

# Etude régionale sur le bénévolat dans le sport en Occitanie

Rapport final

Avril 2026



RÉGION ACADÉMIQUE  
OCCITANIE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction de région académique  
à la jeunesse, à l'engagement et  
aux sports (DRAJES)

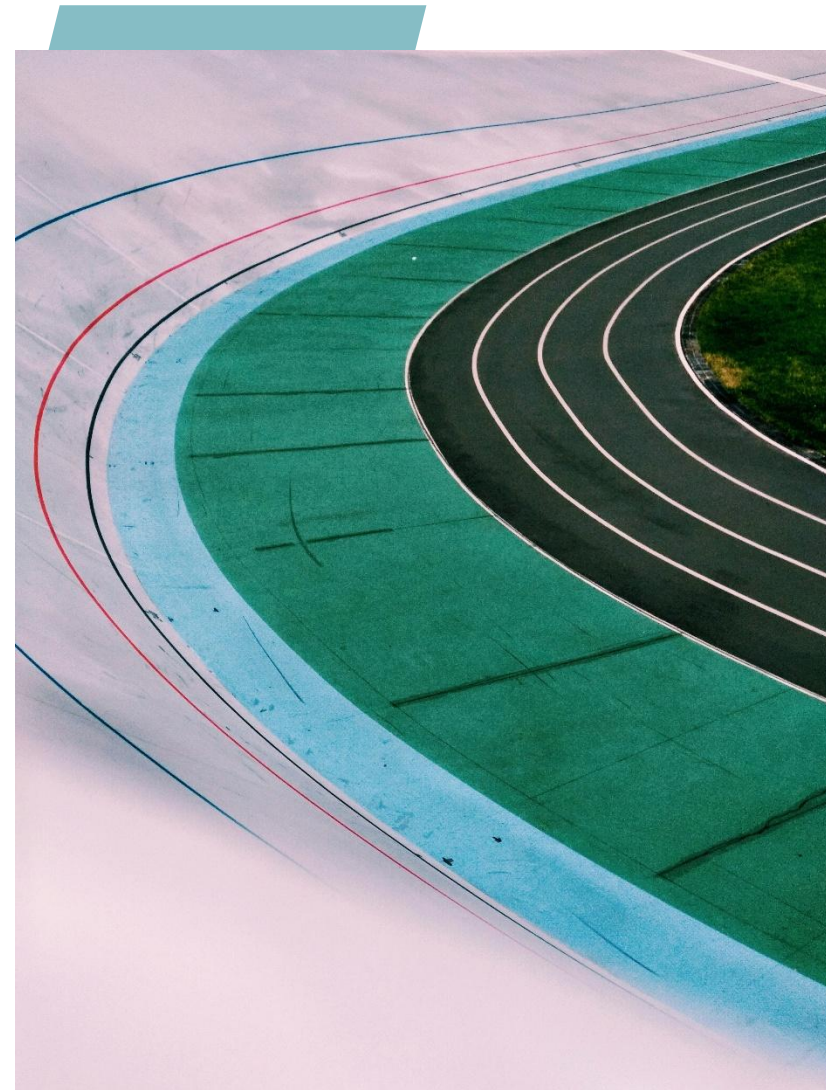


OCCITANIE



# SOMMAIRE

- 1** **Contexte de l'étude, objectifs et méthodologie** *p.3*
- 2** **Les principaux résultats de l'enquête** *p.8*
  - > Synthèse des enseignements *p.9*
  - > Apports et confirmations vis-à-vis de travaux existants *p.15*
- 3** **Synthèse et pistes d'actions** *p.19*
  - > Quelques grands enseignements pour se projeter sur l'action *p.20*
  - > Focus sur des « profils-types » illustratifs *p.22*
  - > Pistes d'actions issus de temps d'intelligence collective *p.28*
- 4** **Annexes** *p.43*
  - > Typologies des répondants bénévoles dans le sport selon différentes caractéristiques *p.44*





# 1 Contexte de l'étude, objectifs et méthodologie

# L'enjeu du bénévolat sportif et le travail engagé au sein du **Projet Sportif Territorial (PST)** d'Occitanie

## Un pilier fragilisé du modèle sportif français

Le bénévolat sportif représente **un paramètre central dans la vitalité et la pérennité de la « vie sportive »**. Moteurs essentiels du fonctionnement des clubs, des compétitions et des événements sportifs, les bénévoles sont le socle sur lequel repose fortement l'animation sportive dans les territoires, quels que soient leur taille ou leurs spécificités. Alors que l'engagement bénévole est plus généralement fragilisé par les évolutions de la société, ce « modèle » l'est d'autant plus dans le sport. Les clubs font face à un **vieillessement** de leur base bénévole et peinent à **renouveler et à en fidéliser** de nouveaux. À cela s'ajoute une **évolution des formes d'engagement**, marquée par des attentes plus ponctuelles, flexibles, mais aussi plus exigeantes en matière de **reconnaissance et de valorisation des compétences**.

Ces mutations rendent plus complexes **le maintien et le renouvellement d'un vivier actif, formé et engagé sur le long terme**.

## Un enjeu stratégique intégré au **Projet Sportif Territorial d'Occitanie**

En Occitanie, ces constats ont été pleinement intégrés au sein du **Projet Sportif Territorial (PST)**, piloté par la **Conférence Régionale du Sport (CRdS)**. Plusieurs actions concrètes y étaient dédiées, autour de **la montée en compétences** des bénévoles et de **la structuration du Club des organisateurs d'événements sportifs**. Aujourd'hui, une **commission entièrement dédiée au bénévolat** a été créée. À travers ces dynamiques, l'enjeu est double :

- renforcer **l'attractivité du bénévolat**, en développant des outils et des parcours adaptés,
- mieux **accompagner les bénévoles vers des responsabilités** associatives, contribuant ainsi à renouveler les modes d'engagement et à sécuriser l'avenir de la pratique sportive en région.

C'est dans ce contexte en profonde transformation que s'inscrit l'étude, afin d'**éclairer les choix stratégiques et d'outiller les acteurs du sport occitan** pour faire face à ces défis.

# Les **objectifs** et le **pilotage** de l'étude

## Les objectifs de l'étude

L'étude vise 2 objectifs principaux :

- apporter un éclairage précis sur les leviers permettant de renforcer **l'attractivité et la fidélisation des bénévoles** à partir de l'analyse de leur **expérience bénévole** (motivations, perception de l'engagement, difficultés / déception, non-recours, attentes et aspirations) ;
- et proposer des pistes de **solutions concrètes, adaptées aux attentes et motivations des bénévoles et futurs bénévoles.**

## Le pilotage de l'étude

La DRAJES Occitanie a mobilisé des crédits d'étude dans le cadre de l'appel à projets annuel « Observation » de la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) pour mener à bien ce travail d'étude, qui a été réalisé par Emoha.

### Pour la DRAJES :

- *Estelle Kessler*, Mission Observation, études et statistiques
- *Anna Zalguene*, coordination de la Conférence régionale du sport, Pôle politiques sportives
- *Yannis EL BEZZAZI*, en alternance à la Conférence régionale du sport, Pôle politiques sportives

### Pour EMOHA:

- *Marie Crouzier*, consultante
- *Pierre Grousseau*, consultant et co-fondateur de Emoha

*Un grand merci à tous les répondants au questionnaire et aux entretiens, ainsi qu'aux participants des 2 focus groupes.*

# La méthodologie de travail adoptée

1

PHASE de lancement et cadrage de l'étude

Juin 2025

1ers échanges, réunion de lancement COPIL#1



Construction du protocole d'enquête



2

PHASE de déploiement de l'enquête quantitative et approfondissements qualitatifs

Juillet – Janvier 2026

Intégration et diffusion de l'enquête



Réalisation d'entretiens qualitatifs auprès de bénévoles occitans



Rédaction du rapport d'enquête quantitative



COPIL#2 avec rapport intermédiaire



2 focus groups avec les acteurs occitans



3

PHASE de finalisation des livrables et conclusions

Janvier – Mars 2026

Présentation des premiers résultats à la CRdS Occitanie



Rédaction du rapport final



Ajustements des livrables et finalisation de la mission



## La **collecte** qualitative et quantitative réalisée



# 2 027

Réponses exploitables à une **enquête** à destination de l'ensemble des habitants d'Occitanie

- Bénévole ou non bénévole
- Diffusion en ligne entre septembre et novembre 2025



# 10

**Entretiens d'approfondissement**

- Menés auprès des répondants à l'enquête
- Entre octobre et décembre 2026



# 2

**Focus Groupes** organisés afin d'explorer des pistes d'actions

- Un atelier à Montpellier avec **14 professionnels du mouvement sportif et des bénévoles**
- Un atelier à distance avec **10 bénévoles** ayant répondu à l'enquête
- Janvier 2026

*Les résultats complets de l'enquête ont fait l'objet d'un rapport d'enquête dédié dont les principaux résultats ont alimenté ce rapport.*



# 2 Les principaux résultats de l'enquête régionale

- > *Synthèse des enseignements*
- > *Apports et confirmations vis-à-vis de travaux existants*

*Les résultats complets de l'enquête ont fait l'objet d'un rapport d'enquête dédié dont les principaux résultats ont alimenté ce rapport.*



2

Les principaux résultats de l'enquête régionale

## 2.1 Synthèse des enseignements

**Le profil des répondants** : l'enquête repose sur un public déjà très investi, fortement socialisé au monde associatif et sportif

## Un public très engagé, plutôt âgé, diplômé et ancré dans la pratique sportive


» Les répondants sont majoritairement :

- + Âgés de plus de **45 ans** (77 %),
- + **Diplômés** (50 % Bac +3 et plus), en **emploi** (49 %) ou **retraités** (42 %),
- + Avec une **vie familiale constituée** (79 % ont des enfants),
- + Praticants réguliers **d'activité physique** (71 %).

» Les **femmes** sont légèrement majoritaires (52 %), mais les hommes consacrent en moyenne plus de temps à leur engagement.

» Les **bénévoles dans le sport** sont très majoritairement eux-mêmes **pratiquants** (81 %).

» Les **retraités**, les **professions intermédiaires** et les personnes de plus de **65 ans** sont **surreprésentés** parmi les bénévoles.



Extraits  
d'échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« Je ne sens pas du tout le poids du bénévolat quand j'encadre les jeunes, je rends ce qu'on m'a donné plus jeune quand j'étais moi-même à leur place ! »

« J'ai transmis la passion du bénévolat à mes enfants, ils sont à leur tour bénévoles, tout comme je le suis devenue en regardant mes parents s'investir ! »

# Les grands constats – Sur l'expérience de bénévolat : le bénévolat dans le sport repose sur des personnes investies dans le temps et couvre une diversité de tâches, avec une concentration des responsabilités sur certains profils

## Un engagement intense, durable et fortement territorialisé

### >> Concernant le **niveau** et l'**ancienneté** de l'engagement dans le bénévolat :

- + **85 %** des répondants sont actuellement **bénévoles** ;
- + **68 %** des bénévoles sont engagés dans le **sport** ;
- + **87 %** sont bénévoles depuis **au moins 3 ans**, 60 % depuis plus de 10 ans.
- + La moitié s'engage au moins un jour par semaine. Les bénévoles dans le sport consacrent en moyenne **9 heures** par semaine à leur engagement.

### >> Concernant les **modalités d'engagement**, le bénévolat dans le sport se déroule principalement :

- + Dans les **clubs** et **associations sportives** (88 %), et à l'échelle **locale ou communale** (70 %) ;
- + Les engagements ont lieu majoritairement le **soir** et le **week-end** ;
- + Plus de la moitié des bénévoles dans le sport sont engagés dans **au moins deux structures**.

### >> Concernant les **missions exercées** :

- + Les **missions** sont **variées** : fonctions dirigeantes (72 %), coaching / entraînement (40 %), organisation d'événements (37 %), tâches administratives ou techniques (36 %).
- + Des **différences marquées selon les profils** : hommes sur le coaching, la direction, l'événementiel ; les femmes sur les aides diverses ; les jeunes sur l'événementiel ; les retraités dans les ligues, comités.



Extraits  
d'échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« C'est du temps que je choisis, c'est mon choix de m'investir autant ! »

« Je m'investis une bonne dizaine d'heures par semaine, à côté j'ai un temps plein et des enfants et ce n'est pas toujours évident de tout concilier. »

« Depuis ma retraite, le bénévole occupe une grande place dans ma vie, et j'occupe des fonctions très variées, variant selon mes envies. »

## Les grands constats – Sur la motivation et la perception de l'engagement : une expérience bénévole vécue positivement, avec une reconnaissance comme point de fragilité

### Un engagement d'abord humain, utile et ancré dans le territoire

#### >> Du côté des motivations principales :

- + Les **raisons d'engagement** les plus citées sont : la convivialité et le lien social, le sentiment d'utilité sociale, la participation à la vie du territoire ;
- + Pour les bénévoles dans le sport : la **pratique ou la transmission** du sport est un moteur spécifique fort ;
- + Les avantages matériels ou gratifications sont marginaux.

#### >> En matière de satisfaction :

- + La **satisfaction** globale est élevée avec une note moyenne de **4,3/5** (4,2/5 pour les bénévoles dans le sport) ;
- + Les points les plus **positifs** : richesse de l'expérience humaine, qualité de l'accueil, choix des missions, ambiance associative ;
- + Les points plus **faibles** : reconnaissance de l'investissement, valorisation professionnelle des compétences acquises.



