N° 3450

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 novembre 2026

RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

en application de l'article 146-3, alinéa 6, du Règlement

PAR LE COMITÉ D'ÉVALUATION ET DE CONTRÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

sur l'**évaluation des dispositifs de soutien à l'engagement bénévole de la population active**

ET PRÉSENTÉ PAR

M. PIERRICK COURBON ET MME LILIANA TANGUY
Députés

SOMMAIRE

___

Pages

RECOMMANDATIONS DES RAPPORTEURS 9

SYNTHÈSE 11

INTRODUCTION 17

I. UN ENGAGEMENT BÉNÉVOLE EN PLEINE ÉVOLUTION 19

A. QU'EST-CE QU'UN BÉNÉVOLE ? 19

1. Le bénévolat, un travail non rémunéré, non obligatoire et réalisé pour autrui 19

2. Ce que n'est pas un bénévole 20

a. Bénévolat, volontariat et service civique 20

b. L'absence de lien de subordination, critère retenu par le juge pour distinguer le bénévolat du travail dissimulé 21

B. L'ABSENCE DE STATISTIQUES PUBLIQUES RÉCENTES SUR LE BÉNÉVOLAT 22

1. En dépit des recommandations du Conseil national de l'information statistique, l'absence de statistiques publiques solides entre 2002 et 2025 22

2. Les problèmes méthodologiques inhérents à l'usage d'autres données que les statistiques publiques 23

3. Les quelques données publiques fournies par l'Insee et l'INJEP 24

C. DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES 25

1. Une estimation du nombre de bénévoles qui varie selon les enquêtes et les critères retenus 25

a. Selon les sondages, près d'un quart de la population exerce une activité bénévole 26

b. Selon les chercheurs, des sondages à manier avec prudence 28

c. L'impact des confinements sanitaires sur la mobilisation bénévole 29

d. Une concentration du volume total d'heures de bénévolat réalisées par une minorité de bénévoles 30

e. Une proportion de bénévoles variant selon les secteurs associatifs 31

2. Des bénévoles majoritairement masculins et très diplômés 32
a. Une légère surreprésentation des hommes parmi les bénévoles associatifs 32
b. Un nombre de bénévoles qui croît avec le niveau de diplôme et l'héritage familial 33
c. Une dynamique générationnelle contrastée 34
d. Un vivier potentiel important 37
3. Une « gouvernance » associative confrontée au défi du renouvellement des dirigeants bénévoles 37
a. Des présidents d'association majoritairement masculins, très diplômés et plutôt âgés 37
b. D'importantes difficultés de renouvellement des dirigeants 41
D. LES PRINCIPAUX FREINS À L'ENGAGEMENT 42
1. Une diversité de motivations à l'engagement 42
2. Les freins à l'engagement bénévole 43
a. Les contraintes d'emploi du temps 44
b. Le manque d'occasions concrètes 44
c. La barrière psychologique du niveau de diplôme, le sentiment d'illégitimité et le manque de formation 44
d. Les contraintes financières et matérielles 45
e. Le mode d'organisation des associations 45
f. L'absence de culture de l'engagement 45
3. Les freins à la prise de responsabilités dans les instances de gouvernance associative 45
a. L'exigence de disponibilité et de compétences variées 46
b. Une fragilisation financière des associations qui est source d'anxiété 46
i. Malgré les efforts de simplification du Gouvernement, une complexité administrative persistante 48
ii. L'alourdissement des responsabilités associatives 52
iii. Le recul de l'âge de la retraite, frein au renouvellement générationnel des dirigeants associatifs 52
iv. Le manque de moyens humains et financiers pour accompagner la « montée en responsabilité » des bénévoles 53
II. UNE POLITIQUE DE SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES ACTIFS MANQUANT D'OBJECTIFS CLAIRS MAIS DES DISPOSITIFS RÉPONDANT À DES BESOINS AVÉRÉS 54
A. LA SOCIÉTÉ DE L'ENGAGEMENT : UNE AMBITION POLITIQUE ENCORE À CONCRÉTISER 54
1. Des déclarations d'intention 54
2. Selon la Cour des comptes, une politique d'accompagnement de la vie associative « instable » et caractérisée par une « absence de stratégie de long terme » 55
3. Selon la DJEPVA, une politique fondée sur le principe d'adaptabilité 56

B. DES DISPOSITIFS DE SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE ET À LA FORMATION RÉPONDANT À DES BESOINS AVÉRÉS 57
1. La facilitation de l'engagement bénévole 57
a. Faciliter la conciliation avec les vies professionnelle et familiale : les congés et le mécénat de compétences 58
i. Les congés spécifiques 58
ii. Le mécénat de compétences, composante du mécénat d'entreprise 61
b. Répondre à un besoin de flexibilité : la réserve civique 65
c. Neutraliser le coût financier de l'activité bénévole : la réduction d'impôt au titre des frais engagés par les bénévoles 66
2. La formation des bénévoles 67
a. Le fonds pour le développement de la vie associative, volet 1 (FDVA1) 67
b. Certif'Asso, un nouveau certificat efficace, répondant aux attentes des acteurs associatifs 68
3. La valorisation de l'engagement 70
a. La valorisation dans le parcours personnel des bénévoles 71
i. Le compte d'engagement citoyen 71
ii. Le passeport de compétences, un nouvel outil numérique fiable, sécurisé et automatisé au profit de la valorisation des compétences 74
iii. La validation des acquis de l'expérience bénévole, un dispositif simplifié en 2022 75
b. L'engagement bénévole comme passerelle d'accès à certains emplois : la troisième voie des concours dans la fonction publique 77
c. La valorisation par l'attribution d'une distinction honorifique 77
III. DES DISPOSITIFS À L'EFFICACITÉ VARIABLE ET ASSEZ MÉCONNUS . 79
A. DES DISPOSITIFS PRÉSENTANT DES FAIBLESSES 79
1. La réserve civique : un instrument utile en cas d'engagement ponctuel mais soulevant plusieurs interrogations 79
2. Le mécénat de compétences : un dispositif ayant fait ses preuves et méritant d'être développé mais profitant essentiellement aux cadres seniors des grandes entreprises 84
3. Une réduction d'impôt dont ne peuvent bénéficier les bénévoles non imposables. 87
4. Les congés : un cadre législatif foisonnant mais de portée limitée 88
5. Le compte d'engagement citoyen, un outil rendu inopérant par des lourdeurs administratives inextricables et des critères d'éligibilité très restrictifs 89
a. Un compte qui n'est crédité qu'à l'issue de trois années de démarches 89
b. Des critères d'éligibilité restrictifs 91

B. UN MANQUE DE NOTORIÉTÉ ENTRAÎNANT UN NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES NÉGLIGEABLE 92
1. Des dispositifs méconnus de nombreuses associations comme de la plupart des bénévoles 92
a. Le compte d'engagement citoyen, un mécanisme à la fois méconnu et peu utilisé lorsqu'il est connu 92
b. Le mécénat de compétences manque de notoriété tant dans les PME/TPE qu'en interne auprès des salariés des grandes entreprises 94
c. Une méconnaissance quasi-totale des congés dédiés aux bénévoles par les salariés et les entreprises 96
2. Le rôle-clef des instances d'intermédiation 97
a. Guid'Asso : un guichet d'orientation qui suppose une démarche proactive des bénéficiaires 98
b. Les têtes de réseau, une consolidation institutionnelle au service de la mutualisation 100
c. Le guide du bénévolat, un outil de référence insuffisamment diffusé 101
d. Les plateformes numériques privées d'intermédiation spécialisées dans le mécénat de compétences 101
C. DE FAIBLES MOYENS BUDGÉTAIRES 102
1. Les dépenses fiscales 102
2. Les moyens budgétaires 103
IV. UNE EFFICACITÉ DU SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE QUI PEUT ÊTRE RENFORCÉE SOUS CERTAINES CONDITIONS 106
A. DU CÔTÉ DE L'ÉTAT : UN EFFORT DE SIMPLIFICATION À POURSUIVRE 106
1. Recommandations d'ordre général 106
a. Renforcer la politique publique de soutien à l'engagement bénévole et la doter d'objectifs et d'indicateurs précis 106
b. Instituer un délégué interministériel à l'engagement bénévole 109
c. Faire du bénévolat une grande cause nationale et lancer chaque année une campagne nationale d'information sur l'engagement bénévole 109
d. Coconstruire avec le monde associatif un statut de bénévole afin de sécuriser les responsables associatifs sur les plans juridique et financier 110
e. Publier tous les trois ans une enquête statistique publique de type PARAD 110
2. Recommandations relatives aux dispositifs existants 111
a. Conforter les dispositifs favorisant l'engagement dès le plus jeune âge 111
b. Supprimer le compte d'engagement citoyen et transférer ses crédits au FDVA1 . 112
c. Renforcer l'efficacité du FDVA1 112
d. Promouvoir le mécénat de compétences pour élargir le champ de ses bénéficiaires 113
e. Fusionner l'ensemble des congés en créant un unique « congé de bénévolat » 113

f. Transformer en crédit d'impôt la réduction en cas d'abandon du remboursement des frais 114

g. Préciser dans les documents budgétaires le montant des dépenses fiscales dédiées au bénévolat..... 115

h. Accélérer l'intégration de l'ensemble des données bénévoles au sein du passeport de compétences..... 115

3. Mesures nouvelles..... 116

a. Proposer plusieurs exemples de statuts dans les ressources mises à disposition en préfecture et sur les sites publics 116

b. Chiffrer la dépense induite par la création d'un accès direct à la future « plateforme de l'engagement » via France Services 116

c. La question de l'octroi de trimestres de retraite 117

B. LE RÔLE INDISPENSABLE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DES STRUCTURES D'INTERMÉDIATION..... 120

1. Faciliter l'intermédiation pour faire connaître les dispositifs existants, notamment auprès des plus petites associations et des très petites entreprises.... 120

2. Promouvoir le mécénat de compétences à l'échelle locale via les chambres consulaires..... 121

3. Assurer la promotion du FDVA1 auprès des petites associations et renforcer le contenu des formations proposées 121

4. Généraliser à l'échelon territorial les bourses aux bénévoles pour faciliter la mise en relation entre offre et besoins 123

C. DU CÔTÉ DES ASSOCIATIONS : UN CHANGEMENT DE CULTURE INDISPENSABLE..... 123

1. Repenser l'organisation et le fonctionnement des instances décisionnelles : vers un modèle de gouvernance modernisé et multicéphale..... 124

2. Se doter de statuts souples, adaptés et efficaces 124

3. Simplifier les procédures internes et limiter l'excès de formalisme..... 125

4. Accompagner les trajectoires individuelles d'engagement..... 125

5. Systématiser la valorisation comptable du bénévolat dans les bilans financiers associatifs 127

EXAMEN PAR LE COMITÉ 129

ANNEXE : PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURS..... 131

RECOMMANDATIONS DES RAPPORTEURS

Recommandation n° 1 : Définir une véritable politique publique de soutien à l'engagement bénévole assortie d'objectifs et d'indicateurs.

Recommandation n° 2 : Instituer un délégué interministériel à l'engagement bénévole chargé de garantir la transversalité de la politique publique de soutien à l'engagement et de coconstruire avec le monde associatif une stratégie interministérielle cohérente.

Recommandation n° 3 : Faire du bénévolat une grande cause nationale et lancer chaque année une campagne nationale d'information sur l'engagement bénévole.

Recommandation n° 4 : Coconstruire avec le monde associatif un statut des bénévoles afin de les sécuriser sur les plans juridique et financier.

Recommandation n° 5 : Publier tous les trois ans une enquête statistique publique de type PARAD.

Recommandation n° 6 : Favoriser l'engagement dès le plus jeune âge via l'éducation civique et conforter le service civique et autres passerelles potentielles vers le bénévolat.

Recommandation n° 7 : Promouvoir les stages de troisième et de seconde dans les associations.

Recommandation n° 8 : Supprimer le compte d'engagement citoyen et transférer ses crédits au fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1).

Recommandation n° 9 : Augmenter la part du fonds pour le développement de la vie associative consacrée à la formation des bénévoles et à leur accompagnement en accroissant le pourcentage des fonds fléchés à son profit en provenance des comptes d'association en déshérence.

Recommandation n° 10 : Promouvoir le recours au mécénat de compétences dans plusieurs associations simultanément et dans la fonction publique dans le cadre de l'expérimentation en cours.

Recommandation n° 11 : Fusionner les quatre congés bénévoles existants en créant un dispositif unique intitulé « congé de bénévolat » et définir dans le cadre du dialogue social sa durée, ses modalités d'éligibilité et de compensation financière.

Recommandation n° 12 : Transformer en crédit d'impôt la réduction d'impôt en cas d'abandon de frais engagés dans l'exercice d'activités associatives.

Recommandation n° 13 : Préciser dans l'annexe au projet de loi de finances consacrée à « l'effort financier de l'État en faveur des associations » les dépenses fiscales dédiées au bénévolat.

Recommandation n° 14 : Accélérer l'intégration de l'ensemble des données relatives à l'engagement bénévole au sein du passeport de compétences.

Recommandation n° 15 : Proposer plusieurs modèles de statuts associatifs dans les ressources mises à disposition par l'État (préfectures, sites publics).

Recommandation n° 16 : Chiffrer la dépense budgétaire induite par la création d'un accès direct à la « plateforme de l'engagement » via France Services.

Recommandation n° 17 : Prendre en compte le bénévolat dans le calcul des droits à la retraite. (M. Pierrick Courbon)

Recommandation n° 18 : Faciliter l'intermédiation pour faire connaître les dispositifs existants auprès des plus petites associations, notamment en faisant appel au réseau Guid'Asso.

Recommandation n° 19 : Renforcer la visibilité des plateformes et structures d'intermédiation au niveau local pour favoriser le mécénat de compétences dans les PME-TPE et créer des clubs de mécènes territoriaux.

Recommandation n° 20 : Assurer la promotion du fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1) auprès des petites associations.

Recommandation n° 21 : Renforcer le contenu des formations proposées dans le cadre du fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1) et prévoir des modules de formation aux « nouveaux » risques.

Recommandation n° 22 : Généraliser à l'échelon territorial les bourses aux bénévoles pour faciliter la mise en relation entre offre et besoins.

Recommandation n° 23 : Inciter les associations à repenser l'organisation et le fonctionnement de leurs instances décisionnelles et promouvoir la gouvernance multicéphale ainsi que l'accès de nouveaux profils d'actifs aux fonctions dirigeantes des associations.

Recommandation n° 24 : Inciter les associations à mener une réflexion régulière sur leurs statuts et à se doter de statuts souples, adaptés et efficaces.

Recommandation n° 25 : Inciter les associations à simplifier leurs procédures internes et à limiter l'excès de formalisme.

Recommandation n° 26 : Inciter les associations à accompagner les trajectoires individuelles d'engagement.

Recommandation n° 27 : Inciter les associations à systématiser la valorisation comptable du bénévolat dans leurs bilans financiers.

SYNTHÈSE

Novembre 2026





Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques

Évaluation des dispositifs de soutien à l'engagement bénévole de la population active

M. Pierrick Courbon et Mme Liliana Tanguy, rapporteurs

Les associations sont indispensables au vivre ensemble et contribuent très directement au dynamisme de nos territoires. Dans certains domaines d'activité, elles vont jusqu'à pallier les carences du service public. Les 12 à 15 millions de bénévoles engagés sont le cœur battant d'1,4 million d'associations recensées en France, dont 90% n'emploient aucun salarié.

UN ENGAGEMENT BÉNÉVOLE EN PLEINE ÉVOLUTION

Contrairement à une idée largement répandue, les données disponibles ne témoignent pas d'un déclin du bénévolat en France, mais plutôt d'une transformation de ses formes et des profils des personnes engagées.

En moyenne, un bénévole donne une centaine d'heures par an de son temps, mais le total des heures données se concentre sur une minorité de personnes. Les jeunes générations privilégient des modalités d'engagement souples, compatibles avec des parcours plus mobiles, tandis que les plus âgés, historiquement très investis, tendent à se désengager. Le nombre de bénévoles croît avec le niveau de diplôme et l'héritage familial.

La gouvernance associative est marquée par le poids des seniors dans les instances dirigeantes : elle est donc confrontée au défi du renouvellement et doit intégrer des jeunes via des missions flexibles et formatrices.

Les principaux freins à l'engagement

Parmi les freins à l'engagement bénévole : les contraintes d'emploi du temps, le manque de sensibilisation à l'engagement, la difficulté des associations à accueillir et à accompagner leurs bénévoles, l'absence d'opportunités, une barrière culturelle voire un sentiment d'illégitimité, la situation matérielle et socio-économique mais aussi une organisation associative trop verticale ou le manque de clarté des missions.
Mais la principale difficulté reste le bénévolat « de gouvernance » dont les freins sont notamment : l'exigence de disponibilité et de compétences variées, la fragilisation financière des associations, la complexité administrative, l'accroissement des responsabilités juridiques et financières, les exigences de redevabilité imposées par les financeurs…

UNE POLITIQUE DE SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES ACTIFS MANQUANT D'OBJECTIFS PRÉCIS MAIS DES DISPOSITIFS RÉPONDANT À DES BESOINS AVÉRÉS

Faciliter l'engagement bénévole

✓ Les congés et le mécénat de compétences pour faciliter la conciliation avec les vies professionnelle et familiale

Plusieurs congés spécifiques permettent aux salariés et aux fonctionnaires de concilier vie professionnelle et activité bénévole . Certaines dispositions existent pour pouvoir utiliser ses jours de « RTT » pour effectuer des missions bénévoles. Le mécénat de compétences consiste, pour sa part, en la mise à disposition, par une entreprise, d'un de ses salariés, sur son temps de travail, au profit d'œuvres ou d'organismes d'intérêt général.

✓ La réserve civique pour répondre à un besoin de flexibilité

La réserve civique permet à tout individu de plus de 16 ans de servir les valeurs de la République en participant, à titre bénévole et occasionnel, à des projets d'intérêt général via la plateforme numérique « JeVeuxAider.gouv.fr ».

✓ La réduction d'impôt au titre des frais engagés par les bénévoles

Si un bénévole demande à son association de ne pas lui rembourser les frais engagés pour ses activités bénévoles, le montant correspondant est considéré comme un don pouvant donner lieu à une réduction d'impôt sur le revenu.

Faciliter la formation des bénévoles

✓ Le fonds pour le développement de la vie associative, volet 1 (FDVA1)
C'est l'un des principaux instruments budgétaires de soutien au développement de la vie associative : il permet l'octroi de subventions aux associations ayant développé un programme de formation de leurs bénévoles.

✓ Certif'Asso, le nouveau certificat efficace, répondant aux attentes des acteurs associatifs
Pour pallier les insuffisances de l'ancien certificat de formation à la gestion associative, Certif'Asso est désormais ouvert à tous les bénévoles et se compose d'un parcours de 30 heures. Les démarches administratives ont été modernisées.



Valoriser l'engagement

✓ La valorisation de l'engagement dans le parcours personnel des bénévoles
- Le compte d'engagement citoyen (CEC) valorise les activités bénévoles ou de volontariat exercées par des personnes de plus de seize ans, en leur octroyant des droits permettant de financer diverses formations.
- Le « passeport de compétences » est un service public numérique destiné à centraliser, garantir et valoriser l' ensemble des acquis de son titulaire tout au long de sa vie, afin de faciliter son maintien ou son insertion dans l' emploi.

- La validation des acquis de l'expérience bénévole (VAE) permet la certification au même titre que la formation initiale, l'apprentissage ou la formation professionnelle continue. Plus de 1 400 certifications professionnelles sont déjà accessibles. La VAE a été récemment simplifiée.

✓ L' engagement bénévole comme passerelle d'accès à certains emplois
La troisième voie des concours dans la fonction publique permet l'accès à de nombreux corps et cadres d'emploi de la fonction publique et s'adresse notamment aux candidats pouvant justifier de l'exercice d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

✓ La valorisation de l'engagement par l'attribution d'une distinction honorifique
L'État valorise enfin l'engagement bénévole sous une forme symbolique et solennelle à travers l'attribution de la médaille de la jeunesse, des sports et de l'engagement associatif (MJSEA).
L' engagement bénévole peut également constituer le fondement d'une nomination dans les ordres nationaux majeurs tels que l'ordre national du mérite ou de la légion d'honneur.

DES DISPOSITIFS À L'EFFICACITÉ VARIABLE ET ASSEZ MÉCONNUS

Des dispositifs présentant des faiblesses

✓ La réserve civique : un outil utile en cas d'engagement ponctuel mais soulevant plusieurs interrogations
Si la plateforme « JeVeuxAider.gouv.fr » est considérée comme performante, elle n' est qu'un outil numérique de mise en adéquation entre une offre de bénévolat et des besoins associatifs et elle n'accorde qu'une place insuffisante aux associations dans la gouvernance et le pilotage. On constate également un décalage entre l'affichage de besoins ponctuels sur la plateforme et les besoins associatifs réels d'engagement régulier, un faible taux de transformation des « contacts » en bénévoles effectifs, une visibilité des associations sur la plateforme qui interroge et un manque d'articulation entre la nouvelle plateforme et les outils préexistants.

✓ Le mécénat de compétences : un mécanisme qui mérite d'être développé mais qui profite essentiellement aux cadres des grandes entreprises
Le mécénat de compétences est surtout utilisé par les grands groupes et dans des associations structurées ; il est principalement réservé aux cadres en fin de carrière tandis qu'existe un risque d'instrumentalisation du dispositif à des fins de communication et de cohésion interne. Du côté des associations, le mécénat de compétences risque de s'apparenter davantage à une aide temporaire qu'à un levier de montée en compétences pérenne.

✓ ***Une réduction d'impôt dont ne peuvent bénéficier les bénévoles non imposables***
Par définition, la réduction d'impôt au titre des frais engagés par les bénévoles n'est accessible qu'aux contribuables imposables ; en conséquence, les personnes non imposables ne bénéficient à ce jour d'aucune compensation fiscale pour les dépenses liées à leur activité bénévole, ce qui constitue un frein à leur engagement et une situation inéquitable et injuste.

✓ ***Les congés : des dispositions foisonnantes mais de portée limitée***
Les congés ouverts aux bénévoles forment un ensemble peu cohérent dont l'accès est inégal selon le statut professionnel et la taille de l'employeur ; les congés relatifs à l'engagement bénévole n'emportent par ailleurs pas de maintien systématique de la rémunération par l'employeur. Enfin, les travailleurs indépendants ne bénéficient d'aucun de ces congés et de nombreux bénévoles utilisent leurs propres jours de repos pour s'engager.

✓ ***Le compte d'engagement citoyen, un instrument rendu inopérant par des lourdeurs administratives inextricables et des critères d'éligibilité très restrictifs***
Le « parcours » administratif – pour ne pas dire le parcours du combattant – permettant de faire valider ses droits à formation via son compte d'engagement citoyen se déroule en quatre grandes étapes faisant intervenir autant d'acteurs différents. Pour ceux des bénévoles qui parviennent au bout de la démarche, l'effort semble disproportionné par rapport au gain, plafonné à 240 € par an et à 720 € au total.

Un manque de notoriété entraînant un nombre de bénéficiaires négligeable

Les dispositifs d'encouragement à l' engagement bénévole sont largement méconnus.

✓ ***Le compte d'engagement citoyen (CEC) est méconnu et peu utilisé par ceux qui le connaissent***
Sur les 13,2 M€ de formations que le CEC a contribué à financer depuis sa création, seul 1 % des dossiers a été financé exclusivement par les droits CEC. Le montant consommé en 2025 (2,69 M€) représente 8,7 % du montant alimenté en 2024 (30,93 M€). Ce faible taux de recours s'explique par l'ordre de mobilisation des droits, la faible attractivité du compte d'engagement citoyen et son faible plafond.

✓ ***Le mécénat de compétences manque de notoriété tant dans les PME/TPE qu'en interne auprès des salariés des grandes entreprises***
De même, l'extension du mécénat de compétences à la fonction publique demeure marginale.

✓ ***Une méconnaissance quasi-totale des congés dédiés aux bénévoles par les salariés et les entreprises***
Aucune donnée publique officielle n'est disponible sur leur recours effectif, traduisant un défaut de suivi. Les quelques enquêtes et les « retours de terrain » suggèrent que moins de 5 % des bénévoles actifs ont eu recours à ces dispositifs.
Cette sous-utilisation peut s'expliquer par une méconnaissance quasi totale de la part des salariés et des employeurs, notamment dans les TPE/PME, la crainte d'être stigmatisé ou pénalisé au sein de l'entreprise et le caractère non rémunéré du congé d'engagement associatif.

Le rôle-clef des instances d'intermédiation

Compte tenu du manque de notoriété de la plupart des dispositifs d'encouragement à l'engagement bénévole, les instances d'intermédiation jouent un rôle indispensable.

✓ ***Guid'Asso, un guichet d'orientation qui suppose une démarche proactive des bénéficiaires***
Offrant une réponse de proximité aux besoins de gouvernance et de gestion des petites structures, ce réseau d'orientation revendique l'accompagnement de 140 000 associations au niveau national (10 % du tissu associatif), mais il est utile aux acteurs ayant déjà une connaissance minimale de leurs besoins.

✓ ***Les têtes de réseau, une consolidation institutionnelle au service de la mutualisation***
Les têtes de réseau associatives apportent une contribution majeure à l'efficacité opérationnelle des dispositifs de soutien à l'engagement.

✓ ***Le guide du bénévolat, un outil de référence insuffisamment diffusé***
Ressource solide pour comprendre le cadre réglementaire du bénévolat, sa diffusion reste limitée.

Enfin, des plateformes numériques privées d'intermédiation permettent de favoriser le mécénat de compétences.

DE FAIBLES MOYENS BUDGÉTAIRES

Si l'effort fiscal envers les associations s'élève à plus de 4,5 Mds€, les dépenses fiscales de soutien à l'engagement bénévole des actifs se réduisent à deux dispositifs principaux : le mécénat de compétences et la réduction d'impôt en cas d'abandon du remboursement des frais, dont les volumes ne sont pas déterminés.
Les moyens de fonctionnement dédiés aux dispositifs de soutien à l'engagement bénévole représentent quelque 4 M€ ; les dépenses d'intervention en faveur du bénévolat un peu plus de 17 M€, le FDVA1 doté de 7,6 M€ dans le PLF pour 2027, pour la formation de quelque 170 000 bénévoles, reste sous-doté. Au total, les moyens budgétaires dédiés au soutien à l'engagement bénévole demeurent modiques.

UNE EFFICACITÉ DU SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE QUI PEUT ÊTRE RENFORCÉE SOUS CERTAINES CONDITIONS

Les recommandations des rapporteurs s'articulent autour de trois orientations :

Du côté de l'État : poursuivre la simplification

- Définir une véritable politique publique de soutien à l' engagement bénévole assortie d' objectifs et d'indicateurs.
- Instituer un délégué interministériel à l'engagement bénévole chargé de garantir la transversalité de la politique publique de soutien à l'engagement et de coconstruire avec le monde associatif une stratégie interministérielle cohérente.
- Faire du bénévolat une grande cause nationale et lancer chaque année une campagne nationale d'information sur l'engagement bénévole.
- Coconstruire avec le monde associatif un statut du bénévole, afin de les sécuriser sur les plans juridique et financier.
- Publier tous les trois ans une enquête statistique publique de type PARAD.
- Favoriser l'engagement dès le plus jeune âge via l'éducation civique et conforter le service civique et autres passerelles potentielles vers le bénévolat.
- Promouvoir les stages de troisième et de seconde dans les associations.
- Supprimer le compte d'engagement citoyen et transférer ses crédits au fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1) et augmenter le FDVA1 en accroissant le pourcentage des fonds fléchés à son profit en provenance des comptes d'association en déshérence.
- Promouvoir le recours au mécénat de compétences dans plusieurs associations simultanément et dans la fonction publique.
- Fusionner les quatre congés bénévoles existants en créant un dispositif unique intitulé « congé de bénévolat » et définir dans le cadre du dialogue social sa durée, ses modalités d'éligibilité et de compensation financière.
- Transformer en crédit d'impôt la réduction d'impôt en cas d'abandon de frais engagés dans l'exercice d'activités associatives.
- Accélérer l'intégration de l'ensemble des données bénévoles au sein du passeport de compétences.
- Prendre en compte le bénévolat dans le calcul des droits à la retraite (recommandation du co-rapporteur Pierrick Courbon).

Du côté des collectivités territoriales et des structures d'intermédiation : un rôle indispensable à conforter

- Faciliter l'intermédiation pour faire connaître les dispositifs existants auprès des plus petites associations, notamment en faisant appel au réseau Guid'Asso.
- Renforcer la visibilité des plateformes et structures d'intermédiation au niveau local pour favoriser le mécénat de compétences dans les PME-TPE et créer des clubs de mécènes territoriaux.
- Assurer la promotion du FDVA1 auprès des petites associations, renforcer le contenu des formations proposées dans le cadre de ce fonds et prévoir des modules de formation aux nouveaux risques.
- Généraliser à l'échelon territorial les bourses aux bénévoles, pour faciliter la mise en relation entre offres et besoins.

Du côté des associations : un changement de culture indispensable

- Inciter les associations à repenser l'organisation et le fonctionnement de leurs instances décisionnelles et promouvoir la gouvernance multicéphale et l'accès de nouveaux profils d'actifs aux fonctions dirigeantes des associations.
- Inciter les associations à simplifier leurs procédures internes et à limiter l'excès de formalisme.
- Inciter les associations à accompagner les trajectoires individuelles d'engagement.

Lire l'intégralité du rapport sur le site de l'Assemblée nationale :
https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/organes/delegations-comites-offices/cec

INTRODUCTION

Le 6 novembre 2025, le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques (CEC) a inscrit à son programme de travail, à l'initiative du groupe Socialistes et apparentés, une évaluation des dispositifs de soutien à l'engagement bénévole de la population active et a désigné comme rapporteurs M. Pierrick Courbon (Socialistes et apparentés) et Mme Liliana Tanguy (Ensemble pour la République).

Aux côtés des libertés d'expression, de manifestation, de réunion et de la presse, la liberté d'association est au **fondement de la démocratie à la française**. Désormais plus que centenaire puisqu'on en célèbre cette année les 125 ans, la **loi du 1er juillet 1901** est l'un des **symboles de notre régime républicain,** comme le reconnut le Conseil constitutionnel le 16 juillet 1971 en érigeant la liberté d'association au rang de **« principe fondamental reconnu par les lois de la République »**.

Du sport à la musique en passant par la santé, la protection de la nature ou la défense des droits, du militantisme politique à l'animation et aux loisirs en milieu rural comme en milieu urbain et périurbain, la vie associative est **omniprésente dans le quotidien des Français**. Dans des secteurs comme la protection de l'enfance, l'aide à domicile, l'accompagnement des personnes âgées, la distribution alimentaire ou l'action sociale et médicosociale, les associations sont devenues un **acteur incontournable qui pallie les carences du service public**.

Selon les dernières données disponibles [(1)], la contribution des associations au **PIB** s'établit à **3,4 %** – un niveau relativement stable depuis une dizaine d'années. Parmi les **1,370 million d'associations** recensées en France, **89,4 %** d'entre elles n'emploient **aucun salarié**. Les quelque 15 millions de bénévoles associatifs sont le **cœur battant** de ces organismes : ce sont eux qui, chaque jour, chaque semaine ou chaque mois, font don de leur temps et de leurs compétences.

Or, davantage encore que les tensions financières, le bénévolat arrive en tête des préoccupations des associations et nombre de responsables associatifs se disent inquiets de la **difficulté à renouveler leurs dirigeants**.

Le renouvellement des dirigeants associatifs passe notamment par la construction d'un **véritable parcours d'engagement des jeunes** et par la **sensibilisation à l'exercice de responsabilités** – avec, notamment, une reconnaissance et un accompagnement à chaque étape. Il s'agit ainsi de **favoriser une continuité entre les premières expériences d'engagement vécues à l'école**, notamment dans les instances de représentation des élèves et les projets citoyens, et

(1) In Le Paysage associatif français, *2023, p. 367.*

leur **prolongement au sein du tissu associatif**. Cela suppose de **multiplier les occasions de s'engager**, de **développer les compétences civiques et collectives des jeunes** et de **valoriser les compétences acquises** afin de les accompagner progressivement vers la prise de responsabilités. C'est dans cette perspective que s'inscrit la circulaire publiée à l'été 2026 par le ministère de l'Éducation nationale qui encourage les parcours d'engagement des élèves dans et hors de l'école (1).

Les défis auxquels sont confrontées les associations relèvent également de la **mutation des profils** – avec le repli continu des seniors, piliers traditionnels du bénévolat – et de **l'évolution des formes d'engagement** qui conduisent les associations à s'adapter pour accueillir un bénévolat plus ponctuel. Ces évolutions contraignent les associations à **réviser leur mode d'organisation**, à mieux former leurs nouveaux bénévoles et à accompagner davantage leur intégration.

Dans ce contexte, les rapporteurs ont souhaité évaluer si les dispositifs de soutien à l'engagement bénévole étaient à la hauteur du poids des associations dans l'économie française et de leur rôle indispensable d'acteurs « *du dernier kilomètre* » (2).

La première question évaluative soulevée par les rapporteurs en début de mission était de déterminer si les objectifs de la politique publique de soutien à l'engagement bénévole étaient clairs et assortis d'indicateurs précis. La deuxième question évaluative visait à déterminer dans quelle mesure les dispositifs de soutien à l'engagement bénévole répondaient à des besoins avérés. Enfin, la troisième question évaluative était de savoir si les dispositifs étaient efficaces.

Pour répondre à ces questions, les rapporteurs se sont appuyés sur une revue de littérature, des auditions et des contributions écrites.

Au terme de leurs travaux, les rapporteurs relèvent que tandis que le niveau d'engagement des bénévoles se maintient, les modalités de cet engagement évoluent (**I**). Si la politique publique de soutien à l'engagement bénévole gagnerait à définir des objectifs plus précis et des indicateurs de suivi clairs, les dispositifs qui la composent semblent néanmoins répondre à des besoins avérés (**II**). Il reste que ces dispositifs sont relativement inefficaces et qu'ils sont peu utilisés du fait de leur manque de notoriété et en raison de leur complexité administrative (**III**). C'est pourquoi les rapporteurs jugent nécessaire de renforcer leur efficacité – en particulier dans les instances de gouvernance – et de proposer de nouveaux outils : une mission qui revient à la fois à l'État, aux acteurs locaux et aux associations elles-mêmes (**IV**).

---

(1) Circulaire du 30 juin 2026, Développement de l'engagement des élèves dans et hors l'école.

(2) Pour reprendre une expression du Conseil d'État.

I. UN ENGAGEMENT BÉNÉVOLE EN PLEINE ÉVOLUTION

Avant de présenter un diagnostic de la situation du bénévolat en France (**C**), et les principaux freins à l'engagement bénévole et à la prise de responsabilité dans les instances de gouvernance associative (**D**), les rapporteurs rappelleront les principaux éléments de définition du bénévolat (**A**) et les difficultés méthodologiques liées à l'absence de statistiques publiques sur le sujet (**B**).

A. QU'EST-CE QU'UN BÉNÉVOLE ?

Si le bénévolat n'a pas été défini par le législateur – ce qui est problématique en soi, la création d'un « statut du bénévole », supposant une définition fine de ce dernier terme, maintes fois promise mais sans cesse reportée –, l'Organisation internationale du travail et le Conseil économique, social et environnemental en ont proposé une définition (**1**). Se distinguant d'autres formes d'engagement telles que le volontariat par son caractère non formalisé juridiquement, le bénévolat se caractérise aussi par l'absence de lien de subordination entre le bénévole et celui qui l'encadre (**2**).

1. Le bénévolat, un travail non rémunéré, non obligatoire et réalisé pour autrui

Comme le rappelle le Conseil économique, social et environnemental (CESE) dans son avis de 2022 – consacré à l'engagement bénévole, à la cohésion sociale et à la citoyenneté –, issu de la conjonction des racines « bene » et « volle », le terme de bénévole exprime à la fois la bienveillance dirigée vers un bénéficiaire et la libre volonté. Toujours selon le CESE, la première occurrence du mot remonte à 1954 : il s'agirait d'un mot d'argot forgé par les travailleurs sociaux, soucieux de défendre leur légitimité face à « ceux qui occupaient le terrain » auparavant – à savoir les bénévoles.

Selon la définition retenue par **l'Organisation internationale du travail (OIT)** [(1)], le bénévolat est un travail **non rémunéré**, **non obligatoire**, **réalisé pour autrui**.

S'appuyant sur les mêmes critères, le CESE définit en 1989 le bénévole comme « ***celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial*** ». En 2022, le Conseil complète cette définition, considérant le bénévolat comme « *l'action de la personne qui s'engage librement, sur son temps personnel, pour mener une action non rémunérée en direction d'autrui, ou au bénéfice d'une cause ou d'un intérêt collectif* ».

(1) Lors de la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail en 2013.

En dépit des variantes existant dans les différents travaux académiques, chacun s'accorde donc sur trois critères :

– le bénévolat est une activité **volontaire** – au sens où elle est **non contrainte** ou **non obligatoire** : selon les termes de l'OIT, elle est effectuée **en l'absence de toute obligation civile, légale ou administrative** ;

– le bénévolat **ne peut être rémunéré**, que ce soit en monnaie ou en nature – bien qu'il existe des nuances à l'échelle internationale quant à ce critère de rémunération. Cela ne veut pas dire qu'un bénévole ne retire aucune gratification de son activité bénévole mais il s'agit uniquement de **gratifications symboliques** ;

– l'activité bénévole est effectuée **au profit de tiers**, ce qui la distingue du loisir.

Le contexte importe également puisqu'il est généralement admis que le bénévolat ne s'exerce ni dans le cadre domestique – où l'on parlera davantage *d'aidants* – ni dans le cadre professionnel (1). Par ailleurs, si le bénévolat a longtemps été considéré comme s'exerçant uniquement au sein d'une organisation, en particulier une association, il est désormais admis que le bénévolat puisse être spontané et informel.

Si ces trois critères font consensus, le terme de « bénévolat » est malheureusement parfois dévoyé, notamment lorsque des stages obligatoires pour l'obtention d'un diplôme ou la certification d'un cursus de formation sont désignés par l'expression oxymorique de « bénévolat obligatoire ». Les rapporteurs partagent cette remarque et insistent sur l'importance de conserver au bénévolat son sens premier. Dans le même ordre d'idées, le CESE rappelle que les travaux d'intérêt général, non rémunérés, ne sauraient être considérés comme une activité bénévole dans la mesure où ils résultent d'une obligation judiciaire.

Enfin, si par définition, le bénévolat ne peut être rémunéré – ni en espèces, ni en nature –, cela ne signifie pas pour autant, bien au contraire, que les frais engagés à l'occasion d'une participation bénévole ne puissent donner lieu à dédommagement (2).

2. Ce que n'est pas un bénévole

a. Bénévolat, volontariat et service civique

N'étant **pas encadré juridiquement**, le bénévolat se distingue du volontariat, engagement exclusif formalisé par un contrat. Il n'existe pas de définition juridique générale du volontariat mais plusieurs définitions correspondant à des situations différentes. Le statut de volontaire se situe entre celui du salarié et celui du bénévole. Un volontaire n'est pas salarié parce qu'il consacre une partie de

(1) Les rapporteurs reviennent plus en détail infra *sur le cas particulier du mécénat de compétences.*

(2) C'est d'ailleurs un point sur lequel les rapporteurs reviennent plus en détail en deuxième partie.

son temps à une mission d'intérêt général. Il n'est pas non plus bénévole parce que soumis au respect d'un contrat et au principe d'exclusivité. En outre, il doit respecter un préavis. Ainsi, il existe un lien de subordination entre le volontaire et la structure auprès de laquelle il s'est engagé. À l'inverse du bénévole, le volontaire est mensuellement indemnisé par l'organisme d'accueil – l'indemnisation (1) ne dépassant pas quelques centaines d'euros.

Quant au service civique (à distinguer de la réserve civique), il permet aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap) d'exercer, contre indemnité, une mission d'intérêt général de 6 mois à un an dans un organisme public ou privé.

Les formes institutionnelles d'engagement

En dehors du bénévolat, on recense plusieurs grands domaines d'engagement dans les secteurs de la vie civile ou militaire : le service civique ; la participation à la sécurité civile (sapeur-pompier volontaire, réserve sanitaire) ; la Garde nationale et le volontariat dans les armées.

Le service civique est une réponse directe à la professionnalisation des armées. Il permet aux jeunes de prendre part à des actions citoyennes et d'intérêt général au service de la Nation.

Autre dispositif public offrant la possibilité de s'engager dans une mission d'intérêt général, le service national universel (SNU) s'adresse aux jeunes de 15-17 ans. Conçu à l'origine comme un passage obligé pour tous les jeunes, sur le modèle du service national, il est expérimenté sur la base du volontariat. Il s'articule en trois étapes : un séjour de cohésion de deux semaines ; une mission d'intérêt général de 84 heures et la possibilité d'un engagement volontaire d'au moins trois mois dans la continuité des deux premières étapes. Contesté, ce dispositif a finalement été supprimé.

Enfin, le volontariat est assez hétérogène et plusieurs statuts différents le définissent : outre le service civique, le volontariat de solidarité internationale, le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, le volontariat associatif, le volontariat éducatif et le volontariat des sapeurs-pompiers. Différentes instances étatiques, comme l'Agence du service civique ou France Volontariat par exemple, sont chargées de valoriser et d'assurer la gestion de ces dispositifs.

b. L'absence de lien de subordination, critère retenu par le juge pour distinguer le bénévolat du travail dissimulé

S'il ne fait l'objet d'aucune définition dans le code du travail, le bénévolat, outre sa dimension d'engagement libre, désintéressé et sans rémunération, se caractérise par **l'absence de lien de subordination** : en cas de litige, il appartient au juge d'apprécier les conditions réelles d'exercice de l'activité, indépendamment de la qualification retenue par les parties. En présence d'un lien de subordination, caractérisé par un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, démontré par un faisceau d'indices, le **juge peut requalifier en salariat** la relation de travail. Ce fut

(1) Non soumise à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales. Le volontariat ouvre droit à une couverture sociale.

notamment le cas dans une jurisprudence n° 16-20646 de la Cour de cassation du 20 décembre 2017.

B. L'ABSENCE DE STATISTIQUES PUBLIQUES RÉCENTES SUR LE BÉNÉVOLAT

Si le bénévolat n'a donné lieu à aucune définition législative, il n'a pas non plus fait l'objet d'enquêtes statistiques publiques entre 2002 et 2025, ce qui n'est pas sans soulever de difficultés pour objectiver les enjeux propres au monde associatif et permettre à ce dernier de mieux connaître les aspirations de ses bénévoles.

1. En dépit des recommandations du Conseil national de l'information statistique, l'absence de statistiques publiques solides entre 2002 et 2025

Il semble étonnant qu'alors que la **promotion d'une « société de l'engagement »** soit affichée comme une **ambition majeure** des gouvernements successifs, la **production de données sur le bénévolat n'intéresse guère la statistique publique**. De fait, les travaux qualitatifs et quantitatifs sur le bénévolat sont rares [(1)].

Dans l'enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (EPCV) menée en octobre 2002 par l'Insee, un volet fut consacré à la participation associative et, notamment, au bénévolat. Bien que cette enquête ait fourni des résultats très intéressants, elle est restée sans suite. À la demande pressante des acteurs associatifs, une étude s'inspirant de cette initiative pionnière fut confiée à la DREES en 2010 mais avec des moyens limités et son apport sur le bénévolat fut nettement plus restreint. Toujours en 2010, un rapport du Conseil national de l'information statistique (CNIS) sur la connaissance des associations énonçait plusieurs recommandations, parmi lesquelles la réalisation, tous les cinq ans, d'une enquête approfondie sur la vie associative, sur la participation et le bénévolat, auprès des ménages. Les enquêtes auprès des individus ou des ménages étant indispensables pour forger une connaissance solide des comportements bénévoles, le rapport du CNIS faisait de la réalisation répétée dans le temps d'une telle enquête une priorité de premier ordre. Cependant, cette demande est restée lettre morte et l'enquête statistique sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) [(2)] a complètement délaissé ce terrain de la vie associative. Il a fallu attendre 2021 avec l'enquête ENEAD (cf. *infra*) pour que l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), service statistique du ministère chargé de la vie associative, lance une enquête sur l'engagement associatif et les dons, enquête qui a apporté d'utiles informations mais qui est restée limitée sur le bénévolat.

---

(1) C'est ce que souligne Lionel Prouteau dans la synthèse d'une recherche qu'il a dirigée et publiée en octobre 2018 et intitulée Le bénévolat en France en 2017, état des lieux et tendances.

(2) Qui a pris la suite de l'enquête EPCV et dont le contenu fait l'objet d'une harmonisation au niveau européen.

Dans son rapport de 2022 précité, le CESE estime que « *des enquêtes et des travaux aussi bien quantitatifs que qualitatifs, auprès d'individus ou de ménages, sont nécessaires pour concourir à la connaissance du bénévolat et des bénévoles. Leur insuffisance conduit à* ***mener des politiques publiques à l'aveugle*** *sans possibilité d'une évaluation correcte des besoins, des impacts et des effets à long terme et* in fine*, un ajustement [de ces politiques publiques] pour plus d'efficacité* ».

Les rapporteurs partagent ce constat et déplorent la **méconnaissance des gouvernements successifs** depuis une vingtaine d'années à l'égard du phénomène bénévole et, plus largement, l'absence d'objectivation de l'apport contributif de la vie associative au pays.

2. Les problèmes méthodologiques inhérents à l'usage d'autres données que les statistiques publiques

Les différentes enquêtes menées sur le bénévolat, qu'elles proviennent de l'INJEP ou des instituts de sondage, donnent lieu à la production de données contrastées, ce qui peut compliquer l'étude du phénomène bénévole. Comme le souligne le CESE, le fait que les méthodes d'enquête diffèrent rend les **comparaisons difficiles** et le **recul dans le temps, limité**.

Ces écarts s'expliquent aisément [(1)] : des travaux de recherche menés aux États-Unis au début des années 2000, ont ainsi mis en lumière que **la méthode d'enquête** – et notamment le questionnaire, son mode d'administration et la constitution de l'échantillon – **faisait toute la différence**.

Dans la mesure où le bénévolat est **pour beaucoup une activité occasionnelle**, à la question de savoir s'ils font du bénévolat, nombre de bénévoles occasionnels répondront que non car l'enquêté n'a pas en mémoire ses activités peu, voire très peu, fréquentes. Ainsi **ne seront comptabilisés que les bénévoles les plus engagés** : pour l'économiste Lionel Prouteau, « *ce peut-être un choix de l'enquête, mais il ne me semble pas pertinent. Il faut donc que le questionnaire s'efforce de mobiliser la mémoire des répondants. Soit en faisant la liste d'organismes (essentiellement des associations) dans lesquels ils sont susceptibles d'avoir pratiqué une activité bénévole, soit par le biais d'une liste de tâches susceptibles d'être réalisées au titre du bénévolat* ».

Autre source d'écart identifiée par l'économiste, **la constitution de l'échantillon** : « *l'idéal, du point de vue d'un traitement statistique, c'est de le construire par tirage aléatoire à partir d'une base de sondage exhaustive. Seul l'Insee a véritablement les moyens de le faire. L'alternative est la constitution de l'échantillon par la technique des quotas définis sur la base d'une stratification de la population qui peut différer selon les enquêtes* ».

(1) Selon l'économiste précité.

Enfin, les **modes d'administration** du questionnaire sont divers : en face-à-face (en déclin très net), interrogation téléphonique au téléphone ou par internet, avec des biais distincts dans chacun de ces cas.

Pour ces raisons, il serait souhaitable de procéder à un **tirage aléatoire**, c'est-à-dire de la responsabilité de la **statistique publique**, avec quotas et sur la base d'un questionnaire visant à identifier le maximum de participations bénévoles, même les plus occasionnelles.

3. Les quelques données publiques fournies par l'Insee et l'INJEP

Si aucune étude statistique complète n'a été menée auprès des personnes ou des ménages par les instituts de statistique publique (Insee, INJEP) entre 2002 et 2025, les rapporteurs tiennent néanmoins à signaler les quelques données publiques existantes à la date de publication de leur rapport d'évaluation.

La dernière enquête de l'Insee sur la situation des associations remonte à 2018 (1) et n'apporte guère d'éléments sur les bénévoles. Adressée aux associations et non aux ménages, cette enquête permet néanmoins de disposer de résultats sur le profil du président, du trésorier et du secrétaire. Elle comporte également une question sur le mécénat de compétences mais cette dernière n'a pas été exploitée. Une nouvelle collecte s'est achevée en janvier 2026 mais ses premiers résultats seront disponibles au début de l'année 2027.

L'enquête nationale sur l'engagement associatif et les dons (ENEAD) menée par l'INJEP en 2021 apporte des données quantitatives sur la participation à la vie associative : 10 330 personnes de 16 ans ou plus y ont répondu. Il s'agissait d'une enquête par quotas (2).

Outre que l'INJEP compile régulièrement les chiffres-clefs de la vie associative (3), il a mené plusieurs enquêtes qualitatives sur le mécénat de compétences en 2019 (4) puis de nouveaux travaux ont donné lieu à publication en décembre 2025 (5).

---

(1) *https://www.insee.fr/fr/statistiques/5371419?sommaire=5371421#consulter-sommaire*

(2) *https://injep.fr/publication/deux-tiers-des-francais-impliques-dans-la-vie-associative/* *https://injep.fr/publication/les-benevoles-des-associations-sportives-plus-souvent-des-hommes-jeunes-et-des-parents/*

(3) *https://injep.fr/publication/les-chiffres-cles-de-la-vie-associative-2023/*

(4) *https://injep.fr/publication/experiences-de-mecenat-de-competences-en-association-une-forme-particuliere-dengagement/*

(5) *https://injep.fr/publication/les-effets-du-mecenat-de-competences-sur-les-associations/ Ces derniers s'appuient sur une enquête exploratoire auprès de représentants associatifs, de structures d'intermédiation et d'acteurs institutionnels ; une enquête qualitative basée sur des entretiens et observations réalisés auprès d'associations qui accueillent des salariés en mécénat de compétences ; un questionnaire auquel 800 associations ont répondu, bénéficiant ou non du mécénat de compétences. Cette enquête n'est pas représentative. Sur un échantillon représentatif d'associations, les résultats seraient différents. Les chiffres doivent donc être interprétés avec prudence et seulement pour corroborer les éléments observés dans l'enquête qualitative.*

Enfin, selon les informations fournies aux rapporteurs, l'enquête sur la participation associative et les dons (dite PARAD), qui se déroule actuellement et dont l'INJEP a de nouveau la maîtrise d'ouvrage, s'inscrit dans la volonté d'enrichir la connaissance du bénévolat associatif et son questionnaire est effectivement plus à même de le faire que celui de l'enquête ENEAD [(1)]. L'enquête PARAD est **reconnue d'intérêt général et de qualité statistique** [(2)] par le Conseil national de l'information statistique (CNIS). La réponse à cette enquête est obligatoire pour les personnes sélectionnées. La collecte s'est déroulée au deuxième trimestre de l'année 2026 : 30 000 personnes de 16 ans ou plus ont été interrogées. Les premiers résultats de l'enquête PARAD seront disponibles début 2027. L'enquête permettra de disposer d'informations sur le bénévolat par âge (fréquence, motivations, freins…). Il n'y a en revanche pas de questions sur le mécénat de compétences, qui concerne trop peu de personnes pour être mesuré par une enquête en population générale. Le questionnaire a fait l'objet d'une large consultation auprès de chercheurs et d'acteurs du domaine.

Les rapporteurs notent que l'INJEP souhaite rééditer cette enquête tous les 5 ans environ et potentiellement étendre son champ au-delà des seules associations selon les résultats de l'édition 2026.

C. DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES

En l'absence de statistiques publiques fiables et complètes, les rapporteurs ont néanmoins souhaité présenter un diagnostic de la situation du bénévolat en France. Pour ce faire, ils se sont appuyés sur les sources les plus citées en auditions, tant par les services de l'État que par les associations elles-mêmes : l'étude ENEAD de 2021, une étude menée par le Centre d'économie de la Sorbonne (CES) et le CNRS en 2021 et publiée en 2023 dans *Le Paysage associatif français*, le baromètre de France Bénévolat 2025 et le sondage sur le bénévolat établi en début d'année 2026 par l'IFOP pour l'association Recherches & Solidarités, tout en soulignant la nécessité de prendre en compte les **réserves émises par les chercheurs** à l'égard de la fiabilité de certains chiffres.

1. Une estimation du nombre de bénévoles qui varie selon les enquêtes et les critères retenus

Selon les enquêtes considérées, on observe de légères différences de pourcentage dans la mesure du bénévolat associatif. Ces différences tiennent

(1) Il reste que certaines zones d'ombre ne seront que partiellement éclairées, notamment en ce qui concerne les volumes totaux des contributions horaires bénévoles.

(2) La préparation de cette enquête s'est grandement appuyée sur les retours d'expérience de l'enquête ENEAD, ce qui a permis d'en améliorer la méthodologie. Le questionnaire a été revu. L'enquête se concentre sur le bénévolat associatif (et donc hors collectifs, actions organisées par une mairie…). Ce champ est difficile à capter car les personnes ne savent pas toujours quel est le statut de l'organisation dans laquelle elles font du bénévolat. Par ailleurs, les résultats dépendent beaucoup de la formulation des questions : l'enquête ENEAD a permis de constater qu'un certain nombre de personnes ne se considèrent pas bénévoles alors qu'elles organisent des activités bénévoles en tant que parents d'élèves ou dans un club sportif par exemple.

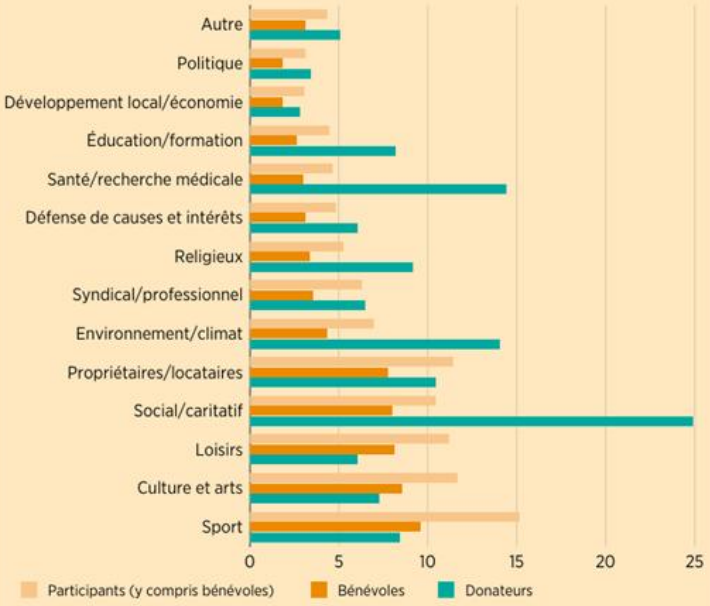
notamment à la prise en compte de populations distinctes – par exemple les 15 ans et plus ou les 16 ans et plus ; métropole et France entière, etc. Il est donc préférable de les envisager comme des ordres de grandeur convergents plutôt que comme une évolution en série temporelle continue.

a. Selon les sondages, près d'un quart de la population exerce une activité bénévole

Selon les chiffres clés de la vie associative 2023, publication de l'INJEP reprenant l'enquête ENEAD de 2021, on recensait en 2021 environ 15 millions de bénévoles de 16 ans et plus, soit **un quart des Français**. Selon cette enquête, 27 % des 16 ans et plus ont déclaré avoir été bénévoles et/ou membres du bureau dans au moins une association au cours de l'année écoulée. Seuls 41 % des bénévoles se déclarent spontanément « engagés » pour ou dans une association ; cette proportion est logiquement inférieure parmi les participants ou adhérents non bénévoles (27 %). L'implication des bénévoles est en fait très variable : le temps qu'ils consacrent à leur activité associative et la multitude des tâches qu'ils peuvent être amenés à effectuer varient fortement. Dans cette enquête, 71 % des bénévoles déclarent faire du bénévolat associatif au moins une fois par semaine, mais cette proportion dépend beaucoup de la manière dont sont formulées les questions posées aux enquêtés [(1)].

graphique 2

Participation, bénévolat et dons par secteur associatif (en %)

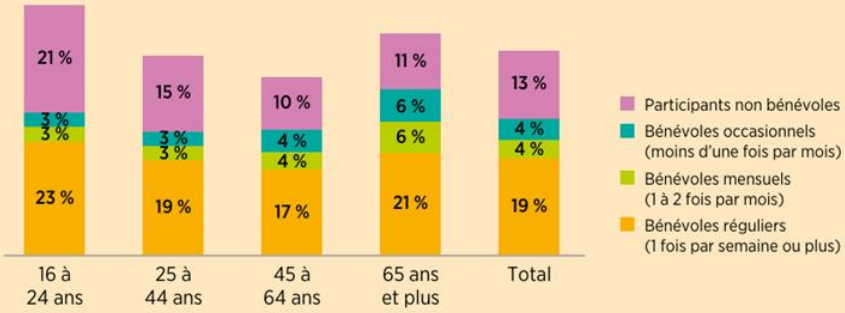


Source : enquête ENEAD, 2021.
Note de lecture : au cours des douze derniers mois, parmi les 16 ans et plus, 25 % ont fait au moins un don à une association sociale ou caritative ; 12 % ont adhéré ou participé au moins une fois à une association culturelle ou artistique, et 9 % l'ont fait comme bénévoles.

(1) Le Baromètre de l'IFOP pour France Bénévolat donne par exemple un taux de bénévolat proche avant la crise sanitaire (24 % en 2019), mais une proportion de bénévoles donnant du temps chaque semaine autour de 40 % (France Bénévolat, 2022).

graphique 3

Participation et bénévolat par tranches d'âge (en %)



Source : enquête ENEAD, 2021.
Note de lecture : 21 % des 16-24 ans sont adhérents non bénévoles. 21 % des 65 ans et plus ont une activité bénévole au moins une fois par semaine.

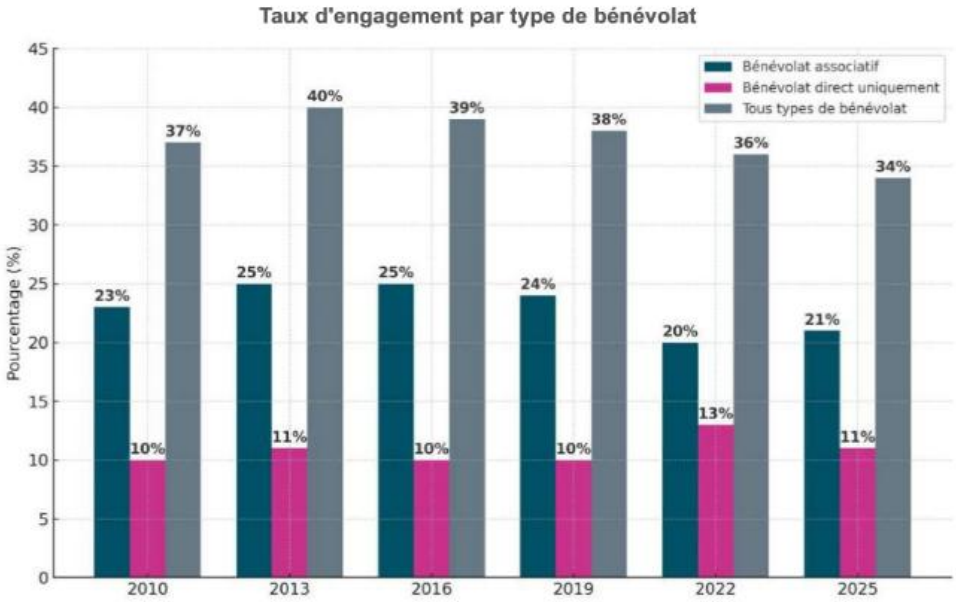
Quant au Baromètre de France Bénévolat 2025 (1), il indique que 21 % des 15 ans et plus étaient bénévoles dans une association en 2025, soit environ 12 millions de personnes. France Bénévolat estime que ce **niveau est inférieur à ce qu'il était avant la pandémie** (28 % en 2019, cf. tableau ci-dessous) – point sur lequel les rapporteurs reviennent *infra*. Ce constat, bien que préoccupant, s'accompagne de signaux plus encourageants : **l'essor du bénévolat chez les jeunes**, la **diversification des formes d'engagement** et l'émergence de **nouvelles attentes** des bénévoles.

Le tableau et les diagrammes ci-dessous illustrent l'évolution à la baisse de la part de la population exerçant une activité bénévole entre 2013 et 2025 :

	2010	2013	2016	2019	2022	2025
Bénévolat dans une organisation	14 millions 27%	15 millions 29%	15 millions 29%	15 millions 28%	12 millions 23%	13 millions 24%
dont bénévolat en association	12 millions 23%	13 millions 25%	13 millions 25%	13 millions 24%	11 millions 20%	12 millions 21%
Bénévolat direct uniquement	5 millions 10%	6 millions 11%	5 millions 10%	5 millions 10%	7 millions 13%	6 millions 11%
TOTAL BÉNÉVOLES	19 millions 37%	21 millions 40%	20 millions 39%	20 millions 38%	19 millions 36%	19 millions 34%

Source : Baromètre France Bénévolat-Ifop 2025.

(1) IFOP pour France Bénévolat, janvier 2025.



Le taux de bénévolat associatif reste à peu près à son niveau de 2022, ne montrant que peu de rattrapage après l'épisode de la pandémie.
Quant au bénévolat « direct uniquement », après une poussée assez nette en 2022, avec la pandémie, il revient à son niveau antérieur.

Source : Baromètre France Bénévolat-Ifop 2025.

b. Selon les chercheurs, des sondages à manier avec prudence

S’agissant de l’enquête de France Bénévolat précédemment mentionnée, l’économiste précité a indiqué à la mission d’évaluation porter un « *regard critique* » sur ses résultats. Les rapporteurs jugent utile de le mentionner, non pas tant pour invalider le travail d’enquête de cette association que pour illustrer **à quel point le manque de statistiques publiques est problématique** pour l’évaluateur. Contrairement à une idée largement répandue, les **données disponibles ne témoignent pas d’un déclin du bénévolat en France mais plutôt d’une transformation de ses formes** et des profils des personnes engagées. Cette transformation est d’autant plus vraie chez les jeunes générations.

De la difficulté à établir des comparaisons internationales

Établir des comparaisons internationales soulève des difficultés tenant non seulement aux différences méthodologiques des enquêtes réalisées dans chaque pays mais surtout aux différences dans la définition même du bénévolat, ne serait-ce que parce que **la distinction entre bénévolat et volontariat est spécifique à la France**.

S'agissant du profil sociodémographique des bénévoles, les chercheurs observent des convergences mais aussi des différences dont certaines sont liées à la diversité de la répartition des bénévoles selon les domaines d'activité. Parmi les convergences, on note l'importance de la transmission intergénérationnelle de la propension à être bénévole ainsi que la corrélation entre la propension à participer et le niveau de diplôme. Parmi les différences, l'importance respective des bénévolats masculin et féminin.

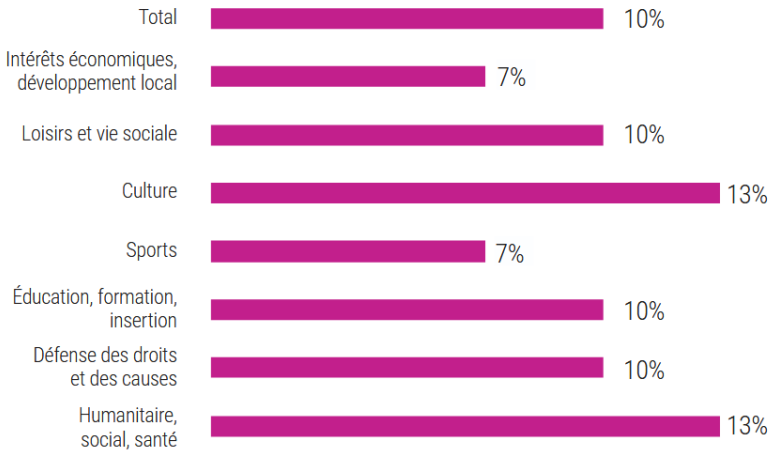
On observe aussi le développement de ce que l'on appelle aux États-Unis les « *volunteer service programs* », programmes de service « bénévole » : ce sont essentiellement des départements dédiés au bénévolat, départements d'organisations plus larges telles que des organisations sans but lucratif ou des agences publiques. Les bénévoles ne sont pas des adhérents de ces départements mais sont mis à disposition d'organisations parentes ou autres. La réserve civique en France s'inscrit dans un registre de ce type.

Si, dans son avis de 2022, le CESE propose un bref « panorama du bénévolat en Europe », il confirme l'analyse ci-dessus, soulignant d'emblée que « *la comparaison internationale des caractéristiques du bénévolat est une entreprise rendue difficile à la fois par le manque de données disponibles récentes et par des définitions du bénévolat très hétérogènes* ».

c. L'impact des confinements sanitaires sur la mobilisation bénévole

Selon le baromètre de France Bénévolat 2025, les confinements de 2020-2021 ont perturbé la mobilisation bénévole et le **retrait d'activité** de certains bénévoles n'a **pas toujours été suivi d'une reprise de l'engagement** : parmi les quelque 1 370 000 associations actives, on estime à 620 000 le nombre d'associations ayant connu des retraits d'activité de bénévoles entre début 2020 et début 2022. Ce phénomène s'explique notamment par la **part importante de seniors dans le bénévolat** – tranche d'âge visée au premier chef par les mesures de précaution promues par le Gouvernement face au risque de contamination pendant la crise sanitaire. C'est dans les domaines de la culture et de l'humanitaire-social-santé que ces retraits ont eu le plus gros impact puisqu'environ un tiers de leurs participations a été touché.

Figure 2. Pertes de participations bénévoles en pourcentage des participations déclarées par l'ensemble des associations en 2020, par domaine d'activité



Source : Lionel Prouteau et Viviane Tchernonog, avec la collaboration de Laura Nirello et Muriel Tabariés. **Le paysage associatif français – Mesures et évolutions** - Éditions Lefebvre Dalloz, août 2023, 389 p.

Un an et demi après le début de la crise sanitaire, tous les bénévoles qui s'étaient mis en retrait de l'engagement n'avaient pas renoué avec leurs activités associatives. Il en est résulté des **pertes non entièrement compensées par l'arrivée de nouveaux bénévoles**. Ces pertes sont estimées à environ **10 % des participations bénévoles en 2020**. C'est pourquoi **le renforcement de l'engagement bénévole est devenu une priorité** pour les associations.

d. Une concentration du volume total d'heures de bénévolat réalisées par une minorité de bénévoles

Un constat qui fait consensus chez les enquêteurs comme chez les chercheurs est celui de la concentration du volume total d'heures données sur une minorité de bénévoles : l'Insee l'indiquait dès 2002 ; l'économiste précité le confirmait dans son étude de 2017-2018 ; les associations menant des enquêtes par sondage l'observent aussi.

Selon les chiffres cités par le CESE dans son avis de 2022 et tirés de l'enquête de 2017 susmentionnée, le temps bénévole annuel était alors estimé entre 2,1 et 2,4 milliards d'heures correspondant à 1,3-1,4 million d'ETP. Ce sont les domaines social, caritatif et humanitaire qui occupent la part la plus importante du volume de temps bénévole (un quart du volume global) suivis par le sport et la défense de droits, causes et intérêts. En moyenne, un bénévole donne une centaine d'heures par an de son temps mais la tranche des 55-74 ans se distingue par des durées annuelles moyennes de bénévolat nettement plus importantes. Toujours selon le CESE, près de 83 % du volume horaire de bénévolat formel (associatif) est réalisé par un peu plus du tiers des bénévoles, ce qui traduit la très grande disparité des degrés d'implication dans le bénévolat.

Cette **concentration du volume du temps bénévole sur une part restreinte des participants** peut aider à expliquer les propos de certains acteurs associatifs sur la « crise du bénévolat », propos qui peuvent paraître paradoxaux à

la vue des seules statistiques sur le nombre de participants et son augmentation ces dernières années. **Mais on constate que les bénévoles les plus impliqués, qui sont donc *a priori* les plus recherchés par les organismes d'accueil, sont minoritaires**.

e. Une proportion de bénévoles variant selon les secteurs associatifs

Le ratio entre bénévoles et salariés varie selon les secteurs associatifs : le **sport est essentiellement animé par des bénévoles** et l'on y trouve peu de salariés. *A contrario*, les secteurs de **l'hébergement social, du médico-social et de l'humanitaire concentrent plus de la moitié des heures de salariés** du monde associatif.

UNE PROPORTION DE BÉNÉVOLES VARIANT SELON LES SECTEURS ASSOCIATIFS

	Associations sans salariés	Associations Employeuses	Ensemble	% Budget
Action humanitaire, sociale, santé	11,0%	19,0%	11,8%	**58%**
Défense des droits et des causes	13,0%	10,0%	12,7%	**8%**
Enseignement, formation, insertion	6,0%	9,0%	6,3%	**13%**
Sports	24,0%	25,0%	24,1%	**12%**
Culture	21,0%	21,0%	21,0%	**10%**
Loisirs	21,0%	8,0%	19,6%	**5%**
Activités économiques	4,0%	8,0%	4,4%	**4%**
Total	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**
Nombre d'associations	1 226 000	144 000	1 370 000	-
% nombre d'associations	89%	11%	100%	-
Budget cumulé en Mrds € en 2020	8 Mrds €	105 Mrds €	113 Mrds €	**113 Mrds**
% Budget cumulé en 2020	7,5%	92,5%	100%	-

Source : « Les associations : état des lieux », Lionel Prouteau et Viviane Tchernonog, novembre 2023.

L'engagement bénévole dans les associations sportives

En 2021, un Français sur dix déclare être bénévole dans une association sportive, selon la première Enquête nationale sur l'engagement associatif et les dons (ENEAD). Les bénévoles dans les associations sportives sont, plus que dans les autres secteurs associatifs, **des personnes relativement jeunes et des hommes**. **Être parent et avoir des revenus relativement élevés** augmentent considérablement les chances de choisir le bénévolat sportif. La **convivialité** est la motivation la plus citée par les bénévoles du secteur du sport. Par ailleurs, ces derniers sont un peu plus souvent engagés dans plusieurs associations que les autres bénévoles. Ils déclarent également plus souvent que leur implication associative a augmenté au cours des cinq dernières années.

Sonerion Penn Ar Bed, un modèle mixte au service de la transmission du patrimoine muscial breton

Auditionnée par la mission d'évaluation, l'association Bodadeg ar Sonerion Penn Ar Bed (communément appelée Sonerion Penn Ar Bed), fondée en 1964, **fait vivre et rayonner le patrimoine musical traditionnel breton** dans le département du **Finistère** à travers la pratique des **bagadoù (orchestres bretons** [(1)]**)** et des **sonneurs de couple (duos traditionnels** [(2)]**)**.

Agréée par l'Éducation nationale au titre de l'éducation populaire, la structure a pour mission principale la **formation initiale** et l'**ouverture à de nouveaux publics**. La structure s'appuie sur un **modèle associatif fort** où **l'engagement des bénévoles est le pilier central** du partage culturel. Pour encadrer ses 1 000 élèves et faire face à l'évolution des pratiques (amélioration du niveau musical, passage d'une transmission orale à une transmission écrite), le mode d'enseignement a évolué d'un modèle bénévole vers un **modèle mixte** composé d'une **vingtaine de professeurs professionnels** entourés de bénévoles.

En dehors de la formation, l'association a aussi pour missions le recensement et la **diffusion des spectacles** sur le territoire, la **valorisation des productions** des différents groupes ou encore l'**inventaire et la sauvegarde des archives musicales** de la fédération.

2. Des bénévoles majoritairement masculins et très diplômés

a. Une légère surreprésentation des hommes parmi les bénévoles associatifs

Les résultats s'agissant de la répartition hommes-femmes en association varient légèrement selon les études. Selon les chiffres-clefs de la vie associative publiés par l'INJEP en 2023 (et qui renvoient à l'année 2021), **73 % des femmes bénévoles** interviennent au moins une fois par semaine contre **68 % des hommes**. Les femmes se tournent plus souvent vers les associations sociales ou caritatives, la protection de l'environnement ou du climat, ou encore la santé et la recherche médicale, tandis que les hommes participent davantage aux associations sportives, de propriétaires ou de locataires, syndicales ou professionnelles, ou encore politiques. Au total, tous secteurs confondus, hommes et femmes ont autant de chances de participer ou d'être bénévoles dans une association, toutes choses égales par ailleurs.

Les femmes, plus que les hommes, s'orientent vers des **formes d'engagement informelles et souvent invisibilisées** (aide entre proches ou soutien ponctuel), ce qui traduit un besoin de souplesse et d'adaptabilité de l'organisation associative.

(1) Un bagad (bagadoù au pluriel), qui signifie « troupe » en breton, est un orchestre d'inspiration celtique.

(2) Un couple de sonneurs désigne un duo de musiciens face à face. Ce duo repose sur le dialogue entre deux instruments : la bombarde et le biniou.

Enfin, les parents participent plus souvent que les personnes sans enfants aux activités d'une association, sans toutefois y être bénévoles, probablement en raison des activités culturelles ou sportives pratiquées par leurs enfants.

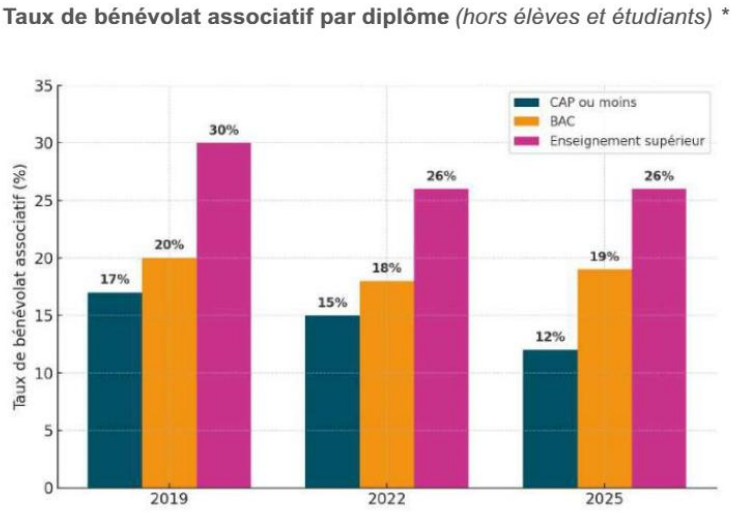
En revanche, il ressort du baromètre de France Bénévolat de 2025 que les femmes sont un peu moins bénévoles en association que les hommes et que cet écart s'accentue chez les retraités. Enfin, la publication *La France bénévole* de 2026 indique que 28 % des hommes et 22 % des femmes sont bénévoles dans une association.

b. Un nombre de bénévoles qui croît avec le niveau de diplôme et l'héritage familial

- *Le niveau de diplôme*

Les plus aisés et les plus diplômés ont plus de chances de s'impliquer dans une association, par exemple comme bénévoles ou comme adhérents. Par rapport aux titulaires d'un bac général ou technologique et à autres caractéristiques comparables, les diplômés d'au moins un master sont plus souvent bénévoles associatifs, tandis que les personnes sans diplôme le sont moins. Les personnes seules sont également moins souvent bénévoles que les personnes en couple, toutes choses égales par ailleurs.

Le bénévolat associatif reste fortement corrélé au niveau de diplôme, et cet écart se creuse entre 2010 et 2025–2026. L'INJEP indique en 2023 que le taux de bénévolat croît avec le niveau de diplôme et le revenu, le taux maximum étant atteint par les diplômés de l'enseignement supérieur (36 %) et les plus aisés (32 %). Ce constat est confirmé par le baromètre France Bénévolat de 2025 : le graphique relatif au « taux de bénévolat associatif par diplôme (hors élèves et étudiants) » illustre une **surreprésentation accrue des diplômés du supérieur** et une **baisse très sensible chez les titulaires d'un CAP et les non-diplômés**.



Source : Baromètre France Bénévolat 2025.

Enfin, l'étude 2026 de Recherches & Solidarités fait apparaître que 32 % des titulaires d'un diplôme supérieur au bac+2 sont bénévoles, contre 18 % des sans-diplôme ou titulaires d'un CEP ou d'un BEPC.

Cet état de fait peut s'expliquer par plusieurs facteurs, parmi lesquels **le mouvement de professionnalisation des associations et de montée en compétences** qui, réclamé par les pouvoirs publics, conduit celles-ci à sélectionner leurs bénévoles.

- *L'héritage familial*

L'héritage familial est un déterminant essentiel du bénévolat : les Français dont un membre de l'entourage participait à la vie associative lors de leur adolescence sont 38 % à se déclarer bénévoles, contre 21 % de ceux ne bénéficiant pas de cet héritage familial. L'impact de l'héritage familial est bien supérieur à celui du sexe, de l'âge, des niveaux de revenus ou de diplômes, ou encore de la configuration familiale.

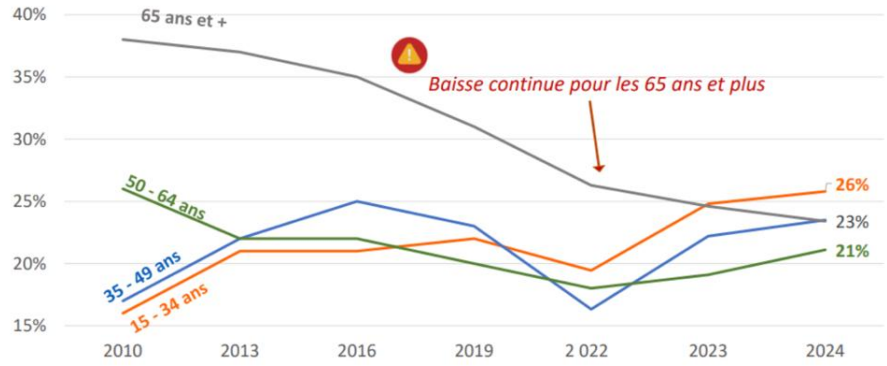
Ces constats mettent en lumière la nécessité de **rendre le bénévolat plus accessible et plus « inclusif »**.

La question du bénévolat en milieu rural

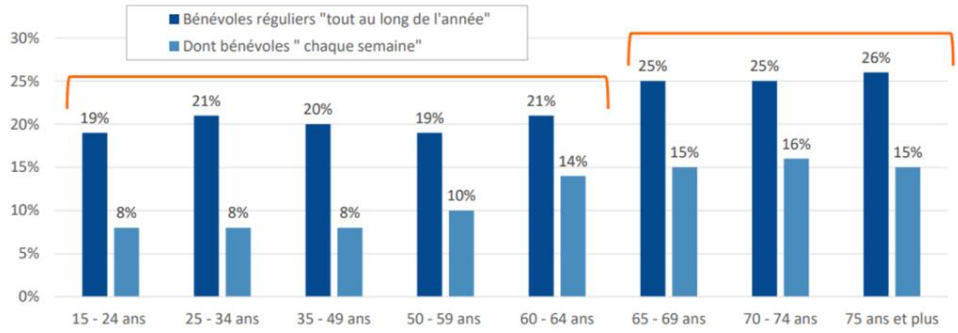
Y a-t-il moins de bénévoles en milieu rural ? Rien n'est moins sûr. Dans l'enquête Insee de 2002, la participation bénévole semblait plus forte à la campagne qu'en ville, tout particulièrement dans les domaines du sport, de la culture et des loisirs. Il est vrai que cette tendance semble moins marquée lorsqu'on observe les chiffres disponibles en 2017-2018 sauf pour le bénévolat dans le loisir : c'est désormais dans les plus grandes villes que l'on constate un surcroît de participation, surtout marqué dans les domaines du social et de la défense des droits.

c. Une dynamique générationnelle contrastée

En 2021, la participation associative était plus fréquente parmi les plus jeunes et parmi les plus âgés. Ces derniers sont plus souvent bénévoles, probablement en raison du temps libre dont disposent les personnes retraitées : **33 % des 65 ans et plus et 29 % des 16-24 ans, contre 25 % des 25-64 ans**. *A contrario*, les évolutions – professionnelles comme familiales – liées à l'entrée dans la vie adulte semblent s'accompagner d'une baisse du bénévolat après 25 ans. L'influence de l'âge est toutefois plus réduite si l'on s'intéresse seulement au bénévolat hebdomadaire, qui varie de 17 % chez les 45-64 ans à 23 % chez les 16-24 ans.



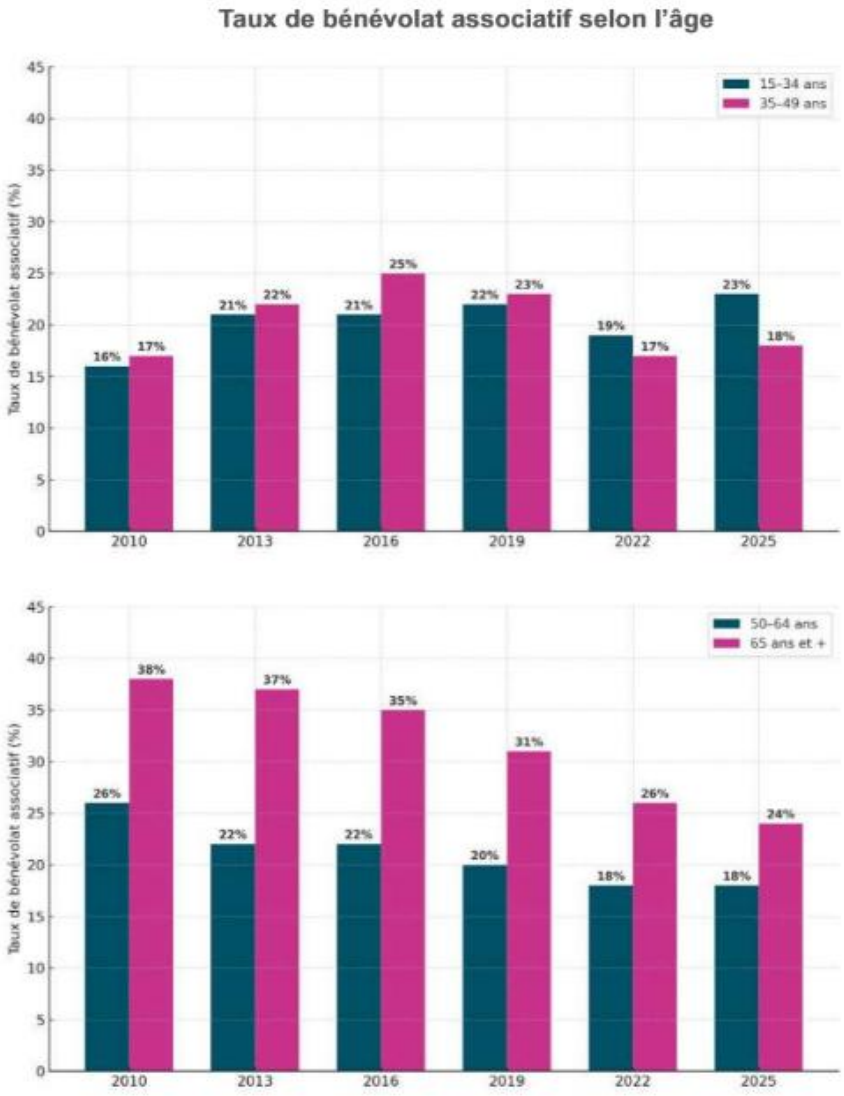
Source : Recherches et Solidarités - La France bénévole en 2024.



Source : Recherches et Solidarités - La France bénévole en 2025.

D'après le baromètre de France Bénévolat 2025 [(1)], le bénévolat progresse chez les 15-34 ans mais diminue en continu chez les 50-64 ans et les plus de 65 ans. Enfin dans *La France bénévole 2026*, l'association Recherches & Solidarités montre que les **15-34 ans** et les plus de **65 ans** ont les taux d'engagement associatif les plus élevés.

(1) « Le bénévolat associatif continue à progresser chez les plus jeunes… Il faut remonter à 2010 pour retrouver un niveau inférieur [chez les 35-49 ans]. Le bénévolat associatif continue de baisser sérieusement chez les 65 ans et plus, la tendance reste à la baisse chez les 50-64 ans. »



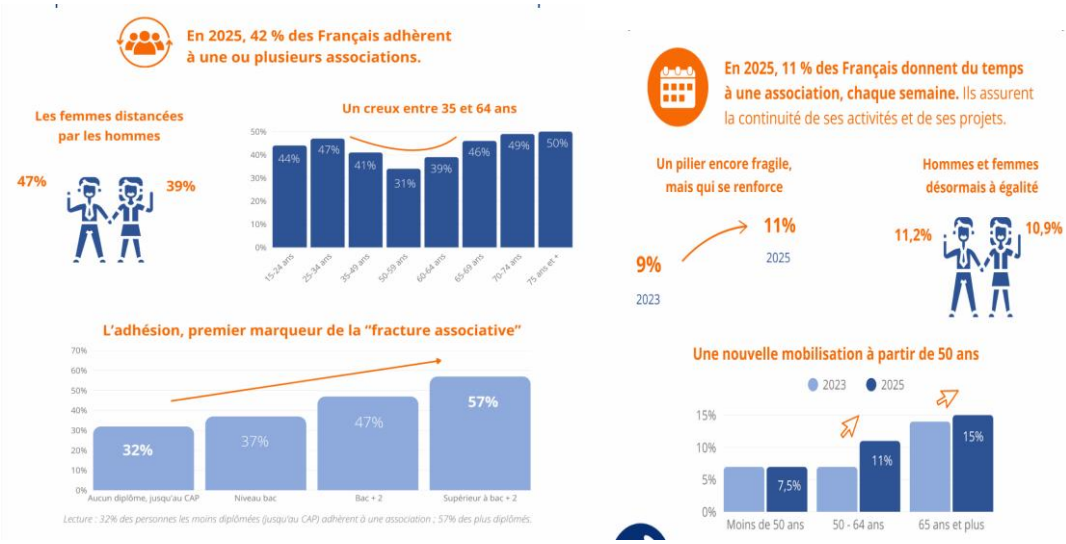
Source : Baromètre France Bénévolat-Ifop 2025.

Selon le Baromètre de France Bénévolat, le bénévolat associatif régulier concerne trois jeunes sur dix et reste stable en 2025 par rapport à 2024. Si le **sport demeure le secteur le plus investi** par les jeunes, celui de la jeunesse et de l'éducation constitue le deuxième domaine le plus prisé, suivi de près par la culture et les loisirs ainsi que par l'environnement.

Lorsqu'on regarde le volume d'heures consacrées au bénévolat, le CESE indique dans son avis rendu en 2022 sur le bénévolat que la moitié du volume total du bénévolat formel est réalisée par des bénévoles âgés de 55 ans et plus (qui représentent 38 % des bénévoles) : c'est particulièrement le cas dans les domaines de la culture, des loisirs, du social et de la santé. Le CESE précise toutefois que c'est l'inverse dans le sport où les bénévoles ont majoritairement moins de 55 ans.

Si le bénévolat des seniors et des retraités reflue, il demeure cependant plus que jamais indispensable à la vie associative, en ce qu'ils réalisent la majorité des heures de bénévolat et continuent d'occuper très majoritairement les postes à responsabilité dans les instances de gouvernance.

L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF : UN CREUX ENTRE 35 ET 64 ANS



Source : La France bénévole 2025, Recherches & Solidarités.

d. Un vivier potentiel important

Parmi les non-bénévoles, **plus de 25 millions de personnes** n'excluent pas de s'engager dans le bénévolat, à condition que les modalités d'engagement soient adaptées à leurs contraintes. La **faible quantité de temps disponible**, la **flexibilité des horaires** et la possibilité de s'engager dans des **missions de courte durée** sont des critères essentiels pour ces futurs bénévoles. Si le « bouche-à-oreille » reste le principal levier pour attirer de nouveaux bénévoles, en particulier parmi les aînés, les plus jeunes préfèrent les **canaux numériques** pour découvrir des opportunités de bénévolat. Toutefois, les plateformes de mise en relation semblent être un levier moins efficace que l'interaction directe avec un intermédiaire.

3. Une « gouvernance » associative confrontée au défi du renouvellement des dirigeants bénévoles

La gouvernance associative est marquée par le poids des seniors dans les instances dirigeantes (conseil d'administration, bureau) des associations et est donc confrontée au défi du renouvellement de ses dirigeants.

a. Des présidents d'association majoritairement masculins, très diplômés et plutôt âgés

- *Deux présidents sur trois sont des hommes*

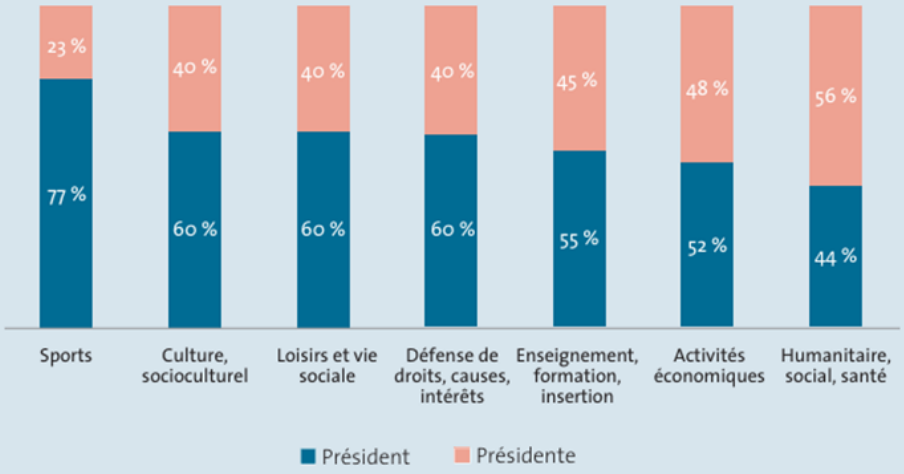
Selon *Les chiffres clés de la vie associative 2023*, en 2018, deux présidents sur trois étaient des hommes. Dans les grosses associations (15 bénévoles ou plus), 70 % des présidences sont occupées par des hommes [(1)]. En outre, si la part des femmes dans les fonctions dirigeantes des associations est en augmentation, la

(1) Source : Les chiffres clés de la vie associative 2023 (INJEP, INSEE 2018) : donnée citée dans la section « Gouvernance et parité ». [, p. 11].

présidence d'association demeure en majorité masculine. La part de femmes présidentes est passée de 31 % en 2005 à 38 % en 2021.

Les femmes sont mieux représentées comme secrétaires (60 % de femmes) et à peu près à parité comme trésorières (52 % de femmes). La présence féminine au poste de président varie nettement selon le type d'association : les femmes sont majoritaires dans les domaines humanitaire, social et de santé. Elles sont nombreuses dans le secteur éducatif. En revanche, leur présence est plus rare dans le secteur sportif. La part des femmes trésorières est passée de 42 à 49 %. Les femmes sont de longue date majoritaires dans la fonction de secrétaire (57 % en 2005 ; 64 % en 2021).

FIGURE 1.
Sexe des présidents d'association selon le secteur d'activité en 2021



→ *Lire :* en 2021, 56 % des présidents du secteur humanitaire, social et de santé sont des femmes.

Source : CES – CNRS (université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne) et CRA, enquête « Le Paysage associatif français », 2021-2022.

TABLEAU 1.
Évolution de la part des femmes parmi les dirigeants associatifs entre 2005 et 2021

	Présidentes	Trésorières	Secrétaires	Ensemble
2005	31 %	42 %	57 %	39 %
2011	34 %	47 %	60 %	46 %
2017	36 %	50 %	63 %	50 %
2021	38 %	49 %	64 %	50 %

→ *Lire :* en 2021, 38 % des présidents sont des femmes.

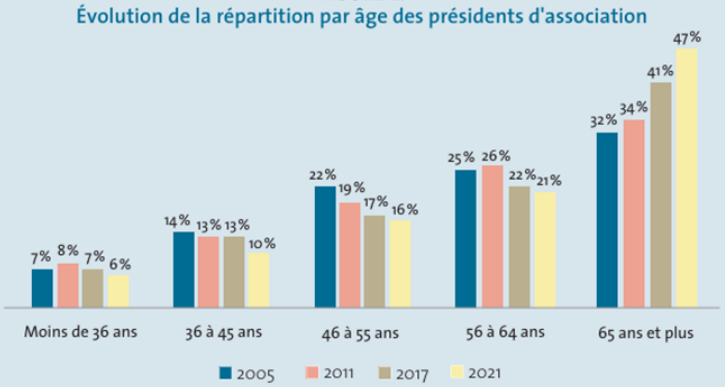
Source : CES – CNRS (université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne) et CRA, enquête « Le Paysage associatif français », 2021-2022.

- *Des seniors surreprésentés à la présidence des associations mais dont la participation globale diminue*

Selon l'enquête de l'INJEP de 2023, 32 % des présidents d'associations ont 65 ans ou plus et seul 1 président sur 25 a moins de 30 ans. Toujours selon la même source, **les présidents ont en moyenne trois ans de plus que les présidentes**.

Comme vu précédemment, la **part des seniors** (1) **dans les présidences associatives a augmenté de façon continue entre 2005 et 2021**, passant de 32 à 47 %. Cette évolution s'explique notamment par la complexité croissante des tâches liées à ce mandat et à la **nécessité d'une grande disponibilité**. À l'inverse, les jeunes de moins de 36 ans (2) étaient particulièrement sous-représentés en 2021 (6 % des présidences).

FIGURE 2.
Évolution de la répartition par âge des présidents d'association



→ *Lire :* en 2005, 14 % des présidents ont de 36 à 45 ans.

Source : CES – CNRS (université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne) et CRA, enquête « Le Paysage associatif français », 2021-2022.

Dans le même temps, la **tendance à la diminution du bénévolat associatif des plus de 65 ans se confirme** : leur taux d'engagement chute à 24 % en 2025, contre 38 % en 2010. Ce recul s'explique en partie par la **crainte de ne pas pouvoir garder la maîtrise de son temps** (3) en s'engageant dans une association, et certainement par d'autres facteurs sociétaux tels que les **départs à la retraite plus tardifs**.

L'enjeu pour les associations est donc de **s'adapter pour fidéliser les seniors aux postes à responsabilité tout en intégrant des jeunes en leur sein et dans les organes décisionnels via des missions flexibles et formatrices**. Plusieurs

(1) Une personne en pré-retraite peut devenir bénévole dans une association, à la seule restriction que ce bénévolat ne s'effectue pas dans une structure dans laquelle il aurait auparavant été salarié. Pour les retraités, certains organismes de retraite et des mutuelles, voire certains employeurs proposent aux actifs proches de la retraite des stages d'information sur le tissu associatif et l'engagement (voir CAP 2 de Malakoff Médéric ou PRO BTP) ou de rejoindre un réseau (voir Humanis).

(2) Les jeunes préfèrent des missions courtes et ayant un fort impact (23 % d'engagement), évitant les mandats longs et complexes (seulement 6 % des présidences).

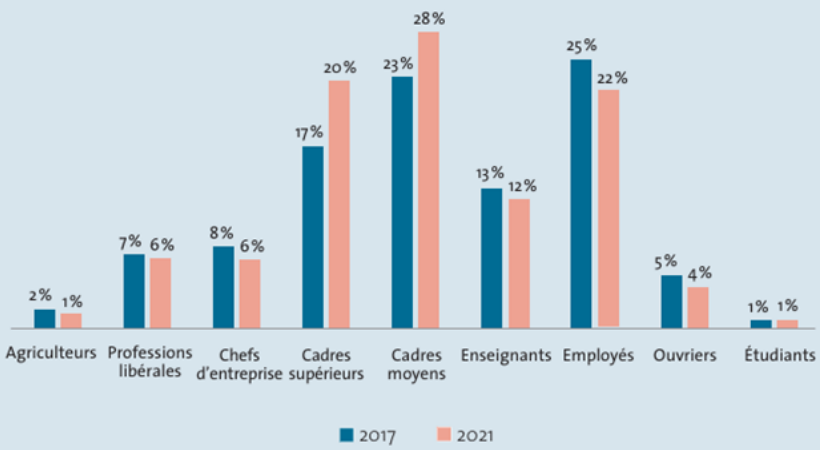
(3) La présidence d'association attire les seniors pour leur expertise et leur temps libre (47 % en 2021), mais la lourde charge (administrative, risques juridiques) épuise les bénévoles post-retraite.

pistes se dégagent des études réalisées : former les jeunes à la gouvernance, proposer des « duos intergénérationnels » ou utiliser des plateformes numériques pour recruter – ce qui s'avère efficace auprès de 40 % des seniors non-engagés.

- *Des dirigeants très diplômés ayant souvent un profil de cadre supérieur ou d'enseignant*

Si l'on constate un net écart entre diplômés et non diplômés parmi les bénévoles en général, l'écart est encore accentué s'agissant des présidents d'association : les trois catégories socio-professionnelles (actives et retraitées confondues) les plus représentées au poste de président sont les **cadres supérieurs**, les cadres moyens et les enseignants : ces catégories occupaient ensemble 60 % des présidences en 2021 alors qu'elles ne représentaient que 38 % de la population française. Les employés et ouvriers accèdent difficilement aux présidences d'association : en 2021, les ouvriers représentaient 4 % des présidents alors qu'ils constituent environ un cinquième de la population française [1]. Les employés sont plus nombreux mais sous-représentés au regard de leur poids dans la population.

FIGURE 3.
Catégorie socioprofessionnelle du président en 2017 et 2021



→ *Lire :* en 2021, 20 % des présidents sont cadres supérieurs.

Source : CES – CNRS (université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne) et CRA, enquête « Le Paysage associatif français », 2021-2022.

Selon *Les chiffres clés de la vie associative 2023* (INJEP, INSEE 2018) [2], en 2018, **un tiers des présidents était constitué de chefs d'entreprise, cadres supérieurs ou professions libérales ; un quart était constitué de cadres moyens**.

---

(1) Selon l'Insee, la France comptait 18,9 % d'ouvriers en 2022 parmi la population active. https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456933?sommaire=7456956

(2) Source : graphique « Présidence des associations selon la catégorie socioprofessionnelle » : 33 % chefs d'entreprise/cadres sup./prof. libérales, 27 % cadres moyens. [, p. 12]

Présidence des associations selon la catégorie socioprofessionnelle



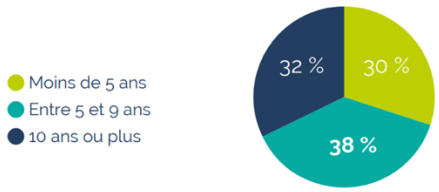
Source : CNRS-Centre d'économie de la Sorbonne, enquête Paysage associatif 2021.
Champ : France entière.

Toujours selon la même source, **en 2018, 60 % des présidents et 62 % des présidentes avaient au moins un Bac+2**.

- *Plus de deux tiers des présidents ont plus de cinq ans d'ancienneté dans la fonction*

Selon l'enquête de 2021 sur *Le Paysage associatif* (CNRS-Centre d'économie de la Sorbonne), sept présidents sur dix avaient plus de 5 ans d'ancienneté dans leur fonction en 2018 ; 32 % avaient 10 ans ou plus.

Répartition par ancienneté des président(e)s d'association



Source : CNRS – Centre d'économie de la Sorbonne, enquête Paysage associatif 2021.
Champ : France entière.

b. D'importantes difficultés de renouvellement des dirigeants

De nombreuses associations déclarent avoir des difficultés à renouveler leurs instances dirigeantes. Selon le rapport du Haut Conseil à la vie associative sur *La gouvernance des associations en 2026*, près d'un tiers des présidents ont plus de dix ans d'ancienneté mais seuls 6 % des bénévoles expriment le souhait de prendre plus de responsabilités. Toujours selon le HCVA, entre 2017 et 2021, on observe moins de présidents récents (< 5 ans dans la fonction) et plus de présidents anciens (> 10 ans). Comme on l'a vu, les retraités occupent une place essentielle dans le bénévolat associatif et dans les fonctions d'encadrement : près de 40 % des retraités bénévoles assurent une fonction d'encadrement, contre moins de 30 % des non-retraités selon le *Baromètre France Bénévolat 2025* [(1)].

(1) Zoom sur les retraités : « Près de 40 % [des retraités bénévoles] en assurent [une fonction d'encadrement] alors que c'est le cas de moins de 30 % des non retraités. » [, p. 19–20]

Comme le souligne le HCVA, ces difficultés, si elles ne sont pas résolues, risquent de bloquer la dynamique associative et **constituent aujourd'hui l'une des plus grandes menaces quant à l'avenir de certaines associations, notamment les plus petites d'entre elles**.

D. LES PRINCIPAUX FREINS À L'ENGAGEMENT

Pour les besoins de l'analyse, les rapporteurs distingueront les freins à l'engagement bénévole en général (**2**) des freins à la prise de responsabilités dans les instances dirigeantes des associations en particulier (**3**). Pour mettre ces freins en perspective, ils jugent utile de commencer par exposer les motivations de la participation bénévole (**1**).

1. Une diversité de motivations à l'engagement

Les motivations à l'engagement reposent principalement sur trois aspirations :

– créer du lien social et appartenir à un collectif ;

– se sentir utile et contribuer concrètement à l'intérêt général ;

– enfin, se réaliser personnellement en développant des compétences, en prenant des responsabilités et en donnant du sens à son parcours.

Les rapporteurs tiennent à insister sur l'importance de ces trois motivations, considérant que les politiques publiques comme les stratégies associatives gagneraient à **agir autant sur les facteurs favorisant l'engagement que sur les obstacles qui le freinent**.

Ils jugent également intéressante l'analyse nuancée de Lionel Prouteau [(1)] selon qui « *les motivations sont diverses, **à la fois collectives et personnelles, altruistes et égoïstes** ; elles sont certainement **différentes selon les secteurs d'engagement bénévole**. Ainsi, par exemple, une personne s'engage dans une association de lutte contre une maladie parce que quelqu'un de son entourage a été frappé par cette maladie ; dans une association culturelle ou sportive pour partager et faire connaître une pratique artistique ou sportive qui a été source d'épanouissement personnel ; dans une association humanitaire ou caritative pour défendre une cause, lutter contre la guerre ou la misère autrement qu'avec des mots. Ces quelques exemples montrent que le bénévolat part du "goût des autres" et donne du sens à la vie. Mais **des motivations plus personnelles** existent aussi : s'épanouir, avoir des responsabilités, rencontrer des gens intéressants, acquérir des compétences (les activités associatives figurent de plus en plus sur le curriculum vitae)* ».

(1) In Le bénévolat en France et en Europe, *2005, cité par le CESE dans son avis précité de 2022, pp. 82-83.*

La Société nationale des sauveteurs en mer, un modèle unique de service public assuré quasi intégralement par des bénévoles

La mission d'évaluation a eu l'opportunité d'auditionner la Société nationale des sauveteurs en mer (SNSM), association assurant une **mission de sauvetage en mer et de surveillance des plages** avec un **effectif à 98,5 % bénévole**. La SNSM compte en effet plus de **10 000 bénévoles** pour 140 salariés. À titre de comparaison, son homologue britannique, la RNLI, emploie 1 800 salariés pour un nombre de stations comparable, illustrant ainsi la performance du modèle français.

Les bénévoles de la SNSM se répartissent en trois catégories :

- Les **sauveteurs embarqués** : Leur moyenne d'âge de 49 ans s'explique par la technicité des compétences maritimes exigées et par un ancrage local historiquement très marqué. Pour garantir un délai d'appareillage de 15 minutes, les sauveteurs embarqués doivent résider à une quinzaine de kilomètres au plus de leur station.
- Les **bénévoles à terre** : Depuis les 205 stations et 32 centres de formation et d'intervention (CFI), ces bénévoles assurent le bon fonctionnement des structures, forment les bénévoles, effectuent des actions de prévention et participent à la récolte de fonds. Ces structures disposent d'une large autonomie d'organisation sur leur territoire.
- Les **nageurs sauveteurs** : Majoritairement étudiants et âgés de 23 ans en moyenne, ils suivent une formation de près de 300 heures au sein des CFI avant d'être recrutés et rémunérés par les municipalités du littoral pour la saison estivale.

Forte de l'engagement de ses membres, la SNSM déploie plusieurs initiatives pour **valoriser son modèle.** En interne, cela passe par un système de **récompense par médailles**. Pour faire connaître cette forme d'engagement aux plus jeunes, une **convention passée avec le ministère de l'Éducation nationale** prévoit par ailleurs des actions de sensibilisation auprès des élèves et des visites de stations. Des discussions sont également engagées avec les entreprises pour étudier la valorisation des compétences acquises dans le cadre de l'**insertion professionnelle** des jeunes.

Le maintien de ce modèle fait aujourd'hui face à trois défis structurels majeurs :

- **Le réchauffement climatique**, qui impose une extension de la durée de protection des plages au-delà de la saison estivale classique.
- **L'évolution des risques**, avec l'émergence de nouveaux loisirs nautiques qui augmente le nombre d'accidents et la complexité des interventions.
- **La pérennisation du bénévolat**, alors que les trois quarts des membres sont actifs et doivent concilier leur engagement avec leur vie professionnelle.

2. Les freins à l'engagement bénévole

Les freins à l'engagement bénévole sont multiples et se combinent, relevant à la fois des **contraintes d'emploi de temps**, des **conditions matérielles**, du manque de sensibilisation à l'engagement, de la difficulté des associations à accueillir et à accompagner leurs bénévoles, de l'absence d'opportunités et d'une certaine barrière culturelle voire d'un **sentiment d'illégitimité**.

a. Les contraintes d'emploi du temps

En premier lieu, ce n'est pas tant le *manque* de temps, ce sont plutôt les ***contraintes d'emploi du temps*** et la difficulté à *concilier* engagement bénévole et vies familiale et professionnelle qui freinent l'engagement. Comme le souligne le Réseau national des maisons d'associations (RNMA) auditionné par la mission, « *le manque de temps apparent traduit surtout une difficulté des structures* à *proposer des* ***formats d'engagement adaptés aux rythmes de vie*** *actuels (actifs, parents, étudiants). Les associations souffrent parfois d'une rigidité organisationnelle, exigeant une présence régulière, là où les nouveaux bénévoles recherchent de la modularité* ».

Les possibilités d'engagement **varient selon les étapes de la vie** : arrivée de jeunes enfants, prise en charge d'un proche dépendant, entrée dans la vie professionnelle, contraintes liées à la santé ou à des périodes de crise. Ces mécanismes sont d'ailleurs comparables à ceux observés pour l'engagement syndical ou politique. Or, cette contrainte est appelée à s'accentuer dans les prochaines années. Le vieillissement de la population, l'augmentation des situations de dépendance, les conséquences du changement climatique ou encore les tensions pesant sur certains services publics conduisent à une hausse des besoins d'entraide et d'accompagnement. Les individus seront davantage sollicités comme aidants familiaux ou proches, ce qui pourrait créer une forme de « concurrence des causes » et limiter leur disponibilité pour un engagement associatif.

b. Le manque d'occasions concrètes

Le deuxième frein le plus important réside dans le **manque d'occasions** concrètes : nombre de personnes affirment ne pas s'engager simplement parce qu'on ne le leur a jamais proposé directement, parce qu'elles ne connaissent pas les associations à proximité de leur domicile ou encore parce qu'elles ne trouvent pas de cadre associatif qui leur convienne. Ce constat met en lumière un **déficit persistant d'intermédiation et d'information** au niveau local ainsi que la difficulté des associations à rendre leurs besoins visibles et intelligibles.

c. La barrière psychologique du niveau de diplôme, le sentiment d'illégitimité et le manque de formation

Tous les acteurs entendus par les rapporteurs s'accordent sur le fait que le **niveau de diplôme** est un déterminant majeur de l'engagement bénévole : plus une personne est diplômée, plus il y a de chances qu'elle fasse du bénévolat. À l'inverse, faute de formation, de nombreux candidats potentiels **s'autocensurent par peur de ne pas avoir les qualités requises ou de ne pas pouvoir apporter de compétences techniques**. Selon le RNMA, « *ce sentiment d'illégitimité est souvent renforcé par une culture associative perçue comme trop institutionnalisée, jargonnante ou difficile à maîtriser pour les personnes éloignées du monde associatif* » : usage d'un vocabulaire technique, multiplication des acronymes, complexité des sujets juridiques ou financiers, fonctionnement institutionnel peu lisible, faible convivialité

ou concentration des décisions entre quelques responsables bénévoles peuvent constituer de véritables barrières à l'entrée.

d. Les contraintes financières et matérielles

Un autre frein important est d'ordre matériel et socio-économique. Les personnes les plus précaires s'engagent moins fréquemment, non par manque d'intérêt mais parce que les contraintes financières et organisationnelles pèsent davantage sur elles. Les **frais de déplacement**, la **difficulté croissante à se déplacer**, l'absence de solutions de **garde d'enfants**, des horaires de réunion peu compatibles avec les **contraintes professionnelles ou familiales** constituent autant d'obstacles concrets. Ces difficultés rappellent que l'engagement bénévole suppose des ressources – de temps, d'argent et d'organisation – qui sont inégalement réparties. Pour certains publics, le coût de la cotisation annuelle ou les frais de déplacement non remboursés constituent un frein économique bien réel à l'engagement.

e. Le mode d'organisation des associations

Par ailleurs, certaines caractéristiques de l'organisation des associations peuvent dissuader les bénévoles de s'y engager. C'est en particulier le cas lorsqu'une association a une **organisation trop verticale ou hiérarchique** : les nouvelles générations de bénévoles **aspirent à de l'horizontalité et à de la co-construction**. Les structures trop pyramidales **freinent l'initiative**.

De même, le **manque de clarté des missions** est assez dissuasif : **l'absence de fiches de postes** bénévoles ou de délimitation claire des tâches peut engendrer une crainte d'être submergé ou de perdre le contrôle de son temps. Certaines associations ont des **exigences excessives** à l'égard de leurs bénévoles : face à la pénurie de forces vives, elles ont parfois tendance à trop en demander, trop vite, aux nouveaux arrivants.

f. L'absence de culture de l'engagement

Comme vu plus haut, la propension à devenir bénévole est fortement **corrélée à la transmission d'une culture de l'engagement**. Les personnes ayant grandi dans un environnement familial où l'engagement était valorisé sont significativement plus susceptibles de devenir bénévoles. Cette habitude peut également être favorisée par l'école, l'enseignement supérieur, les mouvements d'éducation populaire ou encore certaines entreprises qui développent des politiques de bénévolat ou de mécénat de compétences.

3. Les freins à la prise de responsabilités dans les instances de gouvernance associative

Il ressort de l'ensemble des auditions menées par la mission d'évaluation qu'en matière d'engagement bénévole, **la principale difficulté ne concerne pas tant le bénévolat « d'action » que le bénévolat « de gouvernance »**. Dans une

enquête réalisée en octobre 2025 par Ipsos BVA-CESI pour le groupe EBRA [(1)], 15 % des personnes interrogées déclaraient ne pas souhaiter assumer de responsabilités et 13 % craignaient d'être trop sollicitées. Cette réticence est particulièrement marquée lorsqu'il s'agit d'exercer des fonctions de gouvernance.

Les bénévoles exerçant des responsabilités étant le plus souvent des hommes retraités, diplômés de l'enseignement supérieur et appartenant aux catégories socioprofessionnelles favorisées – les écarts étant encore plus prononcés parmi les présidents d'association –, on en vient à s'interroger quant à la capacité des instances de gouvernance associatives à revêtir un caractère **inclusif** et à **refléter la variété des profils sociodémographiques** de notre pays. Cela étant dit, dans une société vieillissante où les actifs disposent d'un temps de plus en plus contraint, le renouvellement des équipes dirigeantes des associations ne peut être appréhendé sous le seul angle du rajeunissement. Pour la mission d'évaluation, l'enjeu est donc moins de remplacer une génération par une autre que de favoriser des mécanismes de transmission, de diversification des profils et d'accompagnement vers la prise de responsabilités.

Or, les freins à l'engagement dans ces instances sont multiples. La fragilisation financière des associations, la complexité administrative, l'accroissement des responsabilités juridiques et financières, les exigences de redevabilité imposées par les financeurs, la mise en concurrence des associations et la perception par certaines associations d'une défiance de la part des pouvoirs publics sont autant de facteurs contribuant à rendre peu attractif l'exercice de fonctions de gouvernance associative.

a. L'exigence de disponibilité et de compétences variées

Si la contrainte de temps, on l'a vu, s'impose à tout bénévole, elle est exacerbée chez ceux des bénévoles qui souhaitent exercer des responsabilités dans leur association. **Chronophage**, l'exercice de fonctions de gouvernance représente bien souvent de **lourds sacrifices dans la vie personnelle et professionnelle** des responsables associatifs : ces fonctions exigent non seulement une **disponibilité importante** mais aussi des **compétences variées**, qu'il s'agisse de droit, de fiscalité, de management, de gestion ou de communication. Ce sont ces contraintes qui expliquent au premier chef le profil sociodémographique et socioprofessionnel des dirigeants associatifs et notamment la proportion importante de retraités appartenant aux catégories socio-professionnelles supérieures.

b. Une fragilisation financière des associations qui est source d'anxiété

Selon les termes employés par certaines associations entendues par la mission d'évaluation, le contexte actuel de fragilisation financière des associations **« sature » l'esprit des dirigeants en place.** D'ailleurs, ces derniers, **accaparés par**

(1) Il s'agit de l'enquête Les Français et les associations, *réalisée par Ipsos bva–CESI École d'ingénieurs pour le groupe EBRA, auprès de 1 000 personnes de 18 ans et plus, interrogées par Internet les 27 et 28 octobre 2025.*

la survie de leur structure, manquent de temps et de ressources pour, entre autres, soigner l'accueil, l'intégration et la fidélisation de nouveaux bénévoles.

Dans son *Bilan de la vie associative* pour les années 2023-2024, le Haut Conseil à la vie associative souligne à quel point la situation économique actuelle est difficile pour les associations : l'accentuation de l'inflation, alimentée par la crise sanitaire puis par la situation géopolitique internationale et les difficultés économiques affectent la **soutenabilité des coûts de fonctionnement** et ont un impact sur les coûts salariaux. Une enquête a été menée en février 2023 par le Mouvement associatif avec l'appui de Recherches & Solidarités auprès de 2 789 associations de toutes régions, de tous secteurs d'activité et de toute taille : il en ressort que si l'impact du contexte inflationniste est différencié en fonction de leur taille ou de leur qualité d'employeur ou non, les associations rencontrent toutes des difficultés et ont des craintes certaines pour leur avenir. D'une part, le **poids des charges** est croissant et difficilement soutenable ; d'autre part, le **comportement des usagers, des bénévoles et des adhérents est modifié** à cause de leurs propres difficultés économiques. Les associations ayant été mises sous tension par l'augmentation du coût de l'énergie et des produits de première nécessité, la part de leur budget pouvant être consacrée à leur projet s'en trouve mécaniquement réduite.

Schématiquement [(1)], les difficultés économiques des associations se manifestent par des symptômes tels qu'une **trésorerie mise à rude épreuve** (un tiers des associations employeuses disposant d'une trésorerie inférieure à trois mois), une **mise sous tension des budgets associatifs** en raison de décalages budgétaires et de **subventions incertaines ou à la baisse**, une **baisse des activités** (38 % d'associations ont réduit ou adapté leurs activités) et un **impact sur l'emploi associatif** (non-remplacement de salariés sur le départ).

Ces tensions financières sont exacerbées par un effet de ciseau : pendant que les bénéficiaires des activités des associations sont de plus en plus demandeurs, les bénévoles et adhérents font, eux, des arbitrages budgétaires défavorables se traduisant parfois par une baisse des adhésions ainsi que par une réduction des déplacements et des activités. Or, il est difficile pour les associations de répercuter les hausses de coût sur les personnes auxquelles elles s'adressent, les usagers ne pouvant être la seule variable d'ajustement des difficultés budgétaires des structures. Ceci est particulièrement marqué dans le domaine de l'éducation populaire, et notamment dans les centres sociaux et de loisirs.

(1) Cette synthèse résulte de L'étude sur la santé financière des associations *menée par le Mouvement associatif, le Réseau national des maisons des associations (RNMA) et Hexopée qui ont mandaté l'Observatoire régional de la vie associative (ORVA) des Hauts-de-France pour évaluer l'impact des baisses de financement annoncées sur le secteur associatif. Effectuée en mars 2025, cette enquête a recueilli près de 5 557 témoignages de dirigeants associatifs.*

Si la part des financements publics dans le budget des associations est restée relativement stable entre 2005 et 2020 [(1)], la structure de ce financement évolue au profit de la commande publique et des appels à projets, plus sécurisants juridiquement pour les élus locaux, mais qui constituent une autre source de tension pour les dirigeants associatifs. Selon le HCVA, ce mode de financement est source de **complexité** pour les associations : répondre à une commande publique ou à un appel à projet nécessite **du temps et de la technicité**, ce qui tend à défavoriser les petites associations disposant de peu de salariés. Le Haut Conseil note que ce mode de financement tend aussi à mettre certaines associations en concurrence entre elles, les conduisant parfois à amoindrir la qualité de leurs propositions pour proposer des prix plus attractifs. La montée en puissance de la logique d'appels à projets introduit par ailleurs une absence de visibilité quant à l'éventuelle pérennité des financements, à l'inverse des subventions-socles, dites de fonctionnement, qui ont tendance à reculer en volume.

En parallèle, les besoins de nombreux bénéficiaires des actions associatives augmentent : la précarité est particulièrement prégnante chez les jeunes, les étudiants et les familles monoparentales. Par exemple, le HCVA cite un rapport publié en 2023 par le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge constatant que le nombre de personnes placées dans une situation où les dépenses liées à des éléments de la vie courante ne sont pas couvertes est en augmentation : la proportion de personnes se déclarant en situation d'insuffisance alimentaire s'établit à 61 % de la population – 16 % n'ayant pas assez de nourriture et 45 % ne consommant pas ce qu'ils souhaitent. Ces chiffres traduisent l'importance de la précarité depuis la crise sanitaire. Face à l'augmentation de la demande d'aide, les associations sont dans l'impossibilité de répercuter la hausse de leurs charges sur leurs bénéficiaires, un public de plus en plus fragilisé.

i. Malgré les efforts de simplification du Gouvernement, une complexité administrative persistante

En sus des exigences d'emploi du temps et de compétence ainsi que de l'anxiété que peuvent susciter chez les dirigeants associatifs les difficultés économiques de leur structure, **la complexité administrative à laquelle les associations sont confrontées constitue un véritable repoussoir pour nombre de potentiels candidats à la gouvernance associative**. Dans son *Bilan de la vie associative* 2023-2024, le HCVA rappelle que depuis plusieurs années, « *la simplification est au cœur des politiques publiques en direction des associations, avec plus ou moins de résultats tangibles* ». Le projet « SIVA » et le Compte Asso constituent des exemples caractéristiques de cet effort de simplification administrative – un effort que saluent les rapporteurs.

(1) Les rapporteurs notent cependant que les financements de l'État aux associations ont augmenté de 3,16 milliards d'euros en 2023, soit +44 %, pour atteindre 10,39 milliards d'euros en 2023 du fait notamment de quelques politiques publiques en croissance budgétaire. En parallèle, les dépenses fiscales en faveur des dons et du mécénat ont augmenté de 39 % entre 2019 et 2023, pour atteindre 3,48 milliards d'euros en 2023. La hausse de cette dépense fiscale par des modifications fiscales favorables s'accompagne d'une dynamique de générosité, tant des particuliers que des entreprises.

- *Le projet SIVA*

Le projet de systèmes d'information de la vie associative (SIVA) vise à simplifier les démarches administratives des associations, à valoriser leurs activités et à développer des « communs numériques » facilement déployables dans tous les ministères et dans tous les secteurs associatifs. Ces systèmes s'appuient sur la réutilisation et l'échange de données. Si, au départ, en 2014, l'objectif du programme SIVA était de créer un **guichet unique dématérialisé pour toutes les démarches des associations** – de l'immatriculation au changement de situation administrative jusqu'à la demande des subventions –, la création récente des comptes bénévoles et de missions dans le cadre du compte d'engagement citoyen puis de trois startups d'État (JeVeuxAider.gouv.fr, l'interface de programmation d'application (API) engagement et Data.Subvention) a élargi cette ambition pour, selon les termes de la DJEPVA, « *faire entrer les systèmes d'information de la vie associative dans une nouvelle dimension numérique de partage de données par API* ». La « cartographie » des SIVA, présentée ci-dessous, permet de visualiser :

– les trois grands processus de la vie associative : 1° Immatriculation, 2° Subventions et agréments, 3° Engagement ;

– les liens existants entre ces trois processus, notamment en termes de flux de données ;

– la diversité des plateformes numériques et des systèmes d'information interministériels qui coexistent pour former les SIVA ;

– l'ouverture des SIVA à une grande variété de systèmes d'information, comme le système d'information financier de l'État appelé Chorus ;

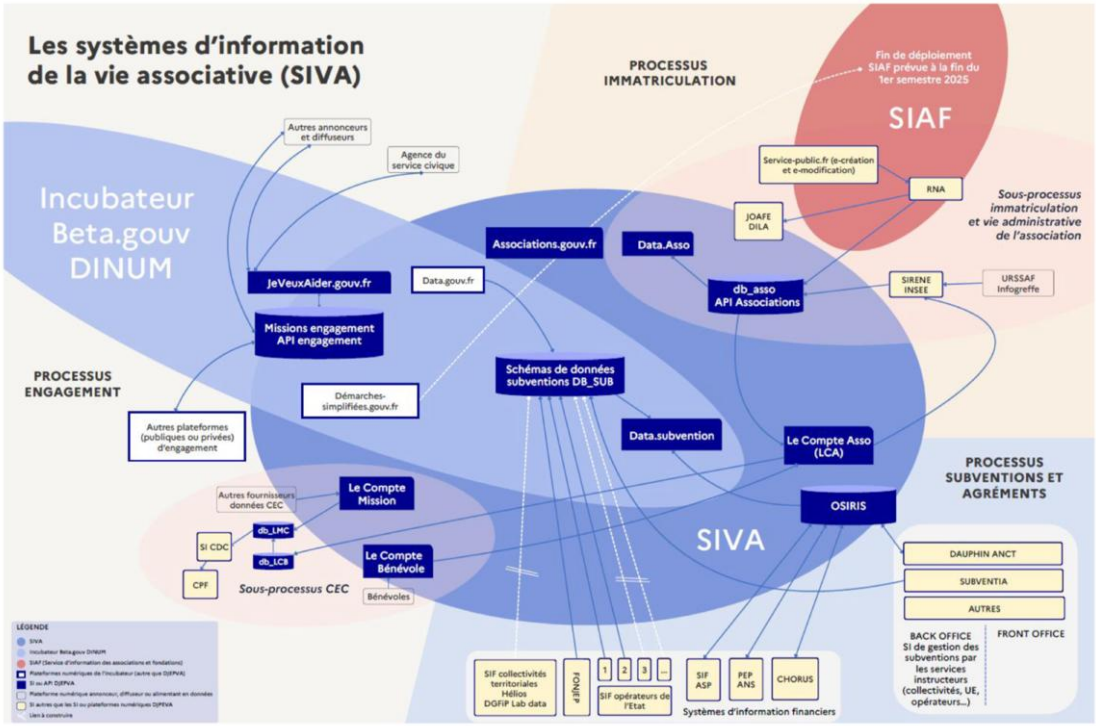
– mais aussi les **cloisonnements** ou les **redondances de fonctionnalités** existants avec d'autres systèmes d'information interministériels ou du ministère de l'intérieur, qui constituent un **obstacle à la création d'un guichet unique** pour les associations mais aussi à la mise à disposition de données consolidées, notamment en matière de subventions versées aux associations.

Si le projet vise la simplification, cette cartographie illustre en définitive la complexité persistante du dispositif.

Qui plus est, pour de nombreuses associations, la promesse de **simplification** que recelait la création du « **dossier unique et simplifié de demande de subvention** » (1) s'est avérée n'être qu'**illusoire** sur beaucoup de territoires, la généralisation du recours au **formulaire CERFA** afférant à ce dossier ayant été freinée par la **résistance au changement** de certaines collectivités locales

*(1) Institué par décret du Premier ministre en décembre 2016, le dossier unique et simplifié de demande de subvention pour les associations repose principalement sur le **formulaire Cerfa n° 12156*06** (également appelé dossier COSA).*

qui ont fait le choix de **maintenir leur propre système d'accès aux subventions**, parfois de façon **non dématérialisée**.



Source : Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

- *Le programme « Dites-le-nous une fois »*

L'objectif du programme « Dites-le-nous une fois » (DLNUF) engagé au niveau interministériel par la direction du numérique (DINUM), est de simplifier les démarches des usagers en évitant de leur demander de ressaisir des informations ou de fournir des pièces justificatives que d'autres administrations possèdent déjà, grâce à un partage automatique des données entre administrations via des interfaces de programmation (API). S'agissant de la vie associative, le DLNUF se décline en matière d'immatriculation et de vie administrative de l'association mais concerne aussi le processus subvention, à tout le moins sur certains territoires.

- *Le « compte asso »*

Quant au « compte asso », il permet depuis 2018 aux associations de mener l'ensemble de leurs démarches administratives en ligne. Il peut être ouvert par toute personne physique exerçant une fonction dans une ou plusieurs associations. Sa création a été rendue possible grâce à l'API « association », interface numérique permettant de disposer de l'ensemble des informations administratives d'une association, à partie de l'un de ses identifiants (n° RNA ou n° SIRET). L'API est accessible par toute administration souhaitant l'intégrer dans son propre système d'information ou développer de nouveaux services numériques à destination des associations (c'est par exemple le cas de la ville de Paris). Le « compte asso » permet aux associations de modifier une partie de leurs informations administratives et d'effectuer des demandes de subvention.

Depuis son lancement en 2018, le « compte asso » s'est enrichi de nouvelles fonctionnalités : la dématérialisation de la demande d'attribution d'un numéro SIRET, la dématérialisation des comptes rendus financiers des subventions, la demande d'agrément ministériel, le remboursement du Pass'Sport et le développement des tableaux de bord SIVA.

- *Une complexité administrative qui demeure*

Malgré cette simplification, le HCVA note qu'il demeure des administrations qui n'utilisent pas la plateforme des subventions. D'autre part, les collectivités territoriales ne sont pas tenues de partager cet outil même si certaines d'entre elles le font. Pour le Haut Conseil, « *la multiplication d'outils de demande de subventions et de comptes rendus d'actions ajoute de la complexité à la charge des responsables d'associations – bénévoles pour un certain nombre d'entre eux. Ces difficultés contribuent à décourager la volonté d'engagement de certains bénévoles* ». Toujours d'après le Haut Conseil, la multiplication des plateformes pourrait entraîner un retour au fonctionnement « en silo », obligeant la fourniture d'informations numériques redondantes sur divers supports.

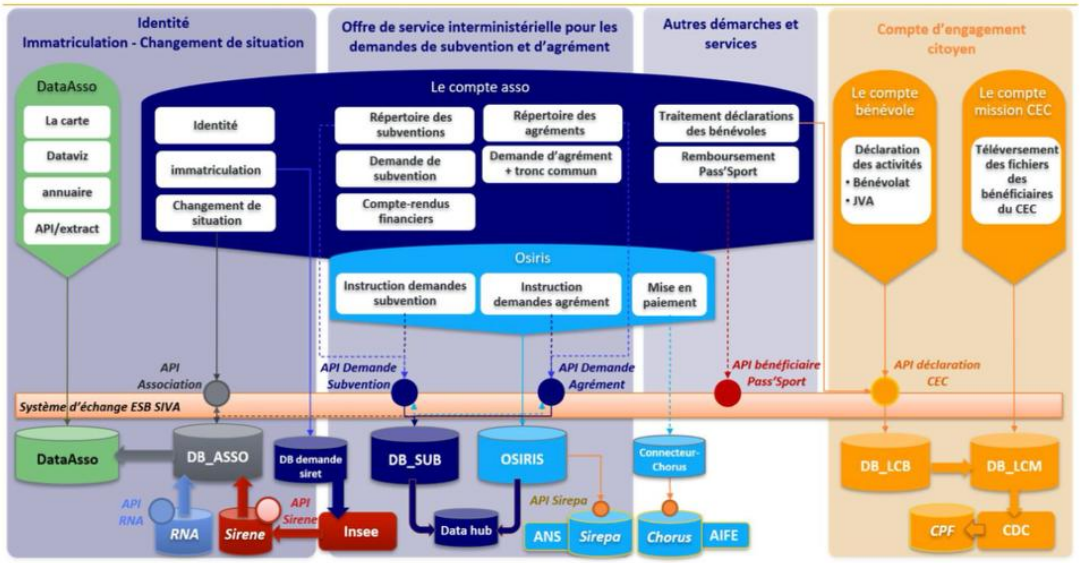
Les rapporteurs partagent cette analyse : la **multiplication des plateformes et des interfaces est à éviter à tout prix**. Il s'agirait au contraire d'inciter l'ensemble des acteurs à **utiliser les outils les plus efficaces et les mieux maîtrisés par les structures associatives**. De même, **c'est aux institutions qu'il revient de s'adapter progressivement et d'adopter les outils plébiscités par les associations – et non l'inverse**.

La DJEPVA a elle-même reconnu que près de dix ans après le début du programme SIVA, l'objectif d'un guichet unique pour les associations n'était pas encore atteint. Le périmètre couvert par le compte asso reste ainsi incomplet : c'est le cas pour la création d'une association, son changement de situation ou la déclaration des dons perçus. Aujourd'hui les associations doivent toujours passer par le « service-public-asso.fr » administré par la direction de l'information légale et administrative (DILA). D'autre part, le processus subvention n'est pas encore pleinement déployé en interministériel [(1)].

Les rapporteurs notent que le Conseil d'État, dans son étude annuelle de 2023 consacrée à *L'usager du premier au dernier kilomètre de l'action publique*, a formulé plusieurs propositions pour « *desserrer l'horizon de gestion des associations* » et réduire la « *complexité administrative pesant, cette fois, non pas sur les usagers mais sur les acteurs du dernier kilomètre et notamment les derniers maillons de la chaîne que sont les associations* ». Si la **simplification administrative** pour les associations n'est pas l'objet du présent rapport, la mission d'évaluation insiste sur la **contribution indispensable** d'un tel processus à la

(1) Qui plus est, un dispositif concurrent a été institué plus récemment en 2021 au ministère de l'intérieur (mise en place de la propre plateforme Subventia) utilisé par le fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) et la direction générale de l'outre-mer.

redynamisation de l'engagement des bénévoles dans la gouvernance associative.



Source : Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

La complexification de la gestion associative et les compétences toujours accrues nécessaires à l'administration d'une association tendent à décourager les responsables potentiels, freinant le renouvellement des dirigeants en place. Ainsi, 60 % des présidents d'association ont déjà envisagé de quitter leur fonction, notamment du fait de la charge très lourde représentée par cette tâche et de l'impossibilité d'être secondé. Qui plus est, la volonté de **s'investir dans l'action concrète** de l'association, plutôt que dans sa gestion, limite le passage du statut de simple bénévole à celui de dirigeant associatif.

ii. L'alourdissement des responsabilités associatives

Comme l'a indiqué M. Karl Deschamps, secrétaire national délégué aux vacances à la Ligue de l'enseignement lors d'une enquête menée par France Bénévolat en 2013, « *la difficulté de renouveler les dirigeants associatifs tient à la technicisation de la gestion des plus grosses associations qui* ***enferment les administrateurs dans des responsabilités de managers, d'employeurs ou de gestionnaires***, *lesquelles* ***accroissent leur perception du risque individuel encouru***. » La fonction de président n'est pas seule concernée par cet enjeu : la fonction de trésorier l'est également. Selon l'enquête précitée de France Bénévolat, les volontaires pour l'occuper se font de plus en plus rares car cela implique d'assumer des responsabilités de plus en plus lourdes, qu'il s'agisse des **déclarations fiscales, de la déclaration de la TVA ou des exonérations de charges sociales** pour certaines manifestations.

iii. Le recul de l'âge de la retraite, frein au renouvellement générationnel des dirigeants associatifs

Le recul de l'âge de la retraite tend à limiter le vivier de responsables bénévoles, notamment pour les associations sans salarié, qui sont majoritairement

dirigées par des personnes retraitées. L'augmentation du nombre d'associations accroît par ailleurs cette tension sur les capacités de la population à fournir des dirigeants bénévoles. Là encore, un effet de ciseau – diminution du nombre de dirigeants bénévoles potentiels et augmentation des besoins – limite les possibilités de renouvellement des dirigeants, ce qui peut expliquer l'ancienneté parfois importante des dirigeants associatifs : dans 25 % des cas, les présidents d'association occupent ces fonctions depuis plus de dix ans.

Pour le co-rapporteur Pierrick Courbon, outre qu'il limite le « vivier des bénévoles », le recul de l'âge de départ à la retraite a également pour conséquence de décaler « à due concurrence » la capacité d'engagement – initiale ou en situation de responsabilité – de certains salariés, lesquels démarrent ou accentuent leur parcours de bénévole en étant plus âgés, et donc, potentiellement, en moins bonne santé. **Angle mort des projets récurrents de réforme des retraites**, les **conséquences du recul de l'âge de départ sur la vie associative** mériteraient d'être **davantage prises en considération** par le législateur. C'est pourquoi le co-rapporteur Pierrick Courbon formulera *infra* des recommandations articulant bénévolat et droits à la retraite.

iv. Le manque de moyens humains et financiers pour accompagner la « montée en responsabilité » des bénévoles

Enfin, les rapporteurs ont été alertés par les diverses associations auditionnées quant au **manque de moyens humains et financiers nécessaires** pour accompagner la « montée en responsabilités » des bénévoles – un problème découlant précisément du fait que les gestionnaires associatifs sont accaparés par des tâches administratives et des difficultés financières très lourdes.

S'agissant de l'insuffisance des moyens financiers dévolus à la montée en compétences des bénévoles, les chiffres parlent d'eux-mêmes : les rapporteurs reviennent *infra* sur la **faible part des crédits budgétaires dédiés au FDVA1** et proposent deux mesures pour augmenter ce fonds.

Eu égard aux moyens humains, les rapporteurs observent que le **caractère chronophage des tâches dévolues aux dirigeants associatifs**, explicité *supra*, place les associations dans un véritable **cercle vicieux** : alors que l'accompagnement, la fidélisation, l'offre de formation et la création de « parcours de l'engagement » sont systématiquement citées comme des **conditions majeures pour lever les freins à la prise de responsabilités des bénévoles**, ce sont **précisément ces tâches que les dirigeants associatifs n'ont pas le temps d'assurer**, accaparés qu'ils sont par leurs responsabilités, par la lourdeur des procédures – voire parfois par l'enjeu de survie financière de leur structure.

II. UNE POLITIQUE DE SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES ACTIFS MANQUANT D'OBJECTIFS CLAIRS MAIS DES DISPOSITIFS RÉPONDANT À DES BESOINS AVÉRÉS

Face à l'enjeu du renouvellement des instances dirigeantes des associations, il ressort des travaux de la mission d'évaluation qu'en dépit de déclarations d'intention quant à l'avènement d'une « société de l'engagement », la politique publique de soutien à l'engagement bénévole manque d'objectifs clairs et de véritables indicateurs (**A**). Cela étant, les dispositifs de soutien à l'engagement bénévole de la population active semblent répondre à des besoins avérés, notamment en ce qui concerne le sujet crucial de la formation des bénévoles (**B**).

A. LA SOCIÉTÉ DE L'ENGAGEMENT : UNE AMBITION POLITIQUE ENCORE À CONCRÉTISER

En dépit de nombreuses déclarations d'intention depuis une dizaine d'années (**1**), la politique publique de soutien à l'engagement bénévole en tant que volet de la politique d'accompagnement de la vie associative semble caractérisée par une absence de stratégie à long terme (**2**). La DJEPVA a indiqué aux rapporteurs les principales « orientations » de cette politique : la simplification, l'accompagnement à la gestion associative et le développement de l'engagement associatif (**3**). Si ces orientations sont louables et indispensables, elles ne semblent pas constituer des objectifs de politique publique à part entière – tels que ceux proposés par les rapporteurs en quatrième partie de rapport en réponse aux principaux enjeux soulevés en matière de participation bénévole de la population active.

1. Des déclarations d'intention

Dans son rapport consacré aux *Nouvelles formes d'engagement*, le Haut Conseil à la vie associative (HCVA) rappelle que « les hautes autorités de l'État » ont publié plusieurs rapports sur le thème de l'engagement : *Libérer l'engagement des Français et refonder le lien civique, rapport du Président de l'Assemblée nationale* (avril 2015) [(1)] ; *La Nation française, un héritage en partage, rapport du Président du Sénat* (avril 2015) ; *Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes, rapport de France Stratégie* (juin 2015).

En juillet 2017, dans son discours devant le Parlement réuni en Congrès à Versailles, le Président de la République Emmanuel Macron place l'engagement citoyen au cœur de son projet de transformation démocratique, en insistant sur la

(1) Comme le souligne le HCVA, le rapport du Président de l'Assemblée lie étroitement le sentiment d'appartenance républicaine à l'engagement. Et au terme « d'engagement » est associé celui de bénévole. Pour Claude Bartolone, « dans le service d'une cause collective, de l'intérêt général, se renforce de façon naturelle le sens de la citoyenneté et s'exprime la fraternité *». Il insiste sur la diversité des engagements et la nécessité de les reconnaître, et considère qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine.*

nécessité de « *redonner place à l'intelligence française* » et de reconstruire un socle de fraternité où l'engagement a toute sa place.

Mais c'est surtout en novembre 2018 que Gabriel Attal, alors secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, présente officiellement une feuille de route en faveur de la vie associative.

La feuille de route de Gabriel Attal en faveur de la vie associative (2018)

Présentée le 29 novembre 2018 par Gabriel Attal alors secrétaire d'Etat à la vie associative, la feuille de route en faveur de la vie associative fait suite à la remise au Premier ministre en mai 2018 d'un rapport du Mouvement associatif intitulé *Pour une politique de vie associative ambitieuse et le développement d'une société de l'engagement* et comprenant 59 propositions dont l'une porte sur le projet de structurer, de mettre en réseau et d'animer l'accompagnement de la vie associative.

La feuille de route repose ainsi sur **trois piliers** :

- le **soutien** et l'**accompagnement** des associations ;
- le développement de l'**engagement** tout au long de la vie ;
- et la **mobilisation** de l'ensemble des acteurs.

La feuille de route comprend **quinze mesures** portant notamment sur la mutualisation des fonctions support, l'accompagnement et la formation des associations, les congés d'engagement et le mécénat de compétences.

Les rapporteurs suggèrent qu'un **bilan** de cette feuille de route soit établi par la DJEPVA, les ministères concernés et les représentants du monde associatif afin d'identifier les mesures mises en application, celles qui ont été adaptées et les besoins restant à couvrir. Cette démarche permettrait de **s'appuyer sur les acquis de 2018 pour mettre à jour cette stratégie pluriannuelle de la vie associative** et renforcer la continuité de l'action publique.

L'enjeu de l'engagement est donc bien ancré dans le discours politique. L'est-il dans les actes ?

2. Selon la Cour des comptes, une politique d'accompagnement de la vie associative « instable » et caractérisée par une « absence de stratégie de long terme »

Dans un rapport de référé datant du 10 mars 2021, la Cour des comptes estime que la politique étatique d'accompagnement de la vie associative, dont fait évidemment partie la politique de soutien à l'engagement bénévole, se caractérise par « *une **absence de stratégie de long terme** qui nuit à l'efficacité des actions* ». Cet accompagnement se caractérise par « *une accumulation de mesures de portée variable, une absence de pilotage collégial entre administrations et un suivi limité dans la durée de sorte que cette politique d'accompagnement est peu lisible* ». La Cour estime ainsi que la **coordination** de la politique de soutien à la vie associative est fragile et que l'administration centrale peine à assurer ce rôle dans de bonnes conditions. Cette administration est à la fois dotée d'un effectif réduit et soumise à

des **configurations ministérielles mouvantes**. Dans les services déconcentrés, l'animation de la vie associative est une mission qui s'efface souvent derrière les multiples autres priorités auxquelles les services doivent répondre. En outre, les délégués régionaux et départementaux à la vie associative se trouvent placés dans des positions de responsabilité et d'autorité très diversement reconnues.

S'agissant du **caractère mouvant des configurations ministérielles**, la DJEPVA a **changé de tutelle au gré des remaniements politiques**. Entre 2010 et 2017, elle a été rattachée au ministère des solidarités et de la cohésion sociale puis au ministère de la ville, de la jeunesse et des sports ou encore à un éphémère ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports. Entre 2017 et 2020, cette direction a **quitté le giron historique** du ministère des sports pour être intégrée au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Puis, entre 2020 et 2024, les services sont restés rattachés pour emploi au ministère de l'éducation nationale mais la direction a géré les politiques publiques sous la **double tutelle** d'un **grand pôle** regroupant parfois l'éducation nationale, la jeunesse et les sports. Enfin, depuis la fin de l'année 2024, la DJEPVA opère sous la direction du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

La Cour insiste par ailleurs sur la nécessité de **clarifier la conduite de la politique de soutien aux associations** aux niveaux central et déconcentré : « *tout en respectant le rôle des ministères de l'intérieur et des finances s'agissant de la fixation du cadre légal et fiscal des associations, il semble pertinent de consolider, au plan interministériel, un bloc de compétences dont la DJEPVA serait responsable. Ce domaine d'action va de la* ***connaissance statistique du monde associatif*** *à l'édiction des normes professionnelles le concernant, en passant par l'animation et le financement de ses réseaux* ». La Cour recommande ainsi, au niveau central, de consolider le portage de la vie associative par la DJEPVA autour d'un bloc de compétences à caractère interministériel.

3. Selon la DJEPVA, une politique fondée sur le principe d'adaptabilité

Interrogée par les rapporteurs sur ces remarques de la Cour, la DJEPVA a indiqué que « *la succession de plans de soutien au cours des quinze dernières années s'expliqu(ait) par la* ***nécessité d'adapter les dispositifs et d'innover*** *au regard de l'évolution du monde associatif, de ses modèles socio-économiques du fait de son environnement économique et social. Il est du ressort de l'administration d'assurer cette continuité dans l'action. Ainsi, l'ensemble des mesures de la feuille de route de 2018 a été mis en œuvre et a été conforté par deux propositions de loi adoptées en 2021. Par la suite, les mesures de simplification travaillées en 2023 ont été adoptées par le Parlement en 2024 et les décrets ont été pris. Cette accumulation de mesures porte en réalité toujours sur trois grands items que sont la* ***représentation du secteur associatif reconnu comme un acteur pouvant co-construire les politiques publiques****,* ***les ressources financières avec un environnement juridique, social et fiscal sécurisé et les ressources humaines, notamment le bénévolat****. En outre, la coordination interministérielle, en particulier avec les ministères les plus concernés par la vie associative fonctionne bien, que ce*

soit de façon informelle ou par le biais de réunions interservices ou bien lorsque l'avis des ministères est sollicité sur des mesures précises en droit national ou en droit européen d'ailleurs. Le comité interservices de novembre 2025 a ainsi réuni 17 ministères pour faire le point sur les besoins convergents du secteur associatif au regard des différentes politiques publiques sectorielles ».

D'autre part, interrogée par les rapporteurs quant aux objectifs que s'était fixés le Gouvernement quant à la politique de soutien à l'engagement bénévole, la DJEPVA a indiqué avoir plusieurs « *orientations fondées sur un pacte de confiance entre les associations, les pouvoirs publics* » et qu'actuellement, « *ces orientations portent sur deux axes majeurs : la* ***simplification*** *et* ***l'accompagnement à la gestion associative****, d'une part, et le* ***développement de l'engagement associatif****, notamment en raison de la baisse rapide du nombre de dirigeants bénévoles, d'autre part* ».

S'agissant de la population active, la DJEPVA a indiqué à la mission d'évaluation que « *les dispositifs créés pour la gestion des ressources humaines facilitant l'engagement associatif des actifs constituent un pilier structurant pour faire vivre le modèle socio-économique des associations*. » Cette direction ministérielle a également informé les rapporteurs qu'en novembre 2025, elle s'était dotée d'une nouvelle sous-direction de l'engagement.

À la lecture de ces réponses, les rapporteurs estiment que la politique de soutien à l'engagement bénévole est dépourvue de véritables objectifs et d'indicateurs.

Qu'en est-il des principaux dispositifs constitutifs de cette politique publique pilotée par la DJEPVA ?

B. DES DISPOSITIFS DE SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE ET À LA FORMATION RÉPONDANT À DES BESOINS AVÉRÉS

Les dispositifs en faveur de l'engagement bénévole visent à répondre à plusieurs besoins : faciliter l'engagement (**1**), en assurer l'accompagnement (**2**) et en garantir la valorisation (**3**).

1. La facilitation de l'engagement bénévole

Parmi les mesures de soutien à l'engagement bénévole, une première catégorie vise à **lever les freins à l'engagement**, évoqués plus haut. Les congés et le mécénat de compétences ont pour objectif de faciliter la conciliation de l'engagement bénévole avec les vies professionnelle et familiale (**a**). La réserve civique répond à la demande d'un engagement plus souple et ponctuel (**b**). Enfin, la réduction d'impôt au titre des frais engagés par les bénévoles a quant à elle pour objet de neutraliser les coûts financiers de l'engagement bénévole (**c**).

a. Faciliter la conciliation avec les vies professionnelle et familiale : les congés et le mécénat de compétences

i. Les congés spécifiques

Le code du travail et le code général de la fonction publique prévoient plusieurs congés spécifiques permettant aux salariés et aux fonctionnaires de **concilier vie professionnelle et activité bénévole.** Si ces mécanismes répondent chacun à des besoins distincts liés à leur époque de création, les rapporteurs les présentent par ordre d'importance dans la vie des actifs exerçant une activité bénévole.

Découlant de la publication en novembre 2014 d'un rapport, copiloté par le ministère alors chargé de la vie associative et le laboratoire de recherche Le Rameau (1), préconisant l'aménagement du temps de travail au profit de l'activité bénévole, **le congé d'engagement associatif** est l'un des outils institués par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (2) pour **créer les conditions d'une société de l'engagement** afin de « *rassembler les Français autour des valeurs de la République* » dans le contexte post-attentats de 2015. Les **responsables et dirigeants bénévoles** peuvent bénéficier du congé d'engagement associatif pour **exercer leurs fonctions**, afin de concilier leur activité professionnelle et leur engagement associatif. La loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative (3), dite « loi Bataillon », assouplit les conditions de recours à ce congé **en abaissant le seuil minimum d'existence des associations** permettant à leurs bénévoles d'en bénéficier **de trois à un an**.

Destiné à **encourager la prise de responsabilité bénévole chez les moins de 25 ans, le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse** a quant à lui été institué par la **loi du 29 décembre 1961** (4) dans le contexte du baby-boom, qui fait de la jeunesse une force sociale inédite nécessitant un encadrement éducatif hors du temps scolaire. La loi du 27 janvier 2017 (5) regroupe ce congé et le nouveau congé d'engagement associatif au sein d'une même sous-section de règles communes dans le code du travail, aux articles L. 3142-54 à L. 3142-59. Dans le code général de la fonction publique (CGFP), ces deux dispositifs sont réunis sous l'appellation « **congé de citoyenneté** » dans un chapitre dédié, aux articles L. 641-1 à L. 641-4.

---

(1) Rapports-EngagementAssociatifActifs.pdf. Le laboratoire Le Rameau est composé du Mouvement associatif, du Haut Conseil à la vie associative, de la direction générale du travail et d'experts du bénévolat associatif des actifs et de la responsabilité sociétale d'entreprise.

(2) LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (1) - Légifrance.

(3) LOI n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative (1) - Légifrance.

(4) LOI n° 61-1448 du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse - Légifrance.

(5) LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (1) - Légifrance.

Dans un contexte d'institutionnalisation de la démocratie participative, **le congé de représentation** a été créé par la **loi du 7 août 1997** [1] pour **permettre aux représentants du monde associatif de siéger, pendant leurs heures de travail, aux instances officielles de l'État ou des collectivités au sein desquelles leur structure détient un siège**. Ce droit a ensuite été étendu aux agents de la fonction publique par la loi du 17 juillet 2001 [2], précisé par le décret n°2005-1237 et codifié aux articles L. 641-1 et L. 641-2 du code général de la fonction publique.

Le congé de solidarité internationale a été institué par la **loi du 4 février 1995** [3] pour accompagner l'essor des organisations non gouvernementales et la professionnalisation de l'action humanitaire. Ce dispositif permet de **réaliser une mission d'entraide à l'étranger**. Conçu strictement pour le secteur privé, ce droit a inspiré des équivalents dans la fonction publique.

Les conditions et modalités d'application de ces différents mécanismes de congé sont détaillées dans le tableau ci-dessous.

---

(1) LOI n° 91-772 du 7 août 1991 relative au congé de représentation en faveur des associations et des mutuelles et au contrôle des comptes des organismes faisant appel à la générosité publique (1) - Légifrance.

(2) LOI n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel (1) - Légifrance.

(3) LOI n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social (1) - Légifrance.

Type de congé / Critères	Objectif du dispositif	Cadre légal	Public éligible	Durée maximale	Impact sur la rémunération
Congé d'engagement associatif (**Congé de citoyenneté** dans la fonction publique)	Concilier activité professionnelle avec responsabilités bénévoles	Art. L. 3142-54-1 et suivants du code du travail. Art. L. 641-1 à L. 641-4 du CGFP. Modifié par la loi n° 2024-344 du 15 avril 2024	Salariés du privé et agents publics qui exercent un bénévolat de responsabilité, délégués du Défenseur des droits	6 jours ouvrables par an (fractionnables en demi-journées)	Non rémunéré (sauf accord d'entreprise plus favorable). Assimilé à du travail effectif pour les congés et l'ancienneté
Congé de formation de cadres et d'animateurs (**Congé de citoyenneté** dans la fonction publique)	Suivre des stages de formation ou de perfectionnement à l'animation sportive, culturelle ou sociale (organismes agréés)	Art. L. 3142-54 à L. 3142-59 du code du travail ; Art. L. 641-2 du CGFP ; Décret n° 63-501	Salariés, apprentis et agents publics de moins de 25 ans (sauf exception pour stage de formation supérieur d'animateurs)	6 jours ouvrables par an (pris en 1 ou 2 fois). Cumulable avec le CFESES (1) (max 12 jours)	Non rémunéré. Compté comme temps de travail effectif pour les droits aux congés payés et l'ancienneté
Congé de représentation	Siéger dans une instance publique consultative ou décisionnelle au nom de l'association	Art. L. 3142-60 à L. 3142-66 du code du travail ; Art. L. 642-1 et L. 642-2 du CGFP ; Décret n° 2005-1237	Salariés du privé, fonctionnaires et agents contractuels	9 jours ouvrables par an (fractionnables)	Public : salaire maintenu Privé : déduction fiscale à l'entreprise sur salaire versé, compensation par une indemnité d'État (8,40 €/h) si salaire non versé
Congé de solidarité internationale (2)	Participer à une mission d'entraide ou humanitaire à l'étranger (association ou organisation internationale dont la France est membre)	Art. L. 3142-67 à L. 3142-74 et D. 3142-54 à D. 3142-57 du code du travail	Salariés du privé avec au moins 12 mois d'ancienneté, à défaut d'accord Exclu dans la fonction publique	6 mois maximum (cumulés ou non), 6 semaines en cas d'urgence. Ces durées valent à défaut d'accord.	Non rémunéré (contrat de travail suspendu) La période compte néanmoins pour le calcul de l'ancienneté

Source : Les congés et autorisations d'absence en faveur de l'engagement bénévole | Associations.gouv.fr

Certaines dispositions existent par ailleurs pour pouvoir **utiliser ses jours de « RTT » pour effectuer des missions bénévoles**. La **loi du 19 janvier 2000** relative à la réduction négociée du temps de travail (3) incite les partenaires sociaux à introduire des mesures spécifiques au sein des accords d'entreprise, d'établissement ou des conventions collectives de branche en faveur des salariés qui exercent un bénévolat de responsabilité (assouplissement des délais de prévenance pour poser ses jours, planification de sessions de formations, modalités de fractionnement et de prise des journées de repos…).

(1) Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES).

(2) Ce congé de solidarité internationale est à ne pas confondre avec le Congé solidaire de Planète Urgence qui permet de réaliser une mission bénévole dans un projet d'aide au développement portée par une structure d'un pays du Sud, pendant 2 à 4 semaines, sur le temps de ses congés annuels, avec le soutien financier de son employeur pour les frais de mission (volontariat d'entreprise).

(3) Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (1) - Légifrance.

ii. Le mécénat de compétences, composante du mécénat d'entreprise

- *Finalités*

Le mécénat de compétences a pour finalité de permettre à ses bénéficiaires d'améliorer la qualification de leur main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. Il permet à l'organisme bénéficiaire de travailler avec les acteurs économiques de proximité, de diversifier ses ressources financières d'origine privée, de les sécuriser en les pérennisant. Quand il est fourni en nature, le mécénat apporte des compétences professionnelles ou permet la réalisation de prestations de services que l'organisme n'aurait pas pu financer seul.

- *Origine*

C'est aux États-Unis dans les années 1970 qu'apparaît le mécénat de compétences, dans un contexte marqué par la place centrale qu'occupe la philanthropie privée dans le paysage institutionnel américain, l'État fédéral jouant quant à lui un moindre rôle dans la satisfaction de l'intérêt général. Le mécénat de compétences s'intègre progressivement au fonctionnement ordinaire des entreprises, notamment comme **outil de gestion des ressources humaines** et de **mobilisation des salariés**.

En Europe, le développement est plus tardif et demeure hétérogène. À partir des années 2000, sous l'effet d'une **diffusion du modèle anglo-saxon**, cette pratique est adoptée selon des modalités différenciées. Dans certains pays, comme le Royaume-Uni ou les Pays-Bas, les dispositifs tendent à se rapprocher du modèle américain, avec une intégration plus marquée dans les politiques d'entreprise. À l'inverse, dans des contextes comme la France ou l'Allemagne, ces dispositifs restent plus souvent rattachés aux **politiques de responsabilité sociale**.

- *Base légale*

Institué par la **loi Aillagon du 1er août 2003** (1) et codifié à l'**article L. 8241-3 du code du travail**, le mécénat de compétences est un dispositif philanthropique qui consiste en la **mise à disposition, par une entreprise, d'un de ses salariés, sur son temps de travail, au profit d'œuvres ou d'organismes d'intérêt général** (2). L'objectif premier du dispositif est **l'exercice de l'activité bénévole sur le temps de travail**. Le mécénat permet par ailleurs à l'organisme de bénéficier de compétences dont il ne dispose pas en interne, d'enrichir ses collaborations avec les secteurs public et privé et de diversifier ses sources de soutien.

---

(1) LOI n° 2003-709 du 1 août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations (1). - Légifrance.

(2) Visés au II § 50 et suivants du BOI-BIC-RICI-20-30-10-10 et au I § 10 et suivants du BOI-BIC-RICI-20-30-10-15.

Le mécénat de compétences s'inscrit dans le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. Il constitue une **exception légale au principe de stricte refacturation des coûts**, permettant une mise à disposition gratuite ou partiellement facturée. La fraction non facturée des coûts supportés par l'entreprise en l'absence du salarié est considérée comme un don en nature.

- *L'avantage fiscal*

L'**article 238 *bis* du code général des impôts** (CGI) ouvre ainsi droit à une **réduction d'impôt**, pour les entreprises dont l'employeur propose à ses salariés un mécénat de compétences, **de 60 %, dans la limite de 20 000 euros ou de 0,5 % du chiffre d'affaires** hors taxes de l'entreprise donatrice lorsque ce dernier montant est plus élevé. Depuis la loi de finances pour 2020 (1), un taux de réduction d'impôt de **40 %** s'applique **pour la fraction supérieure à 2 millions**. Lorsque cette limite est dépassée au cours d'un exercice, l'excédent de versement donne lieu à réduction d'impôt **au titre des cinq exercices suivants**, après prise en compte des versements effectués au titre de chacun de ces exercices, sans qu'il ne puisse en résulter un dépassement de cette même limite. Le taux de réduction d'impôt applicable à cet excédent de versement est le taux auquel il a ouvert droit.

La loi Bataillon du 15 avril 2024 (2) a assoupli le régime du mécénat de compétences en supprimant la condition tenant à l'effectif minimal de 5 000 salariés de l'entreprise prêteuse, l'ouvrant ainsi à **toutes les entreprises**. Elle a également **porté de deux à trois ans la durée maximale** du prêt de main-d'œuvre.

- *Différents types de missions*

Le mécénat de compétences peut prendre des formes très diverses :

– il peut s'agir de **missions flash**, c'est-à-dire d'interventions d'une demi-journée à une journée répondant à un besoin ponctuel précis. Ces missions englobent des apports techniques (communication, gestion de projet, recherche de financements) ou, plus fréquemment, des actions matérielles et collectives (rénovation, logistique) menées dans le cadre de « journées de la solidarité » parrainées par l'entreprise ;

– il existe aussi des **missions de parrainage** c'est-à-dire d'accompagnement individualisé s'étalant sur plusieurs mois ou années, visant l'insertion ou le soutien de publics cibles (personnes en réinsertion notamment) ;

– on recense également des **missions de conseil**, soit des interventions s'apparentant à de la prestation de services pour une durée de quelques mois. Le salarié mobilise alors son « expertise métier » (systèmes d'information, ressources

(1) LOI n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 (1) - Légifrance.

(2) LOI n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative (1) - Légifrance.

humaines, gestion) au profit de l'association pendant plusieurs journées réparties dans le temps ;

– enfin, il existe des **missions de longue durée** sous forme de mises à disposition de plusieurs mois, à temps plein ou partiel, directement au sein de la structure bénéficiaire. Ce format, dont le contenu est coconstruit entre le salarié bénévole et l'association, est principalement réservé par les entreprises aux salariés en fin de carrière et exerçant des postes à responsabilités (cadres notamment).

- *Une dérogation à l'interdiction légale du prêt de main-d'œuvre*

Le mécénat de compétences requiert l'accord du salarié et sa formalisation à travers une **convention de mise à disposition** ainsi qu'un **avenant au contrat de travail**. Selon les termes de l'article R. 8241-2 du code du travail, cette convention, conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entité utilisatrice, précise l'identité du salarié concerné, le cas échéant les éléments de facturation, ainsi que la durée, la finalité poursuivie par l'opération de prêt et les missions confiées. L'employeur met à disposition du comité social et économique des informations relatives au nombre de conventions de mise à disposition conclues et aux types de postes occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition. L'accord exprès et écrit du salarié concerné est requis.

Les associations ont la possibilité de vérifier leur éligibilité au régime du mécénat en amont par la demande d'un rescrit fiscal auprès de la direction générale des finances publiques.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt. Enfin, un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

Dans le cadre de cette **dérogation à l'interdiction du prêt de main-d'œuvre**, le salarié **reste lié à son employeur** par son contrat de travail. Il ne s'agit donc pas au sens strict d'un engagement « bénévole » mais plutôt d'un dispositif organisé dans le **cadre de la relation de travail salariée**. S'inscrivant dans le cadre du mécénat d'entreprise, le mécénat de compétences présente la particularité d'inclure trois parties prenantes : l'entreprise, le salarié et l'association.

- *Une expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique*

Le **mécénat dans la fonction publique est plus récent**, ouvert à l'expérimentation depuis l'adoption de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (1), dite loi « 3DS ». L'article 209 a en effet créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, un dispositif de mécénat de compétences ouvert aux fonctionnaires de l'État ainsi qu'aux fonctionnaires des régions, des départements, des communes de plus de 3 500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (2).

La loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative a élargi le champ de cette expérimentation. Son article 7 a modifié l'article 209 de la loi du 21 février 2022 afin d'étendre le dispositif aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, alors que l'expérimentation concernait initialement les seuls fonctionnaires de l'État et de la fonction publique territoriale, elle couvre désormais les trois versants de la fonction publique.

Les modalités réglementaires d'application de l'expérimentation n'ont toutefois pas encore été adaptées pour tenir compte de l'extension du dispositif à la fonction publique hospitalière. Le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 demeure en effet centré sur les modalités applicables aux fonctions publiques de l'État et territoriale, notamment en ce qui concerne les procédures de transmission des bilans annuels et les modalités d'évaluation de l'expérimentation.

Dans le cadre de l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique, la durée initiale de la mise à disposition ne peut être supérieure à 18 mois, renouvelable dans la limite de 3 ans maximum, au sein du même organisme. Elle intervient dans le cadre du temps de travail de l'agent public, sous l'autorité de son employeur et après réalisation des contrôles déontologiques. Elle est actée par la signature d'une convention (3).

---

(1) LOI n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (1) - Légifrance.

(2) Les modalités de mise en application de ce dispositif ont été précisées par le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 et par une circulaire du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale.

(3) Cette convention définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, sa durée (temps complet ou pour une partie du temps de travail du fonctionnaire), les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil (notamment le lieu et la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition), les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition.
Elle rappelle également les obligations auxquelles le fonctionnaire est soumis (L. 121-1 à L. 121-11 du code général de la fonction publique). La convention de mise à disposition doit préciser la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, la durée de la mise à disposition, les conditions d'emploi et de gestion administrative au sein de l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail ainsi que,

Avant la mise à disposition, l'autorité hiérarchique doit apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédentes, selon les modalités relatives aux contrôles déontologiques dans la fonction publique [(1)].

Mécénat de compétences et bénévolat de compétences

À la différence du mécénat, **le bénévolat de compétences repose sur une démarche personnelle**. Dans ce cadre, l'individu choisit de mettre gratuitement son savoir-faire (informatique, comptabilité, communication, juridique...) au service d'une association, mais en dehors de son temps de travail. Cette forme de bénévolat peut ensuite être valorisée au titre du CEC ou des autres dispositifs de reconnaissance (voir *infra*).

b. Répondre à un besoin de flexibilité : la réserve civique

La **loi du 27 janvier 2017** relative à l'égalité et à la citoyenneté [(2)] prévoit en son premier article la **création d'une réserve civique**. Dans le même mouvement que le congé d'engagement associatif, la réserve civique vise à lutter contre la fragmentation de la société dans le contexte post-attentats terroristes de 2015. Elle offre à tout individu de **plus de seize ans** la possibilité de servir les valeurs de la République en participant, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général.

Reposant depuis la crise sanitaire de 2020 sur la plateforme numérique **« JeVeuxAider.gouv.fr »**, la réserve civique cherche à capter des **formes d'engagement plus ponctuelles et diversifiées**, notamment chez les **jeunes**. La plateforme gratuite rend accessibles près de 28 000 missions de bénévolat, en ligne ou sur le terrain, soit 200 000 offres d'engagement – dans la mesure où plusieurs personnes peuvent être recrutées dans le cadre d'une même mission.

Les structures pouvant accueillir des bénévoles sont les **services de l'État,** les **personnes morales de droit public**, ainsi que les **organismes à but non lucratif** de droit français, qui portent un **projet d'intérêt général** d'au moins l'un des champs suivants : la solidarité, l'éducation, la culture, la santé, l'environnement, le sport, la mémoire et la citoyenneté, la coopération internationale, la sécurité ou encore les interventions d'urgence en situation de crise ou d'événement exceptionnel. Depuis la crise sanitaire, les missions sont majoritairement proposées par des structures associatives.

---

le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition, les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition et de fin anticipée. Elle doit également rappeler les obligations déontologiques de l'agent public, notamment les obligations de dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, se consacrer intégralement aux tâches confiées, cessation obligatoire de toute situation de conflit d'intérêt, laïcité, secret professionnel, discrétion professionnelle, satisfaction aux demandes d'information du public, responsabilité professionnelle, autorité hiérarchique.

(1) Deuxième alinéa de l'article 209 de la loi n° 2022-217 ; articles. L. 124-4 à L. 124-6 du code général de la fonction publique.

(2) LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (1) - Légifrance.

La **DJEPVA** est l'autorité nationale de gestion de la réserve civique et le **préfet de département**, l'autorité territoriale. Les référents des services déconcentrés départementaux animent le dispositif et accompagnent les organisations, associations et collectivités, pour qu'elles y prennent part. Ils s'assurent notamment de la conformité du profil des réservistes.

La réserve civique est **composée de réserves thématiques**, au nombre de **huit**, créées à l'article 1 de la loi du 27 janvier 2017 : la réserve citoyenne de défense et de sécurité, les réserves communales de sécurité civile et les réserves citoyennes des services d'incendie et de secours, la réserve citoyenne de la police nationale, la réserve citoyenne de l'éducation nationale, la réserve citoyenne pour la cohésion des territoires, la réserve citoyenne de réinsertion, la réserve citoyenne du numérique et enfin la réserve citoyenne diplomatique. **D'autres réserves thématiques peuvent être créées** après avis du Haut Conseil à la vie associative (HCVA). Le décret n° 2017-930 du 9 mai 2017 relatif à la réserve civique précise les autorités de gestion spécifiques de ces réserves thématiques.

c. Neutraliser le coût financier de l'activité bénévole : la réduction d'impôt au titre des frais engagés par les bénévoles

L'incitation à l'engagement passe aussi par la levée d'un frein majeur, complémentaire au manque de temps disponible : les frais financiers supportés personnellement par les bénévoles dans le cadre de leur activité (achat de matériel, péages, essence…). La **réduction d'impôt au titre des frais engagés par les bénévoles**, introduite par la loi du 6 juillet 2000 (1) et prévue à l'**article 200 du CGI** vise à **neutraliser le coût financier de l'activité bénévole**.

Si un bénévole demande à son association de ne pas lui rembourser les frais engagés pour ses activités bénévoles, le montant correspondant est considéré comme un don susceptible de donner lieu à une **réduction d'impôt sur le revenu** (**à hauteur de 66 % du montant**, dans la limite de 20 % du revenu imposable (2)). Les dépenses doivent respecter deux conditions :

– avoir été engagées en vue strictement de la réalisation de l'objet social d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général ;

– avoir fait l'objet d'une **renonciation expresse de remboursement** par le bénévole.

Lorsque le bénévole participe à l'activité d'un organisme venant en aide aux personnes en difficulté, la réduction d'impôt sur le revenu est portée à 75 %, dans la limite d'un plafond annuel.

---

(1) LOI n° 2000-627 du 6 juillet 2000 modifiant la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives (1) - Légifrance.

(2) Cette disposition suit le même mécanisme que celui des dons des particuliers aux associations.

La loi de finances rectificative pour 2022 (1) a modifié les conditions dans lesquelles les bénévoles peuvent renoncer au remboursement de leurs frais kilométriques et bénéficier d'un avantage fiscal au titre de l'abandon de ces frais. Le **barème applicable est désormais le même que celui des salariés**, fixé par l'arrêté du 27 mars 2023.

Les rapporteurs ayant souhaité vérifier auprès de la DGFiP si un tel dispositif donnait lieu à des fraudes importantes, ils ont eu confirmation qu'il n'en était rien : si l'application de suivi du contrôle fiscal ALPAGE ne permet pas d'isoler spécifiquement les redressements liés aux seuls abandons de frais de bénévoles – ces derniers étant enregistrés globalement aux côtés des autres dons des particuliers –, il reste que les volumes financiers globaux retracés par la DGFiP au cours de la période 2023-2025 s'avèrent modestes (2) à l'échelle nationale. Selon Bercy, ce champ de la fiscalité des particuliers ne fait ainsi vraisemblablement l'objet d'aucun phénomène de fraude massive ou d'optimisation abusive.

À ces dispositifs de facilitation et de soutien à l'engagement bénévole s'ajoutent ceux qui permettent aux bénévoles de se former et de monter en compétences pour mener à bien leurs missions.

2. La formation des bénévoles

L'exercice de responsabilités associatives suppose la maîtrise de compétences multiples, qu'il s'agisse de la conduite d'un projet associatif, de la gestion administrative et financière de la structure ou encore de l'animation d'une équipe de bénévoles et, le cas échéant, de salariés. Deuxième catégorie des dispositifs de soutien au bénévolat, la formation s'appuie essentiellement sur le premier volet du fonds pour le développement de la vie associative (FDVA1) et Certif'Asso.

a. Le fonds pour le développement de la vie associative, volet 1 (FDVA1)

Institué par le décret n° 2011-2121 du 30 décembre 2011 en lieu et place du conseil du développement de la vie associative (CDVA), qui avait lui-même pris la suite en 2004 du Fonds national pour le développement de la vie associative (FNDVA) créé en 1985, le FDVA constitue **l'un des principaux instruments budgétaires** de soutien au développement de la vie associative.

Le dispositif **prend véritablement son essor en 2018** avec le décret n° 2018-460 du 8 juin 2018 qui ajoute à ses missions celle de contribuer aux charges de financement des associations, autrefois assurée par les parlementaires à travers les **« réserves parlementaires » supprimées** par la loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique (3). En application de la loi de finances pour 2020,

---

(1) LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 (1) - Légifrance.

(2) Les rappels de droits d'entrée consécutifs aux contrôles sur pièces et externes s'établissent en moyenne à 4,5 millions d'euros par an, pour environ 1 600 dossiers redressés annuellement.

(3) LOI n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique (1) - Légifrance.

depuis le 1er janvier 2021, le FDVA bénéficie majoritairement d'une **quote-part des sommes acquises à l'État sur les comptes bancaires inactifs en déshérence** (1). Son premier volet, le **FDVA1**, est **consacré à la formation des bénévoles exerçant des fonctions à responsabilité**. Le second volet, le FDVA2, soutient quant à lui le financement global des associations ou des projets innovants.

Compte tenu de l'objet de l'évaluation dont ils présentent les conclusions, les rapporteurs ont concentré leur analyse sur le seul FDVA1.

Le soutien du FDVA1 se traduit par l'**octroi de subventions aux associations** – et non aux bénévoles eux-mêmes – **ayant développé un programme de formation de leurs bénévoles**. **Les formations financées au titre du FDVA1 peuvent porter sur le projet associatif comme sur les compétences techniques nécessaires au fonctionnement de l'association.** Le fonds s'adresse à l'ensemble des secteurs associatifs, hormis le champ sportif, qui bénéficie traditionnellement de financements de l'Agence nationale du sport (ANS) pour la formation des bénévoles sportifs. Une évolution est toutefois prévue dans l'arrêté du 3 juillet 2025 pour permettre aux fédérations et associations sportives utilisant Certif'Asso (voir *infra*) de solliciter des financements du FDVA.

Les demandes de financement au titre du FDVA se déroulent dans le cadre de **campagnes annuelles** – nationales ou régionales selon l'envergure de l'association et la nature du projet – **via la plateforme en ligne « le compte asso »** (cf. *supra*). Les crédits sont attribués selon des **priorités définies chaque année dans des notes d'orientation** publiées en ligne. L'instruction du 14 novembre 2023 adressée aux préfets a rappelé l'importance de la **publicité systématique des documents relatifs à la gouvernance du fonds** et à la campagne sur les sites des préfectures et des rectorats, de manière à ce qu'ils soient accessibles aisément dès le début de la campagne annuelle. Ces notes sont centralisées sur le site du ministère de la jeunesse et de la vie associative au fur et à mesure de leur publication (2). **Le calendrier de dépôt des demandes est propre à chaque territoire.** Il s'inscrit néanmoins nécessairement dans le courant du premier semestre de l'année de manière à pourvoir verser les subventions à l'été au plus tard.

Le financement de formations collectives constitue un premier niveau d'accompagnement, qui peut être complété par une démarche permettant à un bénévole de formaliser les compétences acquises, notamment à travers le Certif'Asso.

b. Certif'Asso, un nouveau certificat efficace, répondant aux attentes des acteurs associatifs

Certif'Asso remplace l'ancien certificat de formation à la gestion associative (CFGA), qui avait été institué par le décret n° 2008-1013 du 1er octobre 2008 pour **former les membres d'associations souhaitant exercer des**

(1) Considérant qu'une partie d'entre eux provient d'anciennes associations éteintes.

(2) Pour la campagne 2025, voir : FDVA formation, la campagne 2026 | Associations.gouv.fr.

responsabilités dans leur gestion administrative, financière et humaine. Ce dernier a été profondément modernisé face au **besoin de renouvellement des dirigeants associatifs**, sur la base du décret n° 2025-616 du 3 juillet 2025 et de l'arrêté du 3 juillet 2025.

Une enquête menée par la DJEPVA en 2024 a en effet mis en lumière les **faiblesses du CFGA**, tout en confirmant l'**intérêt de son principe**. Si 98 % des bénéficiaires ayant achevé une formation la jugeaient utile et 92 % d'entre eux estimaient être montés en compétences et avoir gagné en confiance pour mieux encadrer les bénévoles, l'enquête a permis d'identifier quatre failles du dispositif :

– un **taux d'achèvement modeste** : seuls 55 % des stagiaires achevaient leur formation ;

– un **manque de notoriété du dispositif** : en 2023, seules 990 personnes étaient inscrites et cinq régions ne disposaient pas d'organismes certificateurs. La DJEPVA juge ce manque de promotion accentué par l'absence de financement du dispositif par le FDVA1 ;

– un **contournement des règles applicables** : certains organismes s'affranchissaient du principe d'habilitation délivrée par le préfet de région et les DRAJES ;

– un **public trop hétérogène** : la plupart des structures assurant une formation au titre du CFGA accueillaient non seulement des bénévoles mais aussi des volontaires en service civique, des salariés et des stagiaires associatifs ou encore des porteurs de projet.

Ces constats ont conduit la DJEPVA à engager une refonte du dispositif, ce dont les rapporteurs se félicitent. **Depuis le 1er septembre 2025**, le nouveau parcours Certif'Asso suit les modalités suivantes :

– il est ouvert à **tous les bénévoles**, y compris aux moins de 16 ans ;

– il est disponible en présentiel, en distanciel ou en auto-apprentissage ;

– il se compose d'un **parcours modulaire et personnalisable de 30 heures** comprenant un tronc commun de quatre modules et deux modules optionnels à sélectionner parmi sept modules ;

– la durée de la **formation pratique** est réduite de 20 à **15 jours** et est désormais **optionnelle pour les bénévoles expérimentés** grâce à une validation de l'expérience acquise (voir *infra*) ;

– la durée de l'habilitation délivrée par les services déconcentrés régionaux aux organismes formateurs a été portée d'un ou deux ans selon les régions à trois ans ;

– l’accès au FDVA1 a été élargi aux bénévoles du sport, uniquement pour ce volet formation ;

– les démarches administratives ont été modernisées dans le respect du principe « dites-le nous une fois » précité.

Le schéma ci-dessous présente la structure des formations proposées dans le cadre du dispositif.



Source : Certif’Asso : Le Certificat de Formation à la Gestion Associative | Associations.gouv.fr.

Non seulement Certif’Asso permet aux bénévoles de se former mais il atteste aussi des compétences qu’ils ont acquises.

Compte tenu du caractère récent de l’instauration et de la mise en application de ce dispositif, les rapporteurs jugent qu’il est trop tôt pour en faire l’évaluation. **Ils saluent néanmoins cette réforme très attendue par les acteurs associatifs au titre de la certification de compétences acquises dans le cadre d’un engagement bénévole.**

3. La valorisation de l’engagement

Troisième catégorie de mécanismes évaluée par les rapporteurs, les dispositifs de valorisation ou de reconnaissance de l’engagement bénévole visent à **rendre visibles, au-delà du cadre associatif dans lequel elles ont été acquises, les compétences, les responsabilités et l’expérience développées par les personnes engagées**. Cette reconnaissance revêt différentes formes : certains dispositifs – comme le compte d’engagement citoyen, le passeport de compétences ou la validation des acquis de l’expérience bénévole – s’inscrivent **dans un parcours individuel** ; d’autres, comme le troisième concours dans la fonction

publique, constituent des **passerelles d'accès à certains emplois** ; d'autres, enfin, consistent en l'**attribution d'une distinction honorifique**.

a. La valorisation dans le parcours personnel des bénévoles

i. Le compte d'engagement citoyen

Créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » (1) et codifié aux articles L. 5151-7 à L. 5151-12 du code du travail, le compte d'engagement citoyen (CEC) est en vigueur **depuis le 1er janvier 2017**. Ce dispositif **valorise l'engagement** des individus âgés de **plus de seize ans** en octroyant des **droits à la formation** sur la base des activités bénévoles ou de volontariat exercées par son titulaire.

Aux termes des articles L. 6323-1 et suivants du code précité, ces droits – **inscrits en euros sur le service numérique du compte personnel de formation** « mon compte formation » – peuvent être mobilisés :

– pour financer des formations éligibles au compte personnel de formation telles que les formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les bilans de compétences, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou le permis de conduire pour certains publics cibles (2) ;

– en complément de droits éligibles au compte personnel de formation ;

– pour financer des formations qui ne sont accessibles qu'à l'aide de droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen telles que les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (3).

L'utilisation de ces différentes enveloppes obéit à l'**ordre de priorisation d'utilisation des droits de formation** : les dotations versées par les employeurs sont mobilisées en premier lieu, suivies des droits inscrits sur le compte personnel de formation puis des éventuels abondements complémentaires, les droits obtenus via le compte d'engagement citoyen n'intervenant **qu'en dernier recours** pour couvrir le solde sauf s'il s'agit des formations spécifiques aux missions des bénévoles.

Si la loi prévoit expressément le financement de formations qui ne sont accessibles qu'à l'aide de droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen, les rapporteurs notent néanmoins, après vérification auprès des services de la DJEPVA, que le compte d'engagement n'a **pas pour vocation de financer des**

---

(1) LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) - Légifrance.

(2) Depuis le décret n° 2026-127 du 24 février 2026, la mobilisation du CPF pour préparer les épreuves théoriques et pratiques des permis de conduire légers (A1, A2, B1 et B) est exclusivement réservée aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et les salariés bénéficiaires d'un financement par un tiers.

(3) Même si ces formations ne sont pas inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

formations proposées par les associations et directement orientées vers les besoins du secteur associatif. Cela supposerait en effet que les formations proposées par les associations soient de **qualité « Qualiopi »**, une certification dont le coût d'obtention est d'environ **5 000 euros** – un montant prohibitif pour la majeure partie des associations dispensant des formations.

Les titulaires peuvent acquérir **240 euros sur leur CEC par an** (par engagement de 5 ans pour les sapeurs-pompiers volontaires), dans la **limite maximale de 720 euros**. Les droits CEC des titulaires retraités ou âgés de plus de 67 ans demeurent mobilisables pour financer des actions de formation.

Les conditions d'éligibilité aux droits inscrits sur le compte d'engagement citoyen sont triples :

– l'association doit être déclarée depuis au moins **un an** ;

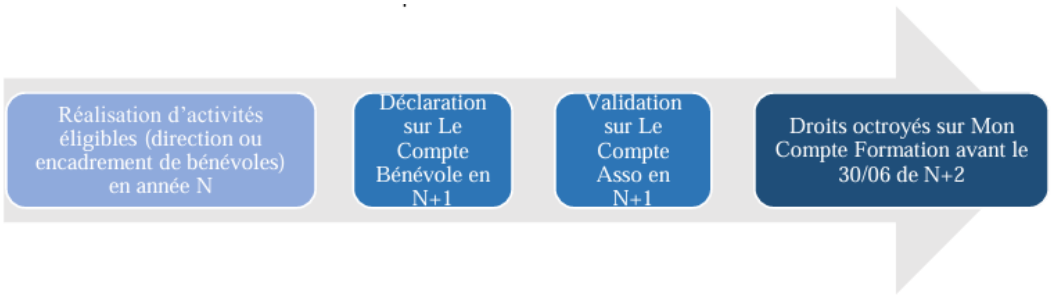
– le bénévole doit être **membre de l'instance de direction** de l'association ou **encadrer d'autres bénévoles** (et non des pratiquants ou adhérents) ;

– l'engagement bénévole doit représenter **200 heures dans l'année** (soit environ 4 heures par semaine) dont au moins la moitié dans la même association.

La loi Bataillon du 15 avril 2024 a assoupli les règles du compte d'engagement citoyen : le législateur a abaissé le **seuil d'ancienneté** requis pour les structures d'accueil de trois ans à **un an** et a prévu un **abondement direct, par les associations**, sur le compte personnel de formation de leurs bénévoles.

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) assure le pilotage financier du dispositif, conformément aux dispositions de l'article L. 6333-1 du code précité, qui l'habilitent à recevoir les ressources mentionnées à l'article L. 5151-11. La gouvernance et le circuit opérationnel du CEC associent également le bénévole, l'association et la DJEPVA selon un **calendrier pluriannuel** en quatre grandes étapes représentées dans le schéma ci-dessous. Les rapporteurs reviennent *infra* sur le détail des procédures administratives afférentes au dispositif.

Le schéma ci-dessous présente le processus de validation de droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen par les bénévoles.



Source : ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

La « loi Bataillon » du 15 avril 2024 : une loi en faveur de l'engagement

S'inscrivant dans la continuité des **assises de la simplification associative** et de la **consultation nationale** menées auprès des associations en **2023**, la loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative poursuit un **double objectif** : encourager et mieux analyser l'engagement associatif d'une part, et simplifier la vie associative d'autre part.

Pour encourager et mieux reconnaître l'engagement, la loi :

- ouvre les droits de formation inscrits sur le compte personnel de formation dans le cadre du compte d'engagement citoyen aux bénévoles œuvrant dans des **associations déclarées depuis au moins un an** (contre trois ans jusqu'ici) ;
- **permet aux associations d'abonder le compte personnel de formation** de leurs adhérents via leur compte d'engagement citoyen ;
- **assouplit les conditions de recours au congé d'engagement associatif** pour les salariés **et au congé de citoyenneté** pour les agents publics, lorsqu'ils sont bénévoles et qu'ils oeuvrent au sein d'associations déclarées depuis au moins un an (contre trois ans actuellement) ; la loi **étend** par ailleurs **ces congés** aux délégués bénévoles du Défenseur des droits ;
- permet aux salariés de faire **don, sous forme monétisée, de leurs jours de repos** non pris à une association [(1)] ;
- ouvre le mécénat de compétences aux entreprises de **moins de 5 000 salariés** et étend sa durée maximale de deux à **trois ans** ;
- **étend à la fonction publique hospitalière** l'expérimentation, pour cinq ans, du mécénat de compétences, ouverte par la loi « 3DS » du 21 février 2022 aux fonctionnaires de l'État et aux fonctionnaires territoriaux.

Pour simplifier la vie associative, le législateur a également prévu de :

- pérenniser le réseau national d'appui **Guid'Asso** ;
- simplifier les conditions de **prêt entre associations**, via des contrats de prêts approuvés par l'organe de direction de l'organisme prêteur [(2)] ;
- permettre des **conventions de trésorerie entre associations membres d'un même groupe associatif** afin d'optimiser leur trésorerie et d'éviter le recours systématique à des emprunts bancaires ;
- harmoniser et élargir les causes de recours aux **tombolas**, **loteries** et **lotos** ;
- autoriser les communes à accorder une **autorisation d'occupation temporaire de l'espace public** à titre gratuit aux associations.

Enfin, l'autorisation pour les communes d'**exonérer les associations de la taxe d'habitation**, initialement prévue à l'article 5, a été retirée du texte final car elle avit déjà été validée en amont par l'**article 146 de la loi de finances pour 2024**.

(1) Le nombre de jours autorisés a été fixé par le décret n° 2025-161 du 20 février 2025.

(2) Les organismes concernés, les conditions et les limites dans lesquelles ces organismes peuvent octroyer des prêts ont été fixées dans les décrets n° 2025-779 et n° 2025-780 du 7 août 2025.

ii. Le passeport de compétences, un nouvel outil numérique fiable, sécurisé et automatisé au profit de la valorisation des compétences

Institué par la **loi du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) et codifié à l'article L. 6323-8 du code du travail, le passeport d'orientation, de formation et de compétences – plus couramment appelé « **passeport de compétences** » – est un **service public numérique** destiné à centraliser, garantir et valoriser l'ensemble des acquis de son titulaire tout au long de sa vie afin de **faciliter son maintien ou son insertion dans l'emploi**.

La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (2) a profondément réformé ce dispositif. Alors que le titulaire devait auparavant effectuer une démarche volontaire pour le créer, le passeport est désormais **automatiquement ouvert et alimenté** pour tout actif possédant un compte personnel de formation. Ouvert en version « bêta » depuis le printemps 2023, le dispositif a été **officiellement lancé à grande échelle le 22 juin 2026**. Il compile pour tout titulaire de **plus de quinze ans** :

– les **diplômes, certifications, titres et habilitations**, délivrés par un organisme certificateur depuis juillet 2021 ;

– les **expériences professionnelles**, salariées comme non-salariées, acquises à partir de 2017 ;

– les **formations continues** ayant bénéficié d'au moins un financement public ;

– les **engagements personnels et citoyens**. Créée par la loi du 18 décembre 2023 précitée, cette nouvelle rubrique intègre les **certifications numériques** – couramment appelées **open badges** (3) – et les **missions d'engagement citoyen** couvertes par la politique de la DJEPVA. Selon les informations fournies aux rapporteurs, le bénévolat associatif du quotidien, dont les données ne sont pas centralisées par l'État, ne fait pas encore l'objet d'une inscription automatisée mais devrait être pris en compte dans les meilleurs délais.

Ces informations sont directement transmises par les organismes qui les ont délivrées à la Caisse des dépôts et consignations, chargée de stocker et de gérer ces données pour composer le passeport de compétences de chaque titulaire d'un compte personnel de formation. Les données peuvent être partagées par le titulaire sous la forme d'un **curriculum vitae infalsifiable** et téléchargeable depuis son espace personnel. Les données du passeport sont strictement personnelles et ne peuvent être partagées qu'avec l'accord explicite du titulaire du passeport. Par

---

(1) LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) - Légifrance.

(2) LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (1) - Légifrance.

(3) Les open badges sont des certifications numériques associant un visuel graphique à des métadonnées cryptographiques standardisées. Ces images numériques interactives attestant d'une compétence, d'une connaissance, d'une expérience ou d'un engagement, sont notamment décernés aux volontaires des Jeux olympiques et aux personnes engagées en service national universel.

dérogation à ce principe, les agents des administrations, des institutions et des organismes dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État peuvent être amenés à être destinataires des données dans la limite de ce qui est nécessaire à l'exercice de leurs missions respectives.

Le service **« Mes CV »** est disponible depuis le 22 juin 2026. L'ouverture du service **« Mes attestations de réussite »**, permettant l'édition d'attestations et la garantie officielle de l'obtention de diplômes et de certifications, est attendue pour le quatrième semestre 2026. Les services **« Mes compétences »** et **« Mon avenir »** devraient ouvrir respectivement aux deuxième et quatrième semestres 2027.

Les rapporteurs saluent la création de ce dispositif, **jugeant indispensable de valoriser davantage les compétences acquises dans le cadre du bénévolat et de simplifier le processus de reconnaissance et de certification de ces compétences.**

iii. La validation des acquis de l'expérience bénévole, un dispositif simplifié en 2022

- *Une voie d'accès à la certification*

Instituée par la **loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale** (1), la **validation des acquis de l'expérience *(*VAE)** est un dispositif de reconnaissance des compétences acquises dans différents contextes, professionnels, bénévoles, syndicaux, électifs ou personnels. Il s'agit d'une **voie d'accès à la certification** au même titre que la formation initiale, l'apprentissage ou la formation professionnelle continue. Plus de 1 400 certifications professionnelles sont accessibles.

Dans le cas particulier des bénévoles, le dispositif permet de **transformer une expérience d'engagement en une qualification reconnue**, susceptible de faciliter une insertion professionnelle, une évolution de carrière ou une reconversion. Les compétences acquises dans le cadre du bénévolat peuvent être valorisées dès lors qu'elles correspondent à celles exigées pour la certification professionnelle visée.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, peut prétendre à la VAE. Au cours d'une même année civile, le candidat ne peut déposer **qu'une seule demande par certification** ou **pas plus de trois demandes pour des certifications différentes**.

Le parcours de VAE commence par la constitution d'un **dossier de faisabilité** et se termine par la délivrance d'une certification professionnelle. Le candidat peut effectuer ce parcours **en autonomie ou se faire accompagner par un organisme certifié « Qualiopi VAE »** pour la rédaction du dossier de faisabilité, la recherche de financements et la préparation aux épreuves devant le

(1) LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale - Légifrance.

jury. Le dossier de faisabilité obligatoire est soumis au certificateur, dont l'absence de réponse après deux mois vaut acceptation. Après l'obtention de la recevabilité, le candidat présente son dossier de validation, un mémoire, ou participe à une mise en situation professionnelle et à un entretien avec le jury selon les modalités fixées.

- *Un dispositif nettement simplifié en décembre 2022*

Opérée par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 (1) portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, dite « loi marché du travail », la **réforme de la VAE** a **simplifié les procédures et raccourci les délais**. Le législateur a ainsi supprimé l'obligation de justifier d'un an d'expérience minimale, ouvrant le dispositif dès lors que les compétences acquises sont en lien direct avec la certification visée. Le parcours a également été accéléré par l'instauration de délais de traitement administratif plus stricts qui limitent à deux mois l'examen de la recevabilité de la demande de validation et à trois mois, le passage devant le jury. Les démarches ont été centralisées auprès d'un **guichet unique numérique, la plateforme « France VAE »** sur laquelle chaque candidat peut bénéficier dès son inscription de l'appui renforcé d'un **« architecte accompagnateur de parcours »** pour simplifier la constitution de son dossier. Enfin, le **congé de validation des acquis de l'expérience** prévu aux articles L. 6422-1 à L. 6422-2 du code du travail a vu sa durée doubler, passant de 24 à 48 heures.

Pour les salariés, le parcours peut s'effectuer pendant le temps de travail. Si ce parcours est à l'initiative de l'employeur via le plan de développement des compétences ou lors d'une reconversion, la rémunération est maintenue. Les frais afférents à ce parcours sont alors pris en charge par l'entreprise, l'opérateur de compétences (OPCO) ou le compte personnel de formation. **Si le salarié utilise son compte personnel de formation sur son temps de travail**, il doit obtenir l'**accord de son employeur** en respectant un **préavis de 60 à 120 jours**. Le salarié peut également demander son **congé VAE de 48 heures**, en adressant une demande écrite 30 jours à l'avance. La validation des acquis de l'expérience peut également se faire hors temps de travail avec l'accord écrit du salarié, et le financement peut être assuré par l'employeur ou l'OPCO si un accord collectif le prévoit.

Pour les **travailleurs non-salariés**, les conditions d'accès sont identiques. Ils financent leur parcours en mobilisant directement leurs droits CPF. Ce financement par le compte personnel de formation couvre obligatoirement l'accompagnement au dossier de faisabilité, les formations complémentaires intégrées dès le départ, les frais de jury et l'entretien post-jury. En revanche, **le compte personnel de formation exclut la prise en charge des frais d'examen du dossier de faisabilité par le certificateur**.

---

(1) LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi (1) - Légifrance.

Les rapporteurs se félicitent de cette réforme du dispositif de validation des acquis de l'expérience, **estimant qu'il gagnerait à être mieux connu des bénévoles souhaitant valoriser leur engagement**.

b. L'engagement bénévole comme passerelle d'accès à certains emplois : la troisième voie des concours dans la fonction publique

Prévu aux articles L. 325-7 et L. 325-8 du code général de la fonction publique, le troisième concours permet l'**accès à de nombreux corps et cadres d'emploi de la fonction publique, à tout niveau hiérarchique**. Cette voie de recrutement a pour objectif de **diversifier les profils intégrant la fonction publique**, sans condition de diplôme ni limite d'âge. L'engagement bénévole y est officiellement reconnu et valorisé.

Elle s'adresse aux candidats pouvant justifier de l'exercice, pendant une durée déterminée propre à chaque concours :

– d'une ou de plusieurs activités professionnelles quelle qu'en soit la nature ;

– ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ;

– ou **d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association**.

Encore une fois, les rapporteurs saluent l'existence de ce dispositif et estiment qu'**il gagnerait à être bien davantage connu de ceux des bénévoles qui peuvent prétendre y accéder**.

c. La valorisation par l'attribution d'une distinction honorifique

L'État valorise enfin l'engagement bénévole sous une forme symbolique et solennelle à travers l'attribution de distinctions honorifiques.

Le dispositif central de cette politique de gratification est la **médaille de la jeunesse, des sports et de l'engagement associatif (MJSEA)**. Instituée par le décret n° 69-942 du 14 octobre 1969, cette décoration civile a été profondément modernisée par le décret n° 2013-1191 du 18 décembre 2013. Cette réforme a élargi son champ d'application, historiquement réservé aux domaines sportifs et socio-éducatifs, à **l'ensemble du bénévolat associatif concourant à l'intérêt général**, tout en réduisant les seuils d'ancienneté requis pour son obtention. Administrée par le ministère de la jeunesse et des sports et **instruite à l'échelon local** par les préfectures de département, la MJSEA est structurée en trois échelons successifs, décernés lors de **deux promotions annuelles** (le 1er janvier et le 14 juillet) :

– **le bronze**, accessible après un minimum de **6 années d'engagement** bénévole ;

– l**'argent**, qui nécessite au moins **10 ans** d'activité, dont 4 ans de détention de l'échelon bronze ;

– **l'or**, accordé pour un parcours d'au moins **15 ans**, dont 5 ans de détention de l'échelon argent.

La **lettre de félicitations**, régie par l'instruction n° 88-112 JS du 22 avril 1988, peut également être délivrée pour **encourager des engagements plus récents ou intermédiaires**. Le candidat ne peut postuler lui-même, sa candidature doit obligatoirement être **parrainée par un tiers** (président d'association, élu ou représentant de l'État) qui retrace, à travers un mémoire de proposition, l'investissement associatif de l'intéressé.

L'engagement bénévole peut également constituer le fondement d'une nomination dans les ordres nationaux majeurs tels que l'**ordre national du mérite** ou de la **légion d'honneur**.

Il peut aussi être distingué au titre de décorations sectorielles, telles que l'ordre des **Palmes académiques,** qui récompense les services rendus dans le domaine de l'éducation, ou la **médaille du tourisme**, qui distingue les contributions au développement de ce secteur. Par ailleurs, les bénévoles peuvent se voir remettre la **médaille de l'Assemblée nationale** à l'initiative de parlementaires.

Au-delà des distinctions officielles, la valorisation de l'engagement passe également par des **cérémonies de mise à l'honneur** symbolique. Ces cérémonies peuvent être organisées par les collectivités territoriales, notamment à l'occasion des cérémonies de vœux municipales, mais aussi par les têtes de réseaux associatifs, les structures d'intermédiation ou les financeurs publics et privés. Elles prennent notamment la forme de remises de prix, de trophées, de diplômes ou de lettres de reconnaissance, permettant de saluer publiquement l'investissement des bénévoles.

Les « Mercis aux bénévoles » : un événement annuel pour valoriser les associations de la Loire

Organisé depuis 2022 par France Bénévolat et la chaîne de télévision locale TL7, l'événement des « Mercis aux bénévoles » est le rendez-vous annuel visant à mettre à l'honneur les associations ligériennes. Près de 500 associations concourent dans quatre catégories (jeunesse, famille et loisirs ; transition écologique et développement durable ; solidarité, social et humanitaire ; culture et patrimoine) pour une dotation de 10 000 euros répartie de la manière suivante : 1 000 euros pour les premiers prix de chaque catégorie, la moitié pour les seconds prix et un film vidéo pour le « coup de cœur ».

III. DES DISPOSITIFS À L'EFFICACITÉ VARIABLE ET ASSEZ MÉCONNUS

Au terme de leurs travaux, les rapporteurs estiment que les dispositifs de soutien à l'engagement bénévole de la population active se caractérisent par une efficacité variable. Ils sont néanmoins trop peu utilisés non seulement parce qu'ils présentent parfois des faiblesses dans leur conception mais aussi parce qu'ils sont souvent peu connus des associations comme des bénévoles. Par ailleurs, les dépenses fiscales dédiées au bénévolat sont difficiles à estimer tandis que les moyens budgétaires affectés à cette politique de soutien restent modiques.

A. DES DISPOSITIFS PRÉSENTANT DES FAIBLESSES

1. La réserve civique : un instrument utile en cas d'engagement ponctuel mais soulevant plusieurs interrogations

À l'issue de leur évaluation, les rapporteurs notent que la réserve civique peut être adaptée aux nouveaux usages et qu'elle a rencontré un réel succès dans le contexte de la crise sanitaire. Cependant, le dispositif soulève plusieurs interrogations, s'agissant en particulier de la pertinence de sa dénomination ; de l'inflexion de sa finalité ; du manque d'articulation entre la plateforme nouvellement créée par l'État et les plateformes préexistantes, créées par les acteurs privés ; d'un certain décalage entre les besoins affichés sur la plateforme et les besoins réels de certaines associations. Enfin, les rapporteurs mettent en garde contre le risque de se focaliser à l'excès, dans le discours médiatico-politique, sur un dispositif qui n'a pas pour objet d'apporter une réponse à l'enjeu de fond qu'est la fidélisation de bénévoles réguliers ainsi qu'à celui de l'encouragement à la prise de responsabilités dans les instances de gouvernance associatives.

- *Une plateforme **adaptée aux nouveaux usages** et qui a rencontré un réel succès dans le contexte de la crise sanitaire*

Si, entre 2017 et 2020, la réserve civique n'a rencontré qu'un faible succès, en deçà des objectifs avec seulement quelques milliers de bénévoles, la crise sanitaire a changé la donne : en 2020, face aux besoins immédiats et massifs **de mobilisation citoyenne** en appui aux services de l'État, la plateforme numérique d'intermédiation « Jeveuxaider.gouv.fr », support à la mobilisation de bénévoles dans le cadre de la réserve civique, a permis l'inscription de 100 000 personnes en quelques jours à la suite de l'appel au « réarmement civique » du Président de la République lors de ses vœux du 31 décembre 2023. JeVeuxAider.gouv.fr est donc considérée comme une **plateforme performante pour mobiliser un bénévolat ponctuel**.

Cependant, le dispositif soulève plusieurs interrogations.

- *Une dénomination dont la pertinence interroge*

Tout d'abord, les rapporteurs notent l'existence de questionnements sur l'intitulé même de ce dispositif.

Dans son avis du 13 avril 2016 sur le projet de loi « Égalité et citoyenneté », le Conseil d'État s'est prononcé sur le choix du **terme de « réserve »** : « *Prenant acte de ce que le projet entendait essentiellement, d'après l'exposé des motifs, favoriser l'engagement de la jeunesse dans le respect et la défense des valeurs de la République, le Conseil d'État a* ***admis*** *de conserver le terme de "réserve" pour dénommer cette forme d'engagement bénévole (…)* » (1). On peut néanmoins s'interroger quant à **l'adaptation sémantique de la notion de « réserve » à du bénévolat principalement ponctuel.** Le HCVA rappelle en effet que « *le terme "réserve" qualifie d'autres dispositifs en vigueur sur lesquels l'autorité administrative peut exercer un* ***pouvoir de réquisition****, ce qui n'est pas le cas [de la réserve civique].* »

Sans aller jusqu'à envisager de rebaptiser autrement la réserve civique – ce qui risquerait sans doute de compliquer les choses –, les rapporteurs partagent l'analyse du HCVA.

- *Un objectif revu à la baisse : du projet de société au simple outil numérique d'intermédiation*

Ensuite, les rapporteurs s'interrogent quant à la fidélité du dispositif à son objectif originellement annoncé dans le contexte politique très particulier des attentats terroristes de 2015. Plusieurs acteurs entendus par la mission d'évaluation estiment en effet qu'avec sa mise en application concrète, l'outil semble s'être **éloigné de la vision politique qui présidait à sa création**. Selon le Réseau national des maisons des associations, la réserve civique, initialement conçue comme un levier pour lutter contre la fragmentation de la société, s'est muée en un **« *simple catalogue de mise en relation* »**. Quant au Haut Conseil à la vie associative (HCVA), il déplore, dans son rapport de janvier 2024 sur la réserve civique, qu'aucune autre politique publique n'ait pris le relais pour porter ce « projet sociétal » global (2). Dans le contexte de la crise sanitaire déjà évoqué, la réserve civique s'est en effet réduite à **n'être qu'un outil numérique de mise en adéquation** entre une offre bénévole et des besoins associatifs ponctuels, avec le lancement de la plateforme « JeVeuxAider.gouv.fr ». Le HCVA dénonce donc « *le* ***décalage flagrant*** *entre les ambitions de la réserve civique telles que décrites en 2017 et les applications actuelles, malgré la* ***persistance d'un contexte de fragmentation sociale*** *mais aussi d'engagement des citoyens, qui n'ont pas rendu caduc le diagnostic initial* ».

(1) Projet de loi « Égalité et citoyenneté » - Conseil d'État, 13 avril 2016.

(2) Rapport du Haut Conseil à la vie associative (HCVA), Qu'est devenue la réserve civique ?, 18 janvier 2024.

- *Une place insuffisante accordée aux associations dans la gouvernance et le pilotage de la réserve civique*

Selon le Haut Conseil à la vie associative, tout comme dans sa phase de préfiguration et de premier développement, le dispositif de la réserve civique ne laisse **pas de place au monde associatif dans sa gouvernance ou son pilotage**, et nombreuses sont les associations regrettant le manque de pédagogie et d'accompagnement de la plateforme.

Pourtant, lors de la montée en puissance du dispositif pendant la crise sanitaire, les missions figurant sur le site « covid19.reservecivique.gouv.fr » – devenu par la suite « Jeveuxaide.gouv.fr » – étaient surtout proposées par des structures associatives et, à la marge, par des centres communaux d'action sociale, des maisons départementales pour les personnes handicapées et d'autres opérateurs publics [(1)]. Et une fois la crise sanitaire terminée, il en a été de même. À date, plus de 27 000 missions sont publiées pour 35 894 organisations inscrites, dont 86 % sont des associations, 9 % des collectivités territoriales, 3 % des organisations publiques et 2 % des organisations privées. La contribution minoritaire des organisations publiques montre que si le projet de réserve civique était à l'origine tourné vers les services publics, le **dispositif actuel se concentre sur les missions bénévoles proposées par le tissu associatif.** Il est donc problématique aux yeux des rapporteurs que ce secteur ne soit pas davantage associé à la gouvernance de la réserve civique.

- *Un décalage entre l'affichage de besoins ponctuels sur la plateforme et les besoins associatifs réels d'engagement régulier*

Pour le HCVA, « JeVeuxAider.gouv.fr » promeut essentiellement un bénévolat court et ponctuel, ce qui est un « *message attractif* » pour de nombreux primo-bénévoles mais une telle communication « *requiert de pouvoir proposer des missions de ce type si l'on veut éviter des déceptions du côté des bénévoles comme des associations* ». Or, bon nombre des missions listées sur la plateforme nécessitent un engagement régulier, parfois sans le dire clairement. Le HCVA note de fait un **décalage** entre l'**affichage de missions ponctuelles** sur la plateforme et la **réalité d'un engagement régulier** exigé par les associations, parfois de manière implicite : *« Des recherches aléatoires sur la plateforme montrent (…) des missions mal rédigées, et/ou mal répertoriées. Ainsi, une annonce pour la création d'un programme au sein d'une association, libellée "idéale pour débuter", indique d'un côté un engagement de 2 jours au total, et de l'autre un tiers, voire un mi-temps hebdomadaire. Une autre mission décrit une présidence d'association comme une "mission courte", estimée à une demi-journée. Ces incohