



Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement

Mémoire : L'engagement associatif, entre évolution et questionnements



RIVIERE AMELIE
Promotion 2020-2022

Année de remise : 2022

Remerciements

De toute évidence, je commencerai par remercier ma structure de stage, dans laquelle j'ai pu bénéficier pendant neuf mois d'une expérience pratique. Cette expérience m'a fait grandir, évoluer et prendre en assurance pour la suite de mon parcours professionnel.

Je tiens plus particulièrement à remercier Anne, la directrice de l'association qui m'a fait confiance dès le début ainsi que l'ensemble des membres du conseil d'administration, notamment Max Forestier, riche en conseils et toujours très bienveillant.

Quelques mots également pour mon tuteur durant ces neuf mois, Renaud Ehret, très bienveillant et soucieux de mon bien-être dans l'association. J'ai pu me former à ses côtés et ainsi mettre en application de nombreuses compétences que j'ai acquises grâce à l'IFAID.

De manière générale, je tiens à remercier l'IFAID et tous les formateurs présents au cours de la première année, qui m'ont permis d'appréhender cette expérience de manière plus sereine, en particulier Emmanuel Buvat que je remercie pour son suivi et ses conseils durant ce stage.

Mes derniers remerciements iront à ma famille, qui n'a eu de cesse de me soutenir dans les périodes compliquées et dans l'écriture de ce mémoire.

Liste des acronymes

CA : Conseil d'administration

CDP : Coup de Pouce

CDPC : Coup de Pouce Connecté

CS : Cravate Solidaire

CSB : Cravate Solidaire Bordeaux

Sommaire

Liste des acronymes.....	3
1. Introduction.....	5
2. Présentation de l'emploi et des compétences.....	6
I - Présentation de la structure et de mon emploi dans l'organisation.....	6
A) L'association et son histoire.....	6
B) Le public.....	7
C) L'accompagnement.....	8
D) Les financements.....	8
E) Territoire d'intervention.....	8
F) Présentation de l'équipe CSB.....	8
G) Le profil de la CSB.....	10
II - Présentation de mes principales fonctions, responsabilités et compétences développées.....	12
3. Contextualisation, présentation de la problématique et des hypothèses.....	15
I - Constat / Interrogations : La mobilisation des bénévoles.....	15
II - Cadre de l'étude.....	15
III – Objectif de recherche, Question centrale et hypothèses.....	21
4. Méthodologie et démarche.....	23
5. Résultats et Analyses.....	27
I - Présentation des résultats et vérification des hypothèses.....	27
II - Les limites.....	31
6. Préconisations.....	33
Conclusion.....	37
Bibliographie.....	38
Annexes.....	40
Annexe n°1 : Grille d'entretien avec les bénévoles.....	41
Annexe n°2 : Grille d'entretien pour les salariés et membres du CA.....	43
Annexe n°3 : Tableau de suivi des candidats du projet Mobile.....	45
Annexe n°4 : Tableau de suivi des coachs mobilisés sur les ateliers de la Mobile.....	46
Annexe n°5 : Process organisation des ateliers de la Mobile.....	47
Annexe n°6 : Plan d'action mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet Mobile.....	50
Annexe n°7 : Flyers mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet Mobile.....	51
Annexe n°8 : Tableau de suivi des parcours Coup de Pouce Connecté.....	53
Annexe n°9 : Exemple planning parcours Coup de Pouce Connecté.....	54
Annexe n°10 : Tableau de suivi des actions de la Mobile.....	55

Annexe n°11 : Tableau de suivi des partenaires du projet Mobile.....56
Annexe n°12 : Grille d'auto positionnement des compétences COPSIL.....57

1. Introduction

La Cravate Solidaire Bordeaux s'est imposée sur le territoire bordelais en seulement trois ans. Son développement fulgurant, son énergie et sa fraîcheur en font un acteur incontournable de l'insertion professionnelle. Forte de cette belle évolution, la Cravate Solidaire Bordeaux ne cesse de développer plus de projets, toujours plus ambitieux les uns que les autres.

Ces projets ne sont rien sans sa communauté de bénévoles, une communauté qui ne cesse de grandir et qui a également bien évolué depuis la création de l'association. Pourtant, un paradoxe semble se dessiner de plus en plus, autour de l'engagement en nette diminution, notamment depuis la pandémie de Covid-19, comme le prouve l'étude réalisée par France bénévolat et l'IFOP, publiée en mai 2022¹.

En effet, le bénévolat a bel et bien évolué. Il est notamment devenu plus ponctuel, moins régulier et plus direct au détriment du bénévolat en association. Le bénévolat associatif est-il réellement reconnu et valorisé ? Comment se décline-t-il au sein des associations, et plus concrètement au sein de la Cravate Solidaire Bordeaux ? Comprendre les facteurs de motivation des bénévoles est un point de départ essentiel pour questionner et mieux comprendre l'engagement.

¹ Site France bénévolat, Baromètre du bénévolat 2010-2022 ? Quel est l'impact de la pandémie ? Les bénévoles vont-ils revenir ? Le bénévolat associatif, quelles tendances aujourd'hui ?, Disponible sur <https://www.francebenevolat.org/actualites/barom-tre-du-b-n-volat-2010-2022>, consulté le 29/01/2022

2. Présentation de l'emploi et des compétences

Titre de l'emploi occupé : Chargée de missions

Emploi occupé du 01/09/2021 au 31/05/2022

Lieu : Bordeaux

Employeur : La Cravate Solidaire Paris

I - Présentation de la structure et de mon emploi dans l'organisation

A) L'association et son histoire

Depuis le 1^{er} septembre 2021, j'ai commencé un stage au sein de l'association la Cravate Solidaire Bordeaux (CSB). La mission de la CSB est de lutter contre les discriminations et les injustices sociales, notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle, en facilitant l'accès à l'emploi des personnes en insertion ou réinsertion professionnelle. La CSB a été créée le 24 janvier 2019. C'est une association qui se situe en bout de chaîne d'insertion et qui prépare aux entretiens de recrutement un public large et majoritairement en situation d'éloignement à l'emploi. L'association propose des accompagnements en présentiel dans son local situé à Bordeaux Lac à travers son action principale : L'atelier Coup de Pouce. Pendant ces ateliers, les « candidats » en recherche active d'emploi et majoritairement orientés par des structures d'insertion vont choisir une tenue professionnelle qui leur sera donnée avec le support d'un coach en image bénévole ; construire un discours et s'approprier les codes de l'entretien sur les conseils de bénévoles experts des questions RH ; s'approprier leur image via une photo professionnelle ; reprendre ou développer leur confiance grâce au renforcement positif et à la bienveillance échangée pendant l'atelier.

La CSB fait partie d'un réseau national dénommé la Cravate Solidaire qui est né à Paris en janvier 2012 à la suite d'un constat effectué par trois étudiants en école de commerce. Ceux-ci ont remarqué qu'une grande majorité d'étudiants en recherche d'emploi n'ont pas les moyens de se procurer une tenue professionnelle pour se présenter à un entretien d'embauche et ne possèdent pas toujours la connaissance des codes verbaux et non verbaux à favoriser lors d'un entretien de recrutement. Ils sont également partis de l'idée que beaucoup de costumes devaient rester inutilisés dans les placards. Face à un milieu de l'emploi strict, avec ses propres codes et de plus en plus difficile d'accès, le projet est avant tout de permettre à chacun de se sentir légitime et confiant afin de postuler. Ce projet a donc donné lieu à deux types de bénévolat :

- un bénévolat orienté vers du coaching image, c'est-à-dire l'accompagnement dans le choix d'une tenue professionnelle. La sélection du bénévole est basée sur sa connaissance des codes vestimentaires et une expérience/expertise dans le milieu du prêt à porter.

- un bénévolat orienté vers du coaching RH, c'est-à-dire la mise en situation d'un entretien d'embauche. La sélection du bénévole est basée sur ses compétences/expériences en recrutement et sa maîtrise des codes de l'entretien.



Carte du réseau Cravate en France
(Source : La Cravate Solidaire Paris, 2021)

La Cravate Solidaire Bordeaux est la neuvième association du réseau en France (qui en comporte treize à ce jour avec la création récente de la CS à Marseille). Elles sont toutes unies autour d'un projet co-construit au niveau national et décliné sur chaque territoire mais ont toutes leurs spécificités avec leur propre mode de gouvernance en fonction des particularités de chaque territoire. La Cravate Solidaire souhaite mettre l'accent sur des valeurs communes à partager comme la bienveillance, la confiance, le professionnalisme et l'audace.

B) Le public

Les actions de la CSB sont destinées aux personnes en recherche d'emploi. Elle accompagne également des personnes en recherche de formation, stage, alternance qui souhaitent bénéficier d'une tenue professionnelle et de conseils RH. Les publics cibles sont :

- les habitants QPV/QVA (quartiers prioritaires de la ville, quartiers de veille active)
- les primo-arrivants (-5 ans), réfugiés, demandeurs d'asile
- les jeunes de moins de 26 ans
- les seniors de plus de 50 ans
- les bénéficiaires du RSA

La Cravate Solidaire accompagne régulièrement d'autres profils plus récurrents comme les personnes en situation de handicap et les salariés en insertion de structures de l'IAE. Le public est principalement orienté par des prescripteurs (conseillers de l'insertion), très peu viennent directement par eux-mêmes.

C) L'accompagnement



1 ACCUEIL

L'équipe sera là pour vous accueillir dans une ambiance **chaleureuse** et **bienveillante**.

2 COACHING EN IMAGE

Trouvez la **tenue idéale**, adaptée à votre projet professionnel et au poste visé à l'aide d'un bénévole coach en image. Cette tenue vous sera **donnée**!

1 MC
1 volontaire
de la Cravate Solidaire
Bordeaux

3 COACHING RH

Préparez vos **futurs entretiens** avec des bénévoles experts du recrutement et **maximisez vos chances de réussite** !

4 SHOOTING PHOTO

Réalisez une **photo professionnelle** adaptée aux CV, aux réseaux professionnels.

3 coachs bénévoles

4
Candidat.e.s
accompagné.e.s
individuellement

*MC : Maître de cérémonie (chargé d'accueillir les candidats / bénévoles et gérer les ateliers)

D) Les financements

La CSB reçoit des financements à la fois publics (Etat, collectivités territoriales, mairies) en répondant à des appels à projet et des financements privés, en réalisant beaucoup de co-financements (fondations, entreprises). Du côté des entreprises, cela se concrétise à travers les dons de vêtements, mécénats de compétences et appels d'offres.

Enfin, la CSB réalise des prestations de service rémunérées notamment à travers des actions collectives de sensibilisation autour des codes de l'entretien, destinées aux différents publics cités ci-dessus.

E) Territoire d'intervention

Depuis sa création, la CSB mène ses actions principalement sur le territoire bordelais, en couvrant Bordeaux même et quelques communes aux alentours (Pessac, Mérignac, Cenon, Floirac, Lormont, Bègles). Grâce à un nouveau projet développement, elle est maintenant déployée sur une bonne partie de la Gironde (Libournais, Haute-Gironde - Blaye, Sud-Gironde – Langon).

F) Présentation de l'équipe CSB

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Sandrine
Présidente

Max
Vice-Président

Béatrice
Trésorière



Laëtitia
Administratrice

Sébastien
Administrateur

Doriane
Administratrice

Anne
Directrice
Co-fondatrice

Composition du Conseil d'Administration

(Source : La Cravate Solidaire Bordeaux, Janvier 2022)

La Team Opérationnelle

					
ANNE	AMANDA	MALLAURY	RENAUD	ERIN GAUDIN	LISE JARROIR
DIRECTRICE	CHARGÉE DE PROJETS	CHARGÉE DE DEVELOPPEMENT	CHARGE DE PROJET "LA CRAVATE SOLIDAIRE MOBILE"	CHARGÉE DE MISSION -OPÉRATIONNELLE	CHARGÉE DE MISSION -OPÉRATIONNELLE
<ul style="list-style-type: none"> • Management de l'équipe • Recherche de financement • Relations entreprises et gestion de la communauté bénévoles • Relations réseau • Animation gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> • Relations partenaires de l'insertion • Gestion des Volontaires en Service Civique • Responsable des Ateliers 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger des dossiers de candidatures aux Appels à projets • Etablir des budgets prévisionnels et plans de financement 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place opérationnelle de "La Cravate Solidaire Mobile" • Organisation des ateliers de préfiguration • Relations partenaires HLM 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer et animer les parcours CDPC et ateliers CDP • Mobiliser les acteurs • Reporting 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer et animer les ateliers CDP • Relations partenaires de l'insertion • Organisation ateliers, actions de sensi et Tri

Anne fait également le lien entre l'équipe opérationnelle et le CA. Amanda, Mallaury et Renaud sont salariés chargés des pôles : Ateliers CDP en métropole, pôle développement (recherche de financement), pôle Mobile de la CSB.

			
AMELIE	CAMILLE	SIMON	MARIE-JOSE
CHARGÉE DE MISSIONS (EN STAGE)	ANIMATRICE RH	CHARGE DE COMMUNICATION	CHARGÉE DE DEVELOPPEMENT ENTREPRISES (MECENAT DE COMPETENCES)
<ul style="list-style-type: none"> • Renfort aux parcours CDPC • Soutien au déploiement de la Mobile • Etude de faisabilité Mentorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Médiation numérique RH • Actions de sensibilisation (création de contenus et animation) • Base de données offres d'emplois 	<ul style="list-style-type: none"> • Création contenus réseaux sociaux • Participation Newsletter et site internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Développent des partenariats Entreprises, • Gestion des collectes • Développement de l'axe lutte contre les discriminations



La team opérationnelle est découpée autour de plusieurs statuts : les salariés permanents, les alternants, une stagiaire et des services civiques. Au-delà de la team opérationnelle, ce sont plus de 300 bénévoles, coachs RH , image ou support qui s'engagent en faveur de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

L'association comporte une gouvernance professionnalisée et resserrée : les membres du CA ont chacun des compétences et des expériences professionnelles justifiant leur rôle et leur place au sein du CA. La directrice est également très présente et au cœur de chaque décision prise au cours des projets. C'est une leader charismatique, figure emblématique de la Cravate Solidaire Bordeaux.

