

Soziale Arbeit

Gestion des bénévoles dans les organisations de la société civile: susciter, accompagner et reconnaître l'engagement bénévole des personnes âgées

Institut für Sozialmanagement

Prof. Dr. Sigrid Haunberger, Prof. Dr. Konstantin Kehl

Carmen Steiner M.Sc.

Contexte

Intégration sociale par le travail bénévole

- **Thèse fondamentale**
 - Le travail bénévole des seniors, une étape vers une nouvelle socialisation après la carrière professionnelle.
- **Pourquoi s'intéresser aux seniors?**
 - La population du 3^e âge, catégorie en croissance, représente une ressource sociale à la productivité considérable.
- **Pourquoi le travail bénévole des seniors?**
 - L'engagement bénévole formel avant et après la retraite est en baisse,
 - alors même qu'il est associé à une meilleure santé et à une plus grande satisfaction dans la vie
 - et qu'il est générateur de bien-être.
- **Pourquoi la gestion des bénévoles?**
 - Créer du lien, adapté à l'âge, entre les seniors désireux/ses de s'engager et les organisations recherchant des bénévoles.

Notre projet

Quelques points clés



Organisations à but non lucratif qui travaillent avec des bénévoles seniors et/ou veulent recruter des bénévoles seniors

Groupe cible: Seniors ayant un engagement bénévole formel

Méthode: Plan de recherche multi-méthode

Durée: De 02/2019 à 05/2021

Financement: ZHAW Pôle de recherche sur l'intégration sociale

Point de mire: Aspects classiques de la gestion des bénévoles

Notre projet

Problématiques centrales

- **Comment concevoir une gestion des bénévoles dans les organisations à but non lucratif qui soit adaptée aux seniors?**
- **① PROFIL**
- Qui sont les seniors ayant une activité bénévole formelle en CH?
 - Dans quels domaines s'engagent-ils/elles?
 - Pour quels bénéficiaires?
- **② VUE D'ENSEMBLE**
- Quel est l'état actuel de la gestion des bénévoles dans les organisations à but non lucratif de Suisse alémanique?
- **③ EXPÉRIENCE**
- Quelles expériences et quels exemples de bonnes pratiques les OBNL qui travaillent avec des seniors ayant un engagement bénévole formel peuvent-elles faire valoir?

Résultats

① Analyse des données secondaires



- **Qui fait du bénévolat?**
- Pers. localement enracinées avec act. prof. sans lien avec l'act. bénévole

- **Domaines d'engagement?**

Associations religieuses, partis politiques, groupes d'intérêts

- **Bénéficiaires?**

Personnes âgées

- **Incitation?**

Par une personne dirigeante au sein de l'organisation

- **Souhaits envers l'OBNL**

L'avis des bénévoles sera pris en compte par l'organisation

<https://www.grabsnetz60plus.ch/senioren-helfen-senioren/> Source: Observatoire du bénévolat 2016, analyse de l'auteur

Résultats

② Enquête en ligne sur la gestion des bénévoles au sein des organisations de Suisse alémanique

Aujourd'hui, la gestion des bénévoles est déjà relativement développée.

- **Aspect recrutement:** Les moyens de recrutement les plus utilisés sont le «bouche-à-oreille», le recrutement via le site internet de l'organisation et/ou les réseaux sociaux, mais aussi l'approche directe.
- **Aspects insertion et accompagnement:** L'insertion des bénévoles passe le plus souvent par les collègues, et l'accompagnement prend la forme d'un partage d'expériences avec d'autres bénévoles.
- **Évaluation:** Dans un peu plus de la moitié des organisations interrogées, la gestion des bénévoles fait l'objet d'une évaluation.
- **Formes de reconnaissance / fidélisation:** Celles qui comprennent une composante personnelle sont les plus fréquemment utilisées et sont considérées comme ayant fait leurs preuves.

Résultats

② Enquête en ligne sur la gestion des bénévoles au sein des organisations de Suisse alémanique

Selon vous, lesquelles des affirmations suivantes s'appliquent à votre organisation?