Extraits  
d'échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« C'est un exutoire, ça me permet de faire autre chose, de côtoyer des personnes différentes, de toutes les catégories sociales, j'ai le sentiment d'être utile et d'avoir une place dans la société »

« Personnellement, je ne cours pas après la reconnaissance officielle ; par contre un « merci », c'est essentiel pour que je reste. »

## Les grands constats – Sur les difficultés / déception et le non-recours : le non-engagement relève moins du désintérêt que d’obstacles pratiques, informationnels et organisationnels

### Une fatigue structurelle malgré un fort attachement à l’engagement

#### >> Les difficultés remontées par les bénévoles :

- + 61 % des bénévoles déclarent avoir rencontré des **difficultés** ou des **déceptions** ;
- + Les principales difficultés sont le **manque de moyens humains et matériels**, la difficulté à **concilier engagement**, vie professionnelle et vie personnelle, le **manque de reconnaissance** ;
- + Les bénévoles **en emploi**, les **dirigeants** et les **parents** sont les plus exposés. A noter : les femmes évoquent davantage des difficultés liées à l’ambiance et aux relations internes.

#### >> Sur la question du non-recours :

- + Parmi les non-bénévoles, près des **deux tiers ont déjà été bénévoles** par le passé, plus de la moitié dans le sport ;
- + Le **principal frein au non-engagement** est le manque de **temps**... Mais une part significative du non-recours est liée à l’absence de proposition, au manque d’information et à la peur de ne pas savoir faire.



Extraits  
d’échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« C’est important d’être à l’écoute. Un bénévole c’est un humain et le jour où on l’oublie, l’asso est morte ! »

« En tant que dirigeant, on ne se sent pas toujours bien informé sur certains sujets et on a peur qu’il se passe certaines choses de mal (juridiquement). »

« Mon engagement a évolué, parfois s’est arrêté à cause du manque de temps, mais j’ai toujours repris quand j’ai pu. »

**Les grands constats** – Sur les attentes et aspirations : le renouvellement est possible, mais il suppose des parcours d'engagement lisibles, progressifs et mieux accompagnés

## Un potentiel de renouvellement réel mais conditionné

### >> L'idée d'une « réserve bénévole »

- + **37 % des non-bénévoles souhaitent s'engager** à nouveau ou pour la première fois ;
- + Plus de la moitié d'entre eux envisagent un engagement dans le **sport** ;
- + Une majorité peut même se projeter dans un engagement **régulier** (mensuel ou hebdomadaire).

### >> L'évocation d'un certain nombre d'**attentes prioritaires**, ici reformulée sous l'angle d'une cible « ambitieuse » et sans recherche de cohérence entre les différents items :

Pouvoir choisir une mission claire et intéressante


Se sentir utile et constater l'impact de son action

Être accueilli dans une structure bienveillante

Disposer d'un engagement flexible et de proximité

### >> Projection des bénévoles actuels

- + **64 %** souhaitent **poursuivre** leur engagement à l'identique ;
- + Environ **un quart** souhaite **réduire ou arrêter**, principalement pour surcharge, manque de relais, tensions internes, contraintes personnelles.
- + Une part non négligeable des bénévoles est prête à **s'impliquer davantage**, y compris dans des fonctions dirigeantes, sous conditions.



Extraits  
d'échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« Tous mes engagements ont débuté **grâce aux sollicitations d'autres membres** de l'association. Si on ne m'avait pas proposé, je n'aurais jamais pensé à m'engager ! »

« Je viens de m'investir dans une nouvelle association, **je dois avoir 4 ou 5 engagements** et malgré les contraintes, je ne me vois pas diminuer ; je dois être un peu folle mais j'adore aider (rire) »



2

Les principaux résultats de l'enquête régionale

2.2

**Apports et confirmations  
vis-à-vis de travaux existants**

## Ce que l'étude en Occitanie confirme des travaux existants

### >> Les moteurs fondamentaux de l'engagement bénévole

- + L'enquête régionale confirme pleinement les résultats nationaux (cf. *La France bénévole*) : convivialité et lien social, sentiment d'utilité sociale, avec un faible poids des avantages matériels (≈ 3 %) ;
- + Le bénévolat reste d'abord un **engagement relationnel et citoyen**.

### >> Le poids stratégique du bénévolat dans le sport

- + Les résultats régionaux confirment les constats du CDES (2018) : le sport repose massivement sur le bénévolat, il concentre un volume d'engagement élevé, il est structurant économiquement et socialement ;
- + En clair, **sans bénévoles, le modèle sportif ne tient pas**.

### >> Les mêmes fragilités structurelles

- + Les difficultés exprimées en Occitanie recourent presque exactement celles identifiées au niveau national, avec un manque de bénévoles et de relais, une **dimension administrative** relativement lourde, des difficultés à **concilier les temps**, un **déficit de reconnaissance**, des **responsabilités juridiques dissuasives...**

### >> La centralité de la reconnaissance... surtout humaine

- + Comme dans *La France bénévole*, l'étude en Occitanie indique l'importance de la reconnaissance humaine, la reconnaissance professionnelle et institutionnelle sont attendues surtout par les actifs et les jeunes, la valorisation des compétences reste globalement insuffisante.
- + L'étude confirme que **la reconnaissance est un levier de fidélisation**, plus qu'un outil d'attractivité initiale.

Extraits  
d'échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« L'engagement demande du temps, de l'énergie, il faut avoir la foi quand on fait ça, mais c'est avant tout **une aventure humaine !** »

« C'est devenu **infernale administratif** qu'on nous demande. Heureusement que je m'y connais un peu mais les demandes de subventions c'est un enfer ! »

« On ne demande pas grand-chose, mais **la reconnaissance c'est la base de l'engagement !** »

## Ce que l'étude en Occitanie dit de *plus* ou de *différent* (1/2)

### » Une intensité d'engagement sportif particulièrement élevée et durable

- + L'enquête Occitanie met en évidence un niveau d'engagement sportif très fort, tant en temps qu'en durée avec 52 % des bénévoles dans le sport engagés au moins un jour par semaine, 87 % engagés depuis plus de 3 ans, 60% depuis plus de 10 ans et, en moyenne 9 h par semaine pour les bénévoles dans le sport les plus actifs.
- + Les enquêtes nationales (surtout La France bénévole) insistent surtout sur la fragilisation de la « colonne vertébrale » associative, même si un redressement est observé en 2025. En Occitanie, cette colonne vertébrale est déjà bien installée, mais au prix d'un **risque d'usure plus marqué**, notamment chez les dirigeants sportifs.

### » Une « fracture associative » beaucoup moins visible... mais déplacée

- + Alors que La France bénévole 2024–2025 montre une « fracture nette à l'entrée selon le diplôme », l'enquête Occitanie montre que le taux d'engagement ne varie pas significativement selon le diplôme parmi les répondants, et qu'en revanche, l'enjeu se déplacerait vers la charge administrative, la responsabilité juridique, la difficulté à concilier les temps de vie (actifs, parents, dirigeants).

+ L'enjeu ne serait pas tant « *qui entre* » que « *comment tient-on dans la durée* » et « *comment évolue-t-on sur quelles fonctions* », surtout dans le sport.

Extraits  
d'échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« J'ai toujours été engagée, ça doit faire près de 50 ans et même si le bénévolat a évolué, le partage et le plaisir sont toujours là. »

« Même si je n'ai pas fait beaucoup d'études, j'ai pleins d'engagements, je suis notamment dirigeant d'une association. C'est passionnant mais on nous en demande toujours plus, j'avoue que c'est un peu épuisant. »

## Ce que l'étude en Occitanie dit de *plus* ou de *différent* (2/2)

### » Une réserve bénévole objectivée et qualifiée

- + L'étude Occitanie va plus loin que les travaux nationaux en quantifiant et qualifiant précisément une « réserve bénévole » avec 37 % des non-bénévoles envisageant de s'engager, plus de la moitié d'entre eux dans le sport, une majorité d'ex-bénévoles dans le sport souvent très investis par le passé...
- + Les travaux nationaux évoquent une intention de faire plus ou de revenir, mais l'étude Occitanie identifie des profils plus précis (25–44 ans, actifs plus généralement, ex-bénévoles), et montre que le non-engagement relève majoritairement de freins potentiellement « dépassables » (information, propositions, accompagnement). **La réserve bénévole ne serait ni marginale ni désengagée, mais empêchée.**

### » Une lecture très opérationnelle des trajectoires d'engagement

- + L'étude Occitanie met fortement en évidence des « tropismes d'engagement » avec les plus jeunes sur l'événementiel, le ponctuel, les femmes sur les aides diverses et le soutien, les retraités au niveau des ligues, comités, et dans la continuité, les hommes dans le coaching, la direction...
- + Ce niveau de détail est peu présent dans les enquêtes nationales, qui restent plus descriptives. Avec une orientation « parcours », l'étude en Occitanie permet de **réfléchir à des trajectoires du ponctuel vers le régulier, de l'engagement sur des tâches diversifiées vers la responsabilité, du terrain vers la gouvernance.**

Extraits  
d'échanges  
avec des  
bénévoles  
occitans

« Dans mon association je sais que des adhérents sont prêts à s'engager, mais pour ça il faut qu'on les aide à franchir le pas, qu'on leur prenne la main et qu'on s'adapte à leurs contraintes et leurs envies. »

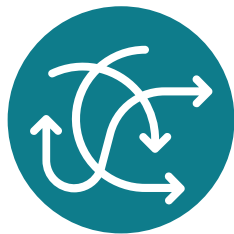
« Même si ça évolue, j'aimerais qu'il y ait davantage de jeunes et de femmes dans les instances dirigeantes, les fonctions sont encore assez segmentées. »



# 3 Synthèse et pistes d'action

- > Quelques grands enseignements pour se projeter sur l'action
- > Focus sur des « profils-types » illustratifs
- > Pistes d'actions issus de temps d'intelligence collective

## Quelques grands enseignements pour se projeter sur l'action (1/2)



Ce travail met d'abord en lumière **une grande variété de situations bénévoles**. Il n'existe pas un parcours type, mais une pluralité de trajectoires : des personnes très investies, d'autres plus ponctuelles, **certaines qui s'engagent, se désengagent, puis reviennent**. Les capacités d'investissement diffèrent, les contraintes personnelles et professionnelles varient, les attentes aussi. L'engagement bénévole s'entend avec une diversité de profils, de rythmes et de motivations, **invitant à penser le soutien à cet engagement avec des pistes d'actions variées dans une stratégie adaptée aux différents modèles d'engagement**.



L'enquête identifie **une « réserve bénévole » non marginale** : des personnes prêtes à s'engager, sous certaines conditions. L'activation d'une telle « réserve » dessine un enjeu dans **la capacité à créer les conditions favorables à leur entrée et à leur maintien dans l'engagement**. En parallèle, l'enquête documente un « risque » de « **ras-le-bol bénévole** », lorsque les contraintes s'accumulent, que l'on « tire trop sur la corde », etc. L'évolution du contexte y concourt, avec davantage d'exigences administratives, de responsabilités, d'attentes extérieures (parents, collectivités, etc.) et d'enjeux sociaux et sociétaux (transition écologique, violences sexistes et sexuelles,...). L'augmentation de ces exigences peut sans doute tendre à un **rendement bénévole affaibli** où, toutes choses égales par ailleurs, à engagement équivalent une part croissante du temps consacré au bénévolat serait absorbée par des nécessités / des contraintes (dossiers administratifs, obligations réglementaires...) au détriment du plaisir et du sens.



Les résultats de l'enquête invitent à formuler le défi de **proposer et construire un bénévolat accueillant, respectueux et « capacitant », intégrant davantage une notion de parcours et se montrant attractif**. Sous ce dernier angle, penser le bénévolat interroge la formulation d'une promesse d'expérience : donner envie sans faire peur, permettre une entrée progressive. Un bénévolat **accueillant** suppose une attention à la qualité de l'intégration, à l'accompagnement, à la reconnaissance. Un bénévolat **respectueux et capacitant** permet aux personnes de développer des compétences, d'évoluer, de trouver leur place et de se sentir utiles, quel que soient leurs profils (genre, catégorie socio-professionnelle, âge), de s'engager et de se désengager en tenant compte de l'évolution de leurs contraintes (professionnelles, autres engagements, familiales...), de l'évolution de leurs envies et motivations.

## Quelques grands enseignements pour se projeter sur l'action (2/2)



De fait, le bénévolat mérite de s'envisager dans une forme de **tension entre engagement et soutenabilité**. L'engagement bénévole s'inscrit dans des vies déjà bien remplies et peut entrer en concurrence avec d'autres formes d'engagement. Penser les parcours bénévoles permet de frayer avec la réalité de la nécessaire conciliation des temps. **L'engagement peut évoluer, être temporaire, prendre de l'ampleur, s'arrêter, reprendre**, etc. Cela demande de **piloter ces mouvements plutôt que les subir** ou « les empêcher », en sécurisant les parcours comme en acceptant que l'intensité d'implication puisse varier, savoir qu'on peut arrêter sans mettre en péril une organisation et ses activités peut être un facteur rassurant pour commencer à s'engager.



L'étude met enfin en exergue la force et la vitalité du bénévolat occitan dans le sport. C'est un **bénévolat plein de valeurs : vivant**, avec un investissement pouvant atteindre en moyenne 9 heures par semaine, **satisfaisant**, parce qu'il met en lien, crée du collectif et donne du sens, et profondément **ancré localement**, participant à la vie des territoires et aux liens entre les gens. Cette dimension territoriale, sociale et humaine, constitue un atout majeur qui confirme et renforce la pertinence de chercher à préserver et développer l'engagement bénévole.



**Enjeu d'organisation, de qualité relationnelle et de stratégie** (bien accueillir, accompagner, faire évoluer, reconnaître et sécuriser les parcours bénévoles,...) afin de concilier **attractivité, soutenabilité et fidélisation**, voilà autant d'éléments à partir desquels dessiner des pistes d'action pour 1) « recruter », 2) mieux accueillir, 3) accompagner la progression dans les fonctions et 4) mieux reconnaître l'engagement bénévole occitan.

# *Zoom sur 4 profils issus des entretiens réalisés, illustrant la diversité des profils, des parcours, des engagements bénévoles, et de leurs besoins*



## À propos des « profils » présentés

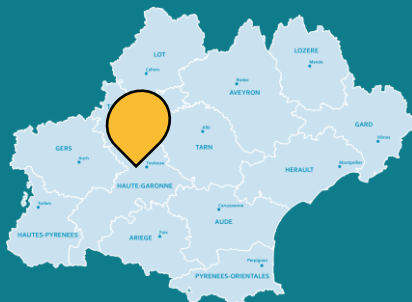
Les quatre profils qui suivent sont issus des entretiens qualitatifs menés. Ils ne constituent ni une typologie statistique, ni une classification représentative de l'ensemble de la population étudiée. Ils ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne reposent pas sur un travail de catégorisation sociologique. Il s'agit plutôt de profils-types au sens illustratif : des figures construites, à partir de situations réelles, qui condensent des logiques d'action, des expériences et des positions observées de manière récurrente dans l'enquête. Autrement dit, ces profils ne décrivent pas des individus « moyens » ni des catégories stabilisées, mais mettent bien en récit un certain nombre des tendances identifiées dans l'analyse. Leur fonction est ainsi double 1) en incarnant et concrétisant certains résultats de l'étude, et 2) en donnant à voir, par l'exemple vécu, des mécanismes et des dynamiques mis en évidence dans le travail analytique. Ces « focus » sont donc à lire comme des outils de compréhension, et non comme des cases dans lesquelles classer les personnes.

# Liam\*, 21 ans

## Un engagement jeune et intense, devant être soutenu et sécurisé



**Bassin de vie**  
Toulouse



**Principal engagement**  
**bénévole**  
Président d'une association sportive d'escalade



**Niveau de formation**  
Licence



**Situation professionnelle**  
Étudiant



« Malheureusement, je n'ai reçu aucune formation ou accompagnement à ma prise de responsabilité dirigeante ! Dans des domaines comme le droit, le management de bénévoles, on aurait besoin d'un minimum de compétence, d'un guide de survie à destination des présidents, par FAQ ou vidéos ! »

## Son profil et son parcours



**Profil** : Liam, 21 ans, **étudiant en business du sport**, est engagé dans le milieu associatif sportif depuis l'âge de 16 ans. Son parcours débute au sein d'un club d'escalade qu'il fréquente depuis plus de dix ans, initialement pour des raisons de santé.

**Parcours d'engagement** : Son engagement est fortement ancré dans une **culture familiale de l'associatif** : sa grand-mère est impliquée dans le monde associatif et sa mère participe à un comité d'entreprise. Après trois années de pratique, **l'association lui propose de s'engager comme bénévole**. Les statuts sont alors adaptés pour permettre l'intégration de jeunes bénévoles. Liam commence par des missions de communication et de participation aux décisions, avant de se voir confier progressivement davantage de responsabilités : **encadrant, professeur d'escalade, puis Président de l'association**.

**Engagements** : Au sein du club, il assure des **missions très variées** : encadrement sportif, gestion administrative, coordination des bénévoles et pilotage de projets et consacre environ **10 heures par semaine au club**. En parallèle, Liam est impliqué à d'autres niveaux de gouvernance associative. Il siège au **comité territorial départemental d'escalade**, et représente son club au sein de **l'omnisport** de sa ville, où il participe au conseil d'administration.

**Vision à plus ou moins long terme** : Bien que très investi, Liam **anticipe une réduction de son temps bénévole avec son entrée prochaine en alternance**. Il **cherche désormais un équilibre lui permettant de poursuivre son engagement sans mettre en difficulté son parcours professionnel**.

**Intérêt et satisfaction du bénévolat** : Son rôle de président lui a permis de **développer de nombreuses compétences en management, organisation, pilotage de projets et prise de décision**. Jules retire une forte satisfaction de son engagement, liée à la concrétisation de projets, à la reconnaissance des adhérents et à la transmission de valeurs, notamment auprès des jeunes.

**Difficultés rencontrées** : Les entreprises dans lesquelles il postule en alternance ont indiqué être parfois réticentes à l'engager car elles craignent qu'il ait moins de temps à consacrer à son travail dû fait de son engagement bénévole et malgré les compétences développées. Par ailleurs, il souligne toutefois des **difficultés** liées au manque de formation et d'accompagnement des dirigeants associatifs, notamment sur les aspects juridiques et le management des bénévoles. L'absence de passation formalisée et le faible soutien de la fédération renforcent ce sentiment d'isolement et de responsabilité.

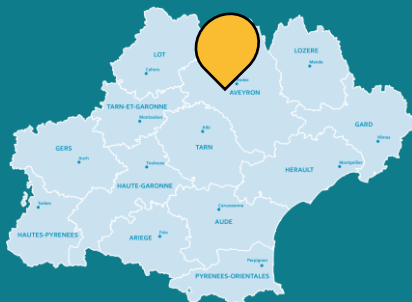
**Son parcours illustre à la fois la montée en compétences permise par le bénévolat et les enjeux de reconnaissance, de sécurisation et de valorisation de l'engagement bénévole des jeunes, en particulier lorsqu'ils occupent des fonctions de gouvernance.**

# Alma\*, 36 ans

Un engagement intense, évolutif, permettant de renforcer le lien social et les compétences professionnelles



Bassin de vie  
Aveyron



## Principaux engagements

### bénévoles

Membre d'un CD d'un nouveau club de cycliste  
Entraîneuse



## Niveau de formation

BAC + 5



## Situation professionnelle

En reconversion professionnelle



« J'ai été bénévole dans pleins d'asso, sur différents territoires. Je viens d'arriver en Occitanie, l'engagement me permet de rencontrer du monde et de pratiquer, c'est un bon vecteur de lien social. Comme j'ai déménagé, j'ai dû retrouver un nouvel engagement, ça m'aide à m'ancrer sur mon territoire ! »

## Son profil et son parcours



**Profil** : Alma, 36 ans, vit en Occitanie depuis un an. Anciennement professeure d'anglais, elle est diplômée d'un BPJEPS et engagée dans une reconversion professionnelle vers les métiers de l'éducation sportive et du coaching. Sportive confirmée, elle a toujours été très investie dans le milieu associatif sportif. Elle a également fondé une association d'aide aux devoirs lorsqu'elle vivait en Île-de-France.

**Parcours d'engagement** : Son parcours associatif est ancien, dense et majoritairement ancré dans le champ sportif. Elle a occupé à plusieurs reprises des fonctions au sein de comités directeurs, développant des compétences en gouvernance associative, en gestion et en encadrement. Son engagement s'inscrit à la fois dans une logique de passion sportive, de lien social et de cohérence avec son projet de reconversion professionnelle.

**Engagements** : Elle est membre du comité directeur d'un club cycliste récemment créé qu'elle a rejoint à la suite d'un forum associatif, à la fois pour créer du lien social et mieux connaître le territoire. Elle a participé à la rédaction des statuts et occupe les fonctions de webmaster et de référente femmes. Elle est également entraîneuse bénévole au sein d'un **club d'athlétisme**, où elle encadre des jeunes une fois par semaine.

**Vision à plus ou moins long terme** : Alma souhaite poursuivre son engagement bénévole, mais uniquement dans des cadres associatifs alignés avec ses valeurs. Elle recherche des structures fondées sur la transparence, la rigueur, l'écoute et la remise en question. À moyen terme, elle envisage le bénévolat comme un levier d'apprentissage et de professionnalisation dans le cadre de sa reconversion.

**Intérêt et satisfaction du bénévolat** : Ses motivations reposent sur le sentiment d'utilité, le besoin de lien social, le partage de la passion sportive et une forte appétence pour l'engagement. Le bénévolat lui apporte du lien social, une montée en compétences (gestion associative, encadrement) et un enrichissement humain important. Son expérience au sein de l'association cycliste est vécue comme particulièrement positive, à l'inverse du club d'athlétisme où elle rencontre plusieurs difficultés.

**Difficultés rencontrées** : Les principales difficultés rencontrées concernent la gouvernance associative : résistance au changement, manque de transparence, et absence de perspectives d'évolution. Alma souligne un besoin fort de formation des dirigeants associatifs (fonctionnement associatif, management, communication). Malgré son envie de s'investir davantage, elle se sent freinée dans son évolution et a choisi de limiter son engagement à l'encadrement sportif.

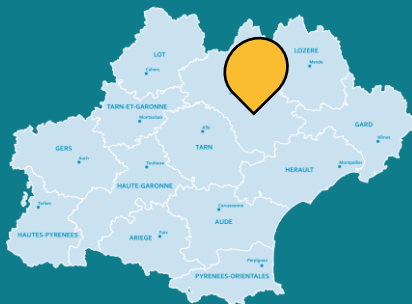
**Son parcours met en évidence le caractère évolutif et cyclique de l'engagement bénévole, marqué par des phases d'investissement variables et différenciées selon les contextes associatifs et les mouvements de vie. Cela illustre également le rôle de sociabilisation du bénévolat, d'ancrage territorial et de renforcement des compétences.**

# Olivier\*, 55 ans

## Un engagement long, durable mais fluctuant, pour éviter la surcharge



**Bassin de vie**  
Espalion



**Principal engagement**  
**bénévole**  
Encadrant et membre du  
CD d'un club de rugby



**Niveau de formation**  
BAC + 5



**Situation professionnelle**  
Actif – cadre



« Un bénévole doit prendre du plaisir, sinon il ne va pas rester et s'il y a trop de contraintes ce n'est plus du bénévolat. Je me suis énormément investie, maintenant je sais poser mes limites, c'est du temps que je choisis, quand je peux et quand je veux ! Parfois je fais beaucoup, parfois moins, mon engagement doit être flexible et accepté, sinon je partirai. »

## Son profil et son parcours



**Profil** : Olivier, 55 ans, réside en Aveyron. Médiateur de l'apprentissage et cadre, il est très investi dans la vie locale et s'engage bénévolement depuis de nombreuses années, principalement dans le domaine sportif. Son parcours montre un fort ancrage territorial et une conception du bénévolat fondée sur le volontariat, le plaisir et la dimension humaine. Père de deux enfants, aujourd'hui jeunes adultes, il a transmis l'exemple du bénévolat, qu'ils ont eux-mêmes expérimenté.

**Parcours d'engagement** : Olivier s'engage dès l'adolescence et n'a jamais cessé d'être actif au sein des associations sportives, notamment dans le rugby, où il a occupé des rôles variés : joueur, éducateur, entraîneur, accompagnateur, puis dirigeant. Son parcours révèle toutefois une **fluctuation de son engagement selon les périodes de sa vie** : certaines expériences, comme son rôle de dirigeant dans un autre club, ont été interrompues lorsqu'il a déménagé. Depuis 2018, il s'est réengagé durablement dans son club actuel, renforçant ainsi son attachement local.

**Engagements** : Aujourd'hui, Olivier est membre du comité directeur de son club, encadre l'équipe des loisirs et soutient ponctuellement d'autres bénévoles. Cette année, il est également **co-référent d'une cellule bénévole** récemment créée, visant à accueillir, écouter et fidéliser les bénévoles.

**Vision à plus ou moins long terme** : Il souhaite poursuivre son engagement tant qu'il y trouve du sens et du plaisir. Il affirme que le bénévolat doit rester un **temps choisi, libre et non contraint**.

**Intérêt et satisfaction du bénévolat** : Pour Olivier, le bénévolat est avant tout une expérience humaine et sociale : un lieu de rencontres, de mixité et de partage autour d'intérêts communs. Il insiste sur la notion de **plaisir comme condition essentielle de l'engagement** : sans plaisir, le bénévole décroche. Il valorise les pratiques favorisant la reconnaissance informelle (remerciements, convivialité, signes d'appartenance) et l'écoute active. Le bénévolat lui permet aussi de mobiliser ses compétences professionnelles acquises dans ses fonctions à responsabilité.

**Difficultés rencontrées** : Il devait faire beaucoup de route pour être bénévole dans son club, et cela lui prenait beaucoup de temps en plus de son travail à côté. Il a dû s'imposer et apprendre à dire « non » pour ne pas tout arrêter et rester engagé, mais différemment. Par ailleurs, Olivier observe une difficulté croissante à recruter et surtout à fidéliser les bénévoles. Il insiste sur **l'importance de ne pas surcharger les bénévoles et de repérer les situations de décrochage**. Il souligne que la **proximité, l'écoute et la flexibilité restent essentielles**.

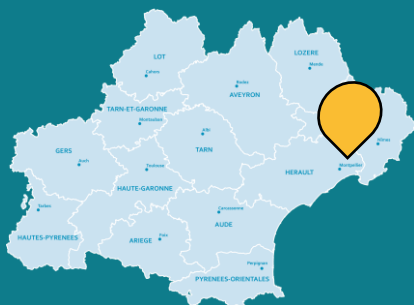
**Son parcours illustre un engagement bénévole fort, durable mais fluctuant, guidé par le plaisir, la liberté et la relation humaine. Il met en lumière les enjeux actuels de fidélisation, l'importance de l'écoute et de la reconnaissance, et la nécessité de dispositifs souples, non contraignants et adaptables pour maintenir un engagement choisi et épanouissant et éviter un « ras-le-bol » bénévole.** Il est la preuve qu'un bénévole peut réduire son engagement, voir l'arrêter à un moment de sa vie, puis l'intensifier, sans pour autant que cela ne soit un problème.

# Vivianne\*, 70 ans

## Un engagement récent, lié au parcours de vie, qui doit resté maîtrisé



Bassin de vie  
Nîmes



### Principal engagement bénévole

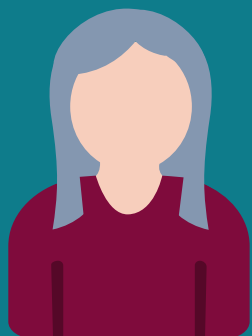
Encadrante de marche  
aquatique et de danse en  
ligne



Niveau de formation  
BAC + 5



Situation professionnelle  
Retraitée



« Je ne veux pas que mon engagement devienne trop chronophage. J'ai travaillé toute ma vie, et je ne veux pas que ça prenne tout mon temps ! Bon, à chaque fois qu'on me sollicite j'accepte, mais là je suis vigilante parce qu'on me propose de nouvelles fonctions qui ressemblent à mon ancien poste. »

## Son profil et son parcours



**Profil** : Âgée de 70 ans, Vivianne réside à Nîmes. Ancienne cheffe de service, elle occupait un poste très prenant qui ne lui permettait pas de s'engager bénévolement durant sa vie professionnelle. À la retraite, elle s'est tournée vers de nouvelles pratiques sportives, ce qui l'a progressivement conduite vers le bénévolat. Elle pratique aujourd'hui plusieurs activités sportives au sein de différentes associations, tout en étant bénévole dans une structure affiliée à la Fédération Française de la Retraite Sportive (FFRS).

**Parcours d'engagement** : Son engagement bénévole débute en 2018, lors de sa retraite et du décès de son mari. Elle découvre l'association par l'intermédiaire d'une amie avec qui elle pratiquait l'aquagym. Elle intègre d'abord l'association comme simple pratiquante de marche aquatique, avant d'être sollicitée pour devenir animatrice. Après deux années de pratique et un parcours de formation complet pris en charge par la FFRS (PSC1, formation commune de base, pédagogie et stages spécifiques), elle devient encadrante. Après la période du Covid, elle s'engage également dans la danse en ligne, activité pour laquelle elle suit une formation complémentaire et devient également animatrice.

**Engagements** : Elle est aujourd'hui **bénévole active** au sein de l'association et participe au conseil d'administration. Elle encadre la marche aquatique et la danse en ligne à raison d'environ 3 heures par semaine, auxquelles s'ajoutent les temps de préparation des séances. L'ensemble de ses engagements s'est fait à la suite de sollicitations internes, en cohérence avec ses compétences et son appétence pour la transmission.

**Vision à plus ou moins long terme** : Vivianne exprime quelques interrogations quant aux nouvelles missions et responsabilités qui lui sont proposées et qui ressemblent beaucoup à ce qu'elle faisait lorsqu'elle travaillait. Si elle est heureuse de mettre ses compétences au service de l'association, elle veille également à ce que son engagement ne devienne pas trop chronophage et à ne pas retrouver un « emploi » !

**Intérêt et satisfaction du bénévolat** : Ses motivations reposent sur le maintien d'un équilibre physique et mental, le désir de rester active intellectuellement et la convivialité. Elle adhère pleinement aux valeurs portées par la FFRS, notamment l'objectif de « santé par le sport ». Elle décrit une expérience très positive du bénévolat, marquée par une bonne ambiance, un fort soutien collectif, et une grande liberté d'action dans un cadre structuré.

**Difficultés rencontrées** : Les difficultés identifiées concernent principalement les contraintes liées aux assurances et aux responsabilités en cas d'accident, les limites des outils numériques pour un public majoritairement senior, ainsi que l'incertitude liée à ses nouvelles fonctions. Elle souligne l'importance d'un cadre juridique clair et sécurisant pour les bénévoles, afin de garantir un engagement serein.

**Son parcours met en évidence un engagement bénévole tardif, progressif, étroitement lié aux étapes de vie, et illustre le rôle structurant du bénévolat dans le maintien du lien social, et des capacités cognitives à la retraite. Par ailleurs, il met en avant la nécessité que le bénévolat ne devienne pas trop chronophage et reste une activité volontaire, qui ne redevienne pas synonyme de travail.**



## *LES PISTES D'ACTION*

*4 entrées : recrutement, bien accueillir,  
accompagner l'évolution, reconnaissance*

---



# Le recrutement de bénévoles



*Les pistes d'action suivantes sont issues de la matière collectée lors des 10 entretiens avec des habitants occitans, des deux focus groupes, de l'enquête et des divers échanges et temps de présentation.*

# Le « recrutement » des bénévoles : les leviers pour convertir le désir bénévole

## 1. Constat et problématisation : une réserve bénévole existante mais dont l'activation doit être accompagnée



Le recrutement des bénévoles est un enjeu pour les associations sportives, non pas tant parce que les occitans ne souhaitent plus s'engager, mais parce que **le passage à l'acte reste difficile**. Les résultats de l'enquête régionale montrent l'existence d'une **réserve bénévole significative**, composée de personnes prêtes à s'engager ou à se réengager, notamment dans le sport. Pourtant, cette réserve reste en grande partie inactivée.

Le principal problème à résoudre n'est pas l'absence de motivation, mais **la difficulté à rendre l'engagement visible, accessible et compréhensible**. Une part importante du non-recours s'explique par un manque d'information, l'absence de proposition claire, la peur de ne pas savoir faire ou de ne pas avoir le temps. Autrement dit, de nombreuses personnes pourraient s'engager, mais ne savent ni où, ni comment, ni sur quoi. L'enjeu du recrutement est donc de **convertir un désir d'engagement latent en engagement effectif**, en levant les freins informationnels, organisationnels et symboliques qui empêchent le passage à l'action.

## 2. Les conditions de réussite pour toucher celles et ceux qui sont prêts à s'engager



Pour que le « recrutement » fonctionne, plusieurs conditions apparaissent déterminantes :

- **Les besoins et les missions doivent être clairement identifiés et formulés** : « Recruter » ne peut pas se faire sans avoir réfléchi en amont aux missions à proposer. Le recrutement « par opportunité », sans cadre précis, conduit souvent à des engagements mal ajustés, qui ne sont pas pérennes. Pour activer leur passage à l'action, **les personnes qui s'engagent ont besoin de comprendre ce qu'elles vont faire, à quoi cela sert et dans quelles conditions. Les propositions d'engagement doivent donc être lisibles et concrètes** : les descriptions trop vagues ou trop techniques renforcent la peur de mal faire. Présenter clairement les missions, leur durée, leur niveau d'implication et leur utilité facilite le passage à l'action.
- **Le recrutement doit s'appuyer sur la proximité et la relation humaine** : Les analyses montrent que le bouche-à-oreille, la connaissance préalable de la structure ou la sollicitation directe sont les principaux déclencheurs de l'engagement.
- **Le contact doit déboucher rapidement sur une proposition concrète** : L'élan initial d'une personne intéressée est fragile. Un délai trop long entre le premier contact et une proposition d'engagement peut entraîner un décrochage.
- **Le bénévole doit comprendre rapidement le cadre dans lequel il s'engage** : L'accueil doit permettre de donner des repères clairs sur le fonctionnement de l'association, ses valeurs, son organisation et la place qu'y occupe le bénévolat. Sans cette lisibilité, le bénévole peut se sentir inutile, mal positionné ou craindre de mal faire, ce qui constitue un facteur de décrochage.
- **L'engagement doit apparaître accessible, progressif et réversible** : Le recrutement suppose de lever les craintes liées au temps, à la responsabilité et aux compétences. Dire explicitement qu'il est possible de commencer par des missions courtes, d'être accompagné et d'ajuster son engagement est un levier essentiel. Il doit poser un cadre clair : l'engagement n'est ni définitif ni figé, il peut évoluer, s'ajuster, voire s'interrompre sans jugement. Paradoxalement, la possibilité de « sortie » sécurise l'entrée.

# Le « recrutement » des bénévoles : les leviers pour convertir le désir bénévole

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour bien « recruter » les bénévoles



### 1. Partir des besoins réels de la structure avant de recruter

⇒ **Clarifier, en amont, les besoins de la structure au sein d'un document explicite** (projet sportif / projet d'organisation / projet de club).

Recruter sans avoir identifié précisément les missions à proposer conduit souvent à des engagements mal ajustés, sources de frustration pour les bénévoles comme pour l'association. Cela implique de définir au sein d'un document :

- les **missions** nécessaires au fonctionnement de la structure,
- leur **niveau de responsabilité**,
- leur **durée** et leur **fréquence**,
- les **compétences** attendues ou non indispensables.

Cela facilite à la fois la communication externe et l'accueil des nouveaux bénévoles.

### 2. Rendre visibles et compréhensibles les missions proposées au sein de fiches missions

⇒ **Décrire précisément les missions au sein de fiches mission.**

Les fiches missions doivent être écrites en des termes simples et accessibles présentant le **contenu concret** de la mission, les **tâches**, le **temps** estimé, le niveau de **responsabilité**, **l'utilité**, les **conditions de réalisation et d'accompagnement**, et les **bénéfices** attendus pour la personne (expérience, lien social, compétences, plaisir...).

Cette mise en visibilité contribue à lever la peur de « mal faire », facilite le passage à l'action, met en avant les besoins de formation ou d'accompagnement et favorise la communication.

- des engagements réguliers mais limités dans le temps,
- des missions de soutien ou d'appui,
- des missions à responsabilité progressive.

Cette diversification permet de recruter des personnes qui ne se seraient pas engagées dans un cadre trop rigide. La flexibilité permet d'attirer davantage de bénévoles mais également d'en

fidéliser certains.

*Par exemple, une bonne pratique vise, lors d'un événement, à demander un petit coup de main au plus de personnes possibles pour favoriser le passage à l'action. C'est le premier pas qui est souvent le plus compliqué. Un petit engagement leur permet d'entrer progressivement dans le bénévolat et pour certains de pérenniser leur engagement.*

**Micro-engagement → Bénévolat ponctuel → Bénévole régulier**

### 3. Exprimer son besoin et aller chercher les bénévoles : repérer, relancer, profiter des compétitions / événements pour discuter avec de potentiels bénévoles

⇒ **Profiter des moments où les gens sont présents** (compétitions, événements) **pour créer du lien, discuter avec les parents, les accompagnateurs, les nouveaux adhérents, etc.**

Le recrutement repose beaucoup sur une logique de **repérage** et de **contact direct, le lien social est déterminant**. Exprimer directement un besoin clair aux adhérents, mais également aux personnes présentes à l'événement (accompagnateurs, spectateurs, etc.) peut aider le passage à l'action.

⇒ **Dédier une personne déjà engagée dans l'association à l'identification des futurs bénévoles.**

Son rôle sera de prendre contact avec les potentiels ou futurs bénévoles, de suivre les demandes, d'être une personne référente et bien identifiée pour répondre aux interrogations, d'identifier les adhérents réguliers dans l'association pour leur proposer de manière proactive de s'investir sur des tâches identifiées et d'accompagner le changement... Les adhérents sont parfois prêts à s'engager mais n'ose pas faire le premier pas ou n'identifie pas de personnes ressource ou de besoins clairs. Le bénévole en charge d'identifier les futurs bénévoles permet aux adhérents de franchir ce premier cap, d'accélérer sa prise de décision et de l'inclure directement dans une dynamique.

# Le « recrutement » des bénévoles : les leviers pour convertir le désir bénévole

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour bien « recruter » les bénévoles



### 4. Considérer chaque nouvel adhérent comme un nouveau bénévole potentiel et mieux connaître les adhérents

- ⇒ Dès l'inscription, évoquer le besoin bénévole de la structure et les diverses missions qui pourraient être réalisées (oralement, par mail, lors d'un temps d'échanges...);
- ⇒ En début de saison, accueillir les adhérents (anciens et nouveaux) et leur présenter le projet associatif, l'organisation, le fonctionnement de la structure, les évènements, les différents bénévoles et spécifier la volonté de « recruter » et de former de nouveaux bénévoles. Être clair et précis sur les besoins de la structure et sur les formations proposées.
- ⇒ Intégrer des questions dans la fiche d'inscription pour identifier des volontaires et leurs compétences. Intégrer un paragraphe dans le document d'inscription qui évoque le besoin d'appui bénévole et qui recense la volonté et les compétences de chacun : *“Seriez-vous prêts à aider l'association dans l'année ?, si oui, sur quels domaines ? Combien de temps souhaitez-vous y consacrer ? Sur quelles tâches ? Avez-vous un domaine de compétences spécifiques ?”*. Cela permet de réaliser une cartographie des bénévoles et de leurs compétences, de les solliciter en fonction de leurs appétences, sur des missions ciblées et de communiquer sur le besoin de l'association et l'opportunité de s'engager.

### 5. Adapter les propositions aux différents profils, contraintes et moments de vie, et favoriser le micro-engagement

- ⇒ Diversifier les formats de missions pour toucher des publics variés et adapter le discours pour proposer un engagement flexible et favoriser le micro-engagement.

Cela peut passer par :

- des missions ponctuelles ou événementielles,

### 6. Penser le recrutement comme une première étape du parcours bénévole

- ⇒ Présenter dès le départ les possibilités d'évolution, de formation ou de changement de rôle

### **permet de donner de la perspective et de sécuriser l'engagement.**

Cette logique est particulièrement pertinente pour les jeunes, les actifs, ou les bénévoles ponctuels susceptibles de s'impliquer davantage.

### 7. Multiplier les points d'entrée vers l'engagement, se faire connaître et proposer des formats attractifs et variés

- ⇒ Diversifier les canaux de recrutement et les temps d'interconnaissance, afin de toucher des publics différents et donc de futurs bénévoles, et de renforcer le lien social :
  - Événements qui sortent de l'ordinaire (manifestations sportives, forums des associations, temps forts),
  - Portes ouvertes bénévoles,
  - Moments d'interconnaissance et de convivialités,
  - Évènements autour de la journée mondiale du bénévolat pour renforcer la visibilité et l'envie de s'engager,
  - Lieux de pratique variés,
  - Canaux numériques multiples (réseaux sociaux, site internet, plateforme...),
  - Relais institutionnels ou associatifs,
  - Articles de presse (*l'information sportive ne doit pas porter que sur les performances mais aussi sur les bénévoles*),
  - Partenariats avec des entreprises, des collectivités, des médias.

La convivialité, le lien social et l'ambiance sont des aspects très importants pour les bénévoles, proposer des événements variés et des temps de cohésion permet d'attirer et de fidéliser de nouveaux bénévoles. Par ailleurs, faire connaître l'association, ses membres et ses besoins permet d'attirer de nouveaux publics, adhérents et futurs bénévoles.

## *LES PISTES D'ACTION*

*4 entrées : recrutement, bien accueillir,  
accompagner l'évolution, reconnaissance*

---

# Bien accueillir



*Les pistes d'action suivantes sont issues de la matière collectée lors des 10 entretiens avec des habitants occitans, des deux focus groupes, de l'enquête et des divers échanges et temps de présentation.*

# L'accueil des bénévoles : une étape centrale pour transformer le désir d'engagement en expérience durable

## 1. Constat et problématisation : un enjeu déjà identifié, confirmé et approfondi



Dès la phase d'enquête régionale, la question de l'accueil est apparue comme un **point de solidité... mais aussi de fragilité potentielle** du bénévolat dans le sport en Occitanie. Les résultats quantitatifs montrent en effet un **niveau de satisfaction très élevé concernant l'accueil associatif occitan** (96 % des bénévoles dans le sport se déclarent satisfaits), plaçant cet aspect parmi les dimensions les plus positives de l'expérience bénévole, aux côtés de la richesse humaine et du choix des missions.

Pour autant, l'accueil reste un enjeu stratégique : **la qualité de l'accueil conditionne fortement la capacité à attirer, sécuriser et fidéliser de nouveaux bénévoles**, notamment parmi les publics les plus exposés au décrochage (actifs, parents, nouveaux entrants, personnes peu sensibilisées au monde associatif). Lorsque l'accueil est insuffisamment structuré, les bénévoles arrivent avec de la motivation mais **sans cadre clair**, doivent rechercher les informations et peuvent rapidement se sentir en difficulté. À l'inverse, un accueil pensé et outillé permet de transformer un engagement potentiel en **expérience bénévole positive et soutenable**, dès les premières semaines. **L'accueil peut transformer un micro-engagement en un engagement pérenne**. L'enjeu à résoudre est donc moins celui d'un manque de bonne volonté que celui de la **capacité des structures à organiser un accueil lisible, rassurant et capacitant**, sans pour autant « professionnaliser » le bénévolat.

## 2. Les conditions de réussite sont similaires à celles présentées dans la partie *Recrutement*



*Les conditions de réussite de l'accueil sont similaires à celles présentées dans la partie 1) Recrutement.*

# L'accueil des bénévoles : une étape centrale pour transformer le désir d'engagement en expérience durable

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour bien accueillir les bénévoles



### 1. Préparer l'accueil en amont de l'arrivée du bénévole

**Avant d'accueillir un nouveau bénévole que la structure est allée recruter :**

- ⇒ **Clarifier, en amont, les besoins de la structure au sein d'un document explicite** (projet sportif / projet d'organisation / projet de club) (cf. la partie sur le recrutement bénévole).
- ⇒ **Anticiper son arrivée en ayant réfléchi en amont aux missions possibles, aux personnes référentes et aux informations à lui transmettre.** Cela suppose de se poser collectivement quelques questions simples : *que peut-on proposer concrètement à ce nouveau bénévole ? avec qui va-t-il travailler ? quelles informations sont indispensables dès le départ ? Quelles missions ? Comment faire concorder nos besoins (missions, compétences...) avec ses envies, compétences ?*

**Avant d'accueillir un nouveau bénévole proposant son aide spontanément sur une mission :**

- ⇒ **Anticiper son arrivée en ayant réfléchi en amont à la mission, aux personnes référentes et aux informations à lui transmettre.** Cela suppose de se poser collectivement quelques questions simples : *de quelle manière le bénévole peut occuper la mission pour laquelle il s'est investi ? avec qui va-t-il travailler ? quelles informations sont indispensables dès le départ ? Quel périmètre d'intervention ? Comment faire concorder nos besoins (missions, compétences...) avec ses envies, compétences ?*

### 2. Proposer un premier temps d'accueil formalisé

- ⇒ **Prévoir un temps dédié à l'accueil, distinct du temps d'action ou de la mission elle-même.**

Ce temps peut être individuel ou collectif, mais il permet de poser un cadre. Ce premier échange sert à :

- Présenter l'association, son projet et ses valeurs,
- Expliquer le fonctionnement général,
- Clarifier les attentes réciproques et l'engagement envisagé (envie, durée, missions, compétences...),
- Répondre aux premières interrogations du bénévole,
- Installer une relation, en montrant au bénévole qu'il est attendu, que son engagement est apprécié et qu'il n'est pas seulement une « ressource » pour l'association mais un membre de l'équipe.

### 3. Clarifier les missions, les rôles et les limites

- ⇒ **Décrire précisément les missions confiées, même lorsqu'elles sont simples ou ponctuelles.** (cf. fiches missions dans la partie recrutement) Cela implique d'explicitement :
  - ce que le bénévole va faire concrètement,
  - avec quel niveau de responsabilité,
  - sur quelle durée ou fréquence,
  - et ce qui n'est pas attendu de lui.

### 4. Adapter l'engagement aux envies et disponibilités du bénévole

- ⇒ **Adapter les missions aux envies, compétences, contraintes et profil du bénévole, plutôt que de lui proposer un cadre figé.**

Lors du temps d'accueil, il est important de demander explicitement :

- Ce que la personne a envie de faire et de ne pas faire,
- Le temps qu'elle souhaite y consacrer,
- Quelles sont les compétences dont elle dispose et qu'elle souhaite mobiliser,
- Quelle formation elle aimerait suivre / a besoin pour assurer les missions proposées.

### 5. Mettre en place un binôme pour accompagner le bénévole dans ses missions

- ⇒ **Organiser un binôme avec un bénévole ou une personne plus expérimentée.**

Dans un premier temps, les tâches peuvent s'effectuer en binôme pour rassurer le bénévole, l'accompagner sur sa montée en compétence et qu'il ne se sente pas isoler.

Les binômes peuvent associer des élues, des salarié.es, favoriser la mixité, etc.

# L'accueil des bénévoles : une étape centrale pour transformer le désir d'engagement en expérience durable

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour bien accueillir les bénévoles



### 6. Rassurer sur la progressivité et la réversibilité de l'engagement, tout en accompagner l'engagement

⇒ **Dire explicitement au bénévole qu'il peut ajuster son engagement, ralentir, changer de mission ou arrêter sans jugement.**

Cette clarification est essentielle pour lever la crainte d'un engagement « piégeant » ou trop lourd, qui constitue un frein majeur à l'entrée dans le bénévolat. **Présenter l'engagement comme un parcours**, avec des étapes possibles, sécurise fortement les nouveaux entrants.

### 7. Fournir des supports clairs et accessibles (livret d'accueil, fiches, ressources)

⇒ **Elaborer et diffuser un livret d'accueil bénévole.**

Ce document clair, synthétique et adapté, regroupe les informations essentielles et doit être distribué lors du temps d'accueil. Un livret d'accueil permet de :

- Présenter le projet associatif, ses valeurs et ses priorités (texte, infographie...),
- Expliciter le fonctionnement de la structure (instances, rôles, prises de décision),
- Présenter le bénévolat et la manière dont on veut le faire vivre dans l'association, en lien avec les valeurs, le projet associations et le fonctionnement de l'association et les différents types d'engagement (micro-engagement, ponctuel, régulier, exigeants...),
- Décrire les différentes missions bénévoles possibles, avec des exemples concrets, des schémas
- Identifier clairement les personnes ressources,
- Présenter le dispositif d'accueil (référént en charge de l'accueil et de l'accompagnement, événements ou avantages dédiés aux bénévoles, moyens pour les bénévoles de contribuer à l'association et apporter de nouvelles idées, etc).
- Rappeler le cadre de l'engagement (assurances, responsabilités, droits et devoirs),
- Ouvrir des perspectives d'évolution, de formation ou de désengagement (comment se former, quelle prise en charge du club, référént formation, présentation des évolutions possibles, illustration d'un parcours emblématique du club, témoignages, etc).

Cependant, les focus groups insistent sur un point majeur : **le support ne remplace pas l'échange humain**. Le livret est utile lorsqu'il sert de base à la discussion, qu'il est présenté, expliqué et mobilisé dans les premiers temps.

### 8. Désigner un référént des bénévoles au sein de la structure

⇒ **Désigner un référént des bénévoles clairement identifié comme personne ressource ou une cellule bénévole**

Ce référént ou cette cellule pourrait jouer plusieurs rôles :

- Répondre aux questions,
- Orienter en cas de difficulté,
- Faciliter l'intégration dans le collectif,
- Servir de point d'appui dans les premières semaines,
- Faire des points réguliers de suivi pour comprendre si les missions correspondent aux attentes, si des difficultés sont rencontrées, si des ajustements sont nécessaires,
- S'assurer de la « qualité de vie bénévole »

Le référént a la charge de s'assurer que l'ensemble des bénévoles vivent bien leur engagement. Il ne doit pas être impliquée seulement lors de l'accueil mais auprès de l'ensemble des bénévoles. C'est une personne ressource, qui peut alerter les instances en cas de besoin.

### 9. Intégrer rapidement le bénévole à la vie collective

⇒ **Intégrer rapidement le bénévole dans les temps collectifs** : réunions, événements, moments conviviaux, repas collectifs, échanges informels car l'accueil ne se limite pas au premier jour.

Cette intégration renforce le sentiment d'appartenance et l'ambiance collective, des facteurs identifiés comme un moteur central de l'engagement bénévole.



## *LES PISTES D'ACTION*

*4 entrées : recrutement, bien accueillir,  
accompagner l'évolution, reconnaissance*

---



# L'évolution et la montée en responsabilité bénévole



*Les pistes d'action suivantes sont issues de la matière collectée lors des 10 entretiens avec des habitants occitans, des deux focus groupes, de l'enquête et des divers échanges et temps de présentation.*

# L'évolution et la montée en responsabilité bénévole : la nécessité d'accompagner les parcours et la montée en responsabilité bénévole

## 1. Constat et problématisation : des bénévoles désireux de monter en responsabilité devant être accompagnés



L'évolution des bénévoles constitue un enjeu pour la pérennité des associations sportives. Les résultats de l'enquête régionale montrent un engagement souvent **intense et durable**, mais également un **risque d'usure** lié à la concentration des responsabilités sur un nombre restreint de personnes... et de profils. Les fonctions occupées varient avec l'âge, le genre ou la catégorie socio-professionnelle des bénévoles, appelant à favoriser et accompagner des trajectoires (du ponctuel vers le régulier, de l'aide vers la responsabilité, du terrain vers la gouvernance), d'autant plus que l'enquête montre également le désir d'une partie des bénévoles de monter en responsabilité, ainsi que des formes d'auto-censure.

Les pistes d'action ont ici cherché à résoudre la **difficulté d'organiser des trajectoires d'engagement lisibles et soutenables**. L'évolution est parfois implicite, non accompagnée, voire subie, voire peut générer des peurs (responsabilité, charge administrative, risques juridiques). In fine, il s'agit de permettre aux bénévoles **d'évoluer s'ils le souhaitent**, en sécurisant les parcours des personnes et de la structure, et en évitant l'épuisement des profils les plus engagés. Cela doit permettre de penser l'évolution dans une logique d' **ajustement progressif et choisi**, et en lien avec les besoins et nécessités de la structure. Les pistes d'action ici formulées n'ouvrent pas, ou peu, le sujet relatif aux allers / retours entre engagement et retrait / arrêt.

## 2. Les conditions de réussite pour accompagner l'évolution des bénévoles motivés



Pour que l'évolution fonctionne comme un levier positif, plusieurs conditions doivent être réunies.

