



**L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE AU LUXEMBOURG
RECOMMANDATIONS POUR SA PROMOTION
ET VALORISATION**



Sommaire

Tableau des abréviations et acronymes	6
Remerciements	7
Note Explicative	7
Résumé	8
Introduction	11
Chapitre 1 : Activités bénévoles : un état des lieux	14
Chapitre 2 : Bénévoles et structures luxembourgeoises : résultats d'enquêtes	24
Chapitre 2.1 : Les bénévoles	26
Chapitre 2.2 : Les structures accueillant des bénévoles	35
Chapitre 3 : Recommandations pratiques et conclusions	41
Récapitulatif des Recommandations	44
Bibliographie	48
Annexes	50

Tableau des abréviations et acronymes

ASTI	Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés
CGJL	Conférence Générale de la Jeunesse du Luxembourg
CLAE	Comité de Liaison des Associations d'Étrangers
EU-SILC	European Survey on Income and Living Conditions
LISER	Luxembourg Institute of Socio-Economic Research
MENJE	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
OLAI	Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration
ONA	Office National de l'Accueil
SNJ	Service National de la Jeunesse
SV	Service volontaire
UE	Union Européenne
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Remerciements

Nous souhaitons remercier tous les bénévoles et toutes les associations qui ont pris le temps de répondre à nos questions, ainsi que les personnes-ressources au sein des structures consultées (Statec – Unité Statistiques Sociales et Conditions de vie, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research – LISER, Conseil supérieur du bénévolat auprès du ministère de la Famille et de l'Intégration, Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Office national de l'accueil – ONA, Agence du Bénévolat au Luxembourg, Service National de la Jeunesse, Cercle de coopération des ONG de développement, Caritas Luxembourg, Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés – ASTI, Mérite Jeunesse Luxembourg, Fondation Follereau, Registre de commerce et des sociétés et Deloitte Luxembourg).

Tous ces échanges ont permis d'enrichir le présent rapport de points importants, de même que d'exemples concrets sur la mise en œuvre du bénévolat et, enfin, d'en tirer des recommandations pour sa promotion, notamment parmi les jeunes.



Note Explicative

Le masculin est utilisé comme épicène, sauf mention du contraire, toutes les personnes désignées sont des hommes et des femmes.

Résumé



Le Jugendrot/CGJL est l'organisation parapluie des organisations de jeunesse du Luxembourg. Avec un panel coloré de presque 30 organisations membres elle œuvre pour une citoyenneté active, l'engagement bénévole des jeunes et elle fait entendre les voix des jeunes, tant au niveau national qu'international. Le Jugendrot/CGJL quant à lui est géré par des bénévoles et le bénévolat joue un rôle important au sein de ses associations membres. Le bénévolat étant l'objet de ses intérêts, le Jugendrot/CGJL a décidé de réaliser, durant la période de juillet à décembre 2019, une recherche sur le bénévolat au Luxembourg en général cherchant à réaliser les objectifs suivants :

- Identifier les profils des « bénévoles » dans les différentes associations/organisations au Luxembourg, et plus particulièrement dans les organisations de jeunesse.
- Comprendre comment renforcer les équipes bénévoles, identifier leurs besoins, ainsi que les organisations/associations qui font recours au bénévolat.
- Analyser la plus-value de l'engagement bénévole (tant pour le bénévole que pour l'association/organisation hôte).
- Analyser à quel point le bénévolat est un facteur d'insertion professionnelle.

La recherche, dont l'exécution a été confiée à Dr. Andrea Gerstnerová, reposait sur une approche méthodologique combinant une revue de littérature et de récentes enquêtes sur le sujet, une analyse quantitative sur échantillon empirique sur base des enquêtes en ligne avec près de 100 associations accueillant des bénévoles et plus de 200 bénévoles en activité sur base de questionnaires disponibles en 3 langues – le luxembourgeois, le français et l'anglais - ainsi qu'une analyse qualitative des questions posées, au moyen de 16 interviews approfondies avec des personnes-ressources issues de structures clés.

En résumé, notre recherche et surtout nos questionnaires, ont abouti dans les résultats suivants :

Le profil des bénévoles :

Le « profil-robot » du bénévole ayant répondu à notre questionnaire, est âgé entre 40 et 53 ans, a un niveau d'éducation supérieure, est de nationalité luxembourgeoise et exerce l'activité bénévole, composée de tâches très variées mais qui prévoit un encadrement ou accompagnement de personnes, de manière durable, mais ponctuelle, et surtout en semaine dans un cadre associatif dans le domaine du sport ou de l'aide sociale. Sa principale motivation pour s'engager dans une activité bénévole n'est pas seulement de nature altruiste mais aussi nourrie d'un espoir de travailler sur un sujet intéressant.

Le jeune bénévole se distingue des autres en recherchant une activité bénévole qui est axée sur les loisirs (sport, culture, détente) et l'épanouissement personnel.

70% des répondants se sentent reconnus et respectés dans le cadre de leur activité bénévole, toutefois presque la moitié des répondants ne bénéficie d'un encadrement dans son engagement bénévole.

Même si la plupart des bénévoles déclare ne rien attendre en retour à son engagement, il est à noter qu'un tiers des répondants s'engageant dans le secteur secours/sapeurs-pompiers/protection civile souhaite augmenter le nombre de congés dont il bénéficie pour cet engagement.

Le profil, les besoins et défis des associations accueillant les bénévoles :

75% des associations ayant participé au sondage ont été fondées par des personnes de nationalité luxembourgeoise, 79% déclarent la langue luxembourgeoise comme langue principale de travail, 79% des associations ont été créées entre 1914 et 2019 avec la plupart datant des années 1970-1980. Les associations de l'échantillon travaillent en particulier dans le domaine de la jeunesse, dans le secteur social et dans la coopération au développement ou l'aide humanitaire.

Les associations du panel de l'enquête cherchent, en général, chez les candidats bénévoles des « soft skills » qui leur permettent de fonctionner harmonieusement au sein de la structure : respecter les valeurs et principes de l'association, avoir un bon contact relationnel, être fiable et ponctuel, savoir prendre des initiatives, être à l'écoute des autres, savoir organiser son travail et s'informer, etc. Des compétences techniques ou académiques sont très peu attendues.

Niveau défis, il est à constater que plus de 31% des associations ayant participé à l'autre volet de notre recherche déclarent ne proposer aucun accompagnement à leurs bénévoles et près de 40% des associations ayant participé à l'étude n'assurent leurs bénévoles contre les risques d'accident durant leur activité. La moitié des structures de l'échantillon ne propose aucun type de remerciement à ces bénévoles.

Principales recommandations pour renforcer les équipes bénévoles

- L'affirmation de la nécessité de mettre en place un encadrement continu du travail bénévole ;
- Établissement de nouveaux partenariats - en particulier avec des entreprises ;
- Création d'une plateforme interactive pour des offres d'activités bénévoles, ainsi que des offres de services, notamment afin de viser de manière spécifique les jeunes ;
- Promotion et valorisation du bénévolat dans les médias et réseaux sociaux ainsi qu'à travers des campagnes, p.ex. dans les écoles ;
- Amélioration de la visibilité et médiatisation des associations accueillant des bénévoles ;
- Professionnalisation de la gestion et administration des bénévoles ;
- Valorisation des bénévoles et de leurs acquis.

La plus-value de l'engagement bénévole :

Deux tiers des répondants bénévoles et autant de répondants représentants associatifs se montrent conscients des bienfaits du bénévolat tant pour la personne que pour la société. Les bienfaits du bénévolat ont été identifiées comme le développement de nouvelles compétences, nouer de nouvelles amitiés, pratiquer les langues officielles et faciliter l'intégration dans le pays, ainsi que sur le marché de travail.

Bénévolat – un facteur d'intégration professionnelle ?

Les résultats de la présente recherche n'ont pas permis d'approfondir cette question. D'après les résultats du sondage, seulement 13 % des répondants (bénévoles actifs) envisagent de poursuivre une carrière professionnelle dans le même domaine d'activité. Néanmoins, certains de nos interlocuteurs (Agence du Bénévolat, SNJ, Fondation Follereau), favorisent le développement du bénévolat auprès des jeunes de toute origine, en particulier éloignés de l'emploi, comme dispositif d'éducation non formelle, vecteur d'intégration sociale et d'insertion économique.

Les constats, conclusions et les recommandations tirées de cette recherche serviront à faire mieux connaître, promouvoir et valoriser le bénévolat, appuyer et mettre en valeur les acquis que les bénévoles développent, mieux les protéger au sein de leur activité, aider davantage les structures qui les accueillent à réussir cette collaboration, ainsi qu'in fine, renforcer le bénévolat en tant que dynamique d'intégration citoyenne.

Introduction

La société civile désigne un large éventail d'organisations à but non lucratif, elle anime la vie publique et défend les intérêts et les valeurs de ses membres, entre autres. Des femmes et des hommes s'y impliquent à titre personnel ou à travers des associations pour revendiquer, contester, défendre une cause, incarner une éthique morale ou sociale, porter un message, se battre pour un idéal, intervenir dans la cité et, enfin, contribuer à changer le monde (VERMEERSCH S., 2004). **Ces «citoyens de l'ombre, concepteurs, initiateurs et acteurs de projets socio-éducatifs, culturels, économiques, religieux, sportifs, artistiques, environnementaux, humanitaires, etc. sont notamment des bénévoles» (MANÇO A. et ARARA R., 2018).** Leur souci est d'instaurer une entraide ou une collaboration, bref, une dynamique d'échanges entre citoyens, en outrepassant le profit et la concurrence, pour consolider le bien commun (DUBOST N., 2007). **Ces personnes de «bonne volonté» se sentent responsables de la collectivité, elles y contribuent en donnant leur temps, leurs compétences et leur savoir-faire — voire, parfois, des moyens matériels et financiers — qu'elles échangent contre une satisfaction personnelle, un accomplissement, une réalisation de soi, une recherche d'équilibre et des liens amicaux (MANÇO A. et ARARA R., 2018).**

Leur engagement, souvent indispensable pour le fonctionnement des associations sans but lucratif (ASBL) ou des fondations, contribue sur le terrain, entre autres, à la qualité des prestations. L'activité bénévole contribue également au renforcement de l'identité personnelle des bénévoles, à la consolidation de leurs réseaux de socialisation et de diverses compétences (MEYERS Ch., 2006). Dans ce sens, elle concourt aussi au développement, à l'autonomisation et à l'émancipation des jeunes¹ pendant leur transition vers l'âge adulte et la vie professionnelle (VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C., à paraître).

Avec «plus de 8 000 associations actives sur 12-13 000 ASBL inscrites auprès du Registre de commerce et des sociétés au Luxembourg» (estimation de la chargée de direction de l'Agence du Bénévolat, Danielle Merx, rencontrée le 9 octobre 2019)², le monde associatif est reconnu au Luxembourg comme un véritable acteur économique d'utilité sociale : comparé aux autres pays, le Luxembourg présente un niveau élevé de participation bénévole dans la vie associative. D'après le Statec, 47 % des citoyens seraient des bénévoles (OSIER G. et DI FALCO E., 2017), ce qui situerait le Grand-Duché dans une position similaire à celui des pays nordiques ou des Pays-Bas (VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C., à paraître). En Belgique, seulement 19 % de la population âgée de plus de 15 ans donne gratuitement de son temps pour les autres (MARÉE M. et coll., 2015). En France, le taux des bénévoles s'élève à 38 % des personnes de plus de 15 ans (PASCAUD E. et SIMONIN B., 2019). En Allemagne, enfin, ce taux atteint 44 % des résidents de plus de 14 ans (SIMONSON J., VOGEL C., et TESCH-RÖMER C., 2017). Aussi, l'accord de coalition pour la constitution du Gouvernement luxembourgeois 2018-2023³ estime que le bénévolat joue un rôle important dans la société grand-ducale. Cela situe l'intérêt de la présente étude sur les voies de la valorisation et de la promotion du bénévolat.

¹ Le vocable «jeune» inclut, dans le cadre du présent rapport, des hommes et des femmes de moins de 30 ans. Il reste à préciser qu'au sein du Jugendrot/CGJL sont considérées comme «jeune» toute personne en dessous de l'âge de 35 ans.

² Dans l'état actuel de la législation, le Registre de commerce et des sociétés [ndlr : Nouveau nom : Luxembourg Business Registers] n'est pas en mesure de délivrer des statistiques en ce qui concerne les ASBL (Luxembourg business registre Helpdesk, contacté le 18 octobre 2019).

³ Accord de coalition 2018-2023, signé le 3 décembre 2018 par le formateur Xavier Bettel et les chefs de délégation du DP (Corinne Cahen), du LSAP (Étienne Schneider) et de Déi gréng (Félix Braz).

De Jugendrot/Conférence Générale de la Jeunesse du Luxembourg (CGJL) est l'organisation parapluie des organisations de jeunesse du Luxembourg. Avec un panel coloré de 30 organisations membres elle œuvre pour une citoyenneté active, l'engagement bénévole des jeunes et elle fait entendre les voix des jeunes, tant au niveau national qu'international. Le Jugendrot/CGJL quant à lui est géré par des bénévoles et le bénévolat joue un rôle important au sein de ses associations membres. Le bénévolat étant l'objet de ses intérêts, de Jugendrot/CGJL a réalisé, durant la période de juillet à décembre 2019, une recherche sur ce sujet et sa valorisation en tant que dynamique citoyenne au Luxembourg. Les objectifs de cette étude étaient :

- Identifier les profils des « bénévoles » dans les différentes associations/organisations au Luxembourg, et plus particulièrement dans les organisations de jeunesse.
- Comprendre comment renforcer les équipes bénévoles, identifier leurs besoins, ainsi que ceux des organisations/associations qui font recours au bénévolat.
- Analyser la plus-value de l'engagement bénévole (tant pour le bénévole que pour l'association/organisation hôte).
- Analyser à quel point le bénévolat est un facteur d'insertion professionnelle.

L'approche méthodologique de la recherche a combiné une revue de la littérature, une analyse quantitative sur échantillon empirique (enquêtes en ligne avec près de 100 associations⁴ accueillant des bénévoles et plus de 200 bénévoles⁵ en activité), ainsi qu'une analyse qualitative des questions posées, au moyen de 16 interviews approfondies avec des personnes-ressources issues de structures clés. La liste de ces témoins, ainsi que les questionnaires utilisés sont proposés en annexe.

Nous pensons que ce double sondage a suscité de l'intérêt dans les milieux associatifs luxembourgeois. On le voit au nombre des personnes et structures qui ont répondu, aux réactions et questions reçues suite au lancement de la recherche, mais également au nombre de répondants ayant laissé leurs coordonnées électroniques en bas de ce sondage anonyme, dans l'attente d'en recevoir la synthèse des résultats : ils sont 54 % parmi les représentants associatifs et plus de 30 % parmi les des bénévoles ayant participé à l'investigation.

Les conclusions et les recommandations tirées de cette recherche servent à faire mieux connaître, promouvoir et valoriser le bénévolat, singulièrement auprès des jeunes et des acteurs de la jeunesse, comme, entre autres, une dynamique de participation citoyenne, un espace-temps de développement de compétences et de réseaux, une occasion de renforcement des échanges interculturels ou intergénérationnels, ainsi qu'une possibilité de consolidation du bien commun.

⁴ Il s'agit d'une enquête en ligne basée sur un questionnaire de 28 questions disponibles en trois versions (française, luxembourgeoise et anglaise). La sollicitation à participer a été adressée à presque 400 associations luxembourgeoises. Ce sont des organisations membres du Jugendrot/CGJL, mais aussi des structures renseignées notamment sur le site de l'Agence du bénévolat et par le Cercle de coopération des ONGD du Luxembourg, ainsi que par le Comité de Liaison des Associations d'Étrangers (CLAE). Par ailleurs, l'invitation à répondre au questionnaire a également été abondamment diffusée sur les réseaux sociaux au mois d'octobre 2019. Au total, 99 associations ont complété le questionnaire. Si cet ensemble pouvait être plus étendu, le taux de retour de près de 25 % est encourageant. Du reste, cet échantillon exploratoire s'avère varié. Il compte des structures couvrant divers domaines d'action (notamment : loisirs, solidarité, intégration, culture, accueil des enfants, jeunesse, environnement, santé, famille, citoyenneté, logement, religion, emploi, sport, humanitaire et coopération au développement). Il offre ainsi un panorama actuel et vraisemblable des organisations luxembourgeoises qui engagent des bénévoles.

⁵ Quant au questionnaire destiné aux bénévoles actifs, il comprend 40 questions et est aussi disponible en trois langues (français, luxembourgeois et anglais). Au total, 201 bénévoles de tout âge et de diverses origines, actifs dans des domaines variés, ont répondu à ce questionnaire, durant le mois d'octobre 2019. Nous avons explicitement demandé l'aide des associations sollicitées pour l'autre sondage afin de diffuser le questionnaire auprès de leurs bénévoles. Les réseaux sociaux ont ici aussi servi utilement de relais. Les informations ainsi recueillies permettent d'obtenir une image du profil des bénévoles au Luxembourg, ainsi qu'un reflet de leurs appréciations et de leurs préoccupations.

Le présent rapport résume les principaux résultats de l'étude. Il comprend trois chapitres concernant diverses parties des questions égrainées d'entrée de jeu et concernant la mise en œuvre, ainsi que la valorisation du bénévolat au Grand-Duché de Luxembourg.

Le premier chapitre dresse l'état des lieux de l'activité bénévole, sa définition officielle et son encadrement législatif au Luxembourg. Il aborde également les problèmes et les perspectives de la situation actuelle, à travers la législation régissant le droit d'accès et la pratique du bénévolat. À travers une littérature locale et internationale, la première partie offre aussi une synthèse des connaissances à propos des effets sociaux du bénévolat, tant sur les acteurs eux-mêmes que sur les structures, ainsi que sur l'ensemble de la société.

Le deuxième chapitre résume, quant à lui, les résultats des deux enquêtes réalisées auprès des bénévoles et des structures luxembourgeoises les accueillant. Il permet d'identifier les profils des associations et des bénévoles en activité, d'observer les tendances dans la mise en œuvre du bénévolat, de décrire les bénéfices que les personnes et les structures retirent de l'activité bénévole, et enfin, d'analyser l'efficacité des instruments de valorisation et de promotion de cette activité.

Le dernier chapitre, enfin, passe en revue les différentes conclusions et recommandations pratiques et politiques issues de la recherche afin de promouvoir le bénévolat au Grand-Duché, en particulier auprès de la jeunesse et des acteurs de la jeunesse.

Chapitre 1

Activités bénévoles : un état des lieux

Définition du bénévolat au Luxembourg

Selon la Charte de l'Association du Bénévolat Luxembourg (2014)⁶, le bénévolat est décrit comme un engagement libre et gratuit de personnes qui agissent pour d'autres ou pour l'intérêt collectif, dans une structure dépassant l'entraide familiale ou amicale. Au-delà d'une relation interpersonnelle, le bénévolat est un acte de solidarité qui impacte la société. D'après le Portail du Bénévolat⁷, celui-ci est un instrument de développement, un facteur d'amélioration de la qualité de la vie, de même qu'un moyen d'intégration sociale.



La même organisation définit également le statut **du bénévole. Cet acteur investit son temps et son énergie, sans toucher de rémunérations au sens monétaire du terme, dans une action au service d'un tiers ou de la communauté.** Toutefois, outre le remboursement des frais encourus dans le cadre du travail bénévole, des indemnités ou des avantages en nature peuvent lui être versés en guise de remerciement, pour autant qu'elles soient d'ordre symbolique⁸.