Sans l'engagement des bénévoles, nous ne pourrions pas réaliser les mêmes offres.



Les bénévoles participent aux décisions concernant le domaine et l'activité dans lesquels ils/elles sont engagé-e-s.



Les tâches et les responsabilités des bénévoles sont claires pour tous les participant-e-s.



Au sein de notre organisation, les bénévoles reçoivent un soutien suffisant pour l'exercice de leurs activités.



Les bénévoles reçoivent suffisamment d'estime et de reconnaissance dans notre organisation.



(n= 189, 1= pas du tout d'accord, 5 = tout à fait d'accord)

Organisations qui emploient des bénévoles de 50 ans et plus

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes?

(n= 189, 1= pas du tout d'accord, 5 = tout à fait d'accord)

L'engagement de bénévoles d'âge adulte avancé (environ 50 à 64 ans) est essentiel pour notre organisation afin de pouvoir couvrir nos besoins de soutien et d'accompagnement.

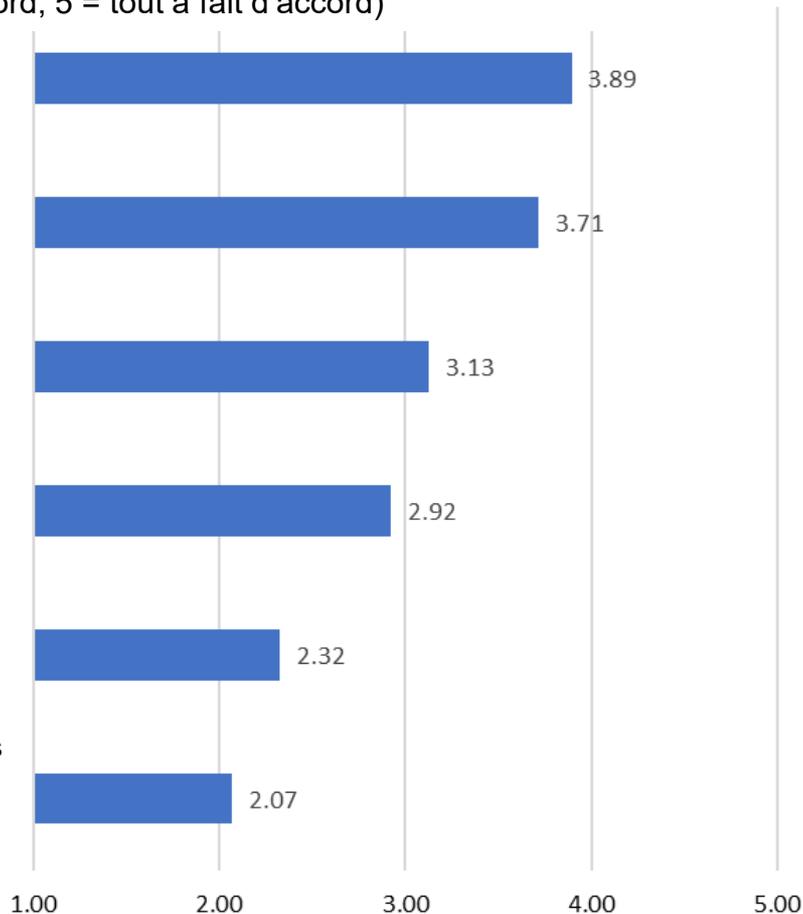
L'engagement de bénévoles à l'âge de la retraite et en bonne santé (environ 65-80 ans) est essentiel pour notre organisation afin de pouvoir couvrir nos besoins de soutien et d'accompagnement.

Avec l'âge, les personnes assument davantage de responsabilités dans le travail bénévole.

Aujourd'hui, les bénévoles seniors s'engagent moins qu'hier, en raison d'autres obligations (p. ex. garde des petits-enfants) et/ou d'autres centres d'intérêts.

Le recrutement de bénévoles seniors est lié à des défis plus importants que le recrutement de jeunes.

Les rapports de concurrence et les tensions entre les bénévoles seniors et les professionnel-le-s salarié-e-s sont plus fréquents qu'avec les jeunes bénévoles



Résultats

③ Entretiens avec des spécialistes



Design

- 8 entretiens semi-guidés avec fil directeur, menés avec des spécialistes oeuvrant dans des organisations suisses, travaillant avec des bénévoles seniors et ayant mis en place une gestion structurée des bénévoles.

Conclusions

- **Approche et recrutement des bénévoles:** Principalement par le biais des réseaux, du «bouche-à-oreille» et de la coopération avec d'autres organisations ou des services de mise en relation (p. ex. services sociaux, services de conseil social, services spécialisés régionaux)
- **Sélection et insertion des bénévoles:** Très variables en fonction du domaine d'activité (très informelles ou alors bien structurées, voire standardisées, notamment dans l'accompagnement des personnes présentant des maladies psychiatriques)

Résultats

③ Entretiens avec des spécialistes



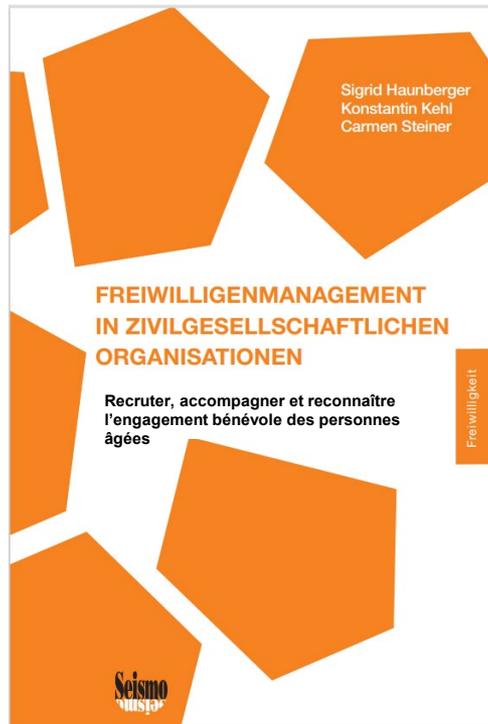
- **Participation, prise de responsabilité:** Dépendent des domaines d'engagement et de la coopération entre le personnel «maison» et les bénévoles (pour cela, une bonne communication et des définitions claires sont indispensables).
- **Qualification, reconnaissance et fidélisation:** La qualification doit être aussi accessible que possible; interlocuteurs, accompagnement personnel («une affaire relationnelle»); formes de reconnaissance en plus des indemnités de frais: apéritifs, repas annuels, cartes d'anniversaire ou de Noël, certificats, abonnements à des revues, etc.
- **Regard sur l'avenir:** Grande utilité de la gestion des bénévoles (potentiel des «baby-boomers» vs exigences croissantes en matière d'autonomie, de flexibilité, de participation, etc. / situation de concurrence).
- **Point important:** Coopération avec les autorités politiques et avec l'administration, mais aussi avec les entreprises et avec les autres acteurs de la société (civile).

Thèses

- **Thèse 1:** La gestion des bénévoles est utile, mais sa mise en œuvre doit être adéquate.
 - «Analogique» (personnelle) vs numérique
 - Reconnaissance matérielle vs valorisation personnelle
 - Instruments / Évaluations vs «Commissaire hasard»
- **Thèse 2:** À l'avenir, la gestion des bénévoles se répandra davantage dans toutes les organisations.
- **Thèse 3:** La gestion des bénévoles peut contribuer à la réduction des inégalités sociales (numériques).
- **Thèse 4:** Pour le recrutement de bénévoles seniors, ce qui compte n'est pas le moment de la retraite, mais la continuité dans une vie d'engagement.
- **Thèse 5:** La gestion des bénévoles ne fonctionne qu'en étroite coopération avec les communes et les autorités politiques.

Perspective

- Merci beaucoup de votre attention!
 - haug@zhaw.ch, kehl@zhaw.ch
- Pour approfondir:



Parution dans la collection
«Freiwilligkeit» chez
Seismo