- **L'évolution doit être présentée comme une possibilité, pas comme une obligation** : De nombreux bénévoles expriment la crainte qu'un engagement initial conduise automatiquement à davantage de responsabilités. **Clarifier le fait que l'on peut rester sur une même mission, ralentir ou changer de rôle** est essentiel pour sécuriser les parcours.
- **Les différentes formes d'évolution doivent être rendues visibles** : L'évolution ne se limite pas à l'accès à des fonctions de gouvernance. Elle peut prendre la forme d'un élargissement de mission, d'un passage du ponctuel au régulier, d'un rôle de transmission ou de tutorat. **Rendre ces trajectoires visibles** permet aux bénévoles de se projeter selon leurs envies et leurs capacités.
- **La progression doit être progressive et accompagnée** : Les échanges soulignent l'importance de **proposer des étapes intermédiaires** : co-responsabilité, participation ponctuelle à une instance, binôme. Ces modalités permettent de monter en compétence et en confiance, sans prise de risque excessive. Il faut **penser l'évolution comme une composante du parcours bénévole**, au même titre que le recrutement et l'accueil. Cette logique permet d'anticiper les besoins, de diversifier les profils impliqués et de sécuriser la pérennité des structures.
- **Les compétences acquises doivent être reconnues et valorisées** : Beaucoup de bénévoles sous-estiment les compétences développées dans leur engagement. Nommer ces compétences renforce la légitimité des bénévoles et facilite leur projection dans de nouveaux rôles.

# L'évolution et la montée en responsabilité bénévole : la nécessité d'accompagner les parcours et la montée en responsabilité bénévole

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour favoriser l'évolution des bénévoles



### 1. Favoriser une progression par étapes et par expérimentation

⇒ **Formaliser des parcours types** (exemples : schémas simples, des fiches présentant les différentes trajectoires d'engagement au sein de la structure, persona, exemples, témoignages...)

Ces parcours ne doivent pas impérativement être suivis, mais ils permettent de montrer une progressivité et d'apporter un horizon, de montrer qu'une évolution est possible sans la rendre obligatoire.

⇒ **Proposer des étapes intermédiaires** : co-responsabilité, mission test, participation ponctuelle à une instance, appui à un responsable en place.

Cette logique d'expérimentation permet de tester sans s'engager durablement, de monter en confiance, et de limiter le risque d'échec ou de découragement.

⇒ **Lister et expliciter les tâches des postes à responsabilités** (cf. fiches-missions – action 2 de la partie sur le recrutement) **en les reliant aux compétences mobilisées et acquises en situation**

Cela permet de désacraliser la fonction, d'accompagner la passation, d'objectiver les missions, et d'identifier les compétences à développer pour assurer la prise de fonction.

Cela peut se faire lors d'échanges informels, à l'occasion de bilans bénévoles, ou via des supports simples (attestations, fiches compétences). Cette reconnaissance renforce la légitimité et la confiance du bénévole et facilite sa projection dans de nouvelles missions.

### 2. Identifier les formations permettant de répondre aux besoins des bénévoles

⇒ **Repérer les formations existantes ou à construire adaptées pour accompagner la montée en compétences des bénévoles.**

Avant de pouvoir proposer des formations adaptées aux bénévoles, il est essentiel de recenser les différentes formations existantes sur le territoire ou à l'échelle nationale, et celles qui doivent être imaginées.

# L'évolution et la montée en responsabilité bénévole : la nécessité d'accompagner les parcours et la montée en responsabilité bénévole

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour favoriser l'évolution des bénévoles



### 3. Proposer ou orienter vers formations adaptées et accessibles

#### ⇒ Proposer ou orienter vers des formations adaptées, accessibles, gratuites et pertinentes :

- Au format varié (court ou long),
- ciblées sur des besoins concrets,
- éventuellement mutualisées entre structures,
- compatibles avec les contraintes de temps des bénévoles,
- Proposant des modalités variées (présentiel, visio, modules préenregistrés...)

La formation ne doit pas être perçue comme un prérequis lourd, mais comme un appui à l'engagement. Elle doit être flexible et adaptable. L'accès à la formation et ses modalités doivent être simples, facilement identifiables.

Lors de la montée en responsabilité, il est important d'accompagner la montée en compétence des bénévoles notamment sur les **thématiques suivantes**, fréquemment ressorties : formation sur le fonctionnement d'une association, les statuts, les financements, les applications nécessaires à la gestion, le montage d'un dossier de subvention, l'utilisation de Mon Compte Asso, le management, la communication, les risques, la trésorerie, l'informatique, etc.

### 4. Accompagner spécifiquement la prise de responsabilités

#### ⇒ Sécuriser la prise de responsabilité en travaillant en **binôme**, en **partageant les responsabilités** entre plusieurs bénévoles ou en effectuant un **tuilage** avec le responsable sortant ou un autre responsable.

Il faut accepter qu'au début, le bénévole ne fera pas tout parfaitement, il doit être accompagné dans sa prise de responsabilité par un bénévole aguerri. Les fonctions peuvent également être partagées.

#### ⇒ **Evoquer les risques, les responsabilités et les manières d'y faire face.**

Il est important de sécuriser l'engagement et d'évoquer les différents risques inhérents aux fonctions de dirigeant (risque employeur, risque accident, juridiques, administratifs, VSS, etc.). Connaître ces risques et comment y faire face permet de les anticiper, de rassurer, et de mieux les gérer. Cela peut passer par de la **formation**, **l'identification de contact** en cas de besoin, des **ressources en ligne** (exemple : foires aux questions) ou encore **un guide / des exemples de bonnes pratiques**.

### 5. Organiser la transmission et le passage de relais

#### ⇒ **Organiser la transmission** des savoirs, des documents et des pratiques, afin d'éviter que les responsabilités reposent durablement sur les mêmes personnes.

#### ⇒ **Proposer des temps transversaux à l'échelle territoriale** pour faciliter le partage d'expériences et la diffusion de bonnes pratiques inter-associations.

## *LES PISTES D'ACTION*

*4 entrées : recrutement, bien accueillir,  
accompagner l'évolution, reconnaissance*

---

# La reconnaissance



*Les pistes d'action suivantes sont issues de la matière collectée lors des 10 entretiens avec des habitants occitans, des deux focus groupes, de l'enquête et des divers échanges et temps de présentation.*

# La reconnaissance: la pierre angulaire de l'engagement, de la soutenabilité et de la fidélisation bénévole

## 1. Constat et problématisation : la reconnaissance est un élément central pour les bénévoles qui doit être renforcée



La reconnaissance de l'engagement bénévole constitue un **enjeu de fidélisation et de soutenabilité du bénévolat**. Les échanges convergent sur ce point : la reconnaissance est la première attente des bénévoles, et elle a d'abord et avant tout une dimension humaine (avant de porter aussi sur des aspects relatifs à l'évolution des compétences voire à des gratifications). Si les résultats de l'enquête régionale montrent une satisfaction globale élevée de l'expérience bénévole, ils mettent également en évidence un **manque de reconnaissance ressenti** que ce soit sur le plan humain (remerciements, considération), sur le plan institutionnel (statut, droits) ou encore vis-à-vis du grand public (visibilité).

Moins que l'absence de reconnaissance, les pistes d'actions s'intéressent à son **caractère inégal, implicite ou peu structuré**. La reconnaissance repose souvent sur des pratiques informelles, dépendantes des personnes en responsabilité. L'enjeu est donc de construire une approche pluridimensionnelle de la reconnaissance pour valoriser l'engagement dans sa diversité, sans réduire le bénévolat à des gratifications matérielles.

## 2. Les conditions de réussite pour favoriser la reconnaissance des bénévoles



Pour que la reconnaissance joue pleinement son rôle, plusieurs conditions doivent être réunies :

- **La reconnaissance humaine doit être régulière et sincère** : Les échanges confirment que les bénévoles attendent avant tout d'être **considérés, écoutés et remerciés**. Les marques simples de reconnaissance (dire merci, prendre des nouvelles, valoriser une action réalisée) ont un impact fort sur le sentiment d'appartenance.
- **La reconnaissance doit être équitable et inclusive** : Toutes les formes d'engagement ne sont pas toujours également visibles ou valorisées. Par exemple, les missions de soutien, d'aide ou de logistique sont souvent moins reconnues que les fonctions dirigeantes ou d'encadrement. **La reconnaissance doit donc concerner l'ensemble des bénévoles**.
- **Les formes de reconnaissance doivent être adaptées aux profils** : Les attentes diffèrent selon le profil des bénévoles. Certains attendent avant tout une reconnaissance humaine, d'autres une valorisation de leurs compétences ou une reconnaissance plus institutionnelle.

# La reconnaissance: la pierre angulaire de l'engagement, de la soutenabilité et de la fidélisation bénévole

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour reconnaître et valoriser l'engagement bénévole



### 1. Faire de la reconnaissance humaine la base de toute démarche

⇒ **Exprimer de la reconnaissance de manière simple, sincère et régulière : dire merci, nommer l'engagement, souligner l'utilité de l'action réalisée.**

L'ensemble des bénévoles est sensible à ce type de reconnaissance et souligne son importance. Cette reconnaissance du quotidien est souvent plus déterminante que des dispositifs plus institutionnels.

Les remerciements sont également très appréciés lors des événements, compétitions, assemblées générales et temps forts.

⇒ **Mettre en place des actions symboliques simples mais visibles, comme une mise à l'honneur annuelle, un "prix du bénévole", des trophées, ou une cérémonie dédiée.**

Si les bénévoles ne sont pas tous sensibles de la même manière à ces formes de reconnaissances, les retours sont généralement positifs et cela reste un levier de reconnaissance intéressants.

### 2. Valoriser les compétences développées par l'engagement et encourager la reconnaissance dans le monde du travail

⇒ **Nommer, formaliser et valoriser les compétences, davantage mettre en avant le bénévolat comme une expérience utile et transférable**

Cela peut prendre la forme :

- **d'attestations de compétences,**
- **de bilans d'engagement / d'attestation de reconnaissance** du temps bénévole.

Les bénévoles acquièrent de nombreuses compétences, souvent transférables dans d'autres sphères de leur vie, les objectiver permet de capitaliser sur ces compétences déjà acquises.

⇒ **Accompagner les évolutions et mettre en place des plans de formations**

Au-delà de la reconnaissance des compétences, il est nécessaire d'accompagner les bénévoles qui le souhaitent à monter en compétences, en responsabilité, et à se **former**. (cf. point 3 partie évolution)

### 3. Mettre en place des temps de cohésion et des « rituels » de reconnaissance

⇒ **Créer des temps de cohésions récurrents** : événements annuels, temps conviviaux, journée interne de cohésion (ex : kayak, randonnée), moments dédiés lors des assemblées ou des réunions.

Ces temps collectifs, formels ou informels permettent de :

- Valoriser l'engagement,
- Améliorer l'ambiance générale,
- Partager de bons moments, se retrouver, créer du lien,
- Renforcer le sentiment d'appartenance,
- Reconnaître l'effort dans la durée.

Ils sont fréquemment décrits comme des temps forts, indispensables, essentiels à la cohésion d'équipe et permettant de renforcer la notion de « plaisir ».

⇒ **Accompagner les départs lors de temps dédiés**

Afin de maintenir une relation positive et d'encourager un éventuel retour il est important de reconnaître aussi les bénévoles qui partent de l'association, en prévoyant des remerciements et des temps de départ formalisés. Cela est d'autant plus important pour les bénévoles fortement engagés au sein de leur structure. Réussir son départ permet de se réengager beaucoup plus simplement par la suite.

# La reconnaissance: la pierre angulaire de l'engagement, de la soutenabilité et de la fidélisation bénévole

## 3. Outils et actions : Les bonnes pratiques pour reconnaître et valoriser l'engagement bénévole



### 4. Valoriser les dispositifs déjà en place et le droit des bénévoles

#### ⇒ Communiquer sur les droits des bénévoles et les dispositifs bénévoles existants afin qu'ils soient davantage mobilisés

Les bénévoles ne connaissent pas tous leurs droits. Afin qu'ils puissent être acteurs de leur parcours, il est essentiel de davantage communiquer sur les droits auxquels ils peuvent prétendre, et sur l'accès aux droits. Par ailleurs, de nombreux dispositifs, nationaux mais également régionaux, permettent déjà d'améliorer la reconnaissance de l'engagement. Ils doivent être mis en avant afin d'être davantage connus et sollicités et, in fine, permettre de renforcer la reconnaissance de l'engagement bénévole.

Exemples de dispositifs / droits déjà existants : Congé d'engagement associatif du responsable bénévole d'une association, chèque-repas du bénévole, possibilité de réaliser des « échanges » de bénévoles, déduction fiscale des frais pour les déplacements (CERFA), VAE, Passeport bénévole, Compte engagement citoyen (CEC), formation CNOSEF, formations e-learning gratuites des ligues, des comités, des fédérations, etc.

### 5. Renforcer la reconnaissance institutionnelle au-delà des actions territoriales

#### ⇒ Déployer un statut bénévole plus lisible et plus protecteur

Le statut bénévole est un sujet récurrent, qui revient régulièrement comme un véritable facteur de reconnaissance. Il s'accompagne de plusieurs demandes : accès facilité à la formation, droits associés, passerelles, avantages fiscaux (défiscalisation des heures, crédits d'impôts, déduction des frais), avantage lors de la retraite (attribution de trimestres, reconnaissance du temps d'engagement)...

Le statut doit être pensé à l'échelle nationale, c'est un sujet récurrent et très important pour reconnaître l'engagement bénévole.

### 6. Proposer des éléments de reconnaissances matérielles

#### ⇒ Accorder des éléments de gratification, ou des avantages concrets

L'engagement peut-être aussi reconnu par des avantages tangibles. Cela peut prendre la forme d'une réduction sur le montant de la licence ou de l'adhésion, d'un accès privilégié à certains matchs ou événements du club, ou encore d'avantages symboliques valorisant leur implication. Des vêtements floqués au logo de l'association (t-shirts, vestes, sweats) peuvent également être proposés afin de renforcer le sentiment d'appartenance. Par ailleurs, la mise en place de remises négociées auprès de partenaires (par exemple 5 % de réduction chez un équipementier pour les licenciés) constitue un exemple de levier concret et apprécié.



# 4 Annexes

- > *Typologies des répondants bénévoles dans le sport selon différentes caractéristiques*

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Leur profil

Profils	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
<b>Femme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bénévole Culture et arts / Social et caritatifs</li> <li>Aide diverse selon les besoins</li> <li>Quelques heures chaque semaine ou chaque mois</li> <li>Bénévole depuis 1 à 3 ans</li> <li>Difficultés : les relations ou l'ambiances</li> <li>Favoriser l'engagement : un accompagnement pour débiter</li> </ul> <p><i>Clé de lecture : les femmes bénévoles dans le sport sont significativement plus nombreuses à être engagée dans la culture /arts, le social et le caritatifs, elles interviennent également davantage sur de l'aide diverse. Au contraire, elles interviennent moins sur des événements sportifs ou comme coach.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervention sur un ou des événements sportifs / comme coach</li> <li>Ligue / Comité / Fédération / événement</li> <li>Un jour ou plus par semaine</li> <li>Connaissance de la structure par la participation aux activités</li> <li>Raisons de l'engagement : pratiquer ou enseigner</li> </ul>
<b>Homme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervention sur un ou des événements sportifs / comme coach</li> <li>Ligue / Comité / Fédération / événement</li> <li>Un jour ou plus par semaine</li> <li>Bénévole depuis plus de 10 ans</li> <li>Disponible tout au long de l'année</li> <li>Connaissance de la structure par la participation aux activités</li> <li>Raisons de l'engagement : pratiquer ou enseigner</li> <li>Reconnaissance du bénévolat : la prise en compte dans un compte engagement citoyen / dispositifs publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bénévole Culture et arts / Social et caritatifs</li> <li>Quelques heures chaque semaine ou chaque mois</li> <li>Difficultés : les relations ou l'ambiances</li> <li>Favoriser l'engagement : un accompagnement pour débiter</li> </ul>
<b>En emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Club ou association sportive / soutien à une structure sportive sans être membre</li> <li>Quelques heures chaque mois</li> <li>Quelques heures chaque semaine ou chaque mois</li> <li>Une seule association</li> <li>Disponible le soir ou le week-end</li> <li>Difficultés : manque de temps, difficulté à concilier la vie personnelle et professionnelle</li> <li>Ont davantage rencontré des difficultés</li> <li>Favoriser l'engagement : une reconnaissance de l'engagement à faire valoir dans le monde professionnel</li> <li>Reconnaissance du bénévolat : la valorisation des compétences acquises / la prise en compte dans un compte engagement citoyen / dispositifs publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ligue / Comité / Fédération</li> <li>Un jour ou plus par semaine</li> <li>Bénévole depuis plus de 10 ans</li> <li>Disponible la journée / tout au long de l'année</li> <li>Raisons de l'engagement : aider des personnes en difficulté / être utile</li> <li>Difficultés : le manque d'ouverture au partage des responsabilités</li> </ul>
<b>Retraité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuellement engagé bénévole de manière régulière</li> <li>Bénévole Loisirs / Social et caritatifs</li> <li>Ligue / Comité / Fédération</li> <li>Un jour ou plus par semaine</li> <li>Plusieurs associations</li> <li>Bénévole depuis plus de 10 ans</li> <li>Disponible la journée / tout au long de l'année</li> <li>Difficultés : le manque d'ouverture au partage des responsabilités</li> <li>Favoriser l'engagement : un accompagnement pour débiter / une information facilement accessible / une liberté d'initiative dans les missions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelques heures chaque mois / Plusieurs fois par an</li> <li>Raisons de l'engagement : m'épanouir / renforcer son estime</li> <li>Difficultés : manque de temps, difficulté à concilier la vie personnelle et professionnelle</li> <li>Ont davantage rencontré des difficultés</li> <li>Reconnaissance du bénévolat : la valorisation des compétences acquises</li> </ul>

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Leur profil

Profils	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
<b>25-44 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénévole Education / formation</li> <li>• Intervention sur un ou des événements sportifs / soutien administratif ou technique</li> <li>• Ligue / Comité / Fédération / événement</li> <li>• Quelques heures chaque mois</li> <li>• Bénévole depuis 1 à 10 ans</li> <li>• Disponible le soir ou le week-end</li> <li>• Raisons de l'engagement : développer de nouvelles compétences / s'épanouir et renforcer l'estime de soi</li> <li>• Difficultés : manque de temps, difficulté à concilier la vie personnelle et professionnelle</li> <li>• Favoriser l'engagement : avantages ou contreparties ; un parcours bénévole avec des évolutions possibles</li> <li>• Reconnaissance du bénévolat : la prise en compte dans un compte engagement citoyen / dispositifs publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénévole Loisirs</li> <li>• Bénévole depuis plus de 10 ans</li> <li>• Connaissance de la structure par la participation aux activités</li> </ul>
<b>45 ans – 64 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervention comme juge / arbitre / officiel / soutien administratif ou technique</li> <li>• Club ou association sportive / soutien à une structure sportive sans être membre</li> <li>• Une seule association</li> <li>• Disponible le soir ou le week-end</li> <li>• Difficultés : manque de temps, difficulté à concilier la vie personnelle et professionnelle</li> <li>• Favoriser l'engagement : une reconnaissance de l'engagement à faire valoir dans le monde professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénévole Culture et arts / Social et caritatifs</li> <li>• Disponible la journée / tout au long de l'année</li> </ul>
<b>65 ans et plus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuellement engagé bénévole de manière régulière</li> <li>• Bénévole Loisirs</li> <li>• Ligue / Comité / Fédération</li> <li>• Plusieurs associations</li> <li>• Bénévole depuis plus de 10 ans</li> <li>• Disponible la journée / tout au long de l'année</li> <li>• Raisons de l'engagement : aider des personnes en difficulté / être utile</li> <li>• Favoriser l'engagement : un accompagnement pour débiter / une information facilement accessible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Club ou association sportive / événement</li> <li>• Difficultés : manque de temps, difficulté à concilier la vie personnelle et professionnelle</li> <li>• Ont davantage rencontré des difficultés</li> <li>• Reconnaissance du bénévolat : la valorisation des compétences acquises</li> </ul>

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Leur profil

Nature de l'engagement bénévole	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
Bénévole dans le <b>sport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hommes</li> <li>• 45-64 ans</li> <li>• Niveau d'étude : CAP / BEP / BAC</li> <li>• En emploi</li> <li>• Parents et ne vivant pas seul</li> <li>• Pratiquant régulièrement une APS</li> </ul>	<p><i>Clé de lecture : les bénévoles dans le sport sont significativement plus nombreux être des hommes, entre 45-64 ans, en emploi... Au contraire, ils sont significativement moins nombreux à être des femmes, de 65 ans et plus, etc.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Femmes</li> <li>• 65 ans et plus</li> <li>• Niveau d'étude : BAC + 3 ou plus</li> <li>• Retraités</li> <li>• Sans enfant et vivant seul</li> </ul>
Intervention comme <b>coach / entraîneur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hommes</li> <li>• 16-24 ans</li> <li>• Niveau d'étude : BAC+3 ou plus</li> <li>• Elèves, étudiants, en emploi</li> <li>• Sans enfant</li> <li>• Pratiquant régulièrement du sport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femmes</li> <li>• 65 ans et plus</li> <li>• Retraités</li> <li>• Parents</li> <li>• Ne pratiquant pas ou peu de sports</li> </ul>
Intervention comme <b>juge / arbitre / officiel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 45-64 ans</li> <li>• Niveau d'étude : BAC+3 ou plus</li> <li>• En emploi</li> <li>• Agriculteurs / commerçants / chefs d'entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 ans et plus</li> <li>• Retraités</li> <li>• Pratiquant du sport régulièrement</li> </ul>
Intervention sur des <b>événements sportifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hommes</li> <li>• 19-44 ans</li> <li>• Niveau d'étude : BAC+3 ou plus</li> <li>• Elèves, étudiants, en emploi</li> <li>• Sans enfant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femmes</li> <li>• 65 ans et plus</li> <li>• Niveau d'étude : Niveau BAC</li> <li>• Retraités</li> <li>• Parents</li> </ul>
<b>Fonction de dirigeant</b> (CA, bureau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16-18 ans et 25-44 ans</li> <li>• Aucun diplôme</li> <li>• Elèves, étudiants</li> <li>• Sans enfant</li> </ul>
Réalisation de tâches de <b>soutien administratif ou technique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 19-44 ans</li> <li>• Niveau d'étude : BAC+3 ou plus</li> <li>• En emploi</li> <li>• Sans enfant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 ans et plus</li> <li>• Niveau d'étude : CAP/BEP</li> <li>• Retraités</li> <li>• Parents</li> </ul>
<b>Aides diverses</b> selon les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femmes</li> <li>• 45-64 ans</li> <li>• En emploi</li> <li>• Vivant seul</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 ans et plus</li> <li>• Retraités</li> <li>• Cadres ou professions intellectuellement supérieurs</li> <li>• Ne vivant pas seul</li> </ul>

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Leur engagement

Nature de l'engagement	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
Bénévole dans le sport	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un jour ou plus par semaine Bénévoles depuis plus de 10 ans</li> <li>Disponibles le soir, le week-end, pendant les vacances scolaires</li> <li>Formation formelle</li> <li>Communication avec une application ou un groupe</li> <li>Connaissance de la structure par la participation aux activités</li> </ul>	<p><i>Clé de lecture : les bénévoles dans le sport sont significativement plus nombreux à s'engager un jour ou plus par semaine. Ils sont également plus nombreux à être bénévoles depuis plus de 10 ans et sont davantage disponibles pour s'engager le soir, le week-end et lors des vacances.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quelques heures par mois</li> <li>Bénévoles depuis 1 à 3 ans</li> <li>Disponible en semaine, la journée</li> <li>Formation interne, ou pas de formation</li> <li>Connaissance de la structure par le bouche-à-oreille, la notoriété</li> </ul>
Intervention comme coach / entraîneur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuellement bénévole</li> <li>Un jour ou plus par semaine</li> <li>Formation formelle</li> <li>Connaissance de la structure par le bouche-à-oreille, la notoriété</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelques heures par mois ou plusieurs fois dans l'année</li> <li>Bénévoles depuis 1 à 3 ans</li> <li>Disponible tout le temps</li> <li>Pas formé</li> <li>Connaissance de la structure par la participation à des activités</li> </ul>
Intervention comme juge / arbitre / officiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bénévoles depuis plus de 10 ans</li> <li>Formation formelle, interne et à distance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponible en semaine, la journée</li> <li>Pas formé</li> <li>Communication par mail</li> <li>Connaissance de la structure par le bouche-à-oreille</li> </ul>
Intervention sur des événements sportifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bénévoles dans plusieurs associations (notamment : social / caritatif et de l'éducatif / formation)</li> <li>Bénévoles depuis plus de 10 ans</li> <li>Formation interne et aucune formation mais souhait d'en réaliser une</li> <li>Connaissance de la structure par l'entourage, une autre association où le répondant intervient</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponible en semaine, la journée</li> <li>Communication par mail</li> </ul>
Fonction de dirigeant (CA, bureau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuellement bénévole</li> <li>Bénévoles dans plusieurs associations (notamment : syndicat / professionnel)</li> <li>Cadre du bénévolat : club, asso, ligue, comité, fédération</li> <li>Un jour ou plus par semaine</li> <li>Bénévoles depuis plus de 10 ans</li> <li>Disponible tout le temps</li> <li>Formation interne et à distance</li> <li>Connaissance de la structure par une autre asso où il intervient, la participation aux activités, la création de la structure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelques heures par mois ou plusieurs fois dans l'année</li> <li>Bénévoles depuis 1 à 10 ans</li> <li>Disponible le week-end</li> <li>Connaissance de la structure par le bouche-à-oreille ou le forum des associations</li> </ul>
Réalisation de tâches de soutien administratif ou technique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuellement bénévole</li> <li>Bénévoles dans plusieurs associations (notamment : culture/arts ; loisirs ; social / caritatif / loisirs ; éducation/ formation ; développement local)</li> <li>Quelques heures chaque semaine</li> <li>Disponible tout le temps</li> <li>Formation interne et à distance</li> <li>Connaissance de la structure par le bouche-à-oreille, les réseaux sociaux, une autre asso, une structure locale, la participation aux activités</li> </ul>	
Aides diverses selon les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>Également bénévoles en culture/arts ; loisirs ; social / caritatif / loisirs / environnement / climat ; développement local</li> <li>Plusieurs fois dans l'année</li> <li>Formation interne et aucune formation mais souhait d'en réaliser une</li> <li>Connaissance de la structure par le bouche-à-oreille, forum des asso, les réseaux sociaux, une autre asso, une structure locale, la notoriété</li> </ul>	

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Leur motivation, perception de l'engagement

Nature de l'engagement	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
Bénévole dans le <b>sport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partager des moments de convivialité, rencontrer des personnes ; pratiquer ou enseigner ; par nécessité car la structure manque de monde ; pour développer de nouvelles compétences</li> <li>D'avantage de notes de 4/5 sur l'expérience bénévole en général et moins de notes de 5/5</li> <li>Faiblesse : accueil dans l'association, reconnaissance de l'engagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide des personnes en difficulté ; se rendre utile, jouer un rôle dans la société ; participer à la vie de mon territoire ; défendre une cause</li> </ul>
Intervention comme <b>coach / entraîneur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aider les personnes en difficulté, pratique ou enseigner, développer de nouvelles compétences, bénéficier d'avantages</li> <li>Force : l'organisation des missions et des temps d'engagement ; les opportunités de progresser, d'apprendre, l'adéquation entre les compétences et les missions ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Me rendre utile / jouer un rôle dans la société</li> </ul>
Intervention comme <b>juge / arbitre / officiel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lié à la participation d'un enfant dans la structure sportive</li> <li>Faiblesse : l'ambiance générale ; la valorisation sur le plan professionnel</li> </ul>	
Intervention sur des <b>événements sportifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lié à la participation d'un enfant dans la structure sportive</li> <li>Faiblesse : la clarté des rôles et responsabilités confiés ; l'organisation des missions et des temps d'engagement</li> </ul>	
<b>Fonction de dirigeant</b> (CA, bureau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Me rendre utile / jouer un rôle dans la société ; participer à la vie de mon territoire ; défendre une cause</li> <li>Force : L'accueil dans l'association</li> <li>Faiblesse : l'organisation des missions et des temps d'engagement ; la valorisation sur le plan professionnel</li> </ul>	
Réalisation de tâches de <b>soutien administratif ou technique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faiblesse : l'organisation des missions et des temps d'engagement</li> </ul>	
<b>Aides diverses</b> selon les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>Force : identification d'un contact de référence et qualité des échanges ; l'intérêt / valorisation sur le plan professionnel</li> </ul>	

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Leur difficultés vécues / déception / non-recours

Nature de l'engagement	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
Bénévole dans le <b>sport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés : manque de reconnaissance et de valorisation ; relations ou ambiance du collectif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés : manque de moyens</li> </ul>
Intervention comme <b>coach / entraîneur</b>		
Intervention comme <b>juge / arbitre / officiel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés : manque de reconnaissance et de valorisation</li> </ul>	
Intervention sur des <b>événements sportifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés : manque de temps / concilier vie personnelle</li> </ul>	
<b>Fonction de dirigeant</b> (CA, bureau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés : manque de temps / concilier vie personnelle ; missions à conduire ; manque d'ouverture au partage des responsabilités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés : sentiment d'utilité limité</li> </ul>
Réalisation de tâches de <b>soutien administratif ou technique</b>		
<b>Aides diverses</b> selon les besoins		<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés : manque de reconnaissance et de valorisation</li> </ul>

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Leur attentes / aspirations / suggestions

Nature de l'engagement	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
Bénévole dans le <b>sport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'engagement : des avantages ou contreparties concrètes</li> <li>Reconnaître et valoriser l'engagement : distinctions officielles, cérémonies, attribution de médailles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intérêt pour les propositions : la possibilité de suivre un parcours progressif, des passerelles, une carte interactive des événements du territoire, une liste des différentes missions</li> </ul>
Intervention comme <b>coach / entraîneur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'engagement : des avantages ou contreparties concrètes ; La possibilité d'un parcours bénévoles</li> <li>Reconnaître et valoriser l'engagement : valorisation des compétences acquises</li> <li>Intérêt pour les propositions : label régionale pour valoriser officiellement l'expérience ; badges ou attestations de compétences ; parcours progressif ; badges virtuels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'engagement : information facilement accessible sur les engagements possibles</li> <li>Reconnaître et valoriser l'engagement : reconnaissance humaine</li> </ul>
Intervention comme <b>juge / arbitre / officiel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'engagement : une reconnaissance dans le monde professionnel</li> <li>Intérêt pour les propositions : des avantages concrets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer à l'identique</li> <li>Favoriser l'engagement : information facilement accessible sur les engagements possibles ; une liberté d'initiative dans l'exercice des missions</li> </ul>
Intervention sur des <b>événements sportifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer en changeant de missions, de rôle</li> <li>Favoriser l'engagement : une reconnaissance dans le monde professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'engagement : un accompagnement pour débiter</li> </ul>
<b>Fonction de dirigeant</b> (CA, bureau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'engagement : une reconnaissance dans le monde professionnel ; des outils numériques pour gérer / piloter son engagement</li> <li>Reconnaître et valoriser l'engagement : prise en compte dans un compte engagement citoyen ou des dispositifs publics ; distinctions officielles, cérémonies, médailles, valorisation comptable dans les documents officiels de l'associations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intérêt pour les propositions : des avantages concrets ; une carte interactive ; une liste des différentes missions du bénévolat</li> </ul>
Réalisation de tâches de <b>soutien administratif ou technique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer en changeant de missions, de rôle</li> <li>Favoriser l'engagement : une reconnaissance dans le monde professionnel</li> <li>Reconnaître et valoriser l'engagement : valorisation des compétences acquises ; prise en compte dans un compte engagement citoyen ou des dispositifs publics</li> <li>Intérêt pour les propositions : l'obtention de badges virtuels ; feedback ; historique des réalisations ; badges ou attestations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intérêt pour les propositions : noter l'expérience ;</li> </ul>
<b>Aides diverses</b> selon les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer en changeant de missions, de rôle</li> <li>Intérêt pour les propositions : une carte interactive des événements ; une liste des différentes missions ; feedbacks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intérêt pour les propositions : un contrat d'honorabilité ; la possibilité de noter son expérience</li> </ul>

# + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

## Les répondants en emploi

Profil	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
Répondants en emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Femmes</li> <li>25-64 ans</li> <li>Bac +3 ou plus</li> <li>En emploi et employé</li> <li>Pas d'enfant</li> <li><b>Bénévoles au moins une fois dans les 12 derniers mois</b></li> <li>Engagement dans un club, une association sportive ou en soutien à une structure sportive sans en être membre</li> <li>Aides diverses selon les besoins, intervention sur des événements, tâches de soutien administratif ou technique</li> <li>Quelques heures par mois / plusieurs fois dans l'année</li> <li>Dans une seule association</li> <li>3 à 10 ans</li> <li><b>Disponibilité</b> : Le soir, le week-end, vacances scolaires, sans régularité</li> <li>Pas de formation et souhait d'en suivre une</li> <li>Communication via une application ou un groupe</li> <li>Participation dans le sport liée à la pratique des enfants</li> <li>Expérience bénévole 3/5</li> <li>Satisfaction : de l'intérêt ou de la valorisation possible sur le plan professionnel</li> <li>Des difficultés rencontrées, notamment le manque de temps</li> <li>Pas d'engagement bénévole car pas de temps</li> <li><b>Favoriser l'engagement</b> : avantages ou contreparties ; reconnaissance dans le monde professionnel</li> <li><b>Reconnaitre et valoriser l'engagement</b> : valoriser les compétences acquises ; la prise en compte dans un compte d'engagement citoyen ou des dispositifs publics</li> <li>Avis favorables sur les dispositifs : avantages concrets ; passerelles engagement bénévoles et avantages citoyens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hommes</li> <li>CAP / BEP / Niveau BAC</li> <li>Actuellement bénévole</li> <li>Domaine bénévolat : culture et arts, loisirs, social / caritatif</li> <li>Dans une association de type ligue, comité, fédération</li> <li>Disponible un jour ou plus par semaine</li> <li>Dans plusieurs associations</li> <li>Plus de 10 ans</li> <li>En semaine en journée, toute l'année</li> <li>Formés</li> <li>Connaissance par le forum des associations ou une autre association</li> <li>Raisons de l'engagement : être utile / aider des personnes en difficultés</li> <li>Expérience bénévole : 5/5</li> <li>Les répondants en emploi sont moins satisfaits des choix des missions, de la clarté des rôles et responsabilités, de l'organisation des missions et des temps d'engagement, de la reconnaissance de l'engagement et des opportunités de progresser.</li> <li>Les répondants en emploi sont est moins impactés par le manque de marge de manœuvre et les difficultés de partage de responsabilité</li> <li>Souhait de réduire l'engagement</li> <li>Favoriser l'engagement : une information facilement accessible sur les engagements possibles ; un accompagnement pour débiter et des responsables associatifs plus ouverts au partage de responsabilités</li> </ul>

## + Les typologies des répondants bénévoles dans le sport

### Les répondants des départements ruraux et urbains



» Les bénévoles dans le sport issus des départements les plus ruraux\* sont plus nombreux à être **retraités ou employés**, engagés dans plusieurs associations, depuis plus de 10 ans et témoignent d'un **engagement fortement lié à leur territoire** (intervention plus importante au sein de leur département, connaissance de la structure par le bouche-à-oreille ou via les médias locaux, souhait de participer à la vie de leur territoire...).



» A l'inverse, au sein des départements les plus urbains\*, on retrouve davantage des **élèves/étudiants**, des cadres, et des bénévoles engagés dans **une seule association**. Ils sont plus nombreux à intervenir à **l'échelle de toute l'Occitanie**, sont davantage disponibles le **soir** et satisfaits par les opportunités de progresser et de valoriser leur engagement. Par ailleurs, le manque de temps, les relations et l'ambiance sont des difficultés plus récurrentes.



#### \*Précision méthodologique

L'analyse des territoires urbains et ruraux a été réalisée en regroupant les départements d'Occitanie en fonction de leurs caractéristiques :

- Les départements considérés dans l'analyse comme étant **plutôt urbains** (fortement polarisés par Toulouse/Montpellier ou par plusieurs villes moyennes/littoral) sont la Haute-Garonne ; l'Hérault ; le Gard ; les Pyrénées-Orientales ; l'Aude ; le Tarn ; le Tarn-et-Garonne.
- Les départements **plutôt ruraux** (faible densité, absence de grande métropole, population dispersée) sont l'Ariège ; l'Aveyron ; le Gers ; le Lot ; la Lozère et les Hautes-Pyrénées.

Tableau présentant les profils **significativement sur représentés** dans le bénévolat dans le sport en fonction de la typologie de leur département

Départements plutôt <u>ruraux</u>	Départements plutôt <u>urbains</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Retraités</li><li>• Employés</li><li>• <b>Plusieurs associations</b></li><li>• <b>Plus de 10 ans d'engagements</b></li><li>• Intervention <b>dans leur département</b></li><li>• <b>Connaissance de la structure</b> : Bouche à oreille / médias locaux</li><li>• <b>Raison de l'engagement</b> : participer à la vie de son territoire</li><li>• <b>Source de satisfaction</b> : l'ambiance</li><li>• <b>Sur la notation des idées pour valoriser l'engagement</b> : plus mitigé, plus critique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Élèves / étudiants</li><li>• Cadres</li><li>• <b>Une seule association</b></li><li>• Intervention <b>dans toute l'Occitanie</b></li><li>• Disponible le <b>soir</b></li><li>• <b>Raisons de l'engagement</b> : s'épanouir, renforcer leur estime, pratiquer ou enseigner</li><li>• <b>Sources de satisfaction</b> : les opportunités de progresser ; l'intérêt ou la valorisation possible</li><li>• <b>Difficultés</b> : le manque de temps ; les relations/l'ambiance</li><li>• <b>Pour favoriser l'engagement</b> : des avantages ou contreparties concrètes</li></ul>

# + Les typologies de répondants bénévoles tous secteurs confondus\*

## Les répondants jeunes

\* Le nombre de répondants bénévoles dans le sport des élèves/étudiants et moins de 24 ans ne permet pas de réaliser une analyse significativement robuste, c'est pourquoi l'analyse proposée concerne l'ensemble des bénévoles.

Profil	Profils significativement <u>SUR</u> représentés	Profils significativement <u>SOUS</u> représentés
<b>Répondants élèves / étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coach / entraîneur ou intervention sur des événements</li> <li>• Aides diverses selon les besoins</li> <li>• 1 à 3 ans</li> <li>• Disponible le week-end, lors des vacances scolaires</li> <li>• Formation interne</li> <li>• Raisons de l'engagement : pratiquer ou enseigner ; être utile ; développer des compétences</li> <li>• Expérience bénévole : 5/5</li> <li>• Force : Reconnaissance de l'engagement ; intérêt professionnel</li> <li>• Pas de difficultés</li> <li>• Favoriser l'engagement : liberté d'initiative dans l'exercice des missions</li> <li>• Reconnaître et valoriser l'engagement : distinctions officielles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigeant</li> <li>• Communication par mail ou téléphone</li> <li>• Raisons de l'engagement : participer à la vie de mon territoire</li> <li>• Départements plutôt ruraux</li> </ul>
<b>Répondants 16-18 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoritairement engagé dans le bénévolat dans le sport</li> <li>• Aucun diplôme</li> <li>• Sans enfant</li> <li>• Pratique une activité sportive</li> <li>• Coach / entraîneur</li> <li>• Disponible le week-end</li> <li>• Raisons de l'engagement : pratiquer ou enseigner</li> <li>• Force : intérêt professionnel</li> </ul>	
<b>Répondants 19-24 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas d'engagement</li> <li>• Employé</li> <li>• Sans enfant</li> <li>• Vivent seuls</li> <li>• Coach / entraîneur ou intervention sur des événements / tâches administratives/techniques</li> <li>• 1 à 10 ans d'engagement</li> <li>• Disponible tout au long de la semaine</li> <li>• Raisons de l'engagement : m'épanouir, défendre une cause, développer des compétences</li> <li>• Force : intérêt professionnel</li> <li>• Reconnaître et valoriser l'engagement : distinctions officielles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître et valoriser l'engagement : prise en compte dans un compte d'engagement citoyen</li> </ul>

eMOha  
pluricitē  
GROUPE

---

LYON • PARIS • BORDEAUX