French Voluntary Associations. *Voluntas: International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 21(4), 497 - 524.
- Rego, R. (2010). Un typologie de l'engagement des dirigeants associatifs. *SociologieS [En ligne], Théories et recherches*. Consulté à l'adresse <http://sociologies.revues.org/3240>
- Rétif, S. (2013). *Logiques de genre dans l'enseignement associatif: carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*. Paris: Dalloz.
- Ricroch, L. (2012). Dossier : En 25 ans, moins de travail domestique pour les femmes. Insee, Regards sur la parité.
- Rothstein, H., Huber, M., & Gaskell, G. (2006). A theory of risk colonization: The spiralling regulatory logics of societal and institutional risk. *Economy and Society*, 35(1), 91-112. doi:doi:10.1080/03085140500465865
- Rotolo, T., & Wilson, J. (2006). Substitute or Complement? Spousal Influence on Volunteering. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 305-319. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00254.x
- Rotolo, T., & Wilson, J. (2007). Sex Segregation in Volunteer Work. *The Sociological Quarterly*, 48(3), 559-585. doi:10.1111/j.1533-8525.2007.00089.x
- Sénac-Slawinski, R. (2009). Le pouvoir a un genre. *Informations sociales*, 1(151), 4-7.
- Simonet, M. (2007). Entre emploi et bénévolat : le volontariat associatif. *Connaissance de l'Emploi*, (45).
- Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?*. Paris: La Dispute.
- Singly, F. de. (2004). *Fortune et infortune de la femme mariée: sociologie des effets de la vie conjugale*. Paris: Presses universitaires de France.
- Sue, R., & Peter, J.-M. (2011). *Rapport de recherche : Intérêts d'être bénévole - Synthèse des résultats*. Paris: CERLIS CNRS / Université Paris-Descartes.
- Tabariés, M., & Tchernonog, V. (2007). LA MONTÉE DES FEMMES DIRIGEANTES DANS LES ASSOCIATIONS : ÉVOLUTIONS STRUCTURELLES, ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES. *Revue Internationale de l'Economie Sociale*, (303), 10-29.
- Tabet, P. (1998). *La construction sociale de l'inégalité des sexes: des outils et des corps*. Paris: L'Harmattan.
- Tchernonog, V. (2007). *Le paysage associatif français, 2007 : mesures et évolutions : profil, activités, budget, financement, dirigeants, gouvernance, emploi salarié, travail bénévole*. Paris ;Lyon: Juris-associations - Dalloz.
- Tchernonog, V. (Éd.). (2013). *Le paysage associatif français mesures et évolutions*. Paris; Lyon: Dalloz ; Juris éditions.
- Tchernonog, V., Prouteau, L., Tabariés, M., Nogues, H., & Fournayron, V., Sibille, Hugues. (2013). *Le paysage associatif français mesures et évolutions*. Paris; Lyon: Dalloz ; Juris éditions.
- Thébaud, A. (2005). Sexe et genre. In M. Maruani, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs* (p. 59 -66). Paris: La Découverte.
- Themudo, N. S. (2009). Gender and the Nonprofit Sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 663-683. doi:10.1177/0899764009333957
- Tilly, L., & Scott, J. W. (1987). *Women, work, and family*. New York: Methuen.

- Tremblay, D.-G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3rd ed.). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Vachée, C., & Dansac, C. (2011a). Animer la vie associative en milieu rural : des besoins de méthodes innovantes. In *Animation, culture et citoyenneté : Modèles de politiques socio-éducatives et socio-culturelles dans des contextes de changement*. Saragosse, Espagne.
- Vachée, C., & Dansac, C. (2011b). Animer la vie associative en milieu rural : des besoins de méthodes innovantes. In *Animation, culture et citoyenneté : Modèles de politiques socio-éducatives et socio-culturelles dans des contextes de changement*. Saragosse, Espagne.
- Vachée, C., Dansac, C., & Gontier, P. (2014). Le service civique volontaire : un cadeau empoisonné pour les associations ? In *Les marges du travail et de l'emploi : formes, enjeux, processus*. Lille, France.
- Verlhiac, J.-F. (2000). L'effet de Faux Consensus : une revue empirique et théorique. *L'année psychologique*, 100(1), 141-182. doi:10.3406/psy.2000.28631
- Vilbrod, A. (1995). *Devenir éducateur: une affaire de famille*. Paris: L'Harmattan.
- Wood, M. M. (1992). Is governing board behavior cyclical? *Nonprofit Management and Leadership*, 3(2), 139-163. doi:10.1002/nml.4130030204
- .

Annexes

Annexe 1 : Récapitulatif des éléments de valorisation du projet (au 30/06/2014).....	196
Annexe 2 : Questionnaire micro-trottoir (modèle Trésorerie puis Présidence)	197
Annexe 3 : Exemple de guide d'entretien (modèle bénévoles opérationnels)	199
Annexe 4 : Questionnaire sur l'engagement en Service Civique	200
Annexe 5 : Conception de l'autodiagnostic (Cas 1).....	204

Annexe 1 : Récapitulatif des éléments de valorisation du projet (au 30/06/2014)

- Bacou, M., Dansac, C., Gontier, P., & Vachée, C. (2013, octobre). Inversion du sens ou nouveau référentiel dans le champ de l'animation ? Communication orale présentée à 6ème Colloque du Réseau International de l'Animation, Paris, France.
- Bacou, M., Dansac, C., Gontier, P., & Vachée, C. (2014). Le volontariat dans l'animation : vers une déprofessionnalisation du secteur au nom de l'engagement. *Agora Débats/Jeunesses*, 67(2), 37-51.
- Bacou, M., Gontier, P., Vachée, C., & Dansac, C. (2013, septembre). Du plébiscite du contrat de service civique volontaire à celui d'un statut d'animateur-animateur volontaire : Enjeux et effets sur le processus de professionnalisation dans l'animation. Communication orale présentée à Congrès de l'Association Française de Sociologie, Nantes.
- Dansac, C. (2014, mars). De la place de chacun dans l'association. *La Tribune Fonda*, (221), 16-23.
- Vachée, C., Dansac, C., & Gontier, P. (2014). Le service civique volontaire : un cadeau empoisonné pour les associations ? In *Les marges du travail et de l'emploi : formes, enjeux, processus*. Lille, France.

Annexe 2 : Questionnaire micro-trottoir (modèle Trésorerie puis Présidence)

Enquête micro-trottoir

1. Selon vous, quelles sont les qualités nécessaires pour assurer la **trésorerie** d'une association ?
2. Selon vous, quelles sont les qualités nécessaires pour assurer la **présidence** d'une association ?
3. Sexe : féminin masculin
4. Quel âge avez-vous ? _____
5. Vous êtes : Célibataire En couple
6. Avez-vous des enfants ? ____ Si oui, combien ? ____ Âge du + jeune : ____ Âge du + âgé : ____
7. Selon vous, comment s'organise la vie d'une association ?
8. Selon vous, assurer la trésorerie d'une association, qu'est-ce que c'est ?
9. Selon vous, présider une association, qu'est-ce que c'est ?
10. Pratiquez-vous : Une activité physique Une activité artistique Les deux
11. Faites-vous partie d'une association ? Oui Non
9. Faites-vous partie d'une association ? Oui Non Si non, passer à la Q12
10. Secteur d'intervention de cette association :
artistique culturel familial médico-social sportif technique
11. En qualité d'adhérent.e ? Oui Non
- de bénévole ? Oui Non
- d'administrateur.trice ? Oui Non
12. Quelle est votre profession ? _____
13. Actuellement, vous êtes : En emploi Sans emploi
- A la recherche d'un emploi En emploi et étudiant.e Étudiant.e
- Si étudiant.e, discipline étudiée : _____
14. Quel est votre niveau de diplôme ?
15. Selon vous, comment s'organise la vie d'une association ?
16. Selon vous, présider une association, qu'est-ce que c'est ?
17. Selon vous, assurer la trésorerie d'une association, qu'est-ce que c'est ?
18. Selon vous, assurer le secrétariat d'une association, qu'est-ce que c'est ?
19. Est-ce qu'un membre de votre famille est bénévole dans une association? Oui Non
- Si non, passer Q20
- Si oui, de qui s'agit-il ?

20. Et parmi vos ami.e.s ? Oui Non
21. Catégorie PCS de vos parents :

PCS 2003 Code	Professions et catégories socioprofessionnelles (INSEE- Niveau 2) Libellé	Mère	Père
10	Agriculteurs exploitants		
21	Artisans		
22	Commerçants et assimilés		
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus		
31	Professions libérales et assimilés		
32	Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques		
36	Cadres d'entreprise		
41	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés		
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises		
47	Techniciens		
48	Contremaîtres, agents de maîtrise		
51	Employés de la fonction publique		
54	Employés administratifs d'entreprise		
55	Employés de commerce		
56	Personnels des services directs aux particuliers		
61	Ouvriers qualifiés		
66	Ouvriers non qualifiés		
69	Ouvriers agricoles		
71	Anciens agriculteurs exploitants		
72	Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise		
73	Anciens cadres et professions intermédiaires		
76	Anciens employés et ouvriers		
81	Chômeurs n'ayant jamais travaillé		
82	Inactifs divers (autres que retraités)		

22. Je vais poursuivre l'étude en faisant des entretiens d'1/2h environ, seriez-vous d'accord pour y participer à un autre moment ? Contact : _____

Annexe 3 : Exemple de guide d'entretien (modèle bénévoles opérationnels)

1. Présentation

Pouvez-vous vous présenter ? (âge, profession avec bien sûr conditions d'emploi et de travail, en emploi ou pas, situation familiale, enfant(s) ou pas, activités physiques/culturelles...)
Quel est votre parcours d'étude ? / puis professionnel ?

2. Expériences et parcours associatifs

Vous êtes donc bénévole dans une association, pouvez-vous la présenter ?

Comment fonctionne cette association ?

Faites-vous partie d'une autre association ?

Quel est votre rôle dans cette (ces) association(s) ? (*depuis quand*)

Comment êtes-vous entré.e dans cette (ces) association(s) ?

Qu'est-ce qui vous a donné envie d'entrer dans cette (ces) association (s) ?

3. Expériences et parcours bénévoles

Comment êtes-vous devenu.e bénévole dans cette association ?

Et actuellement, pour quelles raisons êtes-vous bénévole ? Concrètement, comment se passe votre activité de bénévole ?

Avec quelles personnes êtes-vous en contact ?

Avez-vous d'autres expériences en qualité de bénévole ?

Est-ce qu'à un moment, vous avez pensé à devenir dirigeant.e bénévole ?

Seriez-vous prêt.e à devenir dirigeant.e bénévole dans l'association dans laquelle vous êtes ?

Dans une autre association ?

4. Articulation des temps de vie : À quoi ressemble une semaine-type, pour vous ? (métier, famille, tâches domestiques et familiales, bénévolat et à autres activités comme loisirs – partage avec conjoint.e - Emploi du temps à faire/ heure pour voir chevauchements possible de plusieurs tâches)

5. Représentations du bénévolat et du monde associatif en général

Quelle définition donneriez-vous d'un.e bénévole ?

Pourquoi devient-on bénévole ?

Pensez-vous qu'il y a des périodes propices dans la vie pour devenir bénévole ?

J'ai lu qu'il y avait beaucoup de femmes bénévoles, mais peu de femmes dirigeantes bénévoles. Qu'en pensez-vous ?

Quelle définition donneriez-vous d'une association ?

6. Projets

Avez-vous des projets particuliers ? (*professionnels, de formation, dans le bénévolat ou personnels*) Selon les cas : Accepteriez-vous un emploi équivalent au vôtre dans cette/une association ? Ou : Accepteriez-vous un emploi équivalent au vôtre dans une structure non associative ? Profession parents + bénévoles ou non ?

Annexe 4 : Questionnaire sur l'engagement en Service Civique

Questionnaire anonyme (volontaires en cours de contrat de service civique)

Les motivations à l'origine de votre engagement comme volontaire

1. Pour chacune des raisons suivantes de faire du volontariat, indiquez combien elle a été pertinente pour votre propre activité de volontaire sur l'échelle suivante :
Si cela vous paraît très pertinent, cochez la réponse 7, si cela ne vous paraît pas du tout pertinent, cochez la réponse 1. Vous pouvez nuancer votre réponse en cochant une case intermédiaire. Assurez-vous d'avoir bien coché une réponse et une seule pour chaque raison évoquée.

Etre volontaire me permet de mettre le pied dans une organisation dans laquelle j'aimerais être salarié(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mes amis sont ou ont été volontaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me soucie de ceux qui ont moins de chance que moi dans la vie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des personnes dont je me sens proche veulent que je participe à des activités en tant que volontaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra de me sentir important(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les personnes que je connais se sentent également impliquées au service de la collectivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'impliquer dans les activités en tant que volontaire me détournera de mon mal-être	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens sincèrement concerné(e) par les groupes au service desquels je me mets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En faisant du volontariat je me sentirai moins seul(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me ferai des contacts qui pourront m'aider plus tard dans mes affaires ou ma carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire du volontariat me permettra de me sentir moins coupable d'être tant advantagé(e) par rapport à d'autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra d'apprendre plus à propos des causes que je veux défendre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le volontariat augmentera l'estime que j'ai de moi-même	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra d'avoir un autre regard sur les choses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra de tester différentes filières de métier possibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ressens de la compassion à l'égard des personnes qui sont dans le besoin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des personnes dont je me sens proche prennent à cœur de se mettre au service de la collectivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra d'apprendre des choses de manière directe et pratique, par l'expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ressens qu'il est important de venir en aide aux autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire m'aidera à résoudre mes problèmes personnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire pourra m'aider à réussir dans la profession que je choisirai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je peux m'investir pour une cause qui est importante à mes yeux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir des activités en tant que volontaire est important aux yeux des personnes que je connais le mieux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire sera un bon moyen d'échapper à mes préoccupations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra de me confronter à des gens différents et variés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra de sentir qu'on a besoin de moi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etre volontaire me permettra de me sentir mieux dans ma peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Une expérience de volontariat est toujours positive dans un <i>curriculum vitae</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Etre volontaire sera une manière de me faire de nouveaux amis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Etre volontaire me permettra d'explorer et de découvrir mes points forts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Le volontariat me permettra d'avoir une activité en équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Etre volontaire est pour moi une manière de rendre ce qu'on m'a donné	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Etre volontaire me permet de financer (une partie de) mes études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Faire du volontariat est pour moi une manière de développer ma créativité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Le volontariat me permet de patienter le temps de trouver un emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Etre volontaire me permet d'accéder à des activités auxquelles je ne pourrais pas accéder sinon. Le cas échéant, précisez le type d'activité : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Faire du volontariat est nécessaire pour réaliser mon projet professionnel. Le cas échéant, précisez ce projet : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7
Etre volontaire pourra m'aider à accroître mes compétences. Le cas échéant, merci de préciser le type de compétences : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7

Merci de vérifier que vous avez fourni une réponse pour chacune des affirmations précédentes avant de poursuivre.

2. Vous êtes (entourez) : une femme un homme
3. Votre âge : _____ ans
4. Vous êtes (entourez) : célibataire en couple avec enfant sans enfant
5. Profession : _____
6. Niveau d'étude et filière : _____
7. Profession de votre mère : _____
- 7 bis. Profession de votre père : _____

Votre situation avant de commencer votre contrat de service civique

8. Habitez-vous : seul.e en couple en colocation Chez vos parents ou autre membre de votre famille
9. Etiez-vous salarié.e en fin de contrat de travail ? (entourez) OUI NON *Si non, passez à la question 12.*
10. Quel était le type de votre dernier contrat de travail ?
 CDD de quelques semaines CDD de quelques jours CDD de plus d'un an CDI
 CDD d'un an CDD de quelques mois CDII (contrat à durée indéterminée intermittent)
11. Quel était le volume horaire prévu sur votre contrat de travail ? _____ / semaine.
 Ou _____ / mois . Ou _____ / an. (Une réponse peut suffire).
12. Etiez-vous en fin de contrat de service civique ? (entourez) OUI NON
 Quel était le type de structure d'accueil dans laquelle vous exerçiez votre mission ? _____
13. Vous étiez (aussi) : au chômage avec indemnisation au chômage sans indemnisation Etudiant.e
 Lycéen.ne Bénéficiaire du RSA Autre, précisez : _____ Pas d'autre statut

Votre situation actuelle

14. Vous êtes : en Contrat de service civique en Contrat de volontariat de service civique
15. Organisme d'accueil ou Type de structure d'accueil pour l'exercice du volontariat : _____
16. Secteur d'intervention de votre mission principale :
- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| - Solidarité | <input type="checkbox"/> | - Environnement | <input type="checkbox"/> |
| - Santé | <input type="checkbox"/> | - Mémoire et citoyenneté | <input type="checkbox"/> |
| - Education pour tous | <input type="checkbox"/> | - Développement international et action humanitaire | <input type="checkbox"/> |
| - Culture et loisirs | <input type="checkbox"/> | - Intervention d'urgence | <input type="checkbox"/> |
| - Sports | <input type="checkbox"/> | - Autre, précisez : _____ | <input type="checkbox"/> |
17. Temps d'activité/jour : _____ ou /semaine : _____ ou /an : _____ prévu dans votre contrat
- 17 bis. Allez-vous bénéficier de congés durant votre contrat ? (entourez) OUI NON JE NE SAIS PAS
18. Durée de votre service civique actuel : _____
19. Montant de l'indemnité perçue en euros / mois : _____
20. Disposez-vous d'un complément de ressources pour vivre ? OUI NON
Si oui, merci d'en préciser l'origine : _____
21. Vous habitez : seul(e) en couple en colocation Chez vos parents ou autre membre de votre famille
22. S'agit-il de votre 1er contrat civique (entourez) : OUI NON
Si non, combien avez-vous eu de contrat de service civique avec celui-ci ? _____
23. Avez-vous travaillé dans le secteur de l'animation (socioculturelle, sociale ou socio-éducative, de loisirs) ?
Jamais Oui, en qualité : d'animateur-animateur de directeur-directrice d'adjoint.e de direction
Le cas échéant, dans quel type de structure avez-vous travaillé ? _____
24. Êtes-vous titulaire (entourez la réponse) :
- | | | | |
|---|-----|-----|---------|
| - du Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animation (BAFA) ? | OUI | NON | |
| - du Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Direction (BAFD) ? | OUI | NON | |
| - d'un autre diplôme de l'animation (professionnel, non professionnel ou universitaire) ? | | | OUI NON |
- Si vous avez un autre diplôme en animation, merci de préciser le diplôme : _____*
25. Quelle autre activité professionnelle exercez-vous en parallèle de votre contrat de volontaire ?
Autre profession : _____ Aucune autre profession
26. Êtes-vous étudiant.e ? (entourez) OUI NON
Si oui : Diplôme préparé : _____ Niveau de la formation : _____ Filière : _____

Votre engagement actuel

27. Êtes-vous impliqué.e dans une association autre que celle de votre organisme d'accueil ? (entourez) OUI NON
Si oui : Quelle est votre statut au sein de l'association ? _____
Quel est le secteur d'intervention de l'association ? _____
28. Un membre de votre entourage familial ou amical est-il/elle bénévole dans une association ? OUI NON

Le service civique, selon vous

À l'aide de l'échelle proposée de 1 = Pas du tout d'accord à 7 = Tout à fait d'accord, indiquez si vous êtes plus ou moins en accord avec les affirmations suivantes :

Le niveau de l'indemnité que je perçois est satisfaisant par rapport aux missions que je dois remplir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'expérience acquise par un service civique est valorisée sur le marché du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'expérience acquise par un service civique est valorisée dans le cadre des études que j'effectue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actuellement, l'indemnité que je perçois me suffit pour vivre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le contrat de service civique permet de développer un réseau professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je trouverais juste de percevoir un salaire normal pour la mission que je remplis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le contrat de service civique permet d'accroître ses compétences professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le niveau de mon indemnité me permet d'accroître mon autonomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le contrat de service civique favorise ou maintient la précarité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le contenu de mes activités pourraient être le même que celui d'un.e salarié.e ou faire l'objet d'un contrat de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les activités que je mène dans le cadre de mon service civique sont conformes à la ou aux missions précisées sur le contrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Au sein de l'organisme d'accueil, je n'ai pas l'impression d'être dans des rapports hiérarchiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si j'avais des ressources suffisantes, je serais prêt.e à faire une mission similaire à la mienne sans percevoir d'indemnisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le service civique permet de réfléchir ou de préciser un projet professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis satisfait.e de la manière dont s'annonce ou se déroule mon service civique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vos projets

Après mon service civique, je pense m'investir dans des activités bénévoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'avenir, je pense créer mon emploi en créant une association	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'avenir, j'espère être embauché.e comme salarié.e dans une association	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'avenir, j'espère être embauchée comme salarié.e dans une entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Après mon service civique, je pense m'investir comme dirigeant bénévole d'une association	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'avenir, j'espère être embauchée comme salarié.e au sein d'une collectivité territoriale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Merci encore. Vous souhaitez avoir des informations complémentaires sur cette étude ? Inscrivez votre adresse mail (qui ne sera utilisée que pour vous envoyer un bref rapport) : _____

Annexe 5 : Conception de l'autodiagnostic (Cas 1)

Association avec des bénévoles autres qu'administrateurs, des salariés et des adhérents										
En italiques les critères permettant de répondre aux freins s'il s'agit de fonctions de dirigeant associatif "sur-développées" chez les femmes										
Questions		Réponses		Préconisations		SCORING				
Structuration formelle										
Rôle du conseil d'administration	Les membres du CA participent-ils en tant que bénévoles à des tâches opérationnelles ?	Oui	1	Le CA est une instance de travail qui évite la bureaucratisation des fonctions de direction	Non	0	Il existe une division verticale des tâches entre ceux qui les réalisent et ceux qui les définissent (ce qui ne permet pas la polyvalence des fonctions et tâches exercées par l'ensemble des bénévoles)	Prévoir la réalisation de documents d'informations permettant à chacun de prendre connaissance des fonctions et tâches exercées par l'ensemble des bénévoles	< moyenne	Le rôle du CA n'est pas bien connu et la répartition des tâches peut être ce qui tend à décourager l'engagement sur des fonctions d'administrateur
	Les membres du CA sont-ils affectés à une responsabilité opérationnelle spécifique ?	Oui	1	Division fonctionnelle des tâches des administrateurs qui favorise la valorisation des compétences de tous	Non	0	Diversité des missions prises en charge par les administrateurs qui corrobore l'idée de la difficulté d'assumer correctement cette fonction	Prévoir une répartition des responsabilités avec par exemple la mise en place (sauf ou règlement intérieur) de commissions thématiques	< moyenne	
	Le CA définit-il la stratégie de long terme de l'association ?	Oui	1	L'appartenance au CA facilite l'implication et la participation au travail sur le projet associatif	Non	0	Risque de déconnexion réelle ou perçue entre les objectifs de l'association et ceux du CA	Imposer des temps de réflexion réguliers sur le projet associatif permettant la rencontre entre les différentes catégories de bénévoles (opérateurs et dirigeants) et y associer une réunion annuelle du CA	5 si "K" > ou = à moyenne	Des progrès d'information restent à faire pour que l'engagement vers des responsabilités d'administrateur ne soit pas appréhendé comme une source de difficultés insurmontables
	Le CA a-t-il la charge de la communication avec son environnement ?	Oui	1	Favorise les interactions entre les différentes catégories de bénévoles et une meilleure connaissance de l'association et de son rôle	Non	0	Risque d'éloignement des problématiques de terrain de la part des administrateurs et de mauvaise connaissance de leurs activités	Prévoir des supports/modalités de communication vers l'extérieur intégrant les problématiques de terrain	= "L"	Les fonctions dévolues au CA sont claires et font l'objet d'une répartition des tâches et des responsabilités connue de tous et de nature à encourager de nouveaux bénévoles dirigeants
	Le CA est-il concerné par la mise en place des modalités de collecte des financements ?	Oui	1	C'est au CA de faire de la "veille" concernant les opportunités de subventionnement et d'identifier les évolutions du "marché" dans les décisions de fixation des prix	Non	0	Pas mobilisation des modalités de financement possibles	Affecter cette responsabilité de veille à l'un des membres du CA et réunir un CA annuel pour aborder ces questions	= "L"	
	La périodicité de l'élection des membres du CA est-elle claire, courte et respectée ?	Oui	1	Le turn over favorise le sentiment que le CA est un investissement que chaque bénévole peut et doit avoir à leur rôle	Non	0	Risque de déconnexion entre les bénévoles de terrain et les administrateurs, les uns ne se sentant pas impliqués au CA	Définir dans les statuts une périodicité de renouvellement des administrateurs	< moyenne	Il existe un fossé entre les bénévoles opérationnels et les administrateurs qui ne permet pas aux uns de se projeter dans le rôle des Znds
	Le nombre de mandats en tant qu'administrateur est-il limité ?	Oui	1	Le turn over permet d'éviter la "personnalisation" du projet associatif	Non	0	Risque de "personnalisation" du projet associatif avec quelques personnes qui se partagent les fonctions sans "laisser la place"	Imposer une limitation des mandats dans les statuts de l'association	> ou = à moyenne	Les bénévoles opérationnels peuvent envisager de se présenter en tant qu'administrateur mais le cadre doit encore être amélioré afin de favoriser cet engagement
	L'appel à candidature est-il défini, jugement auprès de tous les bénévoles afin que le conseil d'administration soit le plus ouvert possible ?	Oui	1	La diversité et l'importance de la rotation des candidats et des membres du CA est la preuve que chacun peut y siéger	Non	0	Pour diverses raisons de sécurité du CA, cette diversité est une instance un peu confidentielle et ses membres font l'objet d'une copartenance plus ou moins formelle.	Mettre en place une procédure de publicité de l'appel à candidature lors du renouvellement des administrateurs	6 si "K"	
	Est-il prévu la possibilité de co ou multi-présidences ?	Oui	1	Les difficultés, responsabilités et besoins en compétences supposés ou réels perdent de leur importance dès lors que les principales fonctions dans l'association sont assumées de manière collective	Non	0	L'importance des responsabilités et des compétences associées aux fonctions des membres du bureau de l'association conduit à un manque de candidatures par peur de ne pas être en capacité d'assumer la fonction	Prévoir la possibilité statutaire d'une multi ou co-présidence	= "L"	Les bénévoles opérationnels sont incités à participer aux instances d'administration de l'association
	Est-il prévu une contrainte en termes de parité pour le CA ?	Oui	1	L'accession des femmes aux fonctions d'administratrices est favorisée	Non	0	L'accession des femmes aux fonctions d'administratrices n'est pas favorisée	Réflexion sur l'insertion d'une règle de parité		
Y a-t-il une limite d'âge pour accéder aux fonctions d'administrateur ?	Oui	1	Il s'agit d'un garde-fou supplémentaire pour éviter le verrouillage du bureau par une poignée de dirigeants indétronnables	Non	0	Le risque consiste à voir quelques personnes se partager les fonctions et les faire aller sans "laisser la place" conduisant à une "fosse à sable" du projet de l'association	Fixer statutairement une limite d'âge pour l'accession à un certain nombre de responsabilités (bureau)			
L'association fait-elle partie d'un réseau ?	Oui	1	Rôle social clair et possible de mise en commun des réflexions et débats susceptibles d'éclore le sentiment d'appartenance	Non	0	Communication isolée et absence d'égation externe à la réflexion sur le projet et les pratiques	Se rapprocher des autres associations pour poursuivre des buts identiques afin de mettre en commun les réflexions	< moyenne	Absence de mobilisation des motifs d'une mise en réseau	
La thématique du réseau d'appartenance correspond-elle précisément à l'objet de l'association ?	Oui	1		Non	0	Risque de perturbation de la perception du but de l'association	Organiser de manière formelle les temps et supports d'échange au sein du réseau	> ou = à moyenne	Les possibilités offertes par le réseau peuvent être davantage sollicitées	
Le réseau d'appartenance fait-il l'objet d'une structuration formelle et claire ?	Oui	1	Possibilité d'émancipation mutuel	Non	0	Atténuation des effets positifs de la mutualisation	Permettre une certaine perméabilité entre les associations du réseau afin de faciliter l'enrichissement et la disponibilité des bénévoles	4 si "K" = "L"	La mise en réseau de l'association joue un rôle positif dans l'engagement et la motivation des bénévoles qui peut aller jusqu'à favoriser leur implication	
L'organisation en réseau est-elle de nature à faciliter la vocation des bénévoles de recrutement des bénévoles ?	Oui	1	Augmente les "réserves" en bénévoles de manière aussi bien qualitative que quantitative	Non	0	Pas d'effet sur les possibilités de la ressource bénévole				

Gouvernance associative												
Rôle de l'association	Existe-t-il une charte ?	Oui	1	Cela permet de mobiliser les adhérents autour d'un projet associatif et de les amener à la réflexion sur ce dernier et au bénévolat.	Non	0	Le service proposé tend à prendre le pas sur les valeurs de l'association et son projet social.	Organiser des temps de réflexion les plus larges possibles associant toutes les parties prenantes de l'association autour du projet associatif.		< moyenne	Les adhérents ne sont pas impliqués et se comportent en consommateurs.	
	Est-elle diffusée de manière systématique ?	Oui	1	L'ensemble des parties prenantes se sentent concernés par le projet associatif.	Non	0	La risque réside dans le développement de comportements de simple consommation.	Prevoir de diffuser la charte auprès de chaque partie prenante voire de la faire valoir pour accroître l'engagement.		> ou = à moyenne	Il faut faire des efforts pour impliquer davantage les adhérents.	
	Les salariés jouent-ils un rôle déterminant dans l'association ?	Oui	1	La place et le rôle respectifs des salariés et des bénévoles sont clairement posés.	Non	0	Risque de confusion dans les rôles respectifs des salariés et des bénévoles.	Prevoir une définition précise des rôles de chacun (détaillés de poste pour les salariés) voire définition formelle des fonctions et tâches assumées par les bénévoles.	5	si "K"	= "L"	Les adhérents informés et impliqués peuvent basculer et devenir des bénévoles assez facilement.
	Les horaires de réunion sont-ils fixés en fonction des contraintes des participants ?	Oui	1	Favorise la participation et donc l'implication.	Non	0	Décourage l'implication de ceux dont les horaires ne coïncident pas avec ceux des réunions, en particulier des plus jeunes (actifs) et des femmes (importance des temps domestiques).	Décider en commun des dates et horaires de réunion (à la fin de la réunion précédente ou à l'aide d'un sondage sur internet).				
	Les temps politiques (place de l'association dans son environnement) jouent-ils un rôle important ?	Oui	1	Justifie le lien logique entre engagement opérationnel et de direction.	Non	0	Possibilité de perception déformée des formes d'engagement (de terrain ou de direction).	Formaliser une mise en questionnement formelle et régulière du projet social de l'association.				
	Existe-t-il une communication organisée sur les valeurs de l'association ?	Oui	1	Permet de mobiliser tous les types de bénévoles autour d'un projet associatif commun et de favoriser l'engagement.	Non	0	Le risque réside dans le développement de comportements de simple consommation.	Organiser des séminaires de réflexion ouverts à tous et travailler sur la réduction et la tenue à jour d'une charte.			< moyenne	Très peu connus l'association et son projet ne sont pas en capacité d'attirer de nouveaux bénévoles.
	Y a-t-il une communication sur les membres de l'association ?	Oui	1	La connaissance des membres de l'association permet d'écouter le sentiment d'appartenance.	Non	0	Faiblesse du sentiment d'appartenance.	Diffuser une liste des membres de l'association régulièrement mise à jour et organiser des temps de convivialité et de rencontre.	3	si "K"	> ou = à moyenne	L'association doit développer la communication sur son projet.
	Les informations sur les ressources de l'association sont-elles disponibles ?	Oui	1	La mise à disposition de l'ensemble des documents financiers, des statuts et tout autre document officiel favorise la perception de la transparence de l'association, de ses procédures dans la réalisation de sa mission.	Non	0	Sentiment de opacité qui risque de remettre en question la croyance que l'association poursuit bien les objectifs qui sont sa raison d'être.	Diffuser par tous les moyens (documents, site internet, ...) les informations concernant les ressources financières de l'association.			= "L"	L'association s'est donnée les moyens d'attirer de nouveaux bénévoles.
	Les choix des projets sont-ils définis en AG ?	Oui	1	Questionnement le plus "large" possible et permanent de l'adéquation entre les projets concrets et l'objet de l'association.	Non	0	La cohérence des projets opérationnels avec l'objet de l'association peut être remise en cause par les bénévoles opérationnels.	Les choix de nouveaux projets et/ou de reproduction des anciens doivent faire l'objet des débats les plus larges et donc dans le cadre des AG.			< moyenne	Il existe un risque de dérive par rapport à l'objet de l'association qui ne permet pas d'attirer des bénévoles.
	Les projets à réaliser permanent-ils de "servir" directement le projet de l'association ?	Oui	1	Questionnement permanent de l'adéquation entre les projets et la mission de l'association.	Non	0	Risque que certains projets répondent à des objectifs opportunistes susceptible de les éloigner du projet associatif.	Rôle de débat de l'AG et de contrôle du CA.				
Projets réalisés	La validation régulière du projet est-elle posée de manière formelle ?	Oui	1	Vérification régulière de la cohérence entre l'objet de l'association et son projet de nature à favoriser l'engagement.	Non	0	Risque de dérive entraînant l'impossibilité pour les bénévoles de se reconnaître dans le projet associatif.	Formalisation de procédures régulières de contrôle.	8	si "K"	> ou = à moyenne	Des améliorations doivent être trouvées concernant les débats et la communication sur le sujet du projet associatif.
	Les préoccupations de nature gestionnaire sont-elles considérées comme secondaires par rapport à l'objet de l'association ?	Oui	1	Mise en cohérence du projet avec les valeurs portées par l'association.	Non	0	Risque de dissociation croissante entre le projet associatif et l'objet de l'association.	Questionnement systématique des projets et amendements par rapport aux valeurs de l'association.			= "L"	Le projet associatif est régulièrement débattu et largement diffusé permettant ainsi la participation du
	Le projet associatif est-il connu de tous ?	Oui	1	Adhésion/Engagement	Non	0	Risque d'éloignement et de baisse de l'engagement.	Diffuser le projet.				

Place des ressources humaines													
<p>La coaction - Faire faire ensemble</p>	Doit-on adhérer pour bénéficier des services de l'association ?	Oui	1	Le fait d'adhérer élargit d'un comportement de consommateur	Non	0	Risque de développement d'un comportement de consommation	Mettre en place un système d'adhésion qui soit le plus engageant possible (via la ratification d'une charte, par exemple)					
	Les adhérents sont-ils accueillis ?	Oui	1	Mémoire implication dans l'association	Non	0	Risque de dérive vers un comportement de consommateurs	Supports de communication à l'usage des adhérents contenant l'histoire de l'association et le monde des membres les plus importants (brevet d'accueil)			< moyenne	Un travail supplémentaire de mise en cohérence de l'action de chacun doit être mené afin que les adhérents ne le ressentent pas et que les bénévoles deviennent administrateurs	
	Les adhérents sont-ils sollicités pour être bénévoles ?	Oui	1	De nature à dynamiser l'association et à attirer de nouveaux bénévoles, qui pourront devenir des membres actifs de l'organisation	Non	0	Le statut associatif n'est plus perceptible pour les bénéficiaires du service associatif	Organiser des campagnes d'information et/ou des séminaires ouverts à tous					
	Les bénévoles sont-ils accueillis ?	Oui	1	Sentiment d'appartenance incitant à l'engagement	Non	0	Absence (ou faiblesse) du sentiment d'appartenance qui conduit à la démotivation	Mise en place de procédures d'accueil voire d'accompagnement (compagnonnage) pour les nouveaux bénévoles					
	Des temps de convivialité sont-ils organisés avec l'ensemble des membres de l'association ?	Oui	1	Adhésion à un groupe, sentiment d'appartenance qui renforce et pérennise l'engagement sur le long terme	Non	0	Difficulté à pérenniser les bénévoles et à les inciter à s'engager plus en prenant des responsabilités d'administration	Co-animation d'activités par un ancien bénévole et un nouveau					
	Les bénévoles peuvent-ils bénéficier de sessions de formation ?	Oui	1	Encouragement	Non	0	Sentiment de ne pas être en capacité d'assumer certaines tâches	Proposer des formations		9	si "K"		L'étrangeté n'est pas totale entre adhérents, bénévoles, opérationnels et bénévoles de terrain mais des passerelles doivent encore être développées
	Les tâches et des responsabilités sont-elles segmentées ?	Oui	1	Plus facile pour les bénévoles de maîtriser leur intervention	Non	0	Sentiment de difficulté et de manque de compétences	Segmenter de manière claire les charges et les responsabilités					
	Des moyens de valorisation du bénévolat sont-ils développés ?	Oui	1	Développement de l'attractivité du bénévolat pour les catégories de personnes en quête d'augmentation du capital humain comme les jeunes ou les femmes	Non	0	Découragement l'implication de certaines catégories de bénévoles (jeunes et femmes)	Adoption de moyens de valorisation du bénévolat (portefeuille de compétences, passaport bénévole...)					
	Une partie des charges et des responsabilités est-elle déléguée aux salariés ?	Oui	1	Clarté des possibilités et frontières d'investissement	Non	0	Flou dans le rôle de chacun	Définir clairement les rôles des bénévoles et des salariés					
	Existe-t-il un travail coopératif entre bénévoles et salariés ?	Oui	1	Efficacité dans l'offre de service	Non	0	Risque d'incompatibilité	Définir clairement les rôles des bénévoles et des salariés					
Les nouveaux administrateurs sont-ils accompagnés ?	Oui	1	Les tâches de dirigeants sont décomplexifiées et il devient plus facile d'accéder aux responsabilités avec un sentiment d'efficacité	Non	0	Plus difficile d'accéder aux responsabilités	Organiser un "millage" des responsabilités						
Y a-t-il un travail de réalisé sur la possibilité de parcourir des responsabilités (rotation) ?	Oui	1	La possibilité d'abandonner assez facilement les postes à responsabilité rend l'implication moins engageante	Non	0	Le risque de ne pas pouvoir se retirer par manque de candidatures est un frein à la prise de responsabilités	Organiser de manière formelles des parcours de responsabilités.						On vient d'abord à l'association comme adhérent puis on s'y investit tant que bénévole opérationnel et à tour de rôle on finit par accepter d'exercer des responsabilités au sein du CA