G) Le profil de la CSB

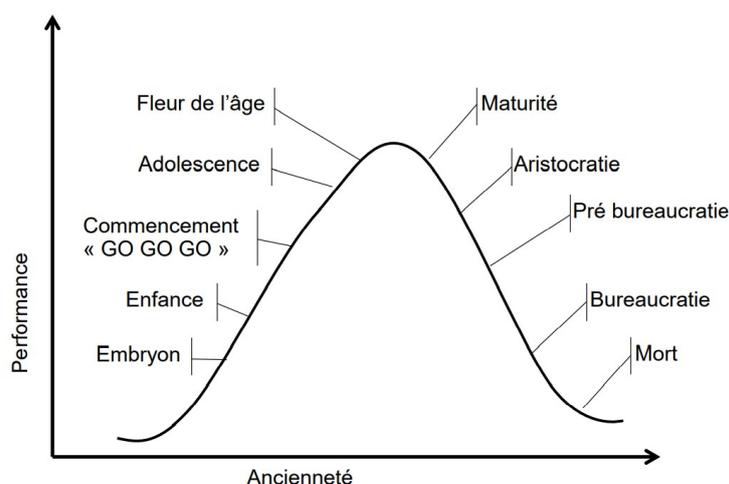


Figure n°1: Schéma du cycle de la maturité professionnelle d'une organisation

(Source : E.Buvat, d'après le cours Module 18 : Renforcement des organisations, 2ème partie, IFAID).

La CSB est actuellement dans sa troisième année de fonctionnement. Selon la typologie de maturité professionnelle, il me semble que l'association se situe dans la phase « Fleur de l'âge ». Bien qu'elle soit relativement récente sur le territoire bordelais, elle s'est rapidement développée et a pu bénéficier du soutien du réseau national. Les projets sont bien mis en place. Aujourd'hui, j'ai pu

constater une organisation fortement centrée sur les objectifs et les résultats. Il y a une bonne organisation, chacun prend ses responsabilités et l'association est déjà bien connue sur le territoire.

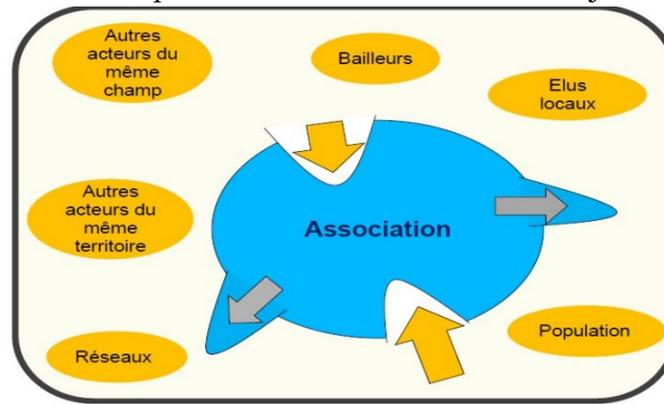


Figure n°2: Schéma d'influence des partenaires

(Source : E.Buvat, d'après le cours Module 18 : Renforcement des organisations, 3ème partie, IFAID).

L'association peut compter sur plus d'une centaine de partenaires sur le territoire. Ce sont des structures publiques, structures de l'IAE, structures sociales (CADA, CHRS), structures spécialisées dans l'accompagnement des jeunes (citizschool, sport emploi) et associations diverses, avec principalement un rôle de prescripteur dans le cadre des actions de l'association.

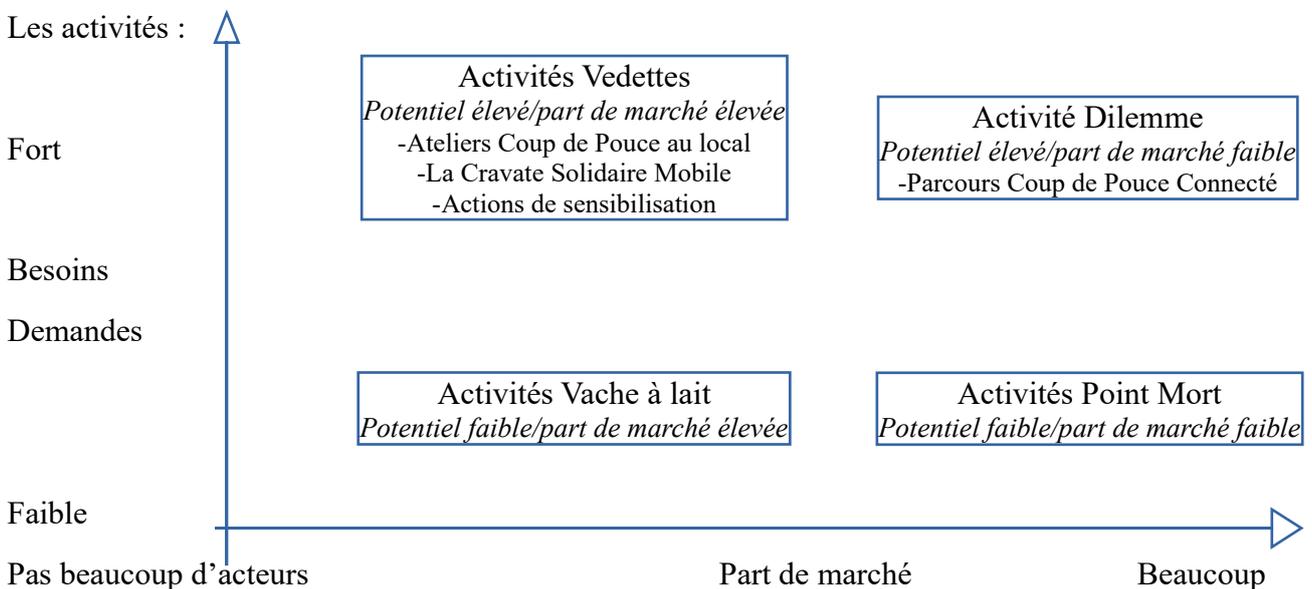


Figure n°3 : Schéma d'analyse des activités en fonction des besoins et des parts de marché

(Source : E.Buvat, d'après le cours Module 18 : renforcement des organisations, 2ème partie, IFAID).

Ce schéma prouve encore une fois que l'association est en pleine ascension, elle propose des activités, toutes très demandées et sollicitées de la part de ses nombreux partenaires. Beaucoup de projets marchent très bien et seront amenés à évoluer au fur et à mesure pour répondre aux besoins

du public accompagné et aux demandes des partenaires au cœur de l’insertion professionnelle. Les prescripteurs réservent régulièrement des ateliers Coup de pouce (CDP) au local, des actions de sensibilisation ou bien des parcours CDP Connecté afin de compléter leur accompagnement. A noter toutefois que les parcours CDP Connecté autour du numérique ont rencontré des difficultés à se mettre en place en 2022 du fait de nombreuses offres existantes sur cette thématique.

II - Présentation de mes principales fonctions, responsabilités et compétences développées

Mes missions en tant que chargée de missions		
Soutien au déploiement opérationnel du projet La Cravate Mobile	Accompagnement dans le déploiement des Parcours Coup de Pouce Connecté	Etude de Faisabilité
-Organisation des ateliers /logistique -Mobilisation des bénévoles sur les territoires -Communication -Animation des actions collectives -Animation du réseau partenaires	-Suivi, coordination du parcours -Relations partenariales -Logistique et matériel	Mentorat

En tant que chargée de missions au sein de la CSB, j’ai pu travailler sur différents projets :

1 - Le déploiement opérationnel du projet « **La Cravate Solidaire Mobile** ».

A l’origine de ce projet figure l’ambition du conseil d’administration de permettre à tous ceux qui en ont besoin, même hors la métropole bordelaise, d’accéder aux ateliers CDP vers l’emploi. L’intérêt est de pouvoir toucher des territoires ruraux et des personnes qui souvent se sentent encore plus éloignées de l’emploi et parfois isolées. Un camion aménagé en vestiaire permet de réaliser une partie de l’atelier dans le camion et l’autre partie chez le partenaire d’insertion nous accueillant sur le territoire. En collaboration avec le chargé de projet, j’avais pour missions de définir des process spécifiques et de créer des outils (outils de conception, gestion, suivi de projets) permettant d’assurer une bonne organisation des ateliers de la Mobile, la mobilisation et le suivi des candidats accompagnés² et des bénévoles impliqués dans le projet/les ateliers. Je devais également entretenir et assurer les relations avec les nouveaux partenaires des territoires choisis, pour mobiliser les candidats ou assurer la logistique de l’atelier sur place, mobiliser une nouvelle communauté de bénévoles grâce à un plan d’actions défini en amont³, communiquer sur le projet lors d’événements, forums et rendez-vous partenaires.

En pratique, le chargé de projet s’occupait de la communication, du lien sur le territoire et de la recherche de partenaires. De mon côté, je gérais l’organisation logistique des ateliers, la

² Annexe n°3 : Tableau de suivi des candidats

³ Annexe n°5 : Plan d’action mobilisation de nouveaux bénévoles

coordination avec les partenaires de l'insertion⁴ sur la Gironde et la préparation du camion Mobile. Cela demandait une bonne analyse des besoins, ainsi qu'une bonne communication orale et écrite avec les partenaires. J'ai eu également la possibilité d'animer des actions collectives auprès du public accompagné, autour des codes verbaux et non verbaux à favoriser dans le contexte d'un entretien de recrutement.

2 - Le déploiement des "Parcours Coup de Pouce Connecté"

Lancés au cours de l'année 2020 en partenariat avec Emmaüs Connect, ces parcours de trois semaines associent inclusion numérique et techniques de recherche d'emploi connectées. Ils sont à destination des habitants des quartiers prioritaires en recherche active d'emploi et souhaitant acquérir les compétences numériques indispensables dans le cadre de leur recherche. Les intéressés ont notamment l'occasion de travailler sur le « pitch » (la présentation en entretien de recrutement), le CV et de terminer par un passage en atelier CDP. Ce projet s'appuie sur des acteurs locaux, partenaires de l'insertion. En binôme avec la chargée de projet insertion, j'avais pour missions de gérer et d'entretenir les relations avec les acteurs du territoire dont les mairies et les associations partenaires (animation, gestion des relations partenariales) afin de communiquer et mettre en place un parcours, de gérer des outils pédagogiques et de suivi des partenaires, candidats accompagnés et bénévoles impliqués. Je devais assurer globalement toute la mise en place, l'organisation et le suivi de chaque parcours⁵. J'ai eu l'occasion d'utiliser régulièrement des outils de planification (établir un calendrier des parcours, des besoins en matériel et en ressources humaines). Là encore, j'ai pu enrichir ma communication orale et écrite, puisque chaque parcours nécessite de régulièrement communiquer auprès des partenaires à l'occasion de rendez-vous et de faire des compte-rendus de chaque action.

3 - Réalisation d'une étude faisabilité sur du Mentorat

Ma troisième et dernière mission consistait à réaliser une étude de faisabilité sur du mentorat. La CSB s'interroge, en effet, sur la pertinence de suivre une partie du réseau national (notamment Paris et Lille) dans le mentorat un accompagnement des candidats sur du plus long terme. Mon étude a consisté à analyser les besoins du territoire en la matière.

Compétences développées ⁶:

Mon stage à la CSB m'a permis de développer les compétences techniques suivantes :

- **Supervision et suivi de la logistique** : évaluation des besoins matériels, préparation des journées d'atelier, du camion, du trajet et commande du repas dans le cadre du projet mobile ;

4 Annexe n°9 : Tableau de suivi des partenaires du projet Mobile

5 Annexe n°7 : Tableau de suivi des parcours Coup de Pouce Connecté

6 Annexe n° 10 : Grille d'autopositionnement des compétences COPSIL

- **Conception et suivi de programme** : maîtrise des outils de gestion, de suivi et de planification du projet⁷, réalisation d'un calendrier prévisionnel des actions⁸, création des supports de communication (flyers⁹) ;
- **Management des ressources humaines** : conduite des réunions de préparation, gestion des partenariats sur les ateliers, supervision des missions de la personne volontaire en service civique ;
- **Former** : transfert de savoir-faire à la personne volontaire en service civique ;
- **Evaluation d'un programme** : participation aux réunions de bilan avec les partenaires ;
- **Compétences transversales** : création d'outils de communication, utilisation des outils internes communs (planning commun, serveur commun), développement des réseaux sociaux de l'association (création d'une page Instagram), compétences rédactionnelles (rédactions de compte-rendus, bilan des actions) et aptitude à la synthèse, capacité à soutenir et à argumenter oralement, maîtrise des outils informatiques.

Ces trois projets, riches et formateurs, m'ont également permis de développer des qualités professionnelles et des savoir-être :

- **Sens des responsabilités** : faire face à des publics très éloignés de l'emploi ;
- **Capacités d'adaptation** : adapter son discours selon les interlocuteurs (acteurs de l'insertion, publics accompagnés) ;
- **Autonomie** : gestion des ateliers ou des parcours en toute autonomie ;
- **Travail d'équipe** : projet Mobile en construction et évolution permanente, géré en trinôme avec mon collègue/tuteur et la personne volontaire en service civique ;
- **Rigueur, organisation** : respect des consignes, règles internes, hiérarchie ;
- **Respect des objectifs** : chaque projet a pour but d'atteindre différents objectifs, notamment en termes de nombre de personnes accompagnées ou de nombre d'ateliers réalisés ;
- **Organisation du travail** : une bonne organisation était nécessaire pour mener à bien ces trois missions ;
- **Résistance au stress** : beaucoup d'imprévus notamment sur le projet de la Mobile (logistique parfois compliquée à mettre en place selon les lieux, des candidats pas toujours simples à mobiliser, des coachs manquant, etc.) ;
- **Gestion du temps** : gestion du temps de l'atelier CDP ou de l'action collective ;
- **Compétences relationnelles** : beaucoup de rendez-vous partenaires avec différents types d'acteurs (structures institutionnelles, associations)

⁷ Annexe n°4 : Process organisation des ateliers de la Mobile

⁸ Annexe n°8 : Tableau de suivi des actions de la Mobile

⁹ Annexe n°6: Flyer Mobilisation de nouveaux bénévoles

3. Contextualisation, présentation de la problématique et des hypothèses

I - Constat / Interrogations : La mobilisation des bénévoles

Au cours de mon expérience au sein de l'association, les trois missions ont attiré mon attention sur une problématique commune : la mobilisation des bénévoles. Et en particulier, en étant responsable de la mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet de la Cravate Solidaire Mobile, j'ai pu constater que nous pouvions compter sur un noyau dur d'une quinzaine de bénévoles déjà très actifs au local, afin de réaliser les coachings en image et les coachings RH, mais que les quelques 200 autres bénévoles inscrits dans notre fichier étaient de plus en plus difficiles à mobiliser.

Ce constat m'a amenée à me pencher plus précisément sur les notions de « bénévolat » et « d'engagement associatif ». On entend souvent dire « Sans bénévolat, pas de vie associative ». Le bénévolat semble être l'élément central, essentiel pour envisager toute action associative. Il est au cœur du modèle associatif et en fait sa particularité. Mais comment le définir aujourd'hui ? Et surtout qu'en est-il du bénévolat à la Cravate Solidaire Bordeaux ?

II - Cadre de l'étude

La notion de bénévolat est une notion complexe à définir entre le manque de cadre et les formes variées d'engagement. Un rapport du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur le bénévolat réalisé en 2021, tente de définir cette notion, notamment à travers le rapport du Conseil économique et social présenté par Marie-Thérèse Cheroutre¹⁰. Celui-ci définissait en 1993 le bénévole comme « celui qui s'engage librement pour mener à bien une action non salariée, non soumise à l'obligation de la loi, en dehors de son temps professionnel et familial. Le bénévolat est ainsi considéré comme un don de temps librement consenti et gratuit ». Prenons la définition du Petit Robert en 2009, celui-ci lui attribue l'étymologie latine *benevolus* « bienveillant », de *bene* « bien », et *volo* « je veux » ». Le bénévolat semble se caractériser par un don de temps, la gratuité et la liberté d'engagement.

Au-delà du bénévolat, nous avons la possibilité de nous engager différemment. Par exemple, à travers du volontariat, qui permet de réaliser une mission d'intérêt général à durée déterminée. Cette mission est rémunérée et soumise à un contrat. Il existe également d'autres formes d'engagement comme le salariat ou le stage au sein même d'une association. Le bénévolat semble

¹⁰ CHEROUTRE Marie-thérèse, "Le bénévolat : un investissement d'avenir", *Union sociale*, novembre 1989, n°21, Paris, p 9-13

être plus flexible, plus libre, à durée indéterminée. C'est un vrai engagement, choisi et voulu, qui n'est dicté par aucun contrat. Mais qu'entendons-nous réellement à travers les notions « d'engagement », « d'engagement associatif » ?

Selon un rapport de l'Adapei 29¹¹ datant de 2013, qui s'appuie sur la définition de l'Unapei¹², « L'engagement associatif est un engagement citoyen collectif qui sert le bien commun d'un groupe ou l'action publique. Les associations participent de la définition et de la mise en œuvre des politiques publiques ». L'engagement est généralement associé à la notion d'utilité et semble caractériser l'action bénévole. Les bénévoles s'engagent, s'impliquent dans des domaines/secteurs d'activité très variés comme l'éducation, le sport, la santé, l'humanitaire, etc.

Le terme « bénévolat » tend à être remplacé par celui d'« engagement bénévole », voire tout simplement par celui d'« engagement ». Par ailleurs, le groupe de travail « bénévolat » du Haut conseil à la vie associative a été récemment rebaptisé « engagement ¹³».

Ce que l'on qualifie « d'engagement » a profondément évolué au fil des années. Selon une étude de France bénévolat¹⁴ de 2019, l'engagement bénévole n'a cessé d'être associé à la notion d'utilité, pour autrui et la société. Mais l'engagement tel qu'on le définit aujourd'hui est motivé par d'autres raisons, plus individuelles, avec un fort impact personnel. Le bénévolat « collectif » a donc laissé place à un bénévolat « de proximité ». Comme le révèle l'étude, il y a bien différentes formes de bénévolat : bénévolat régulier - bénévolat participant - bénévolat ponctuel - bénévolat de terrain - bénévolat responsable (dont élus) - bénévolat de compétence (ou d'expertise). Tous ces bénévolats se différencient à la fois par le degré d'investissement requis et le degré de responsabilité.

L'étude poursuit sur les diverses formes d'engagement :

- « - Le don de temps spontané, souvent émotionnel, hors de toute structure, à l'occasion d'un événement, par exemple à l'occasion d'une catastrophe naturelle ;
- Une culture de solidarité de voisinage ancrée dans des habitudes, le plus souvent dans des traditions familiales ;

11 ADAPEI 29, L'engagement associatif et le bénévolat, 2013, [en ligne], Disponible sur : <http://www.adapei29.fr/wp-content/uploads/2015/10/Lengagement-associatif-et-le-benevolat.pdf>, consulté le 28/12/ 2021

12 UNAPEI, "L'engagement associatif et le bénévolat" , *Les essentiels de l'Unapei* - Référentiel « Cap sur l'Action associative », 2013

13 Site internet associathèque, Le bénévolat c'est quoi ?, Disponible sur : <https://www.associatheque.fr/fr/association-et-benevoles/benevolat-cest-quoi.html>, consulté le 02/02/2022

14 France Bénévolat, L'évolution de l'engagement bénévole associatif, en France, de 2010 à 2019, Etude France Bénévolat / IFOP Mars 2019 avec l'appui de Recherches & Solidarités et le soutien du Crédit Mutuel – Mars 2019, [en ligne], Disponible sur : https://www.francebenevolat.org/sites/default/files/DOCUMENTATION/ETUDE_Evol_benevolat_associatif_en_2019_DEF.pdf, consulté le 26/01/2022

- Le bénévolat ponctuel d'action dans des associations, sans pour autant un engagement durable dans un Projet Associatif compris et partagé ;
- Un ancrage plus durable dans un Projet Associatif partagé, sans pour autant un temps très important, c'est-à-dire avec la claire perception qu'en faisant « collectif » on est plus efficace que seul ;
- Une prise de responsabilité dans un Projet Associatif dans lequel on se sent clairement impliqué. »

Enfin, à la lecture de ces différents éléments, nous pouvons constater qu'« *Il n'y a pas moins de bénévoles, mais un bénévolat différent* ».

Si je me penche du côté de la Cravate Solidaire, l'association place le bénévolat au cœur de ses actions. Les bénévoles sont entièrement acteurs et participatifs au sein des différents projets. Une partie du bénévolat à la Cravate demande des compétences spécifiques, soit en tant que coach RH ou en tant que coach image. Nous pouvons donc parler en grande majorité d'un bénévolat de compétence, si je mets de côté les actions de tri.

Cette forme bien particulière de bénévolat a été construite selon l'objet même de l'association qui est d'accompagner des personnes en recherche d'emploi à se préparer à leur futur entretien d'embauche. Le projet s'est donc consolidé autour de deux axes :

- Mettre gratuitement à disposition des tenues professionnelles ;
- Fournir des conseils nécessaires au bon déroulement d'un entretien d'embauche.

L'engagement du bénévole à la Cravate Solidaire est très libre mais nécessite une certaine forme de responsabilité compte tenu de l'importance du rôle de celui-ci au sein des projets.

Par ailleurs, une étude nationale mise en place en 2018 dans l'ensemble du réseau Cravate a été réalisée afin de questionner l'engagement bénévole. Pouvoir allier l'utile à l'agréable n'a jamais autant pris sens qu'à la Cravate Solidaire. En effet, l'étude a révélé que l'envie de faire du bénévolat en lien avec ses compétences semble essentiel pour un certain nombre de bénévoles, tout comme l'envie de pouvoir échanger les bonnes pratiques entre bénévoles dans l'intérêt que cela ait un impact au sein de leur activité professionnelle. L'utilité est donc à comprendre dans deux sens, une utilité liée à l'accompagnement de personnes qui en ont besoin, et un apport professionnel, dans l'échange des pratiques, la rencontre de bénévoles du même secteur et une action bénévole reliée à leurs compétences. De plus, pouvoir accompagner des personnes sur des sujets qu'ils maîtrisent est davantage rassurant et motivant pour une grande majorité d'entre eux.

L'étude a également permis de mettre l'accent sur les motivations poussant les bénévoles à rester à la Cravate. Deux éléments sont ressortis : l'équipe et l'ambiance. Ce point révèle que les temps plus informels que sont les échanges, les contacts avec l'équipe, l'ambiance, les liens sociaux sont primordiaux et une réelle source de motivation. Le bénévolat à la Cravate est donc très ciblé, avec une volonté d'apport personnel et professionnel.

Cependant, ce bénévolat aussi ciblé, repose la question de l'évolution du bénévolat à l'heure actuelle. Il est nécessaire de prendre en compte les envies de chaque bénévole et ce qui les motive à s'engager au sein d'une association déterminée. Aujourd'hui, selon les propos mêmes de Chantal Bruneau¹⁵, secrétaire générale du Haut Conseil à la vie associative, dans le cadre d'une étude menée par la Tribune Fonda en 2018 sur les dynamiques de l'engagement, il est moins courant de s'engager pour une longue, voire très longue période dans la même association. Les bénévoles vont plus spontanément se mobiliser pour des actions précises, pour des engagements forts et visibles dans lesquels ils pourront percevoir rapidement les résultats. Les plateformes de mobilisation qui se multiplient sont également à l'origine de ces nouvelles formes de bénévolat permettant des mobilisations extrêmement rapides, que ce soit pour des actions de terrain auprès de populations ou pour des actions de revendication, de soutien grâce à des pétitions, qui constituent aussi des formes d'engagement.

Dans une enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles menée par Marie-Odile DELAPLACE, DRH, spécialiste en gestion des ressources humaines en 2005 pour France bénévolat, une phrase a retenu mon attention, celle de Henry Colombani, de la Fédération des Centres Sociaux et Socioculturels de France, FCSF : « Il faut trouver les moteurs qui donnent

15 BRUNEAU Chantal, "Les nouvelles formes de l'engagement bénévole", *Les dynamiques de l'engagement*, Septembre 2018, Tribune Fonda N°239

envie de s'engager ; à la plainte fréquente "il n'y a plus de bénévoles", nous opposons "il y en a beaucoup mais sommes-nous capables de les détecter, de leur proposer des réponses correspondant à leur sensibilité, à leurs attentes ?" ».

« Les formes d'engagement sont en train de changer, elles sont plus diversifiées, on ne s'engage plus pour la vie, on s'engage moins pour des raisons purement idéologiques, on est plus exigeant. On veut évaluer les résultats de son investissement ; l'engagement bénévole s'apparente à une entente négociée et mutuellement profitable, et non plus à un sacrifice de temps à sens unique pour le bénévole. »

Il faut donc construire des projets qui prennent en compte les nouvelles formes/envies d'engagement aujourd'hui.

Dans l'article sur les exigences d'une société de l'engagement¹⁶, l'auteur Yannick Blanc met en avant l'intérêt de prendre en considération les nouvelles formes d'engagement. Aujourd'hui, les nouveaux enjeux du bénévolat sont résumés à travers deux mots : la réalisation de soi et la reconnaissance. Il évoque également, au sein de son article, une étude menée par Jean-Michel Peter et Roger Sue¹⁷ en 2013 sur les représentations de l'engagement bénévole. À la question « selon vous, aujourd'hui en France, qu'est-ce qui contribue le plus à créer du lien social ? », 81,2 % répondent massivement l'engagement associatif, suivi par les pratiques de loisir (62,4 %). Les espaces traditionnels de socialisation sont beaucoup moins cités, comme l'école (43,3 %), voire peu cités, comme le travail (27,8 %) ou la famille (25,9 %), ce qui est plus surprenant. Les notions de plaisir et d'acquisition de compétences deviennent dominantes. « Se connaître », « se produire », « se réaliser », tels sont les termes qui reviennent le plus souvent dans le discours des bénévoles sur leur parcours.

Dans cette reconsidération du bénévolat, le groupe reste néanmoins central dans l'engagement bénévole ainsi que la place que cet engagement occupe dans la vie présente et le parcours de la personne. C'est l'identité, le partage de goûts, de valeurs, l'appartenance à une même communauté qui donnent sens à l'engagement.

Lorsque nous parlons de bénévolat au sein de la Cravate Solidaire, j'entends régulièrement parler de « Communauté bénévole », mais qu'entendons-nous réellement à travers cette notion de « communauté » ? Selon la définition la plus courante donnée par le dictionnaire Larousse, la communauté (ancien français *communité*, du latin *communitas*) est un « Ensemble de personnes

¹⁶ BLANC Yannick, « [Les dynamiques de l'engagement](#) », [Septembre 2018, Tribune Fonda N°239](#)

¹⁷ PETER Jean-Michel, SUE Roger, "Les représentations de l'engagement bénévole", *Quels horizons collectifs pour demain ?*, Avril 2014, Tribune Fonda N°221

unies par des liens d'intérêts, des habitudes communes, des opinions ou des caractères communs ».

De son côté, Claude Jacquier reprend la définition de Ferdinand Tönnies : « Au sens étymologique, la communauté est définie comme un groupe de personnes (*cum*) qui jouissent de manière indivise d'un patrimoine, un bien, une ressource, ou bien au contraire une obligation, une dette (*munus*¹⁸). » Une communauté est formée indépendamment de la volonté de ses membres et sans qu'ils décident de leur implication, ce qui la distingue de l'association ou de la société. Dans les groupements humains, l'intention, la croyance, les ressources, les besoins ou les risques sont des conditions qui pèsent sur l'identité des individus et sur leur cohésion. Aujourd'hui, l'usage du mot communauté évoque souvent des collectivités historiques ou culturelles et renvoie aux notions de minorités ou de communautarisme.

D'après l'encyclopédie Canadienne, le terme « communauté » se prête à plusieurs interprétations possibles. La notion qui revient le plus fréquemment est celle de « partage » :

- « 1) le fait de partager quelque chose, comme des valeurs, des buts ou des intérêts ;
- 2) des liens sociaux, accompagnés du partage d'une même conscience de soi ou de son identité ;
- 3) le simple fait d'appartenir à la population d'un secteur, d'un voisinage ou d'une ville. »

Au sens étymologique¹⁹, la communauté est donc un groupe de personnes (*cum*) qui jouissent de manière indivise d'un patrimoine, un bien, une ressource, ou bien au contraire qui ont une obligation, une dette (*munus*). Une communauté est formée indépendamment de la volonté de ses membres et sans qu'ils décident de leur implication, ce qui la distingue de l'association ou de la société, avec sa propre identité.

Une communauté de bénévoles peut se résumer au partage de valeurs communes, de mêmes objectifs et le sentiment d'appartenir à un même groupe. Quand on parle de communauté et/ou de groupe, on a souvent tendance à y associer la notion « d'identité »

Les premières recherches sur l'identification ont proposé une définition aujourd'hui communément admise²⁰ : l'identification d'un individu à un groupe social (groupe professionnel, groupe d'âge...) signifie qu'il a le sentiment d'appartenir à cette catégorie sociale ou de ne faire qu'un avec elle (Ashforth et Mael, 1989).

18 TÖNNIES Ferdinand, *Communauté et société. Catégories fondamentales de la sociologie pure*, Paris, Presses Universitaires de France, 1944

19 JACQUIER Claude, "Qu'est-ce qu'une communauté ? En quoi cette notion peut-elle être utile aujourd'hui?", *Vie sociale*, 2011/2 (N° 2), p. 33-48.

20 CHEDOTEL Frédérique, "Avoir le sentiment de faire partie d'une équipe : de l'identification à la coopération", *M@n@gement*, 2004/3 (Vol. 7), p. 161-193.

De même, le degré d'identification peut influencer les pratiques de coopération. A cet égard, les recherches sur l'identification sociale reprennent en général à leur compte le postulat qui avait été formulé par Turner dans les années quatre-vingts : plus l'identification d'un individu à un groupe social est forte, plus il sera enclin à entreprendre des « actions collectives finalisées » (Dameron, 2002). En effet, plus une personne a de contacts avec un groupe social, plus son identification à ce groupe sera forte (Dutton et al., 1994).

La notion d'identité²¹ est là encore une notion complexe à définir, pourtant largement utilisée mais qui est finalement apparue assez récemment dans le champ des sciences sociales. C'est une notion qui est née dans les années cinquante aux États-Unis et qui, très vite, a été associée à la psychologie et à la sociologie.

Le concept « d'identité » s'est largement développé à travers les champs de la sociologie et de l'anthropologie. Il faut bien distinguer l'identité individuelle et l'identité de groupe. L'identité individuelle relève de l'ordre de la subjectivité et du « soi » tandis que l'identité de groupe désigne un ensemble de caractéristiques communes regroupant un ensemble de personnes.

En conclusion, une communauté est avant tout représentée par les notions de partage et d'appartenance à un groupe, ce qui fait écho au concept même d'identité. Finalement, une communauté de bénévoles est constituée d'individus ayant le sentiment d'appartenir à un même groupe, avec des caractéristiques et des valeurs communes. Un groupe ayant sa propre identité.

III – Objectif de recherche, Question centrale et hypothèses

Face au développement et à la multiplication des projets de la Cravate, se pose la question de la mobilisation ou remobilisation des bénévoles. Il s'agit en effet d'un enjeu important au sein de l'association, puisque le bénévolat est au cœur de ses actions. J'ai pu observer une difficulté à mobiliser des bénévoles sur différents projets alors que le réseau est très important avec un fichier d'environ 300 bénévoles inscrits. Je peux même évoquer une possibilité d'essoufflement de notre communauté, notamment la plus active, dû à une sursollicitation de notre part. Ainsi, je m'interroge sur la manière d'envisager le problème : au lieu de vouloir se focaliser sur la recherche de nouveaux bénévoles en mettant en avant le manque de temps des bénévoles déjà inscrits, il est important d'analyser comment la mobilisation est maintenue à la Cravate et ce qui favorise l'engagement de nos bénévoles.

21 BAUDRY Robinson, JUCHS Jean-Philippe, "Définir l'identité", *Hypothèses*, 2007/1 (10), p. 155-167.

Je souhaite ainsi mettre en avant deux notions d'actualité importantes à interroger en lien avec le bénévolat actuel. A savoir d'un côté le sentiment d'appartenance à une communauté et de l'autre côté la valorisation des compétences. Ainsi, je chercherai à répondre à la question centrale suivante :

« Au regard du développement grandissant de l'association sur le territoire bordelais et des nouvelles envies d'engagement, en quoi la valorisation des compétences des bénévoles et leur sentiment d'appartenir à une communauté sont sources de mobilisation ? »

Première Hypothèse :

Le sentiment d'appartenir à une communauté qui a sa propre identité est indispensable pour maintenir l'engagement du bénévole au sein de l'association

Cette hypothèse pose la question de ce que nous pouvons entendre par le terme « communauté » et si cette communauté a bien une identité. Les bénévoles les plus actifs ont-ils pu créer leur propre identité, ont-ils le sentiment d'être inclus dans la communauté de bénévoles ? A l'inverse, qu'en est-il des bénévoles moins actifs ?

Deuxième hypothèse :

La valorisation des compétences du bénévole est essentielle dans l'envie de celui-ci de s'engager au sein de l'association

Cette hypothèse sous-entend qu'aujourd'hui pouvoir se servir de ses compétences et en acquérir de nouvelles est l'une des motivations principales dans le choix du bénévolat et l'envie d'y rester.

4. Méthodologie et démarche

Ma méthodologie s'est appuyée sur plusieurs outils afin de récolter des données à la fois objectives, subjectives et essentiellement qualitatives.

I - La recherche documentaire

Dans un premier temps, l'objectif était de pouvoir définir les termes clés de mon sujet. Je me suis attachée à comprendre comment était défini le bénévolat en passant par les définitions les plus classiques que l'on retrouve dans des dictionnaires et des définitions plus évoluées, plus pratiques à travers la vision de responsables de structures spécialisées dans le bénévolat. Je me suis également penchée sur l'évolution de la notion de bénévolat au fil des années et ce qui favorise de prime abord l'engagement dans le milieu associatif. Ces recherches m'ont aidée à définir ma problématique et ma méthodologie.

II - L'observation active

La phase d'observation que j'ai pu directement entamée en arrivant dans l'association m'a été d'une grande aide pour concevoir et consolider mon sujet d'étude. Au cours de mes activités professionnelles, j'ai pu échanger et recueillir différents témoignages concernant la dynamique de l'association, son fonctionnement et quelques ressentis sur les facteurs de motivation de certains bénévoles. Mon expérience sur le terrain a été un outil d'enquête très complémentaire à la recherche documentaire et aux entretiens. Cette phase d'observation a très vite laissé place à la pratique au sein de l'ensemble de mes missions, ce qui m'a davantage éclairé sur mon sujet de mémoire.

III - Les entretiens individuels semi-directifs²²

Le choix de cette méthode basée sur les entretiens individuels, essentiellement qualitative et semi-directive, a été motivée par la possibilité d'affiner encore davantage ma problématique et de pouvoir récolter des informations subjectives. Dans l'intérêt d'avoir une vision plus systémique de mon sujet, j'ai souhaité varier la catégorie des personnes interrogées avec un total de 13 personnes interrogées.

²² Annexe n°1 : Grille d'entretien avec les bénévoles et annexe 2 : Grille d'entretien avec les salariés et membre du CA

Tableau des entretiens

Structures	Interlocuteurs	Justifications
La Cravate Solidaire Bordeaux	Membre du CA et bénévole	*Grande expérience dans le milieu associatif *Présent depuis les débuts de la CSB *Bénévole très actif *Vision interne grâce à sa place au CA
	Deux salariés : *L'une chargée de projet à la CSB, avec notamment pour mission de gérer les ateliers CDP au local et de mobiliser les bénévoles pour les ateliers *Une autre personne, chargée de développement	*L'une directement concernée par la mobilisation des bénévoles *L'autre, plus extérieure aux actions, mais faisant partie des salariés les plus anciens de la CSB
	Six bénévoles dont (depuis 2022) : *2 très actifs avec présence de 50h pour l'une et 60h pour l'autre * 2 mi-actifs avec une trentaine d'heures *2 moins actifs avec environ 4h	Savoir si le discours change selon le niveau d'engagement
La Cravate Solidaire Lille	Salariée, en charge du programme Mentorat	En charge de la partie mobilisation des binômes de bénévoles donc une bonne connaissance de la dynamique de la communauté de bénévoles et des facteurs de motivation
La Cravate Solidaire le Mans	Salariée, en charge des ateliers "Hors-Le-Mans"	En charge de la partie mobilisation des bénévoles dans le cadre des ateliers donc une bonne connaissance de la dynamique de la communauté de bénévoles et des facteurs de motivation
La Cravate Solidaire Paris	Deux bénévoles	Bénévoles sur différents projets et anciens, permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'évolution de leur bénévolat et des facteurs de motivation

Interroger les salariés et les bénévoles a été facilité par le fait d'avoir été en stage au sein de l'association. J'ai également utilisé l'observation participante réalisée lors de mon stage, un bon outil afin de compléter les entretiens et la recherche documentaire.

Du côté des bénévoles, ces rencontres ont eu pour objectif de mieux comprendre leur engagement et si les notions de communauté-identité et de valorisation des compétences ont un impact sur leur engagement et comment. S'agissant des salariés, l'objectif était d'avoir leur point de vue sur l'engagement bénévole au sein de leur association et si effectivement, selon eux, le sentiment

d'appartenir à une communauté et la valorisation des compétences ont une influence sur la motivation à s'engager des bénévoles.

Ces entretiens se sont tous déroulés en individuel pour avoir un avis totalement subjectif et non influencé.

Calendrier prévisionnel

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Recherche Documentaire/contextualisation								
Définition des termes clés								
Choix de la problématique								
Choix des hypothèses, méthodologie								
Entretiens								
Sélection des membres de l'équipe et bénévoles à interroger								
Prise de contact et RDV								
Rédaction de la grille d'entretien								
Réalisation des entretiens								
Retranscription								
Traitement/ Analyse								
Etape Finale								
Rédaction et finalisation								
Rendu du mémoire								

5. Résultats et Analyses

I - Présentation des résultats et vérification des hypothèses

1 - Vérification de l'hypothèse 1

Le sentiment d'appartenir à une communauté qui a sa propre identité est indispensable pour maintenir l'engagement du bénévole au sein de l'association

Une même approche de la notion de communauté

A la suite des entretiens que j'ai menés, et même bien avant ces échanges, je peux dire assez facilement que le bénévolat est avant tout une question de goût et que les raisons de l'engagement de chacun sont très variées. Pour certains, c'est surtout une envie de se sentir utile, de donner du sens à leurs journées. Pour d'autres, il s'agit plutôt de se sociabiliser davantage.

Ce qui semble indéniable avec les bénévoles et les salariés de la Cravate et ce qui les réunit de prime abord, est **le partage de valeurs communes**, formant ainsi le ciment de leur engagement. Ce critère est ce qu'ils relient le plus à la notion de communauté et communauté de bénévoles plus précisément. Effectivement, la notion de partage a été très fréquemment évoquée au cours des entretiens. En plus de la notion de partage, des mots clés sont ressortis comme « solidarité, entraide, cohésion ». Comme a pu soulever l'un des bénévoles, la communauté c'est avant tout « un groupe de personnes rassemblées autour d'un même objectif, des mêmes valeurs ». Cela fait bien évidemment écho aux définitions que j'avais pu évoquer un peu plus haut, « une communauté de bénévoles peut se résumer au partage de valeurs communes, de mêmes objectifs et le sentiment d'appartenir à un même groupe. »

Une identité un peu lésée

Les bénévoles, comme les salariés, ont eu du mal à définir ce que j'entendais à travers la notion d'identité, qui finalement ne semble pas être primordiale pour définir et caractériser la communauté de bénévoles selon eux.

Pour l'un des bénévoles, « l'identité ne concerne pas seulement la communauté de bénévoles, elle existe grâce à l'équipe opérationnelle puisque les bénévoles n'ont pas suffisamment de ressources pour animer cette communauté, l'identité est à prendre au sens large et concerne l'ensemble des

membres de la Cravate, équipe et bénévoles ».

Le lien qui tient la communauté de bénévoles semble tenir grâce à l'équipe opérationnelle, ce qui pose la question du fonctionnement de la Cravate. A-t-elle donné suffisamment de ressources à ses bénévoles pour leur permettre de créer une équipe, une vraie cohésion entre eux ? Si je reviens à la définition faite plus haut sur l'identité et à quel point cela permet de renforcer les dynamiques de coopération et de participation dans un groupe, il semblerait qu'une partie des bénévoles, et en particulier les moins actifs, n'ont absolument pas le sentiment que la communauté de bénévoles a sa propre identité et finalement d'y être associés.

L'identité même de la Cravate relève davantage du lien entre les bénévoles et l'équipe opérationnelle. Dans ce cas là, pouvons-nous réellement parler de communauté ?

Un sentiment d'intégration en corrélation avec leur niveau d'engagement

Tout d'abord, les bénévoles n'ont pas tous le sentiment d'être pleinement intégrés à la communauté de bénévoles. Et cela correspond bien à leur niveau d'engagement. En effet, les bénévoles ne se sentant pas intégrés et qui semblent même très détachés de cette notion sont ceux qui sont les moins actifs à la Cravate. Ils mettent en avant deux explications communes qui sont d'un côté le fait de ne pas rechercher de lien avec ce bénévolat et de l'autre côté le fait de ne pas avoir tout mis en place pour s'intégrer davantage. En revanche, ceux qui se sentent pleinement intégrés sont les plus actifs, ils sont plus visibles lors des temps informels par exemple. La volonté de créer un lien fédère selon eux.

Par ailleurs, je m'interroge réellement sur leur sentiment d'être intégré dans la communauté de « bénévoles ». Si je me réfère à ce que j'ai évoqué un peu plus haut, le lien existant est davantage présent entre l'équipe et les bénévoles ; ils se sentent intégrés par l'équipe principalement.

Toutefois, même pour les plus actifs, l'intégration à une communauté de bénévoles est un vrai plus mais pas un élément central dans leur motivation à venir faire du coaching. Pour le membre du CA et bénévole : « Les bénévoles viennent pour le projet. S'ils peuvent rencontrer des personnes qui leur ressemblent et créer du réseau, c'est une plus-value. Mais ils apprécient grandement la souplesse de l'engagement qu'offre l'association. »

Une liberté d'engagement et ses conséquences

Pour une majorité des bénévoles, leur motivation première réside avant tout dans le fait de pouvoir

donner un peu de leur temps et de se servir de leur savoir-faire, et cela de façon très libre. D'autres facteurs comme l'équipe, la démarche de l'association sont prioritaires dans la grande chaîne des motivations.

Finalement, cette liberté d'engagement est peut-être l'une des principales causes du faible taux de participation et de la volonté de ne pas obligatoirement être intégré dans la communauté.

En conclusion

L'hypothèse 1 est partiellement validée. En effet, le sentiment d'appartenir à la communauté semble avoir un impact sur la motivation des bénévoles à s'engager davantage à la Cravate. Il y a bien deux discours différents entre les bénévoles plus actifs et ceux moins actifs. Pour autant, ce n'est pas un élément indispensable à leur engagement à la Cravate, ni à leur engagement tout court. Pour certains salariés de la Cravate il s'agit avant tout de valoriser la co-construction et les échanges de pratique en mettant le bénévole comme acteur de cette dynamique. J'ai pu constater que certains salariés des autres Cravates interrogés sont très impliqués dans le rôle à donner aux bénévoles et comment les engager davantage pour justement les inclure encore plus dans la communauté (réseaux, outils, temps d'échange, événements extérieurs, process d'intégration bien cadré) mais la plupart avouent ne pas s'être penchée sur le pourquoi d'un désintéressement ou d'un départ d'un bénévole.

La communauté semble être liée pour beaucoup, qu'ils soient actifs ou moins actifs, salariés ou bénévoles, par le partage de valeurs communes. Chacun a sa propre définition de ce qu'il considère comme facteurs d'inclusion et d'appartenance à un groupe à la Cravate. Pour certains il s'agit de la simple réception de mails par l'équipe, pour d'autres la participation aux coachings ou à des moments plus informels sont importants.

L'élément fondamental est de pouvoir arriver à définir sa communauté de bénévoles. La CSB réunit des bénévoles professionnels du recrutement et de l'image, pour la plupart actifs (en emploi) et dynamiques qui viennent partager et servir une cause qu'ils estiment utile via leurs compétences. La possibilité de créer du lien et même du réseau et effectivement de rencontrer des personnes qui leur ressemblent est un plus dans leur engagement mais non un facteur déterminant. Mais d'autres points restent à soulever : le processus d'intégration est-il réellement pertinent et efficace ? Quelles actions sont concrètement mises en place pour fidéliser la communauté ? Que sont réellement venus chercher les bénévoles de la Cravate et comment mettre à profit leur liberté d'engagement ?

2 - Vérification de l'hypothèse 2

La valorisation des compétences du bénévole est essentielle dans l'envie de celui-ci de s'engager au sein de l'association

Les compétences, une notion au cœur de la Cravate

La notion de compétences est très importante à la Cravate : sans compétences, il n'y a pas de bénévolat.

Il semble indéniable que pouvoir mettre en application son savoir-faire dans l'intérêt d'une cause utile est une grande motivation pour les bénévoles de la Cravate. Pour certains coachs, notamment les plus expérimentés, c'est un moyen de remettre en question leur méthode d'entretien tandis que pour les jeunes RH, débutant dans le métier, la Cravate est un bon moyen de se tester et d'expérimenter une méthode différente. Il y a un vrai renforcement des compétences possible, par exemple des compétences en méthodologie, d'autres plus humaines comme l'écoute, la patience, la posture professionnelle, le sérieux et la rigueur. Cela dépend davantage du profil des bénévoles.

...Peut-être pas au cœur de l'engagement même

Au sujet de la valorisation d'un bénévolat qui met en avant les compétences, les avis sont plutôt nuancés, puisque certains ne choisiraient pas forcément un autre bénévolat qui mettrait en avant leurs compétences, s'ils étaient amenés à quitter la Cravate.

Le plus important est plutôt de prendre en compte les besoins des bénévoles. Est-ce que certains voient dans la Cravate la possibilité de se former ? De partager leur savoir-faire ? Encore une fois, je reviens sur la bonne compréhension des besoins des bénévoles et de ce qu'ils recherchent à la Cravate.

Du côté des salariés, la notion de compétences et de valorisation de celles-ci grâce au bénévolat est une réelle plus-value ainsi qu'une réelle source de motivation. Encore faut-il que les bénévoles se sentent armés et compétents pour accompagner tout type de public, ce qui ne semble pas être toujours le cas. Ceci explique notamment la montée des formations pour les bénévoles sur les différents publics que la CSB accompagne.

La Cravate permet d'accompagner des personnes dans le besoin mais aussi de pouvoir se remettre en question dans ses pratiques, changer sa méthode de recrutement. C'est un critère très important.

Toutefois, la possibilité de mettre en avant ses compétences au service des plus démunis ne semble pas être l'élément essentiel dans l'envie du bénévole de s'engager. D'autres facteurs comme l'objet même qui est la lutte contre les discriminations, ressentir concrètement un sentiment d'utilité, rencontrer des profils similaires ou la liberté d'engagement sont autant appréciés. Et si le bénévolat se rapproche de ses compétences, c'est une plus-value. Cela rejoint ce qui a été mis en avant avec la première hypothèse.

En conclusion

L'hypothèse est partiellement validée puisque effectivement l'utilisation de ses compétences est très recherchée, tout comme en acquérir de nouvelles. Mais c'est plutôt une réelle plus-value dans l'engagement des bénévoles plutôt qu'un élément indispensable ou essentiel. Si certains bénévoles viennent déjà avec des compétences qu'ils souhaitent valoriser davantage, pourquoi ne pas les inclure en leur proposant de participer à la création d'outils ou de présentations.

En définitive, la notion de bénévolat de compétences revient de plus en plus dans l'engagement bénévole. Mais ce n'est pas un facteur déterminant de cet engagement, à nuancer bien évidemment selon le profil des bénévoles.

II - Les limites

Une démarche en distanciel

La plupart des entretiens se sont déroulés au téléphone ou en visioconférence, du fait du contexte sanitaire ou de la distance géographique. C'est une démarche à laquelle je ne suis pas totalement favorable pour récolter des ressentis, avec pour principales raisons son manque d'authenticité et la relation de confiance qui se crée plus difficilement.

Une analyse complexe

J'ai obtenu des réponses parfois assez pauvres, certainement relatives à ma grille d'entretien et des questions à reformuler. La durée des entretiens variait entre 15 et 30 min pour les bénévoles et entre 45min et 1h pour les salariés. L'analyse ne fût pas évidente avec des réponses subjectives et à prendre au cas par cas. Encore une fois, la complexité du sujet s'est révélée au moment de dresser

un tableau général.

Une méthodologie à pousser

C'est un sujet très vaste qui pose beaucoup de questions et surtout qui mériterait d'être affiné et poussé plus loin. L'idéal aurait été de pouvoir mettre en place un questionnaire afin de récolter rapidement plus de données quant à l'influence de certains facteurs sur l'engagement des bénévoles de la CSB ou même de réaliser des focus-groupes afin de rendre les échanges plus dynamiques et potentiellement faire naître des divergences d'opinion et des débats. Malheureusement, pouvoir réunir plusieurs bénévoles était plus difficile. Bien que la méthode qualitative fût mon premier choix, se baser sur huit témoignages de bénévoles pour en tirer des conclusions n'a pas été chose aisée pour ma part.

De plus, avoir le temps d'interroger des responsables de structures quant à leur vision de l'engagement associatif aurait été assez pertinent. C'est un sujet très vaste qui mérite d'être questionné très largement et au-delà du réseau Cravate.

Le bénévolat, tant du point de vue de l'engagement que de celui de l'intégration et même de la fidélisation est une réelle source de questionnements dans toute structure qui en a fait son mode de fonctionnement.

6. Préconisations

A la suite de mon expérience de neuf mois au sein de la CSB, les préconisations que je vais faire sont issues à la fois de mes observations et des entretiens que j'ai pu réaliser.

1 - Favoriser les temps d'échanges de pratiques et de dialogues entre les bénévoles

Pour les bénévoles qui ont besoin de créer du lien afin de booster leur engagement et d'utiliser encore plus leur savoir-faire

Que ce soient les formations auxquelles j'ai pu assister, les temps d'échanges organisés au sein de la Cravate entre bénévoles ainsi que les entretiens téléphoniques avec les bénévoles pour faire un point sur leur engagement, j'ai eu beaucoup de retours sur le manque de temps d'échanges et de pratiques entre le groupe de bénévoles.

Ces temps pourraient pourtant être essentiels afin de créer du lien et renforcer pour certains ce sentiment de faire réellement et complètement partie de la communauté et de partager des valeurs communes. Ces temps d'échange entrent dans la dimension cohésion de groupe et entraide. L'organisation de la Cravate, les process, ces moments seraient l'occasion de les intégrer davantage dans la création de supports (ex: actions collectives, actions de sensibilisation pour publics éloignés. Cela pourrait avoir lieu trois fois par an, avec différentes sessions par petits groupes de travail. Ce serait également l'occasion d'enchaîner sur un temps plus informel. Cette mesure insiste à la fois sur la création de lien pour les bénévoles intéressés et permet à d'autres de mettre en avant leurs compétences pour aiguiller, conseiller, les bénévoles et l'équipe. La plupart des bénévoles sont unanimes quand il s'agit de parler de la dynamique de la Cravate qui est très appréciée, mais ce rythme qui ne ralentit jamais peut également avoir ses conséquences, entre autres, le manque de temps pour consolider les liens et évoquer les retours d'expérience de chacun.

2 - Revoir sa stratégie de sourcing et de recrutement des bénévoles

Pour pallier au manque de bénévoles et notamment à ceux qui sont les moins actifs

La question des profils de bénévoles à recruter se pose. L'association permet un engagement très libre, ce qui est apprécié par un grand nombre de bénévoles comme j'ai pu l'évoquer

précédemment. En retour, les bénévoles sélectionnés doivent avoir des compétences et les mettre au service d'une cause.

Cette liberté d'engagement ne permet pas toujours de créer du lien entre les bénévoles. Les ateliers défilent rapidement, ce qui ne favorise pas les échanges entre eux. Finalement, l'association s'adresse à une catégorie de bénévoles bien spécifique, des personnes actives, qui ont un emploi et donc au fait des codes attendus, qui peuvent dégager un peu de temps dans l'année et qui trouvent assez intéressante l'idée de faire de leurs compétences un moyen utile pour venir en aide à certaines personnes. Ils ne sont pas forcément là pour se faire des amis et ont déjà confiance en leurs compétences.

Compte tenu de ces éléments, pourquoi ne pas ouvrir davantage le bénévolat à la Cravate à de jeunes retraités, anciennement dans le secteur RH, sortant de la vie professionnelle, à la fois disponibles et toujours au fait des codes de l'entretien. Cela mériterait de réfléchir à une autre stratégie de communication (entraîner les collaborateurs des entreprises proches de la retraite à s'engager, viser les bons sites de bénévolat selon le public cible, se rapprocher d'associations, etc.) De même, pour de jeunes recruteurs, la Cravate paraît être une bonne expérience de bénévolat pour développer ses compétences et les renforcer. Pourquoi ne pas orienter sa stratégie de sourcing vers de jeunes sortants d'écoles de management, afin de les pousser à s'enrichir quelques heures dans l'année.

L'association doit prendre en compte les différents turn-over auxquels elle est déjà confrontée depuis le début de l'année. Les pertes de bénévoles s'annoncent nombreuses et il est nécessaire d'anticiper sa stratégie de recrutement pour y faire face.

3 - Mettre le bénévole en tant que véritable acteur au sein de l'association

Pour revaloriser le sentiment d'inclusion dans la communauté et valoriser le sentiment d'utilité

Il est très important de faire en sorte que tout le monde trouve sa place et se sente à sa place. Les bénévoles ont beaucoup fait remonter l'envie d'être associé au processus de suivi des candidats, et même d'avoir des informations plus précises en amont sur le profil des candidats qui passeront en atelier.

Si je regarde bien la dynamique de l'association, à quel point les bénévoles sont pris en compte et ont leur mot à dire, je me questionne quant à la place de ceux-ci. L'association met-elle tout en œuvre pour leur permettre de se sentir en confiance dans leur coaching ? Cela rejoint la mise en

place de temps d'échanges de pratiques. Je peux aller plus loin avec les outils mis à disposition des bénévoles pour mieux échanger entre eux. Si je prends l'exemple du groupe whatsapp, cette belle initiative reste cloisonnée à l'équipe Cravate. Aucun échange n'est possible entre les bénévoles, en plus des temps d'échanges entre les bénévoles au cours des ateliers qui sont assez courts. De même, le groupe facebook de l'association est essentiellement limité à l'équipe. Pourquoi ne pas créer une page ou un groupe d'échanges essentiellement destinés aux bénévoles ?

Dans le même temps, il est nécessaire qu'ils se sentent pleinement intégrés dans l'ensemble du processus d'accompagnement et qu'ils puissent avoir une idée concrète de l'efficacité de leurs actions. Cela passe par l'inclusion dans le suivi des candidats en donnant davantage de nouvelles des candidats accompagnés (dans une newsletter qui passerait tous les mois par mail et sur les différents réseaux de l'association) et l'augmentation des formations de connaissance du public accompagné qui commencent à se mettre en place tout doucement dans l'ensemble du réseau.

Enfin, la Cravate a la possibilité de choisir des bénévoles ambassadeurs qui auraient le rôle de parrainer les nouveaux bénévoles, ce qui permet de renforcer ce sentiment d'inclusion et d'appartenance à la communauté, mais aussi de renforcer leur sentiment d'utilité et d'acteur clé au sein de l'association.

4 - Revoir le processus d'intégration des bénévoles

Pour inclure les bénévoles dès le début dans la communauté et justement renforcer « la communauté »

Le processus d'intégration des bénévoles reste assez fluctuant selon le membre de l'équipe chargé d'accueillir et de présenter les actions au potentiel futur bénévole. Il n'y a rien de très formalisé pour la Cravate Bordeaux à part des visioconférences et la possibilité de venir observer un atelier. J'ai pu constater que ce n'était pas le cas dans certaines Cravates du réseau qui ont des temps de visioconférence en groupe avec plusieurs nouveaux bénévoles, des temps de rencontres dans un café, ou bien des intégrations lors d'événements régulièrement mis en place (repas de Noël, galette des rois, assemblée générale, etc.).

Durant les temps de visioconférence, il pourrait être pertinent d'avoir une meilleure connaissance de leurs motivations dès le départ, éventuellement leurs besoins, comment ils souhaitent s'investir. Cela permettrait d'avoir quelques informations intéressantes dont l'équipe pourra se saisir pour mieux les intégrer à la communauté et mieux cibler les différents types de bénévoles qui composent

la communauté Cravate bordelaise. Par ailleurs, le parcours d'intégration pourrait être davantage retravaillé en permettant aux bénévoles de prendre connaissance des actions existantes (autre que l'atelier CDP) et d'y participer au même titre que son stage d'observation afin d'avoir une vision plus globale de ce qui existe à la CSB. Une autre idée pourrait de leur donner un livret d'accueil avec des fiches ressources, la posture du bénévole, des informations sur nos publics cibles et nos partenaires ou encore le trombinoscope de l'équipe.

5 – Animation de la communauté de bénévoles

Pour renforcer la mobilisation et l'engagement des bénévoles

L'intégration passe également par la création de liens qui semblent être le fil conducteur de l'ensemble de ces préconisations. Mais comment favoriser les liens sans réelle animation de la communauté de bénévoles ? Aucune personne de l'équipe n'est dédiée à la prise en main de la communauté, ce qui peut manquer. Je pense qu'il s'agit de l'une des perspectives de développement à prioriser. Et cela englobe une bonne partie des pistes d'amélioration déjà citées précédemment :

- Prendre en main les réseaux de l'association pour inclure davantage les bénévoles ;
- Organiser les temps d'échanges et de pratiques ;
- Gérer le groupe Whatsapp ;
- Recruter une personne référente aux yeux des bénévoles, qui ont tendance à se perdre dans le rôle de chaque membre de l'équipe.

L'animation de la communauté est un enjeu majeur à la fois pour l'engagement des bénévoles et leur fidélisation. Plus concrètement, mettre en place un calendrier avec des temps conviviaux une fois par mois et ainsi donner un rythme régulier à ces temps est essentiel. Des temps conviviaux à la fois utiles avec des intervenants extérieurs sur différentes thématiques, des nouvelles du mois de la Cravate et un moment plus informel à la suite.

Les pistes à explorer sont nombreuses mais encore faut-il commencer par mettre les moyens humains suffisants adaptés à l'évolution des activités et de la dynamique de l'association et surtout prendre en compte les besoins et envies de chaque acteur de la Cravate en commençant par les bénévoles.

Conclusion

L'engagement bénévole est une notion à la fois complexe à définir et à expérimenter. J'ai souhaité mettre en avant l'influence de deux facteurs sur l'engagement des bénévoles de la CSB, à savoir, le sentiment d'appartenir à une communauté qui a sa propre identité et un bénévolat qui permet de valoriser ses compétences.

Le principal constat est que la communauté de bénévoles de la Cravate est très spécifique avec beaucoup de bénévoles actifs professionnellement et compétents. Il ne s'agit pas tant de se sentir intégré à une communauté pour avoir envie de participer davantage ni de pouvoir valoriser ses compétences mais plutôt de mettre en avant son savoir-faire au service des plus démunis et si cette expérience permet à la fois de créer du lien, c'est un plus. Pour autant, l'influence de ces deux facteurs est à nuancer à la fois selon la dynamique de la structure mise en place dès le départ et le type de bénévoles que l'on vise. Il faut également prendre en compte les différents types de bénévoles au sein même de sa communauté, avec des besoins et des envies d'engagement qui diffèrent.

Le bénévolat a bel et bien évolué. Aujourd'hui davantage de personnes ont envie de s'engager, jeunes comme moins jeunes, cela touche plus de tranches d'âge différentes. Durant les entretiens que j'ai menés, beaucoup parlaient de bénévoles plus dynamiques et investis dans les causes, partageant de réelles valeurs humanistes, avec plus de professionnalisme et de réelles compétences transposables dans le milieu professionnel. Pourtant, le changement avant/après covid semble avoir mis en avant d'autres priorités qui pourraient entrer en conflit avec le bénévolat, en l'occurrence, une population générale davantage recentrée sur ses besoins individuels. Le format proposé par la Cravate est très apprécié, il offre une liberté totale d'engagement et donc de ce fait une facilité déconcertante à s'investir, comme à se désinvestir. Une envie de donner du sens à sa vie, comme une envie d'avoir du temps pour soi.

En conclusion, il faut prendre en compte les besoins et envies de chaque bénévole pour mieux caractériser sa propre communauté, une communauté qui a besoin de créer du lien malgré tout pour construire sa propre identité. Ce format de bénévolat joue sur la liberté de l'engagement avec ses conséquences, à prendre en compte dans sa stratégie de recrutement. Et enfin, la tendance générale du bénévolat qui évolue avec à la fois des tranches d'âges qui se diversifient et l'effet de la crise sanitaire ne doit pas être négligée.

Bibliographie

Ouvrages

- TÖNNIES Ferdinand, *Communauté et société. Catégories fondamentales de la sociologie pure*, Paris, Presses Universitaires de France, 1944

Articles

- BRUNEAU Chantal, "Les nouvelles formes de l'engagement bénévole", *Les dynamiques de l'engagement*, Septembre 2018, Tribune Fonda N°239

- UNAPEI, "L'engagement associatif et le bénévolat" , *Les essentiels de l'Unapei - Référentiel « Cap sur l'Action associative »*, 2013

- BLANC Yannick, « [Les dynamiques de l'engagement](#) », Septembre 2018, [Tribune Fonda N°239](#)

- PETER Jean-Michel, SUE Roger, "Les représentations de l'engagement bénévole", *Quels horizons collectifs pour demain ?*, Avril 2014, Tribune Fonda N°221

- JACQUIER Claude, "Qu'est-ce qu'une communauté ? En quoi cette notion peut-elle être utile aujourd'hui?", *Vie sociale*, 2011/2 (N° 2), p. 33-48.

- DEMOUSTIER Danièle, "Volunteering: From Activism to Voluntary Work", *Revue française des affaires sociales*, p. 97-116.

- DESCOMBES Vincent, "L'identité de groupe : identités sociales, identités collectives", *Raisons politiques*, 2017/2 (N° 66), p. 13-28.

- CHEDOTEL Frédérique, "Avoir le sentiment de faire partie d'une équipe : de l'identification à la coopération", *M@n@gement*, 2004/3 (Vol. 7), p. 161-193.

- BAUDRY Robinson, JUCHS Jean-Philippe, "Définir l'identité", *Hypothèses*, 2007/1 (10), p. 155-167.

- CHEROUTRE Marie-thérèse, "Le bénévolat : un investissement d'avenir", *Union sociale*, novembre 1989, n°21, Paris, p 9-13

Webographie

- Ministère de la ville , de la jeunesse et des sports, *L'engagement associatif des actifs*, Rapport du groupe de travail piloté par le ministère chargé de la vie associative et l'association Le Rameau, p. 1-78, [en ligne], Disponible sur : https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_actifsBDF_.pdf, consulté le 22/12/2021

- ADAPEI 29, L'engagement associatif et le bénévolat, 2013, [en ligne], Disponible sur : <http://www.adapei29.fr/wp-content/uploads/2015/10/Lengagement-associatif-et-le-benevolat.pdf>, consulté le 28/12/ 2021

- Haut Conseil à la vie associative, Les nouvelles formes d'engagement mars 2016 , [en ligne], Disponible sur : https://www.associatheque.fr/fr/fichiers/bao/HCVA_-_Les_nouvelles_formes_d_engagement.pdf, consulté le 13/01/2022

- France Bénévolat, L'évolution de l'engagement bénévole associatif, en France, de 2010 à 2019, Etude France Bénévolat / IFOP Mars 2019 avec l'appui de Recherches & Solidarités et le soutien du Crédit Mutuel – Mars 2019, [en ligne], Disponible sur : https://www.francebenevolat.org/sites/default/files/DOCUMENTATION/ETUDE_Evol_benevolat_associatif_en_2019_DEF.pdf, consulté le 26/01/2022

- Site France bénévolat, Baromètre du bénévolat 2010-2022 ? Quel est l'impact de la pandémie ? Les bénévoles vont-ils revenir ? Le bénévolat associatif, quelles tendances aujourd'hui ?, Disponible sur <https://www.francebenevolat.org/actualites/barom-tre-du-b-n-volat-2010-2022>, consulté le 29/01/2022

- Site internet associathèque, Le bénévolat c'est quoi ?, Disponible sur : <https://www.associatheque.fr/fr/association-et-benevoles/benevolat-cest-quoi.html>, consulté le 02/02/2022

Annexes

Liste des annexes :

Annexe n°1 : Grille d'entretien avec les bénévoles

Annexe n°2 : Grille d'entretien pour les salariés et membres du CA

Annexe n°3 : Tableau de suivi des candidats du projet Mobile

Annexe n°4 : Tableau de suivi des bénévoles mobilisés sur les ateliers de la Mobile

Annexe n°5 : Process organisation des ateliers de la Mobile

Annexe n°6 : Plan d'action mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet Mobile

Annexe n°7 : Flyers mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet Mobile

Annexe n°8 : Tableau de suivi des parcours Coup de Pouce Connecté

Annexe n°9 : Exemple planning parcours Coup de Pouce Connecté

Annexe n°10 : Tableau de suivi des actions de la Mobile

Annexe n°11 : Tableau de suivi des partenaires du projet Mobile

Annexe n°12 : Grille d'autopositionnement des compétences COPSIL

Annexe n°1 : Grille d'entretien avec les bénévoles

(Source : Auteur, 2022)

Contexte :

Je suis Amélie Rivière, chargée de missions à la Cravate Solidaire Bordeaux. Je réalise mon mémoire sur le sujet suivant :

Face au développement grandissant des projets de la Cravate, se pose la question de la mobilisation ou remobilisation des bénévoles. Il s'agit en effet d'un enjeu important au sein de l'association, puisque le bénévolat est au cœur de ses actions. J'ai pu observer une difficulté à mobiliser des bénévoles sur différents projets alors que le réseau est très important avec un fichier d'environ 300 bénévoles inscrits. Au-delà du manque de temps, une justification que j'entends très régulièrement, il y a également la multiplication des projets associatifs et donc des possibilités d'engagement toujours plus nombreuses, ainsi que les conséquences du COVID. L'organisation de la Cravate peut également avoir son rôle à jouer dans la diminution de l'engagement bénévole. En résumé, de nombreuses explications possibles.

Je souhaite ainsi mettre en avant deux notions d'actualité importantes à interroger en lien avec le bénévolat actuel. A savoir d'un côté le sentiment d'appartenir à une communauté et de l'autre côté l'importance de pouvoir valoriser ses compétences en tant que bénévole.

Merci de m'accorder du temps pour répondre à mes questions. Je précise que vos réponses resteront confidentielles. La durée de cet entretien est estimée à environ 1h maximum.

1. Présentation générale

- Depuis combien de temps êtes-vous bénévole à la Cravate ?
- Dans quel type de coaching ?
- Quelle place occupe le bénévolat dans votre vie ?
- Avez-vous d'autres activités de bénévolat à côté ?
- Le bénévolat a-t-il la même importance qu'une activité de loisir ?
- Travaillez-vous à côté ?
- Pourquoi vous êtes-vous engagé à la CSB ?
- Avez-vous des attentes de votre bénévolat à la Cravate ? Quelles sont-elles ?

2. Identité – Communauté

- Comment définiriez-vous une communauté ?

- Qu'est-ce que représente une communauté de bénévoles pour vous ?
- Comment définissez-vous la communauté bénévoles de la Cravate ? Quels mots vous viennent à l'esprit ?
- Comment vous positionnez-vous par rapport à cette communauté ? Vous sentez-vous intégré.e, en cours d'intégration, à l'écart ? Et pour quelles raisons ?
- Avez-vous le sentiment que cette communauté a une identité propre/commune ?
- Quelle pourrait-être cette identité ? Autour de quoi sont réunis les bénévoles selon vous ?
- Avez-vous créé des liens avec certains bénévoles ? Comment vous l'expliquez ?
- Est-ce que cela joue sur votre envie de vous engager/de rester à la Cravate ?
- Si vous avez d'autres activités de bénévolat et même des loisirs, la dynamique est-elle différente ? Vous sentez-vous mieux intégré.e ?

3. Compétences

- Que pensez-vous quand je vous dis que le bénévolat a évolué en comparaison à comment il était défini avant ? Des demandes / besoins différents ? (Par exemple, les bénévoles ont envie d'un bénévolat avec un vrai apport, flexible, etc.)
- Est-ce que s'engager à la Cravate, compte tenu de son bénévolat particulier (bénévolat de compétence), c'est aussi et surtout avoir envie de valoriser ses compétences ? Pourquoi ?
- Si vous deviez choisir une autre expérience de bénévolat, pensez-vous vous orienter vers une expérience qui permet d'utiliser et donc valoriser vos compétences ? Pourquoi ?
- Est-ce que la Cravate vous permet de bien mettre en avant vos compétences ?
- Avez-vous le sentiment d'avoir développé des compétences professionnelles grâce à la Cravate? Si oui, lesquelles ?
- Des compétences personnelles/savoirs-être ? (pas forcément développables dans le cadre de votre travail) ? Si oui, lesquelles ?
- Est-ce que cela influe sur votre envie de rester bénévole à la Cravate ?
- Est-ce que pouvoir apprendre et remettre en question vos connaissances grâce à vos pairs est une source de motivation ?
- Aujourd'hui diriez-vous que le bénévolat doit être davantage valorisé ? (pour notamment le développement de compétences humaines et aussi professionnelles quand c'est possible)

Annexe n°2 : Grille d'entretien pour les salariés et membres du CA

(Source : Auteur, 2022)

1. Présentation générale

- Depuis combien de temps êtes-vous salarié.e à la Cravate ?
- Quelles sont vos fonctions ?

2. Identité – communauté

- Comment définiriez-vous une communauté ?
- Qu'est-ce que représente une communauté de bénévoles pour vous ?
- Comment définissez-vous la communauté bénévoles de la Cravate ? Quels mots vous viennent à l'esprit ?
- De combien de bénévoles est constitué cette communauté au sein de votre association ?
- La mobilisation des bénévoles est-elle compliquée ? Comment l'expliquez-vous ?
- Avez-vous le sentiment que certaines bénévoles ne sont pas intégrées et plutôt à l'écart ?
- Avez-vous le sentiment que cette communauté a une identité propre/commune ? Bien identifiée ?
- Quelle pourrait-être cette identité ? Autour de quoi sont réunis les bénévoles selon vous ?
- D'après-vous, est-ce que le sentiment d'appartenir à une communauté, joue sur l'engagement des bénévoles ?
- Avez-vous le sentiment que tout est fait pour leur permettre de se découvrir, de créer du lien et ainsi de se sentir intégré à la communauté ? De même, avez-vous le sentiment que tout est fait pour leur permettre de créer leur communauté ?

3. Compétences

- Que pensez-vous quand je vous dis que le bénévolat a évolué en comparaison à comment il était défini avant ? Des demandes / besoins différents ? (Par exemple, les bénévoles ont envie d'un bénévolat avec un vrai apport, flexible, etc.)
- Est-ce que s'engager à la Cravate, compte tenu de son bénévolat particulier (bénévolat de compétence), c'est aussi et surtout avoir envie de valoriser ses compétences ? Pourquoi ? (Par valoriser j'entends, pouvoir s'en servir)
- Avez-vous le sentiment que la Cravate permet de développer des compétences professionnelles ? Si oui, lesquelles ?
- Des compétences personnelles/savoirs-être ? (pas forcément développables dans le cadre de leur travail) ? Si oui, lesquelles ?
- Avez-vous le sentiment que cela influe sur leur envie de rester bénévole à la Cravate ?

- Avez-vous pu observer que pour certains bénévoles, pouvoir apprendre et remettre en question leurs connaissances grâce à leurs pairs est une source de motivation ?
- Aujourd'hui diriez-vous que le bénévolat doit être davantage valorisé ? (pour notamment le développement de compétences humaines et aussi professionnelles quand c'est possible)

Annexe n°3 : Tableau de suivi des candidats du projet Mobile

(Source : Auteur, 2021)

Jeudi 30 Juin 13h30 - 17h30													
Atelier - PE Ste foy													
Pré-atelier													
Participants	Heure	Prescripteur	Mail du prescripteur	Numéro téléphone et confirmation tel		Mail envoyé		Confirmation Mail	CV	SMS de rappel	Confirmation relance	Orientation	Inscription
	13h30			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	14h15			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	15h00			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	15h45			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	16h30			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Remarques												Coachs					
Remarques		Post Atelier										Nom coach	Type de coach	Mail avec CV	SMS	CERTIFIE	Photos LALALAB
Remarques	Qui place ?	Heure fin atelier	Photos envoyées	Grilles envoyées	Vérifier accompagnement	QPV / venu	Nom/prénom candidats basculés sur rétroplanning suivi 3 mois	Vérif téléphone	Dossier photos funs	Dossier Lalalab							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> </												

Annexe n°4 : Tableau de suivi des coachs mobilisés sur les ateliers de la Mobile

(Source : Auteur, 2021)

Jeudi 9 juin - ML Blaye + REV'ELLE		
9h30 - 17h	Type de coach	Qualifié ?
	Sensi	
	Image	
	RH	
	RH	
	Stage	
	Accueil	
	Photo	

Annexe n°5 : Process organisation des ateliers de la Mobile

(Source : Auteur, 2021)

	Pré-Atelier				
	1-Prendre contact avec les coachs	2-Prendre contact avec les candidats	3- Imprimer documents nécessaires	4-Vérification du matériel et autres	5- autres
MC				- S'assure que tout est prêt avec le/la volontaire (Café, thé, gâteaux, ordinateur, appareil photo chargé, feuille de match et CV)	
Volontaire/autre membre de l'équipe	<p>Mobiliser et contacter les coachs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - envoyer un mail-type pour confirmer l'atelier Mobile - demander régimes alimentaires pour repas - coordonner les déplacements en véhicule avec eux - coordonner qui fait la sensi <p>-Demander au coach Image de venir sélectionner les vêtements la veille et appeler candidats directement</p> <p>-mail récap Atelier avec orga de la journée</p> <p>-sms rappel veille</p>	<p>-Récupérer la liste des candidat.e.s avec coordonnées auprès du prescripteur</p> <p>-Contacter chaque candidat</p> <ul style="list-style-type: none"> * refaire le point sur déroulé atelier * demander tailles et remplir tableau adéquat * confirmer num et adresse mail * remplir questionnaire inscription (+ orientation) * envoyer mail récap avec demande CV + offre d'emploi type (copie prescripteur) <p>-envoyer sms rappel veille</p>	<p>-imprimer feuille émargement/pr ésence (mobile)</p> <p>-imprimer feuille match (grille observation, à remplir à partir du modèle)</p> <p>-imprimer droit image (Ateliers-Outils suivi-docs imprimer)</p> <p>-imprimer et envoyer CV coachs x 2 + fiches de poste (à mettre dans dossier Atelier)</p>	<p>-vérifier gâteaux /café</p> <p>-vérifier batterie ordis + appareil photo</p> <p>-préparation liste matériel</p> <p>-vérifier nombre ordis (2 min)</p>	<p>-vérifier régulièrement les orientations de candidats</p> <p>-préparation grilles observation pour coachs RH dans Atelier</p> <p>-commander le repas</p>

Suite Annexe n°5 : Process organisation des ateliers de la Mobile

(Source : Auteur, 2021)

Pendant				
Sensibilisation	1- Installation	2- Accueil	3-Déroulement	4-Fin Atelier/ Rangement du matériel
		<ul style="list-style-type: none"> -Mettre à l'aise le candidat -Echange sur sa situation en terme de recherche d'emploi -rappel des étapes de l'Atelier -assure la présentation avec les bénévoles et autres membres présents 	<ul style="list-style-type: none"> -S'assure que tout se passe bien -débriefer entre chaque étape 	<ul style="list-style-type: none"> -recueil du ressenti du candidat, préciser leur possibilité de revenir pour RH, suivi des 3 mois
<ul style="list-style-type: none"> -Savoir qui gère la sensi -prendre matériel : *rétroprojecteur *présentation *ordi/adaptateur *chargeur *cartes crazy jobs *stylos/feuilles -s'organiser avec partenaire qui nous accueille concernant les salles -faire signer feuille de présence -gestion du temps 	<ul style="list-style-type: none"> -Installation dressing -Installation cuisine -Installation accueil (kakémono) -Installation studio photo -Installation Ordinateur pour RH 	<ul style="list-style-type: none"> -Accueil le candidat avec le MC: proposition café, eau, gâteaux -préparation grilles observation pour coachs RH dans Atelier -faire signer feuille de présence et regarder feuille de match 	<ul style="list-style-type: none"> -séance photo -droit à l'image et diffusion CV et diffusion grille d'observation -questionnaire de fin et vérifier inscription -questionnaire bénévoles fin atelier NOUVEAUX BÉNÉVOLES - Faire leur photo devant le kakémono - Questionnaire "Engagement Bénévole, pour mieux vous connaître" (Outils de suivi -> 5- Bénévoles) - Faire signer le droit à l'image -finir par une séance photo fun de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> -rangement du matériel : => matériel dressing => matériel photo => matériel cuisine -remercier pour l'accueil

Suite Annexe n°5 : Process organisation des ateliers de la Mobile

(Source : Auteur, 2021)

Post-Atelier						
1-Rangement du matériel	2- Questionnaire inscription, observation et fin	3- Grille d'observation	4- photos	5- Rangements des documents et du matériel	6- Suivi du candidat	7- Autres
						<ul style="list-style-type: none"> -Remplir heures bénévolat - Remplir candidats dans onglet fichier contacts -A LA FIN FIN FIN - Copier coller l'onglet de l'atelier dans le fichier "Ateliers 2021 finis"
<p>Ranger le matériel le lendemain</p> <p>*vêtements a remettre dans le dressing</p> <p>*caisse à ranger dans le local</p>	<p>fichier suivi des ateliers</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplir inscription et orientation : QPV*/venu/pour quoi *sig ville -vérifier pour chaque candidat que c'est le bon num dans orientation, inscription et fin -vérifier dans la feuille inscription et dans la feuille fin que l'accompagnement choisi et les modules sont les mêmes et bons + cocher dans fichier organisation d'atelier le suivi 	<ul style="list-style-type: none"> -ouvrir et regarder fautes -les télécharger en pdf -envoyer grille aux candidats + prescripteur + envoyer présentation sensi participants 	<ul style="list-style-type: none"> -charger toutes les photos dans dossier photos-photo atelier-date atelier -créer dossier sélection photo, les renommer à la date du jour -retoucher photos et en sélectionner 2-3 et les importer dans dossier sélection -enregistrer une photo de chaque candidat dans le dossier future commande lalalab (si droit à l'image) -envoyer photo candidats + copie prescripteur (caché ?) > Cas nouveau coach : enregistrer sa photo correctement nommé dans le dossier "Bénévole 2022" et dans "Future commande lalalab" (ce qui ont donnés le droit à l'image) 	<ul style="list-style-type: none"> -Rangez les grilles d'observation RH dans une pochette et les droits à l'image à mettre dans le classeur sous l'imprimante -scanner feuille émargement et la ranger dans l'atelier mobile du jour 	<ul style="list-style-type: none"> -remplir prestappli & Chorus Pro envoyer la facture à PE post-atelier classique - Programmer sur l'agenda 3 mois après d'appeler ou envoyer le questionnaire par SMS aux candidats de son atelier Les informations recueillies lors de cet appel devront être inscrites dans l'un des indicateurs. ⇒ CF PROCESS SUIVI DES BÉNÉFICIAIRES 	

Annexe n°6 : Plan d'action mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet Mobile (Source : Auteur, 2022)

Actions	Objectif nouveaux bénévoles mobilisés	Qui	Etat	Janvier				Février				Mars			
				Semaine 03-07	Semaine 10-14	Semaine 17-21	Semaine 24-28	Semaine 31-04	Semaine 07-11	Semaine 14-18	Semaine 21-25	Semaine 28-04	Semaine 07-11	Semaine 14-18	Semaine 21-25
COMMUNICATION															
Diffuser plaquette communication (PTS, mission locale, plie) (point avec noelline)		noelline	en cours												
Diffuser plaquette communication sur les réseaux sociaux (fb, linkedin, insta) = 1 par mois (point simon) en milieu de semaine		simon	à faire												
Cibler les personnes ayant répondu au post de com		Amélie	à faire												
Laisser plaquettes à disposition des bénévoles (point mensuel sur le nombre de mobilisation + remerciement)		Amélie	en cours												
Communiqué de presse ?															
Cibler RH sur LinkedIn (avec mail type) avec Anne		Amélie	en cours												
EVENEMENTS															
Participer aux ERI		Amélie / Renaud	en cours												
Contacteur Catherine Jeantet conseillère entreprise PE		Amélie	en cours												
RDV Anaïs Villemaire (chargée dev de l'action sociale au sein de la CDC du grand St Emilionnais) et Marion Brauge, en charge du développement économique. Marion brauge = com sur réseaux envoi du mail à 390 entreprises réparties sur les 22 communes		Amélie	ok												
rencontacter entreprises présentes au Forum Emploi Libournais 24/25 Novembre (voir carnet) + mail type via renaud		Amélie	en cours												
Participer aux afterworks des entreprises/clubs		Amélie													
Contacteur le GELIB par mail (Odile Caillou : odile.caillou@gelib.fr), chargée de missions RH		Amélie	en cours												
CONTACTS															
club entreprises															
Contacteur club entreprises coutras		Amélie	à faire												
Communauté de communes															
Contacteur maire de castillon la bataille et de st émilion															
Contacteur Bruno Roy (Chargé de mission politiques de cohésion sociale) au sujet de la future Maison de l'emploi à coutras + mobilisation bénévoles RDV 7/12 avec Ludivine Pereira responsable du service Politique de la ville et Hafida Kouach chargée de mission tranquillité publique et développement social local		Amélie	ok												

Annexe n°7 : Flyers mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet Mobile

(Source : Auteur, 2022)

VOUS ETES UN.E PROFESSIONNEL.LE DU RECRUTEMENT. UN.E MANAGER ROMPU.E AUX TECHNIQUES D'ENTRETIEN. UN.E RH BIENVEILLANT.E. UN.E PRO DE L'IMAGE OU DU VETEMENT. UN.E COACH AVERTI.E ETC...

VOUS SOUHAITEZ SURTOUT PARTICIPER A UN PROJET SOLIDAIRE, A IMPACT SUR VOTRE TERRITOIRE EN GIRONDE

REJOIGNEZ L'ÉQUIPE DES BENEVOLES DE LA "CRAVATE MOBILE" !

La Cravate Solidaire Bordeaux déploie ses Ateliers Coup de Pouce sur toute la **Gironde** grâce à un beau camion/vestiaire parfaitement aménagé et des partenaires motivés sur le territoire pour nous accueillir !

FUTUR.E COACH RH



FUTUR.E COACH IMAGE



Nous suivre :



Pour monter à bord ou pour toute info :



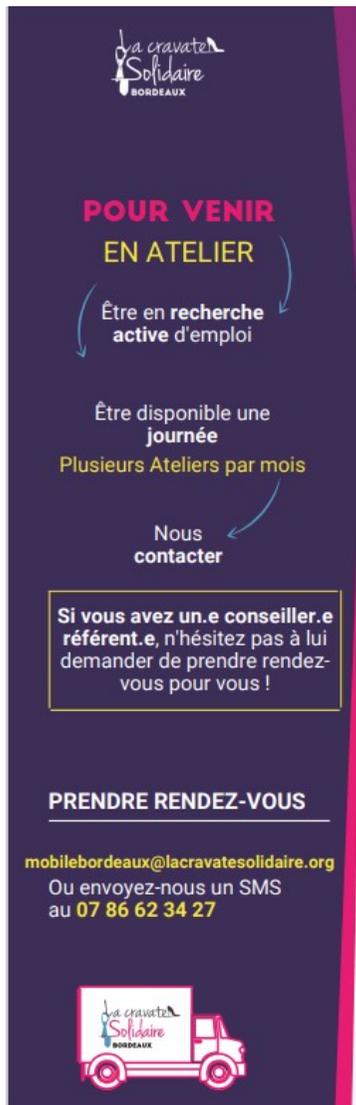
07.86.04.27.58



amelie.riviere@lacravatesolidaire.org

Suite Annexe n°7 : Flyers mobilisation de nouveaux bénévoles sur le projet Mobile

(Source : Auteur, 2022)



La cravate Solidaire BORDEAUX

POUR VENIR EN ATELIER

- Être en **recherche active** d'emploi
- Être disponible une **journée**
- Plusieurs Ateliers par mois
- Nous **contacter**

Si vous avez un.e conseiller.e référent.e, n'hésitez pas à lui demander de prendre rendez-vous pour vous !

PRENDRE RENDEZ-VOUS

mobilebordeaux@lacravatesolidaire.org
Ou envoyez-nous un SMS au **07 86 62 34 27**



Les Ateliers Coup de Pouce Mobile sont **gratuits** et ouverts à toute **personne en recherche active d'emploi**, de formation, d'alternance, de stage... ayant un projet professionnel défini.



Bonne nouvelle, j'ai réussi à reprendre confiance en devenant auto-entrepreneure. Merci beaucoup, c'était très instructif que ce soit sur la façon de se présenter que sur la façon de se tenir en entretien. C'était un vrai échange.

Manon

Accompagnée en Atelier Coup de Pouce Mobile



70% 

d'issues positives suite au passage en Atelier Coup de Pouce !



Annexe n°8 : Tableau de suivi des parcours Coup de Pouce Connecté

(Source : Auteur, A.Cousy, E.Gaudin, 2022)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Qui ?	Amélie - PIC possible	Erin - PIC	Erin	Amélie	Amélie - PIC possible	Erin - PIC	Erin	Amélie	Amélie	Amélie	Erin	Erin - PIC	Erin - PIC	Erin - PIC	Erin	
Lieux	Lormont	Canon Mars	Aubiers	Pessac CCAS et mairie	CIDFF	Alternatives Urbaines	Bordeaux Nord - Forge des compétences	Des étoiles et des femmes	MANA	Bègles	Grand parc	Floirac	Mérignac - Yser Pont de Madame/Capeyron	Mérignac - ADSI Tchnwest	Une asso pour EPA ?	Pessac Aksis - Amorce de parcours
Contact	Plie et mission locale des hauts de garonne			Béatrice Suc Matthias Brunet Mathilde Fosse	Nina agboton 06 46 75 25 85 n.agboton@cidff.gironde.fr	Louise Fontaine	Samir Islam	Lucie Argelles rawchen abduallah	Delphine Pasquay	Aïssatou TRAORE-AMBROSETTI	Directeur CS Grand Parc	Philippe Mas	Valérie Quesada - à voir	Julie Dupuy (06 15 48 05 68)	A voir avec AER ou IREP ou FTA de Bègles	Christelle Couilbalay
Dates	Mars (3/03-01/04)	Mars (28/03)	Avril 18/04 - 29/04	Mai (06/05-07/06)	Juin - cordo avec Lise / Juin-Juillet	4 au 22 Juillet	18 au 29 juillet	En continu (Octobre-novembre ?)	21 octobre	Septembre - octobre	Octobre		Octobre/Novembre	Retournée ? ou 2023 ?		Octobre-Novembre ?
Salle	Salle OK Espace citoyen Genicard	CS La colline	Emmaüs Connect	Centre social de la chataignerale pessac		A Alternatives urbaines + autre structure	A la Forge des compétences		Salle MANA	Mairie s'en occupe	CS Grand Parc					dans les locaux d'Aksis
Partie numérique	Emmaüs Connect	En interne la Colline	Emmaüs Connect	Konexio	sans numérique	Avec Emmaüs Connect	Avec Konexio	Emmaüs Connect	Sans numérique	Emmaüs Connect						
Besoin ordinateurs ?	Oui			Oui	Non	Louise se renseigne	A voir avec Samir	Oui	Non	Oui						
Partenaires impliqués pour la mobilisation	Plie/service emploi Lormont	CS La Colline	Label Cité Educative	Mairie de Pessac	CIDFF	Alternatives Urbaines	Forge des compétences		Delphine Pasquay	Mairie Bègles	Centre social Grand Parc	CS UNIRE ??		PLIE / Chemin faisant		Aksis
	Mission locale des Hauts de Garonne	Activ'Action		Centre social de la chataignerale pessac		/	des places possibles			CCAS Bègles	YounUs?		Activ'Action		/	/
						/					Auto-école...					
Nombre de personnes	6 personnes au 28 février	8 ou 9 candidats	Peu de candidats - 5 candidats	9 candidates accompagnées	7-8 candidates	12 candidats	8 candidats + peuvent accueillir 12 dc 4 places	12 femmes								
Type d'accompagnement	PCDP Connecté	PCDP Connecté		PCDP Connecté	Atelier TRE/LinkedIn + atelier CDP	PCDP Connecté	PCDP Connecté									Ateliers proposés à la carte - cours numériques/sensibilisation/TRE/CV/Pitch /Atelier CDP
Financé / par qui ?												1000 euros Politique de la ville				
Taux sortie positives																
To do				Parcours cloturé	actions déjà programmées avec Lise		* voir pour 4 de plus	Point programmé en septembre	Fanny était partie, suite avec delphine pasquay rencontrée en avril		* Mail envoyé au directeur (23/06) * Réponse favorable, proposition de dates faite	Mail aux partenaires du Parcours précédent - PLIE, CS, M270, Fabrique Citoyenne, ML (cf fiche Parcours 2021) *Mail envoyé à Philippe Mas (23/06) * Proposition de dates faite		* peut être ADSI intéressée *Contact pris avec Julie, doit voir si possible orga à la rentrée sinon 2023 (23/06)		
Problématiques	Trouver des salles avec connexion wifi	PCDPC en interne cours informatique - 8 ou 9 candidats		mauvaise connexion internet (prévoir airbox)							reporté suite pb mobilisation		*Trouver une autre structure - : - Mission locale des Hauts de Garonne ? PLIE ?	Attente du retour de Julie		Actions annulées, recontacter la structure fin août pour le programme Amorce qui débutera en septembre

Annexe n°9 : Exemple planning parcours Coup de Pouce Connecté

(Source : Auteur, 2022)

PARCOURS COUP DE POUCE CONNECTE - Lormont Mars 2022

	Petit déjeuner Candidats	Permanence co	Compétences numériques	Coaching personnalisé		Atelier Coup de Pouce	Cérémonie de clotûre
Temps	2 heures 9h30-11h30	1 demi-journée 10h-11h30	5 demi-journées 9h30-11h30	2 sessions de 3 heures	2 sessions de 3 heures	accompagnement de 2h30	2h 10h-12h
Semaines	1ère semaine		2ème semaine	3ème semaine		4ème semaine	5ème semaine
Dates	le 03/03/22	le 04/03/22	du 07/03/2022 au 11/03/2022	Le 15/03/2022 (14h-17h) et le 16/02/2022 (14h-17h)	entre le 21/03/2022 et le 25/03/2022	Entre le 28/03/2022 et le 01/04/2022	Le 01/04/2022
Locaux	<i>ECG (Espace citoyen Génicart) Lormont</i>	<i>ECG</i>	<i>ECG</i>	<i>ECG</i>	<i>Visio</i>	<i>Local bordeaux lac</i>	<i>ECG</i>
Programme / Contenu	Présentation du parcours aux candidats, choix de l'accompagnement et test de niveau.	Découvrir l'outil numérique - pour ceux qui en ont besoin (option pour les plus débutants)	Acquérir les compétences numériques indispensables pour sa recherche d'emploi (du CV jusqu'au linkedin)	Être accompagné sur les techniques de recherches d'emploi connectées		Préparation aux entretiens de recrutement	Moment convivial, test de niveau, vérification du passeport
Nombre de personnes mobilisées	TOTAL 12 8 candidats 2 membres LCSB 2 membres EC	Max 8 candidats 2 membres EC	8 candidats 3 membres EC	TOTAL 6 4 candidats 2 membres LCSB (2 groupes de 4)	//	//	TOTAL 15 8 candidats 2 membres EC, 2 membres LCSB + partenaires

*EC = Emmaüs Connect

Annexe n°10 : Tableau de suivi des actions de la Mobile

(Source : Auteur, R.Ehret, 2022)

Semaine	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche		
Légende	Atelier CDP	Prépa atelier Mobile	Action collective	Rdv Camion	Session de tri/aménagement Talence	Forum/Événement	Réunion partenaires sur les territoires	Congés, absences,...	Autres
2022									
Janvier	1	3	4	5	6	7	8	9	
	2	10	11	12	13	14	15	16	
	3	17	18	19	20	21	22	23	
	4	24	25	26	27	28	29	30	
	Rdv Socori : signature plans			Prépa atelier Mobile - Ste Foy - PTS Libourne		Action collective - Ste Foy - PTS Libourne			
Février	5	31	1	2	3	4	5	6	
	6	7	8	9	10	11	12	13	
		Action collective - Libourne - ML/PLIE		Aménagement racks et étagères Talence					
		Atelier CDP - Libourne - ML/PLIE							
	7	14	15	16	17	18	19	20	
				Action collective - Ste Foy - PE		Visite atelier Socori ?			
				Atelier CDP - Ste Foy - PE		Session de tri Talence			
	8	21	22	23	24	25	26	27	
	ERI Libourne (visio)								
Mars	9	28	1	2	3	4	5	6	
		Action collective - Libourne - ML/PLIE		ERI Bassin d'Arcachon		Session de tri Talence			
		Atelier CDP - Libourne -							

Annexe n°11 : Tableau de suivi des partenaires du projet Mobile

(Source : Auteur, R.Ehret, 2022)

Structures	Territoire	Partenaire	Next step	Quand ?	Prénom	Nom	Mail	Numéro	Poste	Lettre de soutien	Commentaires
A contacter plus tard											
Caisse d'Épargne APC	Bassin d'Arcachon Val d'Eyre	Oui	A contacter	Début 2023 : quand nous interviendrons sur le Bassin	Dominique	Cholbi	dominique.cholbi@ceapc.caisse-epargne.fr	05 24 04 97 61	Directeur d'Agence		Rencontré lors de l'AG CEAPC du 22.06.2022 : directeur d'agence à La Teste. Intérêt pour nos actions Mobile. A contacter une fois que nous lancerons des actions sur le Bassin.
Mission Locale du Bassin d'Arcachon Val D'Eyre	Bassin d'Arcachon Val d'Eyre	Non	En attente retour	08.03.2022	Hasna	Saladé	h.salade@ml-ba.fr	07 76 02 82 31			rencontré sur le forum à Mios le 30.04 chaud pour des Ateliers et participation au dispositif CEJ
					Gaëlle	Gago	g.gago@ml-ba.fr	06 01 92 53 00	Conseillère en insertion sociale et professionnelle	Relance du devis le 1.03.2022 avec envoi des logos. 11.03.2022 : appel de Dubarry, ok pour option 2 avec camion sur le devis. Besoin de lui envoyer des photos du camion de qualité. Dimensions pour passage du véhicule vont être ok.	
					Laurent	Arpin	l.arpin@ml-ba.fr	06 69 13 01 69	conseiller emploi		
					Olivier	Brenet	o.brenet@ml-ba.fr	06 69 70 24 36	Directeur adjoint		
					Dominique	Dubarry	D.DUBARRY@villemios.fr	07 88 34 47 48	Présidente ML + Adjointe au maire de la Ville de Mios	A demander	
Pôle Emploi Mios	Bassin d'Arcachon Val d'Eyre	Non	A relancer		Béatrice	?			responsable équipe		
Pôle Emploi Andernos	Bassin d'Arcachon Val d'Eyre	Non	Tout est OK		Virginie	Meunier	virginie.meunier@pole-emploi.fr		Conseillère d'insertion		Mise en lien par mail par PTS Bassin d'Arcachon, contact à garder au chaud.
PTS Bassin d'Arcachon	Bassin d'Arcachon Val d'Eyre	Oui	Refaire le point	février 2022	Sabine	Petit	sabine.petit@gironde.fr	06 17 43 82 22	Responsable Territorial Insertion	A demander	Contact suite à la réunion au Département pour nouveau soutien 2022. Prise de contact le 1.12.2022 : proposition de participer à un ERI courant 2022. Mail du 8.02.2022 : encore trop tôt pour participer à un ERI, on fait ça courant 2022.
AFAD	Libournais	Non	Tout est OK		Delphine	Bresson	Dbresson@afadgironde.fr				Juin 2022 : A pris contact avec nous pour orienter des candidatures de manière ponctuelle sur les ateliers Libournais et Sud-Gironde chez d'autres partenaires (MDS, PE, ML)
Com Com Pays Foyen	Libournais	Non	Ils reviennent vers moi	Fin avril	Nelly	Battistello	n.battistello@paysoyeyen.fr	05.57.48.60.93 / 05.57.48.60.90	Responsable Maison France Services		Devis validé pour forum 21.10.2022 : à 500 € sans camion ==> me le retourner signé Salles réservées pour atelier à Ste Foy le 11.10 et 13.12. Voir pour le coût et valider avec PLIE.
Cap Emploi	Libournais	Non	Ils reviennent vers moi	avril 2022	Marie	Lourenco	m.lourenco@capemploi33.org		Consultante mobilité professionnelle - Cap emploi		Questionnement sur profil du public : plutôt sur rétablissement santé et définition projet pro. ==> trop tôt pour La Cravate ? ==> Faire atelier test dans les prochains mois ==> nécessite ok de la direction : avec ou sans budget ==> envoyer prez de l'action avec flyer et mail-type et la direction revient vers nous Mail envoyé le 16.02.2022, en attente de réponse.
					Christelle	Nieto	c.nieto@capemploi33.org	05 56 31 38 27	Consultante handicap emploi		
CIDFF	Libournais	Non	Prendre contact	mai 2022	Nadia	Bousseria	n.bousseria@cidff-gironde.fr	06 32 54 59 91	Conseillère en évolution professionnelle		Prise de contact par l'intermédiaire de Amélie. Elle souhaite voir avec nous si on peut mettre en place des actions Mobile. Appel le 25.05.2022 : présentation de notre action, intérêt pour faire participer son public féminin (voir pour bénéficiaires du RSA). Envoyer mail récap avec éléments du CR Rdv mail.

Annexe n°12 : Grille d'auto positionnement des compétences COPSIL

AUTO POSITIONNEMENT DES COMPETENCES ET TEMPS CONSACRE AUX FONCTIONS ET ACTIVITES					
	NIVEAU 0 - non pratiqué	NIVEAU 1 - peu pratiqué - pratique superficielle	NIVEAU 2 - pratiqué régulièrement - pratique maîtrisée	NIVEAU 3 - pratiqué et fait pratiquer - pratique maîtrisée/approfondie	Répartition de votre temps entre ces différentes fonctions et activités en %
(Pour les niveaux de compétences mettre : X majuscule)					
					Emploi 1
FONCTION 1 : CONCEPTION DE PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT					
Réaliser un diagnostic global et concerté					5 %
Concevoir un projet de manière concertée			X		5 %
Rechercher des financements	X				0 %
FONCTION 2 : CONDUITE DE PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT					
Suivre un projet				X	25 %
Gérer les financements	X				0 %
Superviser/assurer la logistique				X	25 %
Evaluer un projet				X	
	NIVEAU 0 - non pratiqué	NIVEAU 1 - peu pratiqué	NIVEAU 2 - pratiqué régulièrement	NIVEAU 3 - pratiqué et fait pratiquer	Répartition de votre temps entre

	- pratique superficielle	- pratique maîtrisée	- pratique maîtrisée/approfondie	ces différentes fonctions et activités en %
FONCTION 3 : RENFORCEMENT DES CAPACITES DES ACTEURS DU DEVELOPPEMENT				
Analyser des besoins		X		5 %
Réaliser de l'appui conseil		X		5 %
Former		X		5 %
FONCTION 4 : MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET ANIMATION DE PROGRAMME				
Manager les ressources humaines (lien hiérarchique)		X		6 %
Gérer les partenariats		X		7%
Gérer les relations humaines (Lien fonctionnel)	X			2 %
FONCTION(S) EMERGENTE(S) :				
Animation des ateliers		X		8 %
Outils de communication		X		2 %

L'engagement associatif, entre évolution et questionnements

★ Résumé :

Alors que l'envie de donner plus de sens à ses journées incite toujours plus de personnes à se lancer dans le bénévolat, le sentiment de devoir redoubler d'efforts pour attirer toujours plus de bénévoles semble être bien présent aux yeux des associations. Le cas de la Cravate Solidaire Bordeaux m'a interpellé. Si nous nous penchions sur les bénévoles déjà présents et nous focalisions sur les facteurs de motivation qui rythment leur engagement au sein de la Cravate. Et si nous allions un peu plus loin que la fameuse réplique : « Je n'ai plus le temps », réponse réflexe et la hantise de toutes associations. Ne serait-ce finalement pas à nous, responsables associatifs ou salariés, de changer le regard que nous portons sur l'engagement bénévole d'aujourd'hui et notamment le regard que nous portons sur notre propre communauté et la manière dont nous l'avons construite ?

While the desire to give more meaning to his days, encourages more and more people to start volunteering, the feeling of having to redouble efforts to attract more and more volunteers, seems to be present in the eyes of associations. The exemple of the Cravate Solidaire Bordeaux challenged me, finally if we looked at the volunteers already present and focused on the motivating factors that punctuate their commitment within the Cravate. And if we went a little further than the famous reply : "I no longer have time", reflex response and the haunting of all associations. Wouldn't it finally be up to us, associative leaders or employees, to change the way we look at today's volunteer commitment and in particular the way we look at our own community and the way we have built it?

* Mots Clefs

Insertion - Solidarité - Participation

Application réalisée au sein de l'association la Cravate Solidaire Bordeaux
France, Gironde