En effet, le bénévolat occupe une place spécifique dans la société civile, une place complémentaire et non concurrentielle au travail rémunéré. Il apporte sa contribution à des organismes en tant que facteur de renouvellement et complément de soutien et d'innovation. Selon la Charte du Bénévolat, il est à la base de la création d'associations multiples et diverses œuvrant dans l'intérêt de la collectivité. Cette forme de citoyenneté active se fonde sur une politique de valorisation des ressources humaines et remplit un rôle anticipateur, prospectif et précurseur.

Dans ses missions et sa mise en œuvre, le bénévolat ressemble au service volontaire (GERTSNEROVA A., 2017). Les deux représentent en effet une opportunité d'apprentissage et d'orientation par l'expérience qui aide les acteurs à développer leurs idées et talents. À la différence du bénévolat, toutefois, le service volontaire des jeunes de moins de 30 ans (régi par la loi du 31 octobre 2007) confère, entre autres, divers avantages aux volontaires comme un argent de poche, une indemnité de subsistance et l'affiliation aux assurances sociales. Par ailleurs, à l'inverse de certains bénévoles, le volontaire n'est jamais le porteur du projet, il est encadré dans la réalisation de ses tâches⁹.

⁶ La charte est proposée en annexe.

⁷ <http://benevolat.public.lu>

⁸ Ce point fait débat : selon D. Merx de l'Agence du Bénévolat — organe exécutif de l'Association du Bénévolat Luxembourg ASBL chargé de mettre les candidats bénévoles en contact avec des structures cherchant de l'aide —, « à partir du moment où une indemnité est versée ce n'est plus du bénévolat », www.lessentiel.lu/fr/luxembourg/story/dur-de-trouver-des-benevoles-pour-les-asbl-18356951

⁹ <http://benevolat.public.lu/fr/espace-benevole/difference-benevolat-volontariat/index.html>

Si l'un des atouts du bénévolat réside dans sa diversité, celle-ci renforce son aspect complexe et parfois peu lisible par le public. C'est la raison pour laquelle, des organisations conduisant des activités bénévoles ont tenté, dans une démarche commune, de faire émerger les principes qu'elles partagent quant à la nature de l'engagement bénévole et aux conditions de son exécution. Telle est la démarche qui a conduit au lancement de la Charte du Bénévolat, le 5 décembre 2014 à Luxembourg, à l'occasion de la Journée internationale des Volontaires. La Charte offre un cadre de fonctionnement commun à toutes les associations et à tous les bénévoles du Luxembourg, en s'appuyant sur des valeurs telles que la solidarité, la citoyenneté et le respect pour un engagement responsable, transparent et proactif.

Dans ce contexte, les associations accueillant des bénévoles peuvent encore approfondir leur engagement civique en recevant un « Label de qualité ». Pour entamer le processus de labellisation auprès de l'Agence du Bénévolat, la signature préalable de la Charte du Bénévolat est exigée. L'objectif principal du Label est d'offrir au bénévolat un cadre conforme aux recommandations de la Commission européenne publiées en 2011, à l'occasion de l'Année européenne du volontariat : « il s'agit de promouvoir et de travailler pour un bénévolat de qualité qui nécessite une compréhension partagée des principes essentiels et des composantes du bénévolat, y compris les possibilités de formation et la bonne gestion des bénévoles ». En 2019, l'Agence du Bénévolat a établi les conditions d'octroi de ce label et a sensibilisé un premier groupe d'une quarantaine d'associations souhaitant l'obtenir. Toutefois, « jusqu'à présent, aucune association n'a déposé une demande officielle. Les campagnes de promotion du label afin d'attirer plus d'associations pour la cause sont envisagées dans les années à venir » (D. Merx, Agence du Bénévolat, rencontrée le 9 octobre 2019)¹⁰.

Nombre et profils des bénévoles au Grand-Duché

Selon une étude du Statec publiée en 2015, 47 % de la population vivant au Grand-Duché s'était impliquée dans une activité bénévole, au cours des douze mois précédant l'enquête (OSIER G. et DI FALCO E., 2017).

Or, lors des premières Assises sur le bénévolat tenues à Luxembourg en 2004¹¹, la proportion de bénévoles au sein de la population grand-ducale était estimée à une personne sur trois. On peut donc en déduire que la part des bénévoles au sein de la population totale a augmenté, en une décennie, de près de 14 points de pour cent.

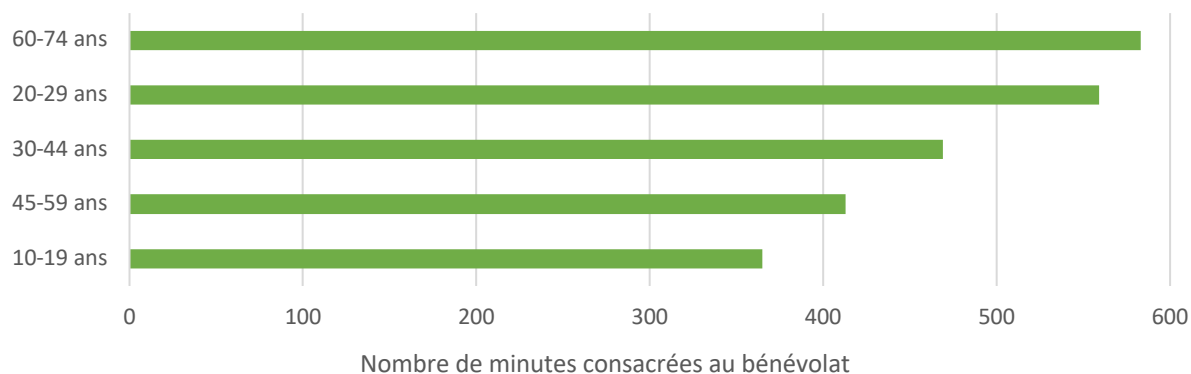
Il s'agit d'une proportion importante des résidents qui toutefois cache une grande diversité. Ainsi, l'étude du Statec montre que 37 % des personnes concernées font du bénévolat dans le cadre d'une association (regroupements caritatifs, clubs de sport, unions culturelles, religieuses ou organismes de jeunesse) et 30 % de manière informelle, c'est-à-dire en dehors de tout lien à une structure associative (OSIER G. et DI FALCO E., 2017). Si l'implication dans le bénévolat apparaît en général peu influencée par l'âge, on remarque, néanmoins, que plus de 40 % des 16-24 ans sont engagés dans du bénévolat au sein d'une association. Ce chiffre est supérieur à ce qui est observé pour le reste de la population (OSIER G. et DI FALCO E., 2017).

Par ailleurs, selon l'enquête « EU-SILC » (European Survey on Income and Living Conditions) coordonnée en 2014 par Eurostat, les résidents du Luxembourg de plus de 60 ans consacrent plus de temps (environ 10 heures par semaine) au bénévolat que les jeunes résidents entre 20 et 29 ans (environ 9 heures par semaine) ou entre 10 et 19 ans (environ 6 heures par semaine).

¹⁰ Pour traiter la demande, l'Agence de Bénévolat prend en considération l'analyse des points suivants : le fonctionnement et gestion de l'organisation ; les principes et valeurs de l'organisation ; et la communication de l'organisation, Label « Bénévolat » – critères de l'obtention.

¹¹ Agence du Bénévolat avec le soutien du Service National de la Jeunesse (SNJ), Rapport des Assises du bénévolat, Luxembourg, 4 décembre 2004.

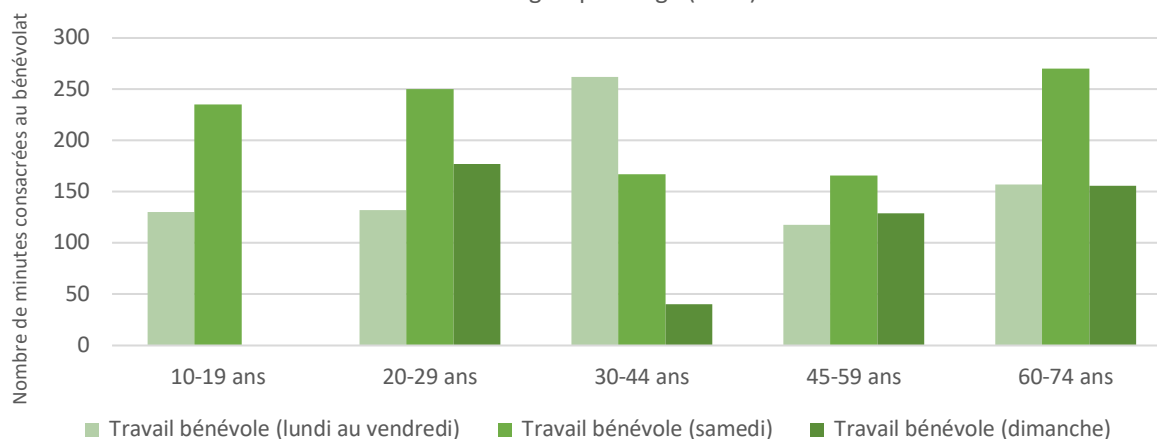
Travail bénévole (du lundi au vendredi et le week-end), Luxembourg, 2014



Source : Enquête EU-SILC, Eurostat, 2014.

D'après la même source, les bénévoles réalisent leurs activités en particulier le week-end. La distribution du temps consacré au bénévolat durant la semaine et le week-end, selon les groupes d'âge, montre que les personnes âgées de 30 à 44 ans sont plus de deux fois plus actives du lundi au vendredi que les autres groupes d'âge (les jeunes et les aînés) qui se donnent à leur activité bénévole préférentiellement en fin de semaine.

Le temps consacré au bénévolat durant la semaine et le week-end selon les groupes d'âge (2014)



Source : Enquête EU-SILC, Eurostat, 2014.

Pour les participants à l'enquête EU-SILC de 2015 (personnes de plus de 16 ans), les principales raisons empêchant de faire du bénévolat au Luxembourg sont, d'une part le « manque du temps » (17 % de l'échantillon) et, d'autre part, l'« absence d'intérêt » (12 %).



Accès au bénévolat au Luxembourg

La Charte du Bénévolat envisage que cet engagement soit accessible à toute personne indépendamment de son genre, âge, origine, options philosophiques ou religieuses, condition physique, sociale ou matérielle. Toutefois, la pratique indique que le bénévolat n'est pas accessible de manière égale à tous les résidents du Grand-Duché¹².

La recherche du Centre d'Études sur la Situation des Jeunes en Europe arrive aux mêmes conclusions, s'agissant des jeunes du Luxembourg (MEYERS Ch., 2006). Pour l'auteur, les jeunes de nationalité étrangère sont sous-représentés dans les associations, de sorte que ces dernières ne représentent pas exactement la population résidente du Grand-Duché.

L'examen de diverses publications permet d'identifier sept obstacles (ou de leviers) à l'engagement bénévole des jeunes (et des moins jeunes) au Luxembourg.

Les premiers critères concernent **l'origine culturelle** des bénévoles et leur **maîtrise dans diverses langues**. Les travaux consultés notent, en effet, que les personnes d'origine étrangère ne maîtrisant pas (toutes) les langues officielles du pays sont sous-représentées parmi les populations de bénévoles. Pour VALENTOVA M. et ALIEVA A. (2017), les compétences linguistiques sont fondamentales pour une « intégration réussie » dans tous les domaines de la société, y compris la vie associative. Une autre étude confirme que le taux de participation des étrangers à la vie associative est nettement inférieur à celui des Luxembourgeois (LEJEALLE B., 2001). Selon l'Agence du Bénévolat, les activités bénévoles en faveur des groupes comme les personnes âgées, les malades, ainsi que les enfants, attirent beaucoup de bénévoles autochtones, dans la mesure où ces initiatives nécessitent des connaissances linguistiques adéquates : « Beaucoup d'étrangers aimeraient s'engager, mais ils se heurtent à la barrière de la langue »¹³.

En plus d'entraver la communication, le manque de compétences linguistiques utiles fait aussi obstacle à **l'accès aux informations** sur le bénévolat (VALENTOVA M. et ALIEVA A., 2017). Cette deuxième entrave à l'engagement bénévole peut également être liée à l'absence de réseaux sociaux pertinents. Le réseau de connaissances s'agrandit en effet avec l'élargissement progressif de l'environnement de la personne. Selon le rapport « En avant les jeunes ! Le bénévolat chez les jeunes au Luxembourg », émis par un groupe de travail du Conseil Supérieur du Bénévolat réuni le 10 juin 2005 à Luxembourg¹⁴, c'est la famille qui sert de porte d'entrée à l'activité bénévole, dès le plus jeune âge. Puis, viennent les amis, l'école et la communauté, au sens plus large. Avec cet élargissement s'agrandit également le champ d'action bénévole : des jeunes passant du territoire local ou régional à la dimension européenne, voire mondiale, en transitant par le niveau national. Cet agrandissement de cadre semble aussi être influencé par la possibilité que les jeunes ont ou pas d'hériter des réseaux de leurs parents. Selon une récente étude du LISER, plus la durée d'installation d'une famille au Luxembourg est longue, plus s'élargissent les réseaux de connaissances. En conséquence, les personnes fraîchement installées au Luxembourg ne bénéficient que peu de l'avantage d'avoir des liens à la différence des résidents installés de longue date au Grand-Duché (VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C., à paraître). En développement de ce critère, pour VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C., (à paraître), plus les parents sont engagés dans les activités bénévoles, plus il est probable que leurs enfants y soient également

¹² Entretiens avec D. Merx, Agence du Bénévolat, 9 octobre 2019 et M. Piron, ASTI, 2 octobre 2019.

¹³ www.lessentiel.lu/fr/luxembourg/story/dur-de-trouver-des-benevoles-pour-les-asbl-18356951.

¹⁴ <http://benevolat.public.lu/fr/publications/brochures-articles/participation-jeunes/participation-des-jeunes.pdf>.

actifs. La famille transmet aux enfants certains goûts et valeurs auxquels les parents adhèrent. À ce propos, les auteures de l'étude notent aussi que la croyance religieuse favorise l'engagement bénévole des jeunes. Celui-ci est également fort dans les familles où les parents participent aux activités sociales de leurs enfants. Par contre, des jeunes issus des familles monoparentales seraient moins enclins à faire du bénévolat que les jeunes vivant avec leurs deux parents. Selon VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C. (à paraître), enfin, en plus de la famille, les pairs jouent un rôle important en tant que modèles comportementaux, en cela compris l'engagement bénévole.

Un troisième paramètre semble être **la possibilité d'être assuré** contre un accident qui pourrait survenir au cours d'une mission bénévole. Premièrement, elle est liée au statut de résidence des bénévoles. Ce statut de résidence est une clé qui permet d'ouvrir ou de fermer les possibilités d'engagement bénévole. **Selon D. Merx de l'Agence du Bénévolat, «les demandeurs de protection internationale au Luxembourg ne peuvent notamment pas être assurés contre un accident qui se produirait durant les activités bénévoles». Pour M. Piron de l'ASTI également : «ne sachant pas comment la situation sera gérée en cas d'accident, les associations sont réticentes pour engager des demandeurs d'asile en tant que bénévoles».** La résolution de cette contrainte serait toutefois un avantage pour tous, car «le bénévolat des demandeurs d'asile est un processus à double sens qui s'inscrit dans une dynamique "win-win"¹⁵». Deuxièmement, la possibilité d'être assuré dépend du caractère de l'association accueillant des bénévoles. En effet, la couverture assurantielle n'est pas gratuite. Elle n'est pas proposée automatiquement par toutes les associations. «De grandes associations y compris celles d'utilité publique y accèdent plus facilement que de petites», explique D. Merx de l'Agence du Bénévolat. Cette inégalité entrave le recrutement de bénévoles et par conséquent le fonctionnement de petites associations.

Le quatrième facteur qui semble influencer l'engagement en tant que bénévole est de **nature sociologique**. Selon MEYERS Ch. (2006), l'appartenance des acteurs à des classes socio-économiques plutôt défavorisées freine l'engagement bénévole : «le bénévolat est une valeur qui est surtout véhiculée dans les classes aisées». Toujours selon le même auteur, l'engagement en tant que bénévole est également lié au pouvoir d'achat des individus. Le bénévolat constitue en effet un don de soi et un don de temps qu'il faut pouvoir soutenir dans la durée. MEYERS Ch. (2006) le décrit comme une «activité qu'il faut pouvoir financer». Or, c'est une limite importante pour des personnes vivant des situations d'emploi précaire. **En plus, fréquenter une association peut occasionner une charge financière supplémentaire (frais de déplacement, carte de membre, etc.) et peut ainsi empêcher certaines personnes moins aisées de s'engager dans des activités associatives (M. Lentz, SNJ, 13 septembre 2019). Les recherches du LISER confirment aussi que les personnes démunies et sans emploi sont peu actives dans la vie associative (LEJEALLE B., 1998, 2002). En revanche, les jeunes issus des familles aisées et instruites adhèrent plus couramment aux organisations qui accueillent des bénévoles (VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C., à paraître).**

Un cinquième facteur de l'engagement bénévole est le niveau d'éducation. «Globalement, plus le niveau d'éducation est élevé, plus la propension à participer à une activité associative est élevée aussi (...) Les individus ayant quitté le système scolaire à la fin du primaire fréquentent moins souvent une association que les individus ayant un niveau de formation supérieur» (LEJEALLE B., 2001). On observe aussi que la réussite à l'école pousse les jeunes à s'engager davantage dans des activités parascolaires et le bénévolat (VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C., à paraître). Cet aspect semble surtout prévaloir pour des activités socio-éducatives qui demandent les mêmes capacités aux jeunes que l'école : maîtrise de la langue écrite, expression en public, etc. (MEYERS Ch., 2006).

¹⁵ A. Manço, « Le volontariat des demandeurs d'asile et des primo-arrivants : faciliter la participation et la mise en réseau », conclusion du Seminar for youth and social workers, Harsin, 3-7 juin 2019.

Une sixième limite de l'engagement bénévole serait le « **budget-temps personnel ou familial** ». De fait, les bénévoles adaptent leur engagement constamment à leur situation de vie forcément en évolution. « L'école et surtout le début d'études supérieures sont un des points tournants importants dans la carrière des bénévoles (...) La trajectoire individuelle des jeunes dans le bénévolat est également influencée par la mise en couple et le mariage » (MEYERS Ch., 2006). La chargée de direction de l'Agence du Bénévolat pense que l'on pourrait empêcher le rétrécissement du pool des bénévoles suite aux changements dans la situation personnelle ou familiale des bénévoles. Il s'agirait d'ouvrir de nouvelles opportunités compatibles à la vie familiale au niveau local, ainsi qu'au niveau des entreprises, voire des écoles.

Enfin, la dernière entrave à l'épanouissement de l'engagement bénévole que nous relevons est paradoxalement liée à la **richesse de l'offre d'activité bénévole et aux difficultés relevant du choix d'une activité de ce type**. Toujours d'après la chargée de direction de l'Agence du Bénévolat, les préférences pour l'engagement bénévole dans certains secteurs demandés peuvent constituer un frein. Ainsi, les jeunes s'engagent volontiers pour cuisiner pour les autres, prendre soin d'enfants à leur domicile ou à l'hôpital, les emmener à des activités ou en promenade, s'occuper d'animaux ou encore réaliser des activités liées à la préservation de l'environnement (OSIER G. et DI FALCO E., 2017)... des activités militantes, certes, mais bien cadrées, avec un début et une fin (M. Kraus, Cercle de coopération, 11 septembre 2019).

Quant aux bénévoles de différentes générations, ils ont parfois du mal à évoluer ensemble, dans une association : les visions, les objectifs, les publics et les outils ne sont pas toujours les mêmes. Aussi, la promotion et l'information autour du bénévolat dans différents secteurs, comme l'intergénérationnel ou l'interculturel, est certainement à développer. La promotion doit éclairer la diversité des secteurs qui dépendent du bénévolat. Les associations pourraient également élargir et diversifier leurs domaines d'application et leurs publics (HALBA B., 2012).

Reconnaissance du bénévolat : encadrement législatif, problèmes et perspectives

L'Accord de coalition 2018-2023 prévoit le développement d'une stratégie pour « rendre le bénévolat plus efficient et attractif et pour soutenir les nombreux volontaires dans leur travail bénévole ». Une partie conséquente de cette stratégie correspond à la « facilitation de la certification des compétences acquises au cours de l'exercice d'un bénévolat ». L'Accord de coalition 2018-2023 prévoit également l'élaboration « d'une étude sur la vie associative au Luxembourg afin de promouvoir l'engagement citoyen de manière plus efficace », ainsi que « la valorisation de l'engagement bénévole au sein des organisations œuvrant dans l'intérêt de la jeunesse ». Si l'on considère le bénévolat comme un instrument d'éducation non formelle, il est également promu par le Plan d'action national de la jeunesse (Jugendpakt 2017-2020)¹⁶. L'axe 2 du Jugendpakt porte ainsi sur le renforcement des capacités des jeunes à faibles ressources. Il s'agit de « favoriser le développement des moyens dans le domaine de l'éducation non formelle, en particulier, dans le cas des jeunes qui échouent ou ne réussissent pas à cause d'un manque d'adaptation du système à leurs besoins spécifiques ». Aussi, pour **M. Lentz du SNJ rencontrée le 13 septembre 2019, « Il serait opportun que l'engagement des jeunes dans le domaine de l'éducation non formelle ait une certaine valeur »**. Pour David Thommes de la Fondation Follereau (rencontré le 30 octobre 2019), également, « il serait propice de créer une sorte de "diplôme d'avenir" ou de "label de qualité" afin de promouvoir l'éducation non formelle en particulier dans le secteur du développement durable et ainsi de réinstaller dans la société plus de solidarité, amour et valeurs ».

¹⁶ Plan d'action national de la jeunesse (Jugendpakt 2017-2020), ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, juillet 2017.

Pour l'heure, il n'existe toutefois pas de statut officiel pour les bénévoles au Luxembourg, comme le souligne l'Agence du Bénévolat, sur son site Internet, ni de méthodes probantes de reconnaissance des compétences développées lors des activités bénévoles.

Néanmoins, en ce qui concerne la sécurité sociale, le législateur a tenu compte, du moins en partie, du fait bénévole : les associations peuvent, par exemple, assurer leurs bénévoles contre les accidents de travail. Les bénévoles assurés sont ainsi protégés pendant leurs activités, mais aussi sur les parcours effectués dans l'intérêt de l'association (Agence du Bénévolat). Pourtant, comme déjà mentionné, toutes les associations ne sont pas systématiquement couvertes. Cela dépend de la forme et de la taille de la structure. Il arrive également que des bénévoles soient assurés « incidemment », du fait qu'ils participent à une activité déjà couverte globalement, selon un document de l'Inspection générale de la sécurité sociale¹⁷. Afin d'élargir le pool d'assurés, l'Agence du Bénévolat envisage la création d'un « statut unique » pour bénévoles. Celui-ci permettra à toutes les associations, ainsi qu'aux bénévoles d'accéder à l'assurance. Ce statut, telle une mutuelle, sera développé sur la base du recensement des polices d'assurance existantes et sa mise en pratique sera discutée avec les principaux assureurs du pays.

Par ailleurs, l'Agence du Bénévolat est également chargée d'organiser un dialogue structuré afin d'attirer des associations de migrants et des groupes issus de l'immigration dont le statut de séjour ne permet pas pleinement de se réaliser à travers une activité bénévole. Il en est de même pour les demandeurs de protection internationale (D. Merx, Agence du Bénévolat).

Du point de vue fiscal, force est de remarquer que le don de temps et l'investissement personnel du bénévole ne sont pas encore valorisés au Luxembourg, contrairement à certains dons et libéralités monétaires qui sont déductibles de l'impôt en tant que dépenses spéciales dans le chef des donateurs¹⁸. **Pourtant, selon Bernard Perrut, député français, l'investissement des concitoyens dans les associations est une véritable richesse pour le développement des activités dans de multiples domaines : les causes sociales et caritatives, le sport, la culture, les loisirs, la jeunesse, la santé, l'environnement, etc., et mérite une vraie reconnaissance des pouvoirs publics.** Et ce député de la circonscription du Rhône a déposé une proposition de loi pour que le bénévolat soit pris en compte dans le calcul de la retraite (BOCHE J., 2019).

Dans la même optique, l'élaboration d'un modèle de reconnaissance de l'utilité sociale des bénévoles à la retraite permettrait également de renforcer les politiques de « vieillissement actif » (HALBA B., 2012). Or, l'amélioration de la qualité de vie des personnes âgées reste une priorité de la Commission européenne¹⁹. La Commission présente la valorisation des personnes retraitées en tant que bénévoles comme bénéfique tant pour les aînés eux-mêmes que pour l'ensemble de la société, compte tenu du fait que ces personnes sont riches d'une expérience professionnelle et de vie, ainsi que d'un capital de liens sociaux.

On constate, en effet, que le monde associatif a constamment besoin de bénévoles aux compétences de plus en plus pointues. À ce propos, on voit naître de nouvelles formes de collaborations entre associations et entreprises qui recèlent une richesse professionnelle remarquable. Ainsi, de plus en plus d'entreprises luxembourgeoises sont conscientes de leur responsabilité sociétale et proposent des collaborations sous la forme de « mécénats de compétences ». Dans ce processus, les entreprises autorisent leurs salariés à se consacrer pendant une partie de leur temps de travail à une action associative. Une autre forme de coopération est le « bénévolat de compétences ».

¹⁷ Inspection générale de la sécurité sociale, Assurance accidents et bénévolat, 25 mars 2004.

¹⁸ Il s'agit notamment des dons en espèces versés à des organismes reconnus d'utilité publique et des dons en espèces et en nature au Fonds culturel national, dans les limites des articles 109 et 112 de la Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu. Pour être déductible en tant que dépenses spéciales, le total annuel des libéralités doit être égal ou supérieur à 120 € (Administration des contributions directes, Libéralités et dons, https://impotsdirects.public.lu/fr/az/l/libera_dons.html).

¹⁹ AGE Plateforme Europe, Vers une Europe pour tous les âges, Bruxelles, 2014.

Dans ce cadre, les entreprises incitent leurs salariés à s'engager dans un projet associatif sur leur temps privé (HALBA B., 2012a). Si la construction de passerelles entre le monde de l'entreprise et le monde des associations apparaît actuellement sur un mode peu structuré, elle permet néanmoins des prises de conscience importantes tant auprès des employés des entreprises qu'auprès des acteurs associatifs sur la nature complémentaire de leurs compétences réciproques. Ainsi, des projets ayant fleuri au sein des structures du non-marchand, mais abandonnés faute de moyens, se voient concrétiser avec les apports des entreprises du marchand. En revanche, les employés des entreprises faisant l'expérience du bénévolat y trouvent beaucoup de sens et renforcent leur motivation au travail (HALBA B., 2009). Une des entreprises qui valorisent abondamment le bénévolat de ses employés au Luxembourg est Deloitte. Nous y avons rencontré le 30 octobre 2019, **F. Sabban (Senior Manager)** : **« Le mécénat de compétences est un échange “win-win”, à travers lequel les participants acquièrent de nouvelles compétences et nos formateurs s'enrichissent en apprenant de nouvelles réalités. Les deux camps grandissent en exerçant cette dynamique participative. Environ 15 % des employés de notre entreprise sont impliqués dans le bénévolat traditionnel ou le mécénat de compétences ».**

Selon Ch. Gouverneur de l'association Mérite Jeunesse, rencontrée le 23 octobre 2019, **« l'idéal serait d'atteindre un peu plus de flexibilité pour les employés et de leur permettre de poursuivre leur activité bénévole à côté de leur travail salarié ».** En effet, au Luxembourg, il n'existe pas encore de dispositif de type « congé-solidarité » ou « congé associatif ». L'accord de coalition 2018-2023 n'en prévoit pas non plus. Cependant, comme le concède M. Konsbruck de l'administration générale du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région actuellement à charge du dossier « Bénévolat »²⁰, cette thématique pourrait être soulevée lors du dialogue structuré prévu par l'Accord de coalition afin de thématiser les dispositifs et les moyens nécessaires, utiles et adaptés pour rendre le bénévolat plus efficient et attractif. Présentement, il existe au Luxembourg deux types de congés prévus par le Code du travail qui vont dans cette direction : le « Congé jeunesse »²¹ (Art. L.234-1) et le « Congé spécial des volontaires des services de secours » (Art. L.234-22).

Le but du premier, par exemple, est de soutenir le développement d'activités en faveur des jeunes au niveau local, régional et national (site Internet SNJ). L'octroi du congé jeunesse doit permettre la participation des jeunes à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions, rencontres ou camps et colonies à l'intérieur du pays et à l'étranger. « Le congé jeunesse est réservé à toute personne exerçant une activité professionnelle soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois et tous les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale, sous condition qu'ils soient affiliés depuis deux ans au moins à la sécurité sociale. Ces personnes ont le droit de bénéficier de 60 jours de congé jeunesse au cours de leur carrière professionnelle »²². **Toutefois, selon les interviews réalisées au sein du secteur associatif, le congé jeunesse ne semble pas correspondre à la demande actuelle. Les personnes intéressées ne peuvent par exemple pas prendre moins de deux jours consécutifs de congé jeunesse²³, pourtant beaucoup d'activités se déroulent en une journée. Les exigences administratives afin d'obtenir le congé jeunesse sont considérables.** Pour ce type de raisons pratiques, les employeurs préfèrent parfois s'arranger à titre privé avec leurs employés, sans devoir passer les diverses étapes nécessaires afin d'obtenir l'accord d'un « congé jeunesse ». Toutes les personnes intéressées par le congé jeunesse n'ont pas non plus droit au nombre maximum du congé : si le demandeur n'est pas titulaire d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur ou ne dispose pas d'une qualification équivalente, il ne peut prétendre qu'à un nombre de jours de congé correspondant seulement aux deux tiers du nombre de jours maximal fixé par la loi.

²⁰ Correspondance écrite du 24 octobre 2019

²¹ <https://animateur.snj.lu/conge-jeunesse>

²² P. Urhausen, SNJ, correspondance écrite, 1er octobre 2019.

²³ <https://animateur.snj.lu/conge-jeunesse>

Qu'en est-il de la valorisation des acquis de l'engagement bénévole ? Il existe au Luxembourg plusieurs types de reconnaissance de compétences dépendamment de la forme, du niveau et de la durée du bénévolat. Passons-les en revue.

La valorisation la plus complète est sans doute la « validation des acquis de l'expérience » (VAE) organisée par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Une VAE équivaut les diplômes et les certificats scolaires correspondants dispensés au Luxembourg. C'est une procédure qui permet de valoriser une expérience professionnelle ou extra-professionnelle en la certifiant de manière officielle. Elle rend possible l'obtention d'un CCP (Certificat de Capacité Professionnelle), d'un DAP (Diplôme d'Aptitude Professionnelle), d'un DT (Diplôme de Technicien), d'un DE (Diplôme d'Éducateur), d'un DESG (Diplôme de l'Enseignement Secondaire Général) ou encore d'un BM (Brevet de Maîtrise)²⁴. La VAE concerne tous les publics, quels que soient l'âge, le niveau d'études ou la situation professionnelle, pour autant que les candidats aient exercé leur activité, de manière rémunérée ou bénévole, en continu ou non, pendant une durée d'au moins trois ans (soit 5000 heures)²⁵. Le Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse « reçoit entre 300 et 400 demandes par an, tous diplômes confondus, depuis le lancement du programme VAE en 2010 », selon C. Berscheid du Service de la formation professionnelle (MENJE), rencontrée le 19 septembre 2019. Pour la coordinatrice VAE, le rapport entre l'offre de certificats ou diplômes à pourvoir et la demande est assez équilibré. Elle note que la plupart des candidats ont un contrat de travail et font du bénévolat à titre complémentaire. La demande d'une VAE sur base uniquement du bénévolat est quasi inexistante. Si la procédure de la VAE permet d'accéder à un diplôme à travers une autre démarche que celle purement scolaire, « la VAE n'est pas forcément plus rapide. Cela dépend des compétences acquises, de la manière dont elles ont été décrites et de la décision de la commission par rapport au dossier rendu », conclut C. Berscheid, coordinatrice au Service de la formation professionnelle.

Une autre forme de valorisation des compétences acquises lors de l'engagement bénévole est « l'Attestation de l'engagement » (BODEVING Cl., 2009). L'attestation de l'engagement est une mesure de reconnaissance officielle de l'engagement bénévole des jeunes prévue par la loi du 4 juillet 2008 sur la jeunesse²⁶. L'attestation, émise par le Service national de la jeunesse, est un document qui décrit les tâches réalisées et les compétences acquises des jeunes dans le cadre de leur engagement bénévole ou en tant que volontaire²⁷. L'attestation de l'engagement est signée par le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et peut être utilisée par exemple lors de la recherche d'un emploi. La demande est à rédiger par le candidat et l'organisation par le biais d'un formulaire spécifique du Service National de la Jeunesse²⁸.

²⁴ www.myguichet.lu/VAE.

²⁵ « Lors de la procédure VAE, le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse regroupe les heures du bénévolat, des formations continues et du travail rémunéré » (C. Berscheid, Service de la formation professionnelle, MENJE, 19 septembre 2019). Bien entendu, les activités à valoriser doivent toujours être en lien direct avec la certification visée et être conformes au programme scolaire luxembourgeois, même si le candidat habite l'étranger. Selon C. Berscheid, « il est possible de faire un cumul du travail rémunéré ou bénévole réalisé à la fois à l'étranger et au Luxembourg. Dans tous les cas, la VAE se fera selon les exigences du système scolaire luxembourgeois, puisque le diplôme sera émis par l'Etat luxembourgeois ».

²⁶ Les critères pour pouvoir bénéficier d'une attestation sont régis par le règlement grand-ducal sur la jeunesse du 9 janvier 2009. (Chapitre 3, Reconnaissance de l'expérience bénévole des jeunes). L'attestation peut être délivrée aux jeunes qui : 1) sont âgés de moins de 30 ans et 2) se sont engagés au moins pendant 400 heures, dans une organisation de jeunesse ou dans une organisation agissant en faveur de la jeunesse ou dans une organisation de service pour jeunes ou dans le cadre d'un projet de groupes de jeunes ou qui ont accompli un service volontaire d'une durée minimale de trois mois sans interruption et à plein temps; qui ont suivi une formation d'au moins 150 heures dans le secteur jeunesse ou dans le domaine socioculturel, socio-éducatif ou sportif ou la formation prévue dans le cadre du service volontaire des jeunes.

²⁷ Selon M. Lentz du SNJ, « les domaines dans lesquels les jeunes s'engagent sont diversifiés : services techniques, environnement, administrations,... ».

²⁸ Un certificat est également remis aux jeunes participants, éloignés de l'école et de l'emploi, qui suivent les ateliers du SNJ préparant à la vie active. Du reste, toute association reconnue par le SNJ peut aussi délivrer des certificats de compétences pour les jeunes ayant participé à ses activités, en utilisant la plateforme <https://certificat.anelo.lu>. On aurait tort de considérer ce type de remerciements comme uniquement honorifiques, car les jeunes qui interviennent (et qui sont formés pour ce faire) auprès d'une organisation d'accueil ou de loisirs, par exemple, reçoivent une attestation d'animateur ou d'aide-animateur certifié par le SNJ. Ce document leur donne la possibilité de devenir responsable d'activités d'accueil d'enfants, de camps ou de plaines de vacances. Cette responsabilité peut être rémunérée par le SNJ ou les communes, entre autres (MEYERS Ch., 2006).

L'insigne « Mérite Jeunesse » constitue encore une autre forme de reconnaissance accordée aux jeunes méritants de 14 à 24 ans inscrits dans une des 38 structures du pays (écoles, lycées, associations, maisons de jeunes, etc.), membres du programme « Mérite Jeunesse ». Ce programme « permet, entre autres, de découvrir de nouvelles passions et vocations, de développer des talents, tout en améliorant les compétences des jeunes ». Les insignes sont distribués par le Prince Guillaume de Luxembourg et le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse²⁹. Selon la responsable Qualité et Développement de Mérite Jeunesse Luxembourg, Ch. Gouverneur rencontrée le 23 octobre 2019, l'organisation souhaite à l'avenir élargir le nombre des partenaires du programme afin de rendre possible l'accès à tous les jeunes du Luxembourg, y inclus ceux qui ont besoin d'un soutien et d'un suivi individuel.

Enfin, au Luxembourg, l'usage veut que pour remercier leurs bénévoles, de nombreuses associations rédigent, souvent sur demande, une lettre personnalisée ou un « bon de service » qui atteste des tâches réalisées par les récipiendaires. Cette lettre permet en général de rendre le curriculum vitae des jeunes plus attractif pour des employeurs potentiels, plus ou moins sensibles aux mêmes causes³⁰.

Malgré cette variété d'attestations possibles, les témoins issus du secteur associatif, rencontrés lors de la présente recherche, pensent que les bénévoles ne sont pas assez reconnus pour les efforts qu'ils ont effectués. Une uniformisation et une généralisation de la certification sont souhaitées. L'établissement d'une attestation « modèle » pourrait également augmenter la crédibilité de ce document auprès des entreprises. À ce propos, l'Agence du Bénévolat envisage de développer, en collaboration avec les acteurs du terrain, un « passeport du bénévolat », sa diffusion sous forme téléchargeable, à l'instar des certificats du SNJ, pouvant faciliter le travail des petites associations.

²⁹ Depuis 1993, 2927 insignes ont été octroyés.

³⁰ « Ce sont surtout les jeunes bénévoles qui nous demandent de rédiger cette lettre. Sur le marché du travail, les expériences acquises sur le terrain sont valorisées davantage que les diplômes » (M. Piron, ASTI, rencontré le 2 octobre 2019).

Chapitre 2

Bénévoles et structures luxembourgeoises résultats d'enquêtes

Deux enquêtes en ligne ont été réalisées en octobre 2019 pour les besoins de la présente étude : la première auprès des associations ou structures luxembourgeoises engageant des bénévoles et la seconde auprès des personnes résidentes du Luxembourg et actuellement engagées en tant que bénévoles (les deux questionnaires se trouvent dans les annexes). Le présent chapitre résume les principaux résultats de ces deux sondages, l'un en regard de l'autre, et offre un panorama des organismes accueillant des bénévoles, ainsi qu'un profil sociologique de ces derniers intégrant les visions, les appréciations et les préoccupations de tous à propos de la mise en œuvre de l'activité bénévole au Grand-Duché.

Notons d'emblée de nombreuses similitudes entre les réponses obtenues auprès des deux échantillons empiriques. Elles permettent de valider mutuellement la pertinence de ces deux ensembles, d'autant plus que les résultats principaux résumés dans le tableau suivant sont également supportés tant par la littérature internationale exposée dans la partie précédente que les interviews menées auprès des experts luxembourgeois de la question.

Caractéristiques des répondants	Enquête sur les bénévoles (N=201 bénévoles actifs)	Enquête sur les associations (N=99 représentants associatifs)
Généralités	Parmi les répondants on trouve : 52 % d'hommes et 48 % de femmes 69 % des répondants ont un niveau d'éducation supérieur et 11 % ont un diplôme d'études secondaires 86 % des répondants font du bénévolat dans une association, 10 % dans un service public	Parmi les répondants on trouve : 36 présidents ou administrateurs d'association, 31 directeurs, responsables ou coordinateurs de structure, 13 bénévoles, 9 employés et 10 autres personnes. 35 des associations représentées sont conventionnées par l'État, 25 obtiennent des financements ponctuels
Nationalités	62 % des répondants ont la nationalité luxembourgeoise, 28 % celle d'un autre pays de l'UE, 10 % sont d'un pays hors UE	75 % des associations ont été fondées par des personnes de nationalité luxembourgeoise, 18 % par des personnes issues d'un pays de l'UE, 7 % par des personnes d'un pays hors UE
Langues	62 % des bénévoles ont choisi le questionnaire en luxembourgeois, 32 % ont répondu en français, 6 % en anglais 61 % des bénévoles utilisent le luxembourgeois comme langue principale durant leur activité, 24 % le français, 5 % l'anglais, 4 % l'allemand, 1 % une autre langue de l'UE	56 % des représentants ont répondu en luxembourgeois, 37 % en français, 7 % en anglais, 79 % des représentants associatifs déclarent la langue luxembourgeoise comme langue principale de travail, 66 % le français, 40 % l'anglais, 26 % l'allemand, 8 % le portugais, 7 % une autre langue de l'UE, 6 % une autre langue

Âges	Les bénévoles de l'échantillon sont âgés de 17 ans à 75 ans, dont 18 % des jeunes de moins de 30 ans 22 % des répondants sont retraités	Les associations représentées ont été créées entre 1914 et 2019
Activité bénévole	41 % des répondants effectuent l'activité bénévole en semaine, 16 % en soirée, 13 % durant le week-end ou à l'occasion d'un événement 23 % des bénévoles travaillent 8 heures ou plus par mois, 53 % ne font du bénévolat qu'occasionnellement La plupart des bénévoles ayant répondu sont actifs depuis 8 ans au moins	52 % des associations proposent aux bénévoles des activités continues, pour 22 % ce sont des activités ponctuelles, 18 % des activités saisonnières En moyenne, les bénévoles travaillent pour les associations 2,3 heures par mois 66 % des bénévoles accueillis par les associations représentées s'engagent pour plus de deux ans
Secteurs	30 % des répondants sont actifs dans le domaine du sport, 28 % dans le secteur de l'aide sociale, 24 % dans le domaine de l'intégration sociale, 20 % dans le secteur de la jeunesse, 17 % dans le domaine des loisirs, 17 % dans le secteur de la coopération au développement ou de l'aide humanitaire	Les associations de l'échantillon travaillent en particulier dans le domaine de la jeunesse, dans le secteur social et dans la coopération au développement ou l'aide humanitaire
Lieux	47 % des répondants exercent l'activité bénévole à proximité de leur domicile, 17 % dans leur localité d'origine, 9 % près de leur stage ou emploi, 4 % pas loin de leur école	69 % des associations participantes sont actives à l'échelle nationale, 44 % à l'échelle internationale, 25 % à l'échelle transfrontalière, 36 % au niveau local 43 % ont leur siège principal dans la capitale
Communication	72 % des répondants utilisent l'e-mail pour communiquer avec des représentants associatifs, 52 % profitent des séances d'informations pour communiquer avec des représentants, 44 % échangent par téléphone, 36 % par messagerie automatique, 27 % via les médias sociaux, 14 % préfèrent le courrier ordinaire	La moitié des associations participantes ont une stratégie «proximale» pour contacter les (futurs) bénévoles (réseaux de connaissances, etc.), pour l'autre moitié, cette stratégie est «distale» (Facebook, mailing, presse, etc.)

Chapitre 2.1 | Les bénévoles

Qui est bénévole ?

Caractéristiques des répondants	Enquête sur les bénévoles (N=201 bénévoles actifs)
Généralités	<p>Parmi les répondants on trouve : 52 % d'hommes et 48 % de femmes</p> <p>69 % des répondants ont un niveau d'éducation supérieur et 11 % ont un diplôme d'études secondaires</p> <p>86 % des répondants font du bénévolat dans une association, 10 % dans un service public</p>
Nationalités	62 % des répondants ont la nationalité luxembourgeoise, 28 % celle d'un autre pays de l'UE, 10 % sont d'un pays hors UE
Langues	<p>62 % des bénévoles ont choisi le questionnaire en luxembourgeois, 32 % ont répondu en français, 6 % en anglais</p> <p>61 % des bénévoles utilisent le luxembourgeois comme langue principale durant leur activité, 24 % le français, 5 % l'anglais, 4 % l'allemand, 1 % une autre langue de l'UE</p>
Âges	<p>Les bénévoles de l'échantillon sont âgés de 17 ans à 75 ans, dont 18 % des jeunes de moins de 30 ans</p> <p>22 % des répondants sont retraités</p>
Activité bénévole	<p>41 % des répondants effectuent l'activité bénévole en semaine, 16 % en soirée, 13 % durant le week-end ou à l'occasion d'un événement</p> <p>23 % des bénévoles travaillent 8 heures ou plus par mois, 53 % ne font du bénévolat qu'occasionnellement</p> <p>La plupart des bénévoles ayant répondu sont actifs depuis 8 ans au moins</p>
Secteurs	30 % des répondants sont actifs dans le domaine du sport, 28 % dans le secteur de l'aide sociale, 24 % dans le domaine de l'intégration sociale, 20 % dans le secteur de la jeunesse, 17 % dans le domaine des loisirs, 17 % dans le secteur de la coopération au développement ou de l'aide humanitaire
Lieux	47 % des répondants exercent l'activité bénévole à proximité de leur domicile, 17 % dans leur localité d'origine, 9 % près de leur stage ou emploi, 4 % pas loin de leur école
Communication	72 % des répondants utilisent l'e-mail pour communiquer avec des représentants associatifs, 52 % profitent des séances d'informations pour communiquer avec des représentants, 44 % échangent par téléphone, 36 % par messagerie automatique, 27 % via les médias sociaux, 14 % préfèrent le courrier ordinaire

Si nous devons tracer le « portrait-robot » d'un/e bénévole au Grand-Duché, sur la base de l'enquête réalisée, il ou elle aurait les caractéristiques suivantes :

- Âgé/e entre 40 et 53 ans.
- De niveau d'éducation supérieur.
- De nationalité luxembourgeoise.
- Exerçant l'activité bénévole de manière durable, mais ponctuelle.
- Actif/ve surtout en semaine.
- Fonctionnant dans un cadre associatif.
- Actif/ve dans le domaine du sport ou dans le secteur de l'aide sociale.

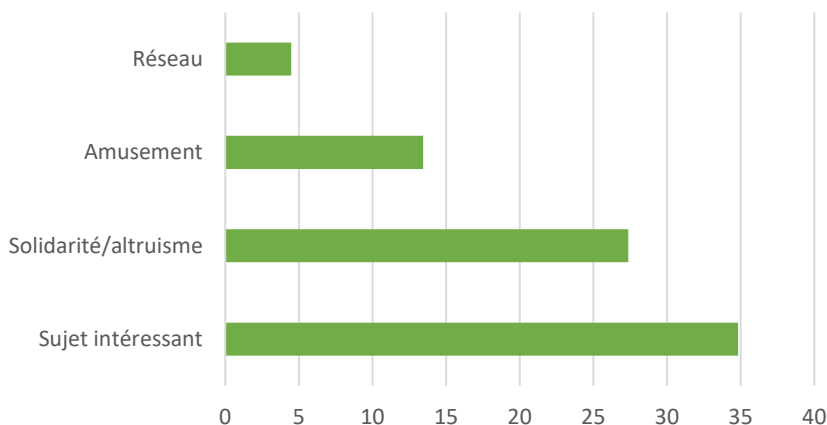
Un cadre avant tout associatif

Selon la présente enquête, l'exercice du bénévolat dans le cadre associatif (86 %) apparaît, en effet, être la modalité la plus courante de s'investir dans la société au service des autres. Cette observation est corroborée par la recherche d'OSIER G. et DI FALCO E. (2017). L'enquête montre par ailleurs que l'engagement bénévole des jeunes de moins de 30 ans au sein d'une association (91 %) est également plus courant que ce qui est observé dans d'autres groupes d'âge. Ce constat aussi confirme les précédentes études des auteurs cités.

Motivations pour le bénévolat

La raison pour laquelle les bénévoles choisissent telle ou telle association ou activité pour s'y investir semble dépendre des intérêts personnels des individus sondés³¹ : 35 % des répondants disent ainsi avoir rejoint une association dans l'espoir d'y travailler sur un sujet intéressant. Si 13 % des répondants y cherchent l'amusement et 4 % un nouveau réseau d'amis, pour 27 % d'entre eux, la raison qui les oriente vers l'activité bénévole est leur sens de la solidarité³².

Les raisons principaux d'investissement dans l'activité bénévole (N=201)



³¹ Réponses ouvertes des bénévoles extraites de l'enquête : « The organisation mission fits my interests and personal goals » ; « Wëll den Themenberäich mech interesséiert » ; « Je souhaite me rendre service, aider à résoudre un problème, rendre les gens heureux me rend heureux » ; « Je fais du bénévolat parce que moi-même je suis une réfugiée et ça fait du bien ».

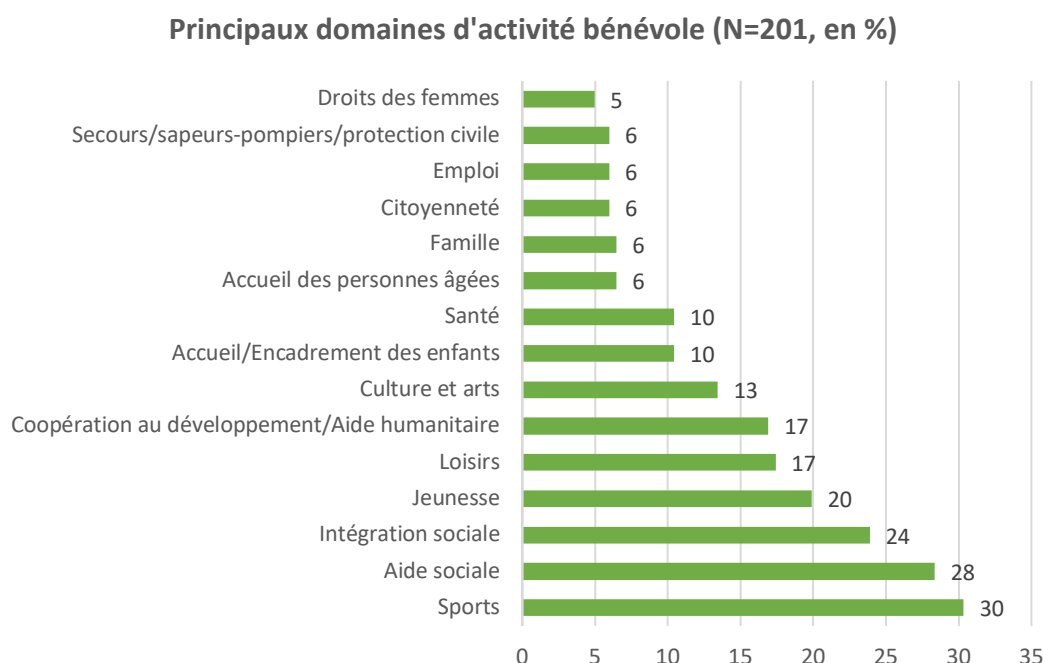
³² « Je souhaite aider les personnes qui ont besoin de trouver un sens dans leur vie » ; « Den Léit ze hëllefen » ; « I work for the greater good » ; « J'aime rendre service à des personnes moins favorisées » ; « Fir eppes netzleches ze maachen, fir en sozialen an solitaireschen Engagement. »

D'un point de vue général, l'engagement citoyen et gratuit permet aux bénévoles de se distraire, se détendre, aider des personnes dans le besoin, développer une conscience citoyenne, acquérir de nouvelles compétences, trouver de nouvelles amitiés, ou encore de découvrir le monde. Le graphique ci-dessus permet ainsi de détailler les motifs principaux qui poussent les acteurs vers une activité bénévole.

Selon l'OLAI, contacté le 6 septembre 2019, le bénévole s'approcherait des causes de façon « ad hoc »³³, l'objectif étant d'aider des personnes dans un besoin immédiat et dont on parle dans les médias³⁴. Ainsi, la motivation pour l'engagement bénévole de la part des citoyens, tous âges confondus, suivrait le rythme d'événements sociaux. Une crise, un fait divers médiatisé intensifierait l'offre de bénévolat et ferait aussi naître de nouvelles formes d'engagement. De la même manière, l'apaisement d'une situation sociopolitique ou sa disparition des radars médiatiques ferait baisser le niveau de l'engagement pour cette cause précise quitte à ce que les bénévoles s'orientent vers d'autres nécessités.

Domaines d'engagement

Les répondants sont en particulier actifs dans le domaine du sport (30 %), de l'aide sociale (28 %), de l'intégration (24 %), de la jeunesse (20 %), des loisirs (17 %) et de la coopération au développement (17 %), comme le montre le graphique suivant.



Source : Recherche, CGJL, juillet-décembre 2019

³³ « Après les premières vagues d'arrivées de demandeurs de la protection internationale en 2015, suite à une demande de la population de s'engager, un nouveau projet "Hotline bénévolat" a été créé. Néanmoins, le fort engouement de la population s'est très fermement atténué, vers 2017. Depuis ce moment-là, très peu de personnes ont contacté l'OLAI. La plupart des bénévoles se sont réorientés vers les ONG sur le terrain (en particulier, la Caritas, la Croix-Rouge), qui sont outillées pour accompagner des bénévoles et disposent de leurs propres programmes de bénévolat. La Hotline a été reprise par l'Agence de Bénévolat, mais se trouve actuellement hors service, faute de demande et de besoin » (OLAI, 6 septembre 2019).

³⁴ Toutefois, les structures d'hébergement sont des lieux privés et ne sont pas accessibles librement, il faut un accord explicite de l'autorité responsable (OLAI, 6 septembre).

Les cinq secteurs d'activités les mieux représentés dans ce tableau correspondent également aux secteurs dans lesquels sont présentes la plupart des associations qui ont répondu au sondage les concernant.

Plus spécifiquement, l'exercice du bénévolat dans le groupe des jeunes de moins de 30 ans est essentiellement axé sur les loisirs (sport, culture, détente) alors que les préoccupations humanitaires y sont moins fréquentes³⁵. Cette tendance est également confirmée par différentes études internationales (LEJEALLE B., 2001). Selon ECKERT R., DRIESEBERG T. et WILLEMS H. (1990), pour les jeunes, « la décision de faire du bénévolat se prend dans le cadre des loisirs ».

La famille comme moteur

Selon le sondage, 36 % des répondants déclarent avoir des parents ou des membres de leur famille proche également engagés dans l'activité bénévole. Ce résultat va dans le même sens que les conclusions de l'étude du LISER qui déclare « plus les parents sont engagés dans des activités bénévoles, plus il est probable que leurs enfants y soient également actifs » (VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C., à paraître).

Facteurs facilitateurs

L'étude permet de constater que l'aisance de déplacement, ainsi que la familiarité avec lieu où s'exerce le bénévolat, favorisent l'engagement des bénévoles : ainsi, 47 % des répondants exercent leur activité bénévole à proximité de leur domicile. L'enquête montre également l'importance d'un ancrage affectif pour un endroit où se réalise l'engagement : plus de 17 % des répondants effectuent leur mission dans leur localité d'origine. Notons également les 9 % des répondants qui déclarent réaliser l'activité près de leur lieu de stage ou d'emploi et les quelque 4 % des répondants qui pratiquent le bénévolat pas loin de leur école. Pour 15 % des répondants, les difficultés de déplacement constituent un frein à l'engagement bénévole.

Facteurs de tension

Près d'un tiers des répondants à l'étude, soit 65 personnes, déclarent avoir au moins une fois arrêté une activité bénévole au sein d'une association, pour la reprendre ailleurs. Ce changement s'est imposé pour des raisons de divergence de point de vue, mais aussi pour des questions de perte d'intérêt ou de manque de temps³⁶. En concordance avec les résultats de l'enquête EU-SILC présentée plus haut, ces facteurs sont également considérés par les répondants comme les principaux freins qui dissuaderaient les citoyens de s'adonner à une activité bénévole : **« le manque de disponibilité pour la mission bénévole est un problème marquant dans le secteur associatif » (D. Merx, Agence du Bénévolat).**

³⁵ N'oublions pas cependant qu'au sein du domaine de loisirs, les bénévoles peuvent être engagés en tant que entraîneurs et accompagnateurs de jeunes ou enfants, qui transfèrent leur savoir-faire, compétences et connaissances aux autres, et s'engagent aussi dans les collectes d'argent pour leurs clubs et associations.

³⁶ « Perséinleche Sträit » ; « Beleidigend Bemierkungen » ; « Wéi ech Benevole am Kader vun der „Flüchtlingskrise“ war, war ech öfters frustréiert datt verschidde Leit (net all!!) dat Ganz net sou gutt koordinéiert hunn » ; « J'ai eu le sentiment qu'on tire trop de profit de moi » ; « I have experienced that people are not willing to learn » ; « J'ai été découragé par l'absentéisme et la nonchalance de certains apprenants » ; « Tant qu'on est jeune, célibataire, sans enfant, il faut profiter à consacrer un peu de temps pour une bonne cause. Plus tard, on n'en a plus le temps ».

Questions de langues

Les problèmes linguistiques s'avèrent apparemment peu importants pour l'engagement bénévole, dans la mesure où les bénévoles ayant participé à l'enquête maîtrisent les langues officielles du Luxembourg : 73 % des répondants parlent le français, 66 % le luxembourgeois, 59 % l'allemand. En sus, il est remarquable que 68 % des sondés communiquent également en anglais dans le cadre de leur activité.

Plus de 13 % des sujets utilisent aussi une autre langue européenne (comme le portugais) dans le cadre de leur mission, et enfin, 4 % des personnes ayant répondu au questionnaire utilisent encore une langue d'un pays hors UE. On pourrait toutefois se demander si ces résultats ne sont pas le reflet d'un « double filtrage ». Premièrement, compte tenu de la qualité de la scolarisation des bénévoles, ce type d'engagement social semble favoriser des citoyens dotés de ressources comme un diplôme d'études supérieures ou la maîtrise de nombreuses langues. Deuxièmement, il est également possible que l'exercice du sondage ait privilégié des participants scolarisés et polyglottes, à l'aise en tout cas avec la communication écrite, en ligne de surcroît. Le fait que 62 % des bénévoles ont choisi de répondre en luxembourgeois, 61 % utilisent cette langue durant l'activité bénévole (ce taux est de 79 % selon les déclarations des représentants associatifs) semble renforcer cette hypothèse. La maîtrise des langues n'apparaît pas comme un obstacle à la participation à des activités bénévoles parce que les bénévoles ayant répondu n'ont majoritairement pas ce problème, mais en soi, il est très probable que la maîtrise des langues officielles du Luxembourg soit un frein à la participation de tous au bénévolat.

Questions d'origine

D'ailleurs, en lien avec ce qui précède, les 38 % de répondants de nationalité étrangère (essentiellement des personnes originaires de l'UE, nées ou scolarisées au Luxembourg — la « seconde génération »), malgré leur bonne maîtrise des langues française (52 %) et luxembourgeoise (67 %) — mais pas vraiment de l'allemand (34 %)³⁷ — semblent plutôt chargés de tâches techniques ou logistiques que de tâches intellectuelles. Remarquons également une certaine surreprésentation des répondants d'origine étrangère dans le secteur « secours / sapeurs-pompiers / protection civile » : de nombreux répondants qui exercent le bénévolat dans ce secteur sont d'origine portugaise ou polonaise.

Questions d'argent

Les répondants ne citent pas les problèmes financiers comme obstacle à l'engagement citoyen et gratuit. Pourtant, des études montrent que le bénévolat reste une activité qu'il faut pouvoir soutenir (MEYERS Ch., 2006). Cet aspect laisse également sous-entendre que si non l'ensemble des bénévoles, du moins l'essentiel de ceux qui ont répondu à l'enquête proviennent des couches favorisées de la population luxembourgeoise.

Questions d'information

Les participants à l'investigation regrettent, par contre, que les citoyens ne soient pas assez informés sur les possibilités d'engagement bénévole dans le pays (35 % de l'échantillon) et à l'étranger (14 %)³⁸. **Cette opinion est également partagée par M. Piron de l'ASTI : «Au niveau communal, il serait opportun de désigner une personne en charge des bénévoles, ainsi qu'un local, afin de mettre en place des projets solidaires et citoyennes».**

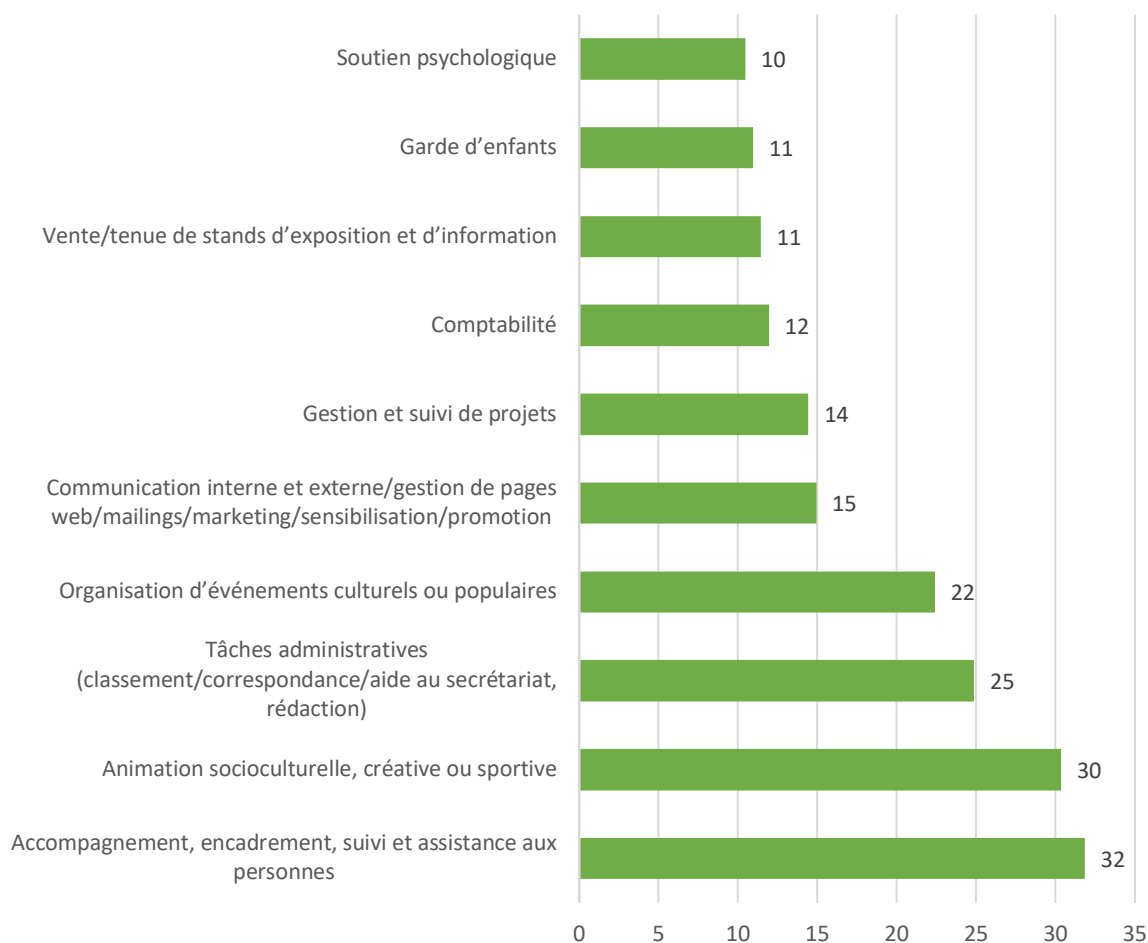
³⁷ Rappelons tout de même qu'un peu plus de 6 % des répondants ont préféré utiliser le questionnaire en anglais (« première génération » de migrants ?).

³⁸ « Et muss een d'Leit iwwer d'Méiglechkeeten informéieren, déi et gett, fir sech als Benevole ze engagéieren an hinnen d'Virdeeler vum Benevolat opweisen » ; « Il faut créer des cellules d'information dans chaque commune. Distribuer des folders. Prévoir des réunions d'information ».

Les tâches exécutées par les bénévoles

Dans le cadre de leur activité bénévole, les répondants réalisent des tâches très variées, plus ou moins sophistiquées, manuelles ou intellectuelles, à l'intérieur ou à l'extérieur, en contact avec le public ou back-office... Les tâches bénévoles les plus courantes sont l'accueil, l'accompagnement, l'encadrement, le suivi et l'assistance aux personnes (32 %). Un nombre considérable de bénévoles issu de l'échantillon exerce également des tâches d'animation (30 %) et d'organisation d'événements (22 %). Les associations n'hésitent pas non plus à confier aux bénévoles des matières administratives (25 %) ou liées à la communication (interne ou externe) (15 %), entre autres. Si l'on regarde la nature de ces tâches, force est de constater que plus de deux tiers des bénévoles sont engagés pour réaliser des tâches de « seconde ligne » (c'est-à-dire des activités qui ne nécessitent pas de contact direct avec le public), comme l'organisation d'événements, des tâches administratives ou de communication, ainsi que des opérations de logistique. Pourtant, la tendance semble être différente dans d'autres pays. Ainsi, en Belgique, les responsables de ressources humaines du secteur hospitalier, par exemple, confient désormais de nombreuses fonctions d'aide à la personne ou d'accueil à des bénévoles, par définition non rémunérées³⁹. Reste à voir si cette tendance se confirmera aussi au Grand-Duché.

**Principales tâches réalisées dans le cadre de l'activité bénévole
(N=201, en %)**



³⁹ Communication orale d'Altay Manço de l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM) à Liège, novembre 2019.

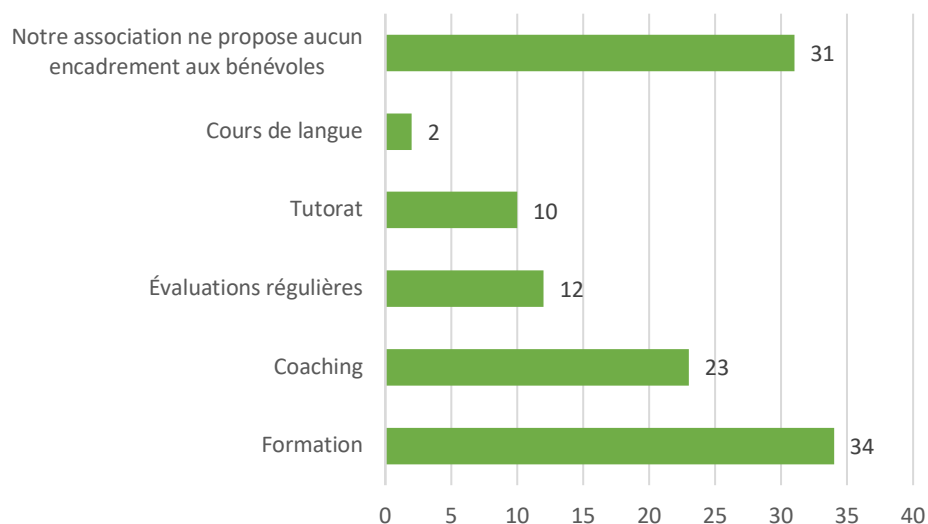
Les appréciations des bénévoles

Les résultats montrent que plus de 83 % des répondants de l'échantillon apprécient les tâches qui leur sont attribuées. Néanmoins, seulement 13 % d'entre eux envisagent de poursuivre une carrière professionnelle en lien avec le travail bénévole effectué et d'y chercher un emploi rémunéré. Par ailleurs, plus de 70 % des répondants se sentent reconnus et respectés dans le cadre de leur activité bénévole⁴⁰. On observe que, dans de nombreuses associations, la voix des bénévoles est prise en compte dans le développement de futures activités, dans la mesure où 41 % des répondants sont aussi membres du conseil d'administration de la structure.

L'encadrement des bénévoles

Un peu plus de la moitié des répondants (54 %) bénéficie, au début de leur activité, des conseils et de l'aide d'une personne expérimentée ; 41 % des bénévoles disposent d'un responsable qui les encadre lorsqu'ils effectuent leur service. Toutefois, il reste un nombre considérable des répondants (119 sur 201, soit 59 %) qui ne bénéficient d'aucun encadrement. Plus de 31 % des associations ayant participé à l'autre volet de notre recherche déclarent ne proposer aucun accompagnement à leurs bénévoles. Pourtant, il est nécessaire de suivre des formations afin d'accéder à de nouvelles responsabilités au sein de l'association, d'entamer de nouvelles pratiques ou encore de changer de public⁴¹. Par ailleurs, il convient également de noter que près de 40 % des associations ayant participé à l'étude n'assurent pas leurs bénévoles contre les risques d'accident durant leur activité.

**Encadrement proposé par les associations aux bénévoles
(N=99 structures, en %)**



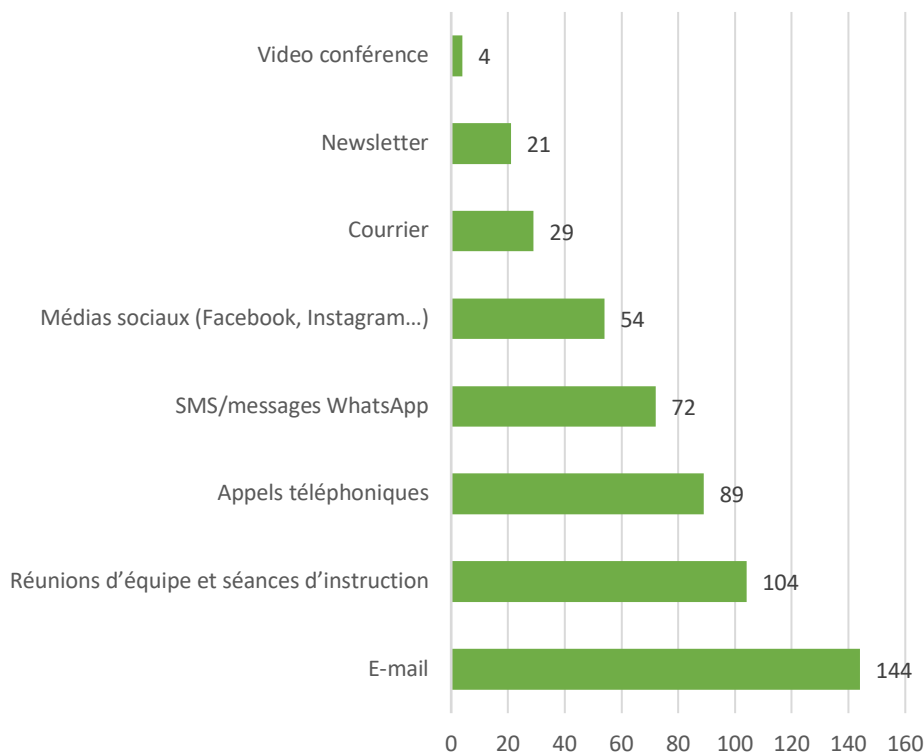
⁴⁰ « C'est un travail gratifiant où l'on apprend beaucoup sur d'autres cultures et en conséquence sur la nôtre » ; « Je reçois toujours un petit cadeau et bien plus importants pour moi sont les regards, les paroles qui me témoignent de la reconnaissance et de la gratitude » ; « J'ai le sentiment d'apporter quelque chose, d'être importante pour les autres ». « People let me know they are happy with me and my work and when I was there 10 years I received some flowers ».

⁴¹ Par exemple, l'Agence du Bénévolat a mis en place une formation pour bénévoles souhaitant s'engager auprès de demandeurs de protection internationale. Pour l'OLAI, « beaucoup de demandeurs d'asile sont traumatisés et ont un lourd passé. Les formations donnent des informations sur les droits et devoirs des demandeurs de protection internationale et clarifient le cadre des missions : l'accompagnement social, juridique et le suivi psychologique doivent rester du ressort des professionnels ».

Questions de communication

Le courriel et le téléphone restent, avec les séances d'information, les moyens de communication et de prise de contact les plus fréquents entre bénévoles et associations. Toutefois, récemment, plusieurs responsables associatifs ont observé une augmentation de l'utilisation des messageries et des réseaux sociaux. **Selon M. Kraus du Cercle de Coopération, rencontrée le 11 septembre 2019, «un nombre croissant des futures bénévoles utilisent la plateforme Facebook lors de la prise de contact avec l'association».** En particulier pour les jeunes, l'utilisation des médias sociaux est importante : 82 % des 16-24 ans utilisent chaque jour ces médias (OSIER G. et DI FALCO E., 2017). Si la moitié de la centaine d'associations participant à l'étude met en avant une stratégie « proximale » pour contacter les (futurs) bénévoles (réseaux de connaissances, familles des membres du personnel, etc.)⁴², pour l'autre moitié, cette stratégie est dite « distale » et recourt à des plateformes comme Facebook ou des mailings massifs. Dans ce cadre, 16 % des associations ayant témoigné de leurs pratiques en la matière profitent de la plateforme de l'Agence du Bénévolat pour trouver de nouveaux bénévoles. En effet, cette agence publie sur son site Internet d'une manière régulière toutes les demandes venant des associations et d'autres structures. Son offre actuelle compte plus de 130 postes bénévoles dans des domaines très diversifiés, à travers tout le pays, même si les secteurs social et humanitaire fournissent, à eux seuls, presque les deux tiers de l'offre.

Principaux canaux de communication entre bénévoles et associations (N=201, en %)



⁴² «Benevolat soll Spass machen an freiwellech sinn, et deet gudd sech fir e gudden Zweck anzesetzen, Owens heem ze goen an ze wessen eppes positives bewierkt ze hun»; «Et huet sech sou erginn an et mécht mer vill Freed»; «Eng Frendin aus menger Klasse huet mech matgeholl»; «I do the volunteering because of my girlfriend».

Regard sur le portrait des jeunes bénévoles

30 répondants sur 201 sont des jeunes de moins de 30 ans

Pour ce groupe d'âge, nous remarquons les résultats suivants :

L'enquête montre que l'engagement bénévole des jeunes de moins de 30 ans au sein d'une association (91 %) est plus courant que ce qui est observé dans d'autres groupes d'âge.

L'exercice du bénévolat dans le groupe des jeunes de moins de 30 ans est essentiellement axé sur les loisirs (sport, culture, détente) et l'épanouissement personnel.

Chapitre 2.2

Les structures accueillant des bénévoles

Qui sont les associations accueillant des bénévoles ?

Caractéristiques des répondants	Enquête sur les associations (N=99 représentants associatifs)
Généralités	<p>Parmi les répondants on trouve : 36 présidents ou administrateurs d'association, 31 directeurs, responsables ou coordinateurs de structure, 13 bénévoles, 9 employés et 10 autres personnes.</p> <p>35 des associations représentées sont conventionnées par l'État, 25 obtiennent des financements ponctuels</p>
Nationalités	75 % des associations ont été fondées par des personnes de nationalité luxembourgeoise, 18 % par des personnes issues d'un pays de l'UE, 7 % par des personnes d'un pays hors UE
Langues	<p>56 % des représentants ont répondu en luxembourgeois, 37 % en français, 7 % en anglais</p> <p>79 % des représentants associatifs déclarent la langue luxembourgeoise comme langue principale de travail, 66 % le français, 40 % l'anglais, 26 % l'allemand, 8 % le portugais, 7 % une autre langue de l'UE, 6 % une autre langue</p>
Âges	Les associations représentées ont été créées entre 1914 et 2019, mais la plupart datent des années 1970-1980
Activité bénévole	<p>52 % des associations proposent aux bénévoles des activités continues, pour 22 % ce sont des activités ponctuelles, 18 % des activités saisonnières</p> <p>En moyenne, les bénévoles travaillent pour les associations 2,3 heures par mois</p> <p>66 % des bénévoles accueillis par les associations représentées s'engagent pour plus de deux ans</p>
Secteurs	Les associations de l'échantillon travaillent en particulier dans le domaine de la jeunesse, dans le secteur social et dans la coopération au développement ou l'aide humanitaire
Lieux	<p>69 % des associations participantes sont actives à l'échelle nationale, 44 % à l'échelle internationale, 25 % à l'échelle transfrontalière, 36 % au niveau local</p> <p>43 % ont leur siège principal dans la capitale</p>
Communication	La moitié des associations participantes ont une stratégie « proximale » pour contacter les (futurs) bénévoles (réseaux de connaissances, etc.), pour l'autre moitié, cette stratégie est « distale » (Facebook, mailing, presse, etc.)

Bien que plusieurs informations sur les associations accueillant des bénévoles ont déjà été délivrées dans la partie précédente ainsi que le tableau ci-dessus, de manière intégrée aux données concernant les bénévoles eux-mêmes, le lecteur trouvera dans ce qui suit des détails importants sur le comment les structures luxembourgeoises envisagent leur collaboration avec les bénévoles.

Que recherchent ces associations ?

Les associations du panel de l'enquête cherchent, en général, chez les candidats bénévoles des « soft skills » qui leur permettent de fonctionner harmonieusement au sein de la structure : respecter les valeurs et principes de l'association, avoir un bon contact relationnel, être fiable et ponctuel, savoir prendre des initiatives, être à l'écoute des autres, savoir organiser son travail et s'informer, etc. Des compétences techniques ou académiques sont très peu souvent attendues.

Le volume des engagements

Au regard de la fréquence des recrutements de bénévoles, un tiers des associations sollicite des bénévoles tous les mois et un autre tiers une à deux fois par an ou moins. **À ce propos, on observe que les associations créées par les Luxembourgeois engagent moins de (jeunes) bénévoles que les celles créées par des étrangers (issus de l'UE ou non).** Les associations de l'échantillon engagent entre 1 et 10 000 bénévoles. C'est un écart très important qui reflète bien les différences de taille au sein de l'univers associatif luxembourgeois. En haut de la liste, on trouve le Chrëschtlech Sozial Vollekspartei (CSV) et ses 10 000 bénévoles. Il est quand-même important à noter et préciser ici que le CSV est le parti politique au Luxembourg avec le plus de membres, au nombre de 10.000 selon leur site internet⁴³, donc le nombre identique renseigné pour les bénévoles du CSV lors du sondage. Toutefois, la question se pose si seul le critère de carte membre d'un parti politique suffit pour identifier une personne comme étant un « bénévole ». Si nous revenons sur la définition du bénévolat comme retenu dans la Charte de l'Association du bénévolat (2014)⁴⁴ (voir chapitre 1), il est à constater que le bénévolat devrait être un engagement libre et gratuit. Toutefois pour devenir membre d'un parti politique il est obligatoire de payer une cotisation annuelle, donc l'aspect de la gratuité n'est pas respecté, même si le montant annuel n'est pas très important (10-15 euros dans ce cas précis)⁴⁵. Il donne lieu à se poser la question si le paiement d'une cotisation peut être considéré comme un engagement actif et « un acte de solidarité qui impacte la société » et « une action au service d'un tiers ou d'une communauté ». (P.ex. un donateur pour une ONG de développement n'est pas non plus considéré automatiquement comme un bénévole de cette association, mais son don peut être considéré comme un acte de solidarité). Afin d'éviter tout malentendu, nous aimerions préciser ici que notre critique se porte sur l'effectif de bénévoles renseignés, et en aucun cas sur le temps libre consacré par maintes personnes très actives dans leur engagement politique au sein de ce parti. Donc, au lieu de trancher sur cette question de façon nette et claire, nous préférons laisser ici libre espace à nos lecteurs, afin de pouvoir former leur propre opinion

En 2e rang se trouve le Corps grand-ducal d'incendie et de secours - CGDIS avec 6000 volontaires. Des structures telles que Caritas Luxembourg, Fédération du Sport Cycliste Luxembourgeois, Jonk Entrepreneuren Luxembourg et Greenpeace Luxembourg viennent loin derrière avec environ 500 bénévoles dans leurs rangs. Si la moitié des associations ayant participé à l'étude déclarent que le nombre des recrutements, ces cinq dernières années, est resté stable, 28 % observent, durant la même période, une certaine augmentation dans le nombre des bénévoles. Dans la majorité des structures (77 %), les bénévoles restent actifs d'un an et demi à plus de deux ans, en moyenne, même si cette fourchette cache de grands écarts de disponibilité. Il en est de même du temps de travail moyen consenti par les bénévoles.

⁴³ <https://csv.lu/eis-partei/presentatioun-partei/>

⁴⁴ La charte est proposée en annexe.

⁴⁵ <https://csv.lu/meng-csv/cotisatioun/>

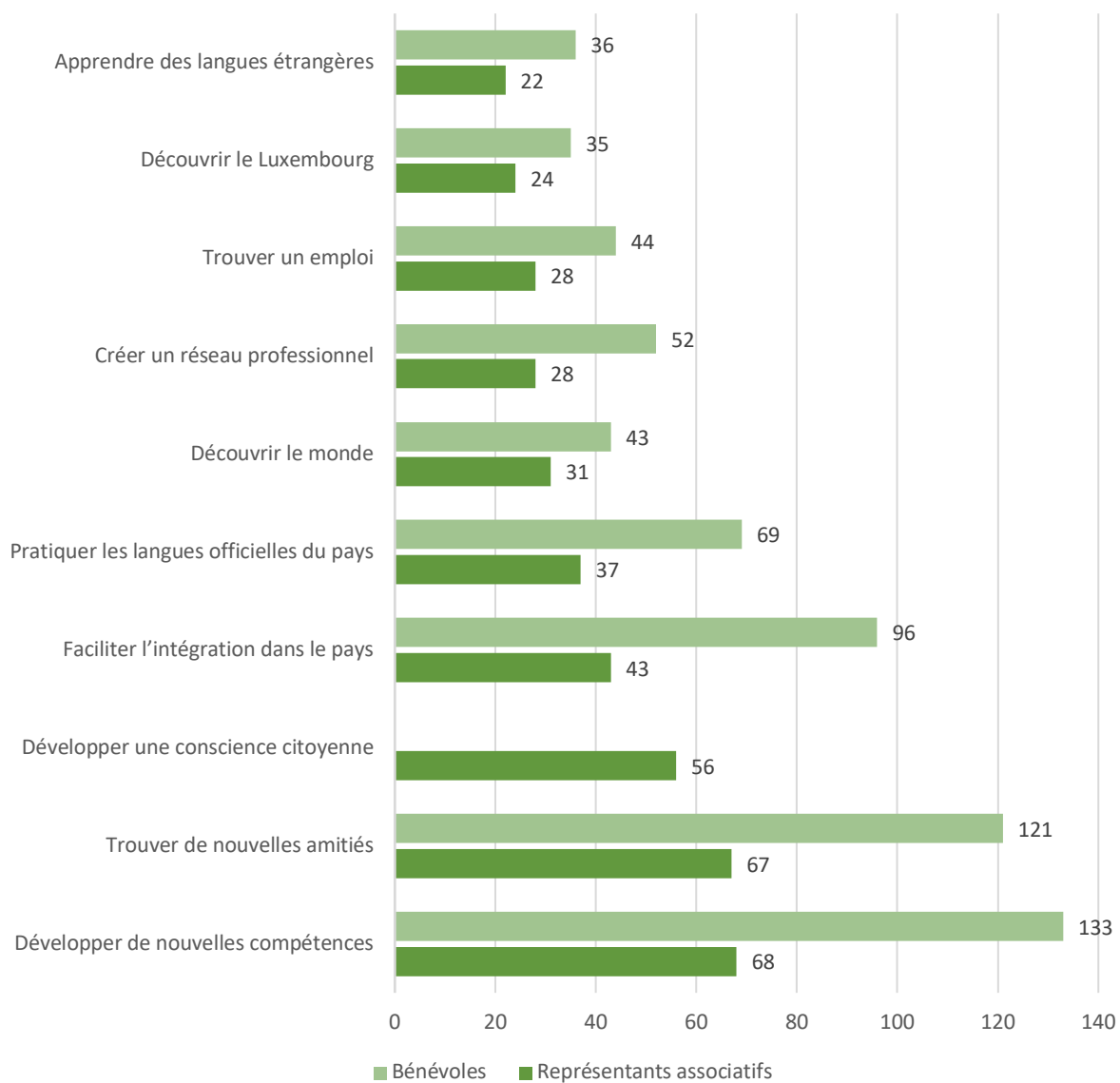
Reconnaissance de l'engagement bénévole

La moitié des associations témoins se proposent de remercier leurs bénévoles pour leur implication dans l'action de la structure. Par exemple, certaines associations remboursent les frais de transport de leurs bénévoles, leur donnent des cadeaux, comme des entrées gratuites à des spectacles, leur distribuent des lettres de remerciement ou des certificats d'engagement, les invitent à un repas festif, à des excursions, etc. **Toutefois, force est de noter que l'autre moitié des structures de notre échantillon avoue ne proposer aucun type de remerciement. De leur côté, les bénévoles qui ont participé à l'enquête qui leur est dédiée déclarent, pour la plupart, ne rien attendre en réponse à leur engagement gratuit.** Toutefois, la reconnaissance de leur travail importe à leurs yeux et les moyens énumérés sont une des façons de le faire. En guise d'encouragement, les bénévoles effectuant des activités plutôt intellectuelles apprécient, par exemple, la possibilité de participer à des formations. En revanche, les bénévoles du secteur secours/sapeurs-pompiers/protection civile, par exemple, devant compenser, comme beaucoup d'autres volontaires, avec leur temps de travail et leur temps privé, sont pragmatiques dans leur vision de l'amélioration de la condition des bénévoles au Luxembourg. Un tiers d'entre eux souhaitent, notamment, augmenter le nombre de congés dont ils bénéficient.

Les bénéfices de l'engagement bénévole

Deux tiers des répondants bénévoles et autant de répondants représentants associatifs se montrent conscients des bienfaits du bénévolat tant pour la personne que pour la société. D'ailleurs, lors des enquêtes, tant les bénévoles que les représentants associatifs classent les bienfaits du bénévolat dans le même ordre (cf. le graphique ci-dessous). Selon ces deux groupes de répondants, l'activité bénévole permet, en premier lieu, de développer de nouvelles compétences, de trouver de nouvelles amitiés, de pratiquer les langues officielles du pays et de faciliter l'intégration dans le pays, ainsi que sur le marché du travail. À la différence des représentants associatifs, 28 % des bénévoles trouvent aussi que la pratique de l'activité bénévole permet de développer une conscience citoyenne.

Bénéfices du bénévolat
Avis des bénévoles (N=201) et des représentants associatifs (N=99)
En nombre de réponses



Regard sur le Portrait des associations de jeunesse

22 associations sur 99 qui ont répondu à l'enquête œuvrent dans le domaine de la jeunesse.

L'enquête montre que les associations de jeunesse :

- pratiquent plus le français et l'anglais que les autres associations ;
- sont plus souvent transfrontalières, mais moins internationales ;
- engagent moins de salariés, ainsi que de bénévoles (à l'exception des bénévoles de moins de 30 ans ;
- recrutent plus dans les écoles ;
- offrent plus d'accompagnement, d'encadrement et de suivi aux bénévoles engagés ;
- travaillent plus souvent dans le domaine socioculturel et créatif et moins dans le domaine de traduction/interprétation/médiation ;
- remboursent moins de frais de bénévoles (frais de transport et autres), mais proposent en revanche du coaching et des formations ;
- permettent d'apprendre les langues étrangères, de découvrir le Luxembourg et de découvrir le monde ;
- souhaitent plus que les autres associations développer une plateforme en ligne pour recruter des bénévoles.

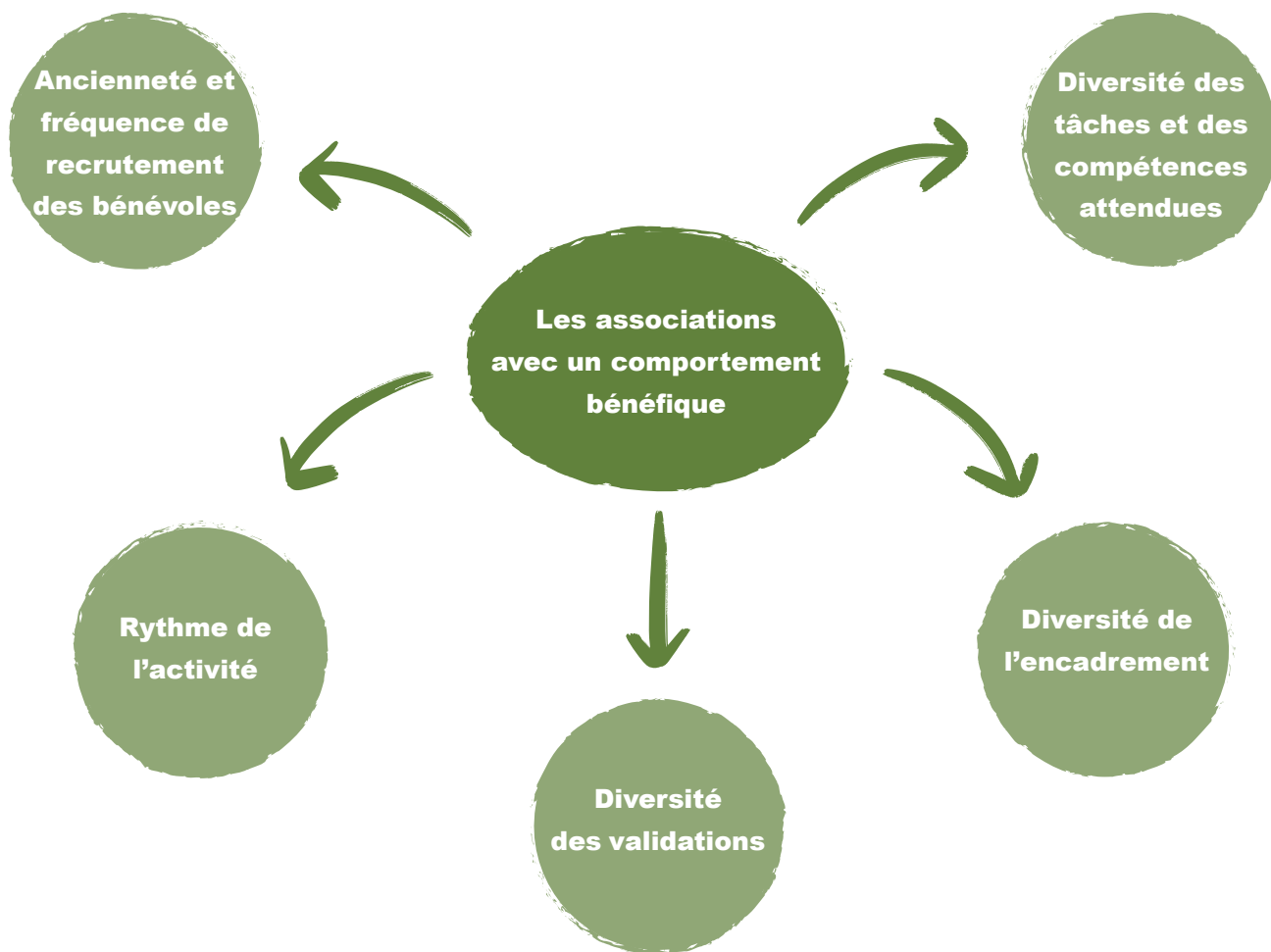


Synthèse des observations : vers un fonctionnement associatif favorable au bénévolat ?

Les enquêtes permettent de distinguer deux types de comportements associatifs vis-à-vis des bénévoles :

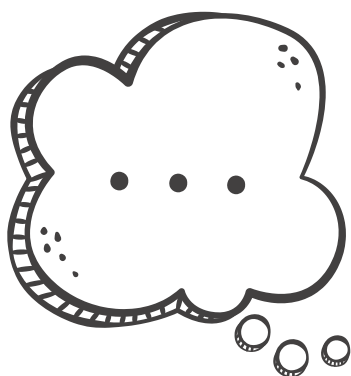
- La première posture est plutôt utilitaire. Dans ce cas, les associations engagent des bénévoles pour réaliser des activités données, sans se soucier si les bénévoles se sentent reconnus et/ou valorisés, s'ils ont des besoins de formation ou d'accompagnement ni organiser leur « carrière » dans la durée.
- La seconde posture est plus favorable. Dans ce cas, les associations offrent une diversité des tâches pour que les bénévoles puissent s'y épanouir. Elles proposent également une panoplie des mesures pour encadrer et valider des acquis des bénévoles. Ces associations offrent aussi des activités continues et investissent dans la fidélisation des bénévoles. D'ailleurs les bénévoles semblent rester fidèles à ce type d'associations : la moyenne de la période de collaboration y est de plus de cinq ans, soit le double de la moyenne de l'échantillon. Cette satisfaction partagée est toutefois conditionnée par l'exigence des compétences pointues chez des bénévoles. Ces divers éléments bénéfiques, représentés dans le graphique suivant, sont des variables fortement liées. Ils sont source de recommandations pour une bonification et une généralisation du bénévolat au Luxembourg (HALBA B., 2006 ; Croix-Rouge, 2011).

Les éléments de « best practices » d'associations accueillant les bénévoles.



Chapitre 3 :

Recommandations pratiques et conclusions



” Être bénévoles, c’est contribuer à un impact de nombreuses actions sociales.

«Toute personne devrait essayer le bénévolat au moins une fois dans sa vie»”
(réponse d’un bénévole).

L’enquête a demandé aux répondants bénévoles et répondants associatifs quelles étaient leurs recommandations pour promouvoir et valoriser du travail bénévole au Luxembourg.

Les réponses listées dans le graphique ci-dessus sont diversifiées et distinguent les bénévoles des responsables des associations qui en accueillent. Cette divergence peut être expliquée par la défense d’intérêts différents de la part des deux groupes de participants à l’étude, même s’il y a des points de convergence entre les deux échantillons notamment dans l’affirmation de la nécessité de mettre en place un encadrement continu du travail bénévole⁴⁶, d’établir de nouveaux partenariats — en particulier avec des entreprises⁴⁷ — et de créer une plateforme interactive pour des offres d’activités bénévoles, ainsi que des offres de services⁴⁸, notamment afin de viser de manière spécifique les jeunes⁴⁹.

Ainsi, les bénévoles sont très nombreux à suggérer l’usage des médias et de réseaux sociaux afin de promouvoir le bénévolat⁵⁰. Ils proposent aussi des campagnes au sein des écoles⁵¹. Un bénévole sur quatre pense que la valorisation du bénévolat (par la médiatisation, notamment) pourra le rendre plus populaire.

⁴⁶ « E gudden Encadrement sou datt de Leit hier Fähegkeet optimal genotzt kënnen ginn » (réponse d’un bénévole).

⁴⁷ « We should get on board more employers and in collaboration with them promote volunteering and volunteers » (réponse d’un bénévole) ; « Il faut sensibiliser davantage des patrons et des entreprises aux efforts des jeunes qui se sont engagés pour la société en général ou, plus spécifiquement, qui participent aux projets des antennes locales pour jeunes NEETS, en transition vers la vie active » (M. Lentz, SNJ).

⁴⁸ « Au Luxembourg, c’est souvent de bouche à l’oreille que les personnes apprennent qu’il existe de telles opportunités dans les associations » (M. Kraus, Cercle de coopération) ; « En Datenbank wou éen sech kann androen waat éen beréed ass ze maachen » (réponse d’un bénévole) ; « Il faut créer un portail web qui rassemble et promeut les associations au niveau national » (réponse d’un bénévole).

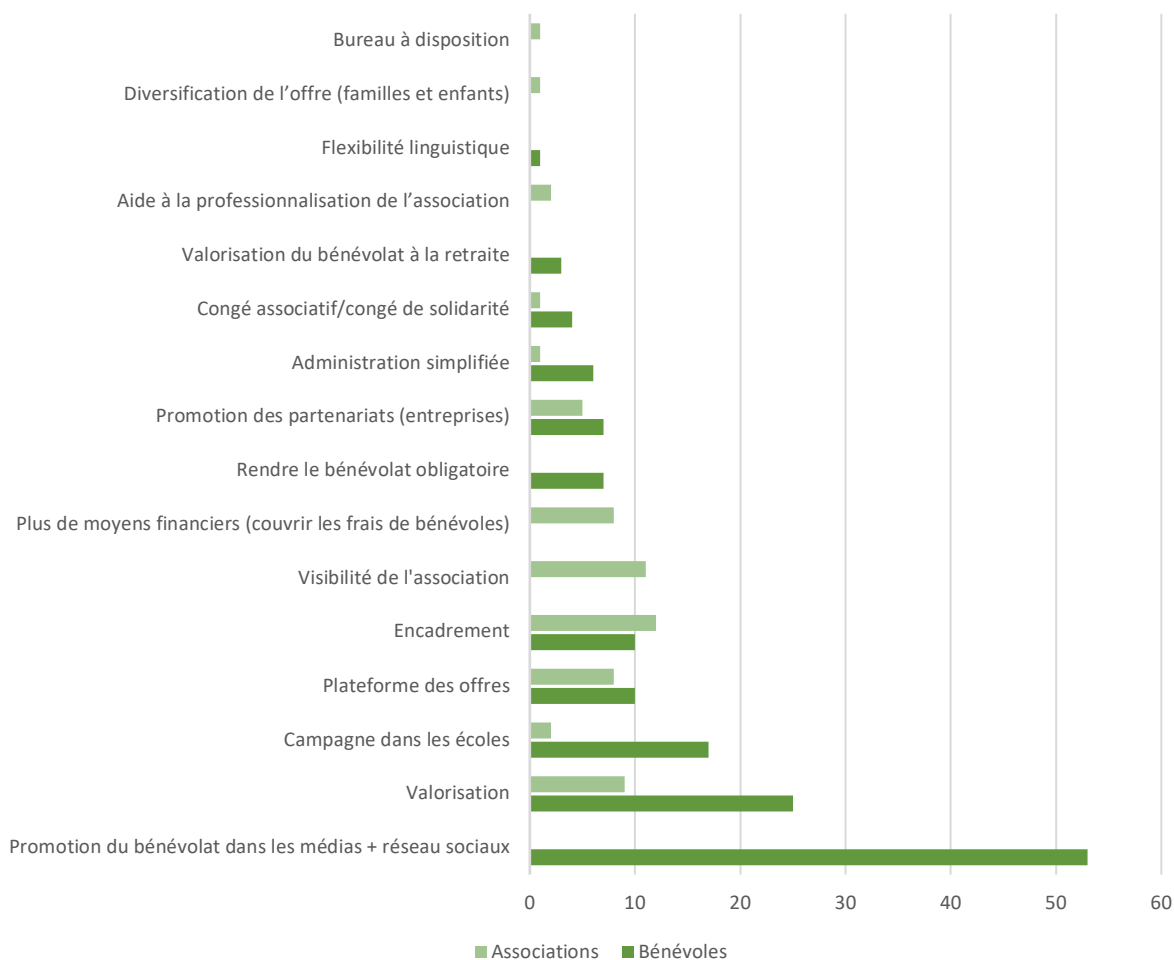
⁴⁹ « Il serait opportun de créer un point d’ancrage et d’information central spécifique aux jeunes — une sorte de l’Agence du Bénévolat dédiée aux lycéens et mineurs d’âge » (OLAI) ; « La communication sur les réseaux sociaux est très importante envers la jeunesse » (réponse d’un bénévole).

⁵⁰ « Méi an de Medien op de besoin hiweisen » (réponse d’un bénévole).

⁵¹ À ce propos, l’Agence du Bénévolat lancera, en 2020, un projet de sensibilisation dans les lycées afin d’informer les jeunes sur la question du bénévolat et de les motiver à s’engager dans la vie associative (D. Merx, Agence du Bénévolat). Car, « si les jeunes ne sont pas assez actifs dans la recherche du bénévolat, il faut aller vers eux » (M. Piron, ASTI) ; or, « il s’agit d’inciter les enfants, dès leur plus jeune âge, à la compassion, à l’entraide et au respect » (réponse d’un bénévole). Enfin, « Méi Reklam dofir a Schoule maachen oder och op der Foire des étudiants » (réponse d’un bénévole).

Quant aux associations participant à la recherche, elles s'expriment davantage en termes de visibilité des associations et de leurs apports. **«La stratégie de promotion du bénévolat devrait inclure l'amélioration de la visibilité des associations afin de les faire connaître auprès du public» (M. Kraus, Cercle de coopération).** C'est la politique préconisée afin d'attirer des bénévoles. Toutefois, la médiatisation proposée par les bénévoles n'est pas nécessairement contradictoire avec la visibilité recherchée par les associations, au contraire. **Enfin, les associations n'ont pas tort de rappeler que le travail bénévole a beau être gratuit, il génère tout de même une augmentation du volume d'activité, des besoins d'encadrement⁵² et des frais de fonctionnement** qu'il s'agit de rencontrer en accordant plus de moyens financiers aux structures employant des bénévoles.

Recommandations pour la promotion du travail bénévole au Luxembourg :
avis des bénévoles (N=201) et des représentants associatifs (N=99)



⁵² Par exemple, pour M. Piron (ASTI), « chaque association devrait désigner un responsable qui reste à l'écoute des bénévoles pendant toute la durée de leur activité pour régler des problèmes éventuels ».

Plus globalement, la recherche montre que le bénévolat peut-être, selon l'expression des bénévoles ayant participé à la recherche, « une expérience à tenter pour développer l'empathie et faciliter l'inclusion des personnes dans le besoin ». Cette expérience serait importante « pour connaître une autre partie de notre société, vivre ses besoins et l'aider à se rétablir ». Le bénévolat contribuerait également « au processus de construction identitaire (personnelle, professionnelle et sociale) de la personne qui aide ». « Le bénévolat favorise ainsi la réinstallation de valeurs comme la coopération et le respect mutuel, dans le monde moderne où tout peut être monnayé ». Le bénévolat offre aux citoyens une forme d'éducation non formelle unique, rafraîchissante et bienfaisante. La décision de s'impliquer dans le bénévolat résulte toutefois d'un besoin de valorisation sociale. Quand les bénévoles réalisent le bilan individuel de leur engagement, c'est-à-dire, quand ils mettent sur la balance les coûts que le bénévolat représente (temps, énergie, dons, etc.) et les avantages qu'ils « reçoivent » en retour (reconnaissance, certification, expérience, apprentissage, plaisir, etc.), le sentiment d'avoir fait quelque chose de « bon » et « utile » pour la société et pour eux-mêmes doit prévaloir.

Dans le cadre de la présente recherche, à partir des avis recueillis auprès de bénévoles, de responsables associatifs, d'experts, ainsi que dans la littérature sociologique, nous nous proposons de répondre in fine à ces trois questions spécifiques :

- *Comment promouvoir le bénévolat à une plus grande échelle ?*
- *Comment mieux bénéficier des compétences des personnes d'origine étrangère souhaitant donner de leur temps au travail bénévole, tout en favorisant leur intégration au sein de la société luxembourgeoise ?*
- *Comment, enfin, attirer davantage les jeunes à un engagement citoyen et solidaire ?*

Des solutions, des suggestions existent et ont été signalées par les nombreuses personnes contribuant à la recherche⁵³. Ils sont résumés dans le tableau suivant qui détaille, tour à tour, les recommandations générales, celles pour les personnes issues de l'immigration, et enfin, les préconisations concernant le bénévolat des jeunes. Les recommandations sont regroupées selon les objectifs généraux d'intervention. Il s'agit en particulier de professionnaliser la gestion des bénévoles ; s'ouvrir aux partenariats ; simplifier l'administration ; promouvoir la visibilité des associations et des bénévoles ; valoriser l'accueil des bénévoles par les associations ; uniformiser la définition des acquis des bénévoles ; valoriser les bénévoles ; protéger les bénévoles ; promouvoir de l'engagement bénévole auprès de différents groupes cibles ; promouvoir l'encadrement ; promouvoir différentes formes de bénévolat ; valoriser le bénévolat dans le système fiscal ; et promouvoir la coordination des politiques. Certaines suggestions visent la précision de la législation luxembourgeoise et sont destinées aux décideurs politiques. D'autres entendent revoir les pratiques organisationnelles et sont dédiées aux acteurs de la société civile : responsables associatifs ou bénévoles.

Dans tous les cas, la mise en œuvre de ces recommandations apparaît comme une démarche de longue haleine nécessitant une collaboration étroite entre l'État et les acteurs sociaux, à l'exemple de la création d'outils de communication ou de gestion adaptés. Si le présent travail aidait à accélérer la mise en place d'une partie de ces recommandations, afin d'inciter de nouveaux bénévoles à s'engager pour le bien commun, nous aurions fait œuvre utile.

⁵³ Les 16 experts ayant été rencontrés lors de la recherche ont également été sollicités afin de revoir et de valider la liste de recommandations présentée.

Récapitulatif des Recommandations

Objectifs d'intervention	Recommandations générales pour le développement du bénévolat	Sources principales
Professionnaliser la gestion des bénévoles	1. Favoriser le développement de l'action bénévole afin d'élargir et compléter l'éventail des activités existantes au service de la collectivité : établir un « Statut du Bénévole » dans la législation	Agence du Bénévolat LEJEALLE B. (2002)
	2. Designier un responsable par structure et par commune à l'écoute des bénévoles	ASTI Conseil Supérieur du Bénévolat
	3. Augmenter les ressources professionnelles et matérielles des associations à des fins d'assistance aux bénévoles : secrétariat, formation, supervision, accompagnement, tutorat, locaux, équipement...	Agence du Bénévolat ASTI Conseil Supérieur du Bénévolat
	4. Améliorer la formation (de base et continue) des professionnels encadrant le travail des bénévoles	Agence du Bénévolat Cercle de coopération Conseil Supérieur du Bénévolat
S'ouvrir aux partenariats	5. Encourager les partenariats entre organismes, afin d'échanger des expériences du bénévolat et développer des projets en commun	ASTI HALBA B. (2012)
	6. Promouvoir la responsabilité sociale des entreprises : systématiser et faciliter le mécénat et le bénévolat de compétence dans le cadre de dispositifs tels que « congé associatif ou de solidarité »	ASTI HALBA B. (2012) Résultats de la présente enquête
Simplifier l'administration	7. Simplifier, uniformiser et rendre accessible, notamment en ligne, la documentation et l'information afférentes et une banque de données nationale sur l'offre et la demande de bénévolat, sous la coordination de l'Agence du Bénévolat	Accord de coalition Agence du Bénévolat ASTI LEJEALLE B. (2002)
	8. Simplifier les démarches qui s'imposent aux bénévoles et aux petites organisations souhaitant les engager (assurance accident, responsabilité juridique...) : créer un « statut assurantiel » ad hoc en coopération avec les compagnies d'assurances	Agence du Bénévolat ASTI Conseil Supérieur du Bénévolat Résultats de la présente enquête

Promouvoir la visibilité des associations et des bénévoles	9. Améliorer la visibilité des associations auprès du public de bénévoles potentiels : « after work », portail web, salons, etc.	Cercle de coopération Résultats de la présente enquête
	10. Établir une stratégie de communication (plateforme en ligne), spécifique aux jeunes	OSIER G., DI FALCO E. (2017) Résultats de la présente enquête VALENTOVA M. (à paraître)
Valoriser l'accueil des bénévoles par les associations	11. Promouvoir un « Label du Bénévolat » afin de distinguer les structures qui accueillent, forment, encadrent et valorisent leurs bénévoles de façon adéquate; accompagner les associations dans leurs démarches pour son obtention	Agence du Bénévolat ASTI
Uniformiser la définition des acquis des bénévoles	12. Développer un « Passeport du Bénévole » à valider par les acteurs du terrain	Agence du Bénévolat ASTI
	13. Favoriser la certification des bénévoles par la VAE	MEN
Valoriser les bénévoles	14. Promouvoir toute forme de valorisation des savoirs, savoir-être et savoir-faire acquis grâce à un engagement associatif (VAE, Attestation de l'engagement, Mérite Jeunesse, etc.); unifier ces certificats dans le cadre d'un « diplôme d'apprentissage en contexte libre et transformatif »; faire reconnaître cette certification du monde de l'emploi	Agence du Bénévolat Fondation Follereau, MEN Mérite Jeunesse
	15. Adapter le « congé jeunesse » aux réalités vécues par les bénévoles (assouplir les conditions d'accès, élargir le groupe de bénéficiaires potentiels); l'intégrer dans le cadre d'un dispositif tel que le « congé associatif ou de solidarité »	Résultats de la présente enquête
	16. Coordination entre acteurs pour proposer un certificat de validation harmonisé dans leur secteur (pas de multiplication de certificats)	Avis du Conseil Supérieur de la Jeunesse (CJ) sur la reconnaissance et la validation de l'engagement bénévole et d'activités nonformelles des jeunes du 12.11.2019

Protéger les bénévoles	17. Assurer contre les accidents les bénévoles qui ne remplissent pas certaines conditions de résidence, comme les demandeurs de protection internationale	Agence du Bénévolat ASTI Conseil Supérieur du Bénévolat
Promouvoir l'engagement bénévole auprès de différents groupes cibles	18. Promouvoir l'engagement bénévole auprès des personnes sans emploi et, souvent, peu actives dans la vie associative	LEJEALLE B. (2002)
	19. Instaurer un environnement légitimant et popularisant le bénévolat des immigrés et des demandeurs d'asile, en particulier éloignés de l'emploi, comme un passage facilitant leur insertion : transformer la posture des « demandeurs » en « donneurs », développant la confiance et l'estime réciproques	MANÇO A. (2018) Agence du Bénévolat
	20. Établir une stratégie de communication sur le bénévolat spécifique aux personnes issues de l'immigration, notamment en collaboration avec les associations de migrants hors UE	VALENTOVA M. (à paraître) WATRIN D. (2019)
	21. Favoriser le développement du bénévolat auprès des jeunes de toute origine, en particulier éloignés de l'emploi, comme dispositif d'éducation non formelle, vecteur d'intégration sociale et d'insertion économique	Agence du Bénévolat Fondation Follereau LEJEALLE B. (2002) SNJ
	22. Promouvoir la participation bénévole des jeunes en milieu scolaire : (in)formations, journées découvertes, etc.	Conseil Supérieur du Bénévolat Agence du Bénévolat ASTI
	23. Favoriser la diversité des profils dans les associations (âge, genre, origine, langues...); encourager un engagement bénévole « inclusif », où des personnes de divers profils s'impliquent ensemble et procèdent à des échanges d'expérience	HALBA B. (2012) WATRIN D. (2019)
Promouvoir l'encadrement	24. Renforcer l'encadrement et la formation des (jeunes) bénévoles dans le cadre de leur mission, soutenir les organisations qui les accueillent dans cet effort de capacitation	Agence du Bénévolat ASTI Conseil Supérieur du Bénévolat
	25. Renforcer l'encadrement et la formation des bénévoles immigrés dans le cadre de leur mission, soutenir les organisations qui les accueillent dans cet effort de capacitation	Agence du Bénévolat ASTI Conseil Supérieur du Bénévolat

Promouvoir différentes formes du bénévolat	26. Encourager l'engagement bénévole intergénérationnel, où jeunes et seniors s'impliquent ensemble : favoriser la transmission d'expérience	HALBA B. (2012)
Valoriser le bénévolat dans le système fiscal	27. Intégrer le bénévolat lors du calcul de la retraite, valoriser le temps donné pour les autres comme une ressource productive, dans des conditions définies et encadrées	BOCHE (2019)
Promouvoir la coordination des politiques	28. Coordonner les politiques de la jeunesse et du bénévolat des jeunes au niveau local et national, grâce à une mission d'assistance et d'information spécifique confiée à l'Agence du Bénévolat, susciter dans ce domaine des recherches et des évaluations	Conseil Supérieur du Bénévolat OLAI

Bibliographie

BOCHE J. (2019), « Rhône : le bénévolat pris en compte dans le calcul de la retraite? », Lyon Capitale, 29 juillet 2019, www.lyoncapitale.fr/politique/rhone-le-benevolat-pris-en-compte-dans-le-calcul-de-la-retraite.

BODEVING Cl. (2009), Portfolio de l'engagement-description générale, Luxembourg : Service National de la Jeunesse.

Croix rouge de Belgique (2011), Gestion du volontariat — Guide pratique, Bruxelles.

DUBOST N. (2007), « Motivations des bénévoles : une revue de la littérature », Cahiers de recherche du Laboratoire orléanais de gestion, n° 1.

ECKERT R., DRIESEBERG T. et WILLEMS H. (1990), Sinnwelt Freizeit. Jugendliche zwischen Märkten und Verbänden, Opladen : Leske + Budrich.

GERSTNEROVA A. (2017), État des lieux du programme Service volontaire européen au Luxembourg, Luxembourg : Centre d'Information Jeunes.

HALBA B. (2006), Gestion du bénévolat et du volontariat, Luxembourg: New Management.

HALBA B. (2009), Responsabilité sociale et valorisation des acquis de l'expérience bénévole, Luxembourg : IMS.

HALBA B. (2012), Conclusion des Assises du Bénévolat — Les clés de la réussite pour une bonne transition travail — retraite, Luxembourg : Agence du Bénévolat, <http://benevolat.public.lu/fr/publications/brochures-articles/assises-2012/conclusions-assises-benevolat.pdf>.

HALBA B. (2012a), La responsabilité sociale de l'entreprise — L'exemple du bénévolat de compétences, Paris : Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV).

LEJEALLE B. (1998) « Le travail bénévole au Luxembourg », Population et Emploi, n° 1a.

LEJEALLE B. (2001), « Le travail bénévole au Luxembourg », Forum, n° 270, p. 28-30.

LEJEALLE B. (2002), « Le travail bénévole au Luxembourg en 2001 », Population et Emploi, n° 2.

MANÇO A. et ARARA R. (2018), « Le bénévolat comme dispositif d'insertion : à quel prix? », MANÇO A. et GATUGU J. (éds), Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs, Paris : L'Harmattan, p. 337-350.

MARÉE M. et coll. (2015), Le volontariat en Belgique. Chiffres-clés, Bruxelles : Fondation Roi Baudouin.

MEYERS Ch. (2006), Le bénévolat associatif des jeunes au Luxembourg, Luxembourg : Centre d'Études sur la Situation des Jeunes en Europe.

OSIER G. et DI FALCO E. (2017), Regards sur la participation socioculturelle des résidents, I 03, Luxembourg : Statec.

PASCAUD E. et SIMONIN B. (2019), L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France de 2010 à 2019, Paris : France Bénévolat/IFOP.

SIMONSON J., VOGEL C., et TESCH-RÖMER C. (2017), Volunteering in Germany, Berlin : Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

VALENTOVA M. et ALIEVA A. (2017), « Do non-EU immigrants exhibit different patterns of participation in voluntary associations to those of natives and EU immigrants? », Ethnic and Racial Studies, v. 41, n° 5, p. 804-823.

VALENTOVA M. et JUSTINIANO-MEDINA A. C. (à paraître), « Comparing Voluntary Activities Among Immigrant and Non-immigrant Youth. Focus on Third Country Nationals », Child Indicators Research.

VERMEERSCH S. (2004), « Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole », Revue française de sociologie, v. 45, n° 4, p. 681-710.

WATRIN D. (2019), Le volontariat des demandeurs d'asile et des primo-arrivants, Verviers : Centre Régional de Verviers pour l'Intégration.

Annexes

Liste des personnes-ressources consultées

Questionnaire en ligne proposé aux bénévoles

Questionnaire en ligne proposé aux structures accueillant des bénévoles

Charte du bénévolat



Liste des personnes-ressources consultées

N°	Type d'organisation	Nom de l'organisation	Nom de l'interlocuteur	Date de l'interview (2019)
1	Service public	Statec - Unité Statistiques Sociales et Conditions de vie	Guillaume Osier - chef de l'Unité condition de vie	17 octobre
2			Fofo Senyo Amétépé - Statisticien-démographe	17 octobre
3	Centre de recherche	Luxembourg Institute of Socio-Economic Research - LISER	Marie Valentová - chargée de recherche	6 novembre
4	Service public	Ministère de la Famille et de l'Intégration et à la Grande Région	Marc Konsbruck - chargé du dossier « Bénévolat »	9 octobre
5	Service public	Service de la formation professionnelle au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	Caroline Berscheid - coordinatrice VAE	19 septembre
6	Service public	Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration - OLAI		6 septembre
7	Service public	Division Soutien à la transition des jeunes, Service National de la Jeunesse - SNJ	Martine Lentz - coordinatrice « Programmes d'activation »	13 septembre
8			Philip Urhausen - chargé de « Congé jeunesse » et de la comptabilité des services volontaires	1er octobre
9	Service public	Registre de commerce et des sociétés	helpdesk@rcsl.lu	18 octobre
10	ASBL	Agence du Bénévolat au Luxembourg	Danielle Merx - chargée de direction	9 octobre
11	ASBL	Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés - ASTI	Marc Piron - chargé du projet « Connections4work » et du dossier bénévolat	2 octobre
12	ASBL	Mérite Jeunesse Luxembourg	Christine Gouverneur - responsable qualité et développement	23 octobre
13	ONG	Cercle de coopération des ONG de développement de Luxembourg	Marianne Kraus - responsable renforcement des capacités et relations membres	11 septembre

14	ONG	Fondation Follereau	David Thommes - chargé de sensibilisation et d'éducation au développement durable	30 octobre
15	Entreprise	Deloitte Luxembourg	Frédéric Sabban - senior manager	30 octobre
16	Centre de Recherche	Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations - IRFAM	Altay Manço - directeur scientifique	29 novembre



Questionnaire en ligne proposé aux bénévoles

1. Depuis quelle année êtes-vous bénévole ?

2. Combien d'heures consacrez-vous au travail bénévole par semaine :

- Huit heures et plus
- Moins de huit heures
- Je ne preste pas chaque semaine, mais quelques heures par mois
- Je ne suis bénévole qu'à une période précise de l'année ou à l'occasion d'un événement

3. Votre travail bénévole est réalisé :

- Dans le cadre d'une association
- Dans le cadre d'une structure publique
- Autre :

4. Pourquoi avez-vous choisi de vous investir en tant que bénévole spécifiquement dans cette structure, initiative ou regroupement précis ? :

.....

.....

.....

.....

5. Dans quel domaine s'inscrit principalement votre activité bénévole (plusieurs réponses sont possibles) :

- Accueil des personnes âgées
- Accueil/Encadrement des enfants
- Aide sociale/solidarité
- Bien-être animal
- Citoyenneté
- Coopération au développement/Aide humanitaire
- Culture et arts
- Droits des femmes
- Emploi
- Environnement
- Famille
- Loisirs

- Intégration sociale
- Jeunesse
- Logement
- Religion
- Santé
- Secours/sapeurs-pompiers/protection civile
- Sports
- LGBTQI
- Autres :

6. Quel est le motif principal qui vous incite à cette activité bénévole (plusieurs réponses sont possibles) ?

- Passe-temps favori
- Connaissance des personnes participantes
- La proximité de l'activité
- Développer de l'expérience dans un domaine
- Rejoindre un nouveau groupe
- Sortir de l'isolement
- Solidarité/empathie/envie d'aider/altruisme...
- Conscience citoyenne
- Autre :

7. Des membres de votre famille vous ont-ils orienté vers cette activité ?

- Oui
- Non

8. Connaissiez-vous des personnes réalisant cette activité avant devenir vous-même bénévole ?

- Oui
- Non

9. Les activités bénévoles que vous réalisez se trouvent à proximité de : (plusieurs options sont possibles)

- Votre domicile
- Votre école
- Votre stage/emploi
- Localité d'origine
- Autre :

10. Êtes-vous engagé dans une association, initiative, structure, regroupement, etc. ?

- Non
- Oui

11. Si oui, dans combien d'associations êtes-vous engagé actuellement ?

.....

.....

.....

.....

12. Êtes-vous membre du conseil d'administration d'une association :

- Oui
- Non

13. En tant que bénévole, avez-vous déjà cessé de fréquenter une association (structure, etc.) et de coopérer avec elle ?

- Oui
- Non

14. Si oui, pour quelle raison (plusieurs réponses sont possibles) :

- Changement/perte d'intérêt
- Manque de temps
- Début des études
- Début d'une carrière professionnelle
- Raisons familiales
- Déménagement
- Conflits de personnes
- Divergence de point de vue
- Autre :

15. Selon vous, quels sont des obstacles principaux qui dissuadent les citoyens en général de réaliser une activité bénévole (plusieurs réponses sont possibles) :

- Manque de temps
- Manque d'informations
- Manque d'opportunités à proximité
- Mobilité
- Situation financière
- Problèmes linguistiques
- Handicaps
- Statut de résidence
- Influence d'autres personnes
- Manque d'intérêt
- Autre :

16. Les activités bénévoles vous ont-elles occasionné des dépenses ? (plusieurs réponses possibles)

- Oui pour l'équipement de base (vêtements de sport, instruments de musique...)
- Frais de fonctionnement (téléphone, frais de transport...)
- Aucun frais occasionné ou non remboursé
- Autre :

17. Vos activités bénévoles se réalisent plutôt :

- En semaine
- Durant le week-end
- En soirée
- À l'occasion d'un événement précis
- Autres :

18. En quelle langue parlez-vous le plus souvent lors de ces activités ?

- Luxembourgeois
- Français
- Allemand
- Anglais
- Portugais
- Autre langue de l'Union européenne
- Autre langue en dehors de l'Union européenne

19. Quelles autres langues parlez-vous lors de ces activités ? (plusieurs réponses sont possibles) :

- Luxembourgeois
- Français
- Allemand
- Anglais
- Portugais
- Autre langue de l'Union européenne
- Autre langue en dehors de l'Union européenne

20. Qu'appréciez-vous le plus durant votre travail bénévole (plusieurs réponses sont possibles) :

- Atmosphère joviale
- Apprendre de nouvelles choses
- Acquisition de nouveaux savoir-faire
- Découverte de nouvelles localités du Luxembourg
- Découverte de pays étrangers
- Fierté d'aider quelqu'un
- Se faire de nouveaux amis
- Rencontre avec des personnes de toutes origines
- Rencontre de personnes intéressantes pour mon réseau
- Autre :

21. Pensez-vous que le travail bénévole peut aider à (plusieurs réponses possibles) :

- Trouver de nouvelles amitiés
- Développer de nouvelles compétences
- Créer un réseau professionnel
- Trouver un emploi
- Faciliter l'intégration dans le pays
- Pratiquer les langues officielles du pays
- Apprendre des langues étrangères
- Découvrir le Luxembourg
- Découvrir le monde
- Développer une conscience citoyenne
- Autre :

22. Vous sentez-vous reconnu dans le cadre de votre activité bénévole (socialement, professionnellement, personnellement...)?

- Oui
- Non

23. Pouvez-vous nous donner un ou deux exemples de valorisation ou de récompenses que vous recevez en remerciement de votre investissement bénévole ? :

.....

.....

.....

24. Quelles tâches réalisez-vous en tant que bénévole (plusieurs réponses possibles) ?

- Accompagnement, encadrement, suivi et assistance aux personnes
- Animation socioculturelle, créative ou sportive
- Appui scolaire
- Aide à la gestion d'une bibliothèque ou d'un centre documentation
- Bricolage/réparations/maintenance/entretien
- Communication interne et externe/gestion de pages web/mailings/marketing/sensibilisation/promotion...
- Comptabilité
- Cuisine/restauration
- Écoute téléphonique de personnes en difficulté
- Formation d'adultes, cours de langues, alphabétisation...
- Garde d'enfants
- Gestion et suivi de projets
- Informatique et gestion du parc numérique
- Jardinage et entretien des extérieurs
- Organisation d'événements culturels ou populaires
- Ressources humaines
- Secours/sapeurs-pompiers/protection civile
- Soutien psychologique
- Tâches administratives (classement/correspondance/aide au secrétariat, rédaction)
- Traductions/interprétation/médiation interculturelle
- Transports de personnes
- Tri d'objets/préparation commandes/livraisons/logistique
- Vente/tenue de stands d'exposition et d'information
- Visite de personnes/enquêtes
- Visite guidée/animation touristique ou de groupes
- Autre :

25. Appréciez-vous ces tâches ?

- Oui
- Non

26. Avez-vous pu bénéficier des conseils ou de l'aide d'une personne expérimentée au début de votre activité bénévole ?

- Oui
- Non

27. Avez-vous un responsable qui vous encadre lorsque vous effectuez votre service bénévole ?

- Oui
- Non

28. Quels sont les canaux de communication entre les bénévoles et votre association hôte ? (plusieurs réponses possibles)

- Médias sociaux (Facebook, Instagram...)
- E-mail
- Newsletter
- SMS/messages WhatsApp
- Appels téléphoniques
- Courrier
- Réunions d'équipe et séances d'instruction
- Autre :

29. Envisagez-vous de poursuivre une carrière professionnelle/emploi rémunéré en lien avec le secteur/ domaine dans lequel vous vous engagez en tant que bénévole ?

- Oui
- Non, cela ne m'intéresse pas
- Je travaille déjà dans ce domaine
- Je suis déjà retraité

30. Faites-vous ou avez-vous fait des études dans un domaine en lien avec votre bénévolat ?

- Oui
- Non

31. Vous êtes :

- Femme
- Homme
- X (Autre)

32. Votre âge(ans) ?

33. Quel est votre niveau d'éducation ?

- Fondamental
- Secondaire classique ou général (3 années achevées)
- Secondaire classique ou général (5 années achevées)
- Diplôme professionnel
- Technicien
- Bac, Bac technique
- Brevet de maîtrise
- Supérieur (moins de 3 ans)
- Supérieur (3 ans) — Niveau Bachelor
- Supérieur (4 ans et plus) — Niveau Master
- Doctorat
- Autre :

34. Quelle est votre nationalité (plusieurs réponses sont possibles) ?

- Luxembourg
- Union européenne
- Hors Union européenne

35. Quelles langues parlez-vous (plusieurs réponses sont possibles) ?

- Luxembourgeois
- Français
- Allemand
- Anglais
- Portugais
- Autre :

36. Vos parents ou des membres de votre famille proche sont-ils (ont-ils été) également bénévoles ?

- Oui
- Non

37. Pouvez-vous mentionner un souvenir marquant plutôt positif de votre carrière en tant que bénévole ?

.....

.....

.....

38. Pouvez-vous mentionner un souvenir marquant plutôt négatif de votre carrière en tant que bénévole ?

.....

.....

.....

39. Quelles sont vos recommandations afin de promouvoir le travail bénévole pour tous au Luxembourg ?

.....

.....

.....

40. Quelles sont vos recommandations afin de promouvoir le travail bénévole spécifiquement chez les jeunes du Luxembourg (30 ans et moins) :

Si vous souhaitez être informé sur les résultats de cette enquête et/ou désirez participer davantage à cette enquête (entretiens individuels, focus group), merci de bien vouloir nous indiquer votre adresse mail :

Protection de données : Conformément aux dispositions de la Loi RGPD relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, nous vous informons que les informations signalées comme étant obligatoires sur ce formulaire et recueillies dans le cadre des projets de la CGJL sont nécessaires pour l'organisation des différentes activités. Ces informations sont exclusivement traitées par les salarié(e)s de la CGJL. Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition à la cession de ces données. Vous pouvez vous adresser à tout moment à nous en envoyant un message à l'adresse suivante : secretariat@cgjl.lu

J'ai lu et compris les informations concernant la protection des données et je donne mon accord.

- Oui

Questionnaire en ligne proposé aux structures accueillant des bénévoles

1. Quel est le nom de votre association :

.....

.....

2. Identité du répondant — Je suis :

- Le/a président/e de l'association/la structure
- Un/e administrateur/trice de l'association/la structure
- Le/a directeur/trice de l'association/la structure
- Le/a coordinateur/trice de l'association/la structure
- Le/a responsable des bénévoles au sein de l'association/la structure
- Un/e employé/e de l'association/la structure
- Un/e membre bénévole de l'association/la structure
- Autre :

3. Quel est le domaine principal d'activité de votre association (plusieurs réponses sont possibles) :

- Accueil des personnes âgées
- Accueil des enfants
- Aide sociale/solidarité
- Bien-être animal
- Citoyenneté
- Coopération au développement/Aide humanitaire
- Culture et arts
- Droits des femmes
- Emploi
- Environnement
- Famille
- Loisirs
- Intégration sociale
- Jeunesse
- Logement
- Religion
- Santé
- Secours/sapeurs-pompiers/protection civile
- Sports
- LGBTQI
- Autres

4. **En quelle année votre association a été créée ?** :

5. **Quelles sont les principales langues de travail (plusieurs réponses sont possibles) ?**

- Luxembourgeois
- Français
- Allemand
- Anglais
- Portugais
- Autre langue de l'Union européenne
- Autre langue en dehors de l'Union européenne

6. **Votre association reçoit un financement public :**

- Oui, notre association est conventionnée par l'État (financement public récurrent)
- Oui, nous recevons un financement public luxembourgeois pour des projets d'une manière ponctuelle
- Oui, nous recevons un financement public européen pour des projets d'une manière ponctuelle
- Non, nous n'en recevons pas

7. **Où est le siège de votre association (commune) ?**

8. **Quelle est la zone d'activité de votre association (plusieurs réponses sont possibles) ?**

- Locale
- Nationale
- Transfrontalière
- Internationale

9. **Quel est le pays d'origine des fondateurs (plusieurs réponses sont possibles) ?**

- Luxembourg
- Union européenne
- Hors Union européenne

10. **Combien de salarié(e)s comptait votre association/structure en 2018 ?** :

11. Combien de bénévoles comptait votre association/structure en 2018 ? :

12. Combien de bénévoles sont âgés de moins de 30 ans en 2018 (estimation) ? :

13. Le nombre de bénévoles ces dernières 5 années ?

- Reste stable
- A augmenté
- A diminué

14. Votre association offre une activité saisonnière ou continue aux bénévoles ?

- Activité ponctuelle
- Activité saisonnière
- Activité continue

15. Quelles compétences cherchez-vous chez les bénévoles (plusieurs réponses sont possibles) ?

- Être fiable et ponctuel
- Être précis et rigoureux
- Savoir organiser son travail
- Savoir gérer son temps de manière autonome
- Avoir un bon contact relationnel
- Être à l'écoute des autres
- Savoir prendre des initiatives
- Respecter les valeurs et principes de l'association
- Autre :

16. Quelle stratégie appliquez-vous pour chercher des bénévoles (plusieurs réponses sont possibles) ?

- Réseau de connaissances
- Famille
- École
- Facebook / réseaux sociaux
- Presse locale
- Annonces dans les quotidiens
- Mailing
- Agence du Bénévolat
- Service National de la Jeunesse
- Autre :

17. Avec quelle fréquence engagez-vous des bénévoles ?

- Tous les mois
- Tous les trimestres
- Tous les semestres
- Une fois par an
- Rarement

18. Quelle est la durée de travail des bénévoles par mois ?

19. Combien de temps reste un bénévole en moyenne au sein de votre association ?

- Un mois ou moins
- Entre un mois et six mois
- Entre six mois et un an
- Entre un et deux ans
- Plus de 2 ans

20. Quel type de tâches sont confiées à des bénévoles au sein de votre association (plusieurs réponses sont possibles) :

- Accompagnement, encadrement, suivi et assistance aux personnes
- Animation socioculturelle, créative ou sportive
- Appui scolaire
- Aide à la gestion d'une bibliothèque ou d'un centre documentation
- Bricolage/réparations/maintenance/entretien
- Communication interne et externe/gestion de pages web/mailings/marketing/sensibilisation/promotion
- Comptabilité
- Cuisine/restauration
- Écoute téléphonique de personnes en difficulté
- Formation d'adultes, cours de langues, alphabétisation...
- Garde d'enfants
- Gestion et suivi de projets
- Informatique et gestion du parc numérique
- Jardinage et entretien des extérieurs
- Organisation d'événements culturels ou populaires
- Ressources humaines
- Secours/sapeurs-pompiers/protection civile
- Soutien psychologique
- Tâches administratives (classement/correspondance/aide au secrétariat, rédaction)
- Traductions/interprétation/médiation interculturelle
- Transports de personnes
- Tri d'objets/préparation commandes/livraisons/logistique

- Vente/tenue de stands d'exposition et d'information
- Visite de personnes/enquêtes
- Visite guidée/animation touristique

21. Quel genre de remerciement proposez-vous aux bénévoles pour leur implication (plusieurs réponses sont possibles) ?

- Argent liquide
- Remboursement des frais de transport
- Remboursement d'autres frais
- Chèque-repas
- Entrées gratuites
- Jetons de présence
- Congé jeunesse
- Crédits de temps
- Don de matériel et vêtements de travail
- Aucun
- Autre :

22. Comment validez-vous les acquis et les nouvelles compétences développées par les bénévoles au sein de votre association (plusieurs réponses possibles) ?

- Distribution de certificats
- Lettre de remerciement
- Notre association ne valide pas des acquis/de nouvelles compétences
- Autre :

23. Quel type d'encadrement propose votre association aux bénévoles (plusieurs réponses possibles) ?

- Formation
- Coaching
- Tutorat
- Évaluations régulières
- Cours de langue
- Notre association ne propose aucun encadrement aux bénévoles
- Autre :

24. Pensez-vous que le travail bénévole peut aider les personnes à (plusieurs réponses possibles) :

- Trouver de nouvelles amitiés
- Développer de nouvelles compétences
- Créer un réseau professionnel
- Trouver un emploi
- Faciliter l'intégration dans le pays
- Pratiquer les langues officielles du pays
- Apprendre des langues étrangères
- Découvrir le Luxembourg
- Découvrir le monde
- Développer une conscience citoyenne
- Autre :

25. Les bénévoles sont-ils couverts par une assurance accident ?

- Oui
- Non

26. Quelles difficultés/barrières votre association rencontre-t-elle lors du recrutement ou en travaillant avec des bénévoles ?

.....

.....

.....

27. Que pourrait vous aider à mieux fonctionner avec des bénévoles/à en avoir plus ?

.....

.....

.....

28. Dans cet espace libre il vous est loisible de mentionner tout autre élément utile à connaître concernant votre politique de coopération avec des bénévoles :

.....

.....

Si vous souhaitez être informé sur les résultats de cette enquête et/ou désirez participer davantage à cette enquête (entretiens individuels, focus group), merci de bien vouloir nous indiquer votre adresse mail :

Protection de données : conformément aux dispositions de la Loi RGPD relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, nous vous informons que les renseignements signalés comme étant obligatoires sur ce formulaire et recueillis dans le cadre des projets de la CGJL sont nécessaires pour l'organisation des différentes activités. Ces informations sont exclusivement traitées par les salarié(e)s de la CGJL. Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition à la cession de ces données. Vous pouvez vous adresser à tout moment à nous en envoyant un message à l'adresse suivante : secretariat@cgjl.lu

J'ai lu et compris les informations concernant la protection des données et je donne mon accord.

- Oui



Charte du Bénévolat

Dans sa diversité et sa capacité à répondre aux besoins de la société le secteur associatif est un acteur fondamental de développement, d'innovation et de cohésion de la société. Il participe à la construction d'un cadre de citoyenneté et de liberté permettant à la personne bénévole de s'épanouir, d'acquérir des compétences et d'évoluer dans le respect des autres.

*Cette charte a été créée afin de donner un **cadre de fonctionnement commun** à toutes les associations et à toutes les personnes bénévoles au Luxembourg.*

*Elle s'appuie sur des **valeurs communes** : la solidarité, la citoyenneté et le respect de l'autre.*

La charte constitue la base d'une véritable **reconnaissance** :

- pour l'association elle permet d'optimiser ses outils de gestion et elle participe à une démarche de qualité
- pour la personne bénévole, elle formalise son parcours et son engagement

Définition et principes fondamentaux du bénévolat

Le bénévolat est l'engagement libre et gratuit des personnes qui agissent, pour d'autres ou pour l'intérêt collectif, dans une structure débordant celle de la simple entraide familiale ou amicale.

Le bénévole est celui qui s'engage, de son plein gré, sans toucher de rémunération au sens monétaire du terme, dans une action au service d'un tiers ou de la communauté. Peuvent être pris en charge, outre les frais encourus dans le cadre du travail bénévole, des indemnités pour autant qu'elles soient d'ordre purement symbolique.

L'engagement bénévole occupe une place importante dans la société civile et est complémentaire et non concurrentiel au travail rémunéré.

Les principes fondamentaux en sont :

Le bénévolat est un choix volontaire prenant appui sur des motivations et des options personnelles.

Le bénévolat doit être accessible à toute personne indépendamment du sexe, de l'âge, de la nationalité, de la race, des opinions philosophiques ou religieuses, de sa condition physique, sociale, matérielle.

Le bénévolat se réalise dans une approche éthique et humanitaire en respectant la dignité humaine, les libertés et l'égalité⁽¹⁾, ainsi que le principe de non-discrimination⁽²⁾.

Le bénévolat est attentif aux besoins de la société et stimule la participation de la collectivité pour y répondre.

Le bénévolat favorise l'initiative, la créativité et l'esprit de responsabilité ainsi que l'intégration et la participation sociale.

L'association _____ s'engage, par la signature de cette charte, à :

- Respecter le cadre légal en vigueur
- Définir son objet et ses finalités, de veiller à leur réalisation et d'informer de manière claire et transparente sur les modalités de fonctionnement de l'association
- Assurer une gestion responsable et durable de ses ressources et infrastructures
- Considérer que l'objet de l'association est au centre de ses activités
- Accueillir et considérer la personne bénévole comme collaborateur/collaboratrice à part entière et à la considérer comme acteur essentiel de l'association
- Définir les missions, responsabilités et activités de chaque bénévole en fonction de ses capacités, de ses disponibilités et de sa motivation
- Assurer l'intégration de la personne bénévole, la soutenir tout au long de son parcours au sein de l'association et de valoriser son engagement

Fait à Luxembourg, le _____

Pour **Association XYZ**
Jean SPECIMEN
Président

Association du Bénévolat Luxembourg a.s.b.l.
Marc CROCHET
Président

(1) réf charte des droits fondamentaux du traité de Lisbonne

(2) « s'engage formellement à ce que le service soit accessible à tout usager indépendamment de toutes considérations d'ordre idéologique, philosophique ou religieux et veille à faire respecter les principes de la non-violence et de la non-discrimination, notamment en ce qui concerne le sexe, les ressources physiques, psychiques et mentales, l'origine nationale ou ethnique, la classe sociale, les convictions philosophiques et religieuses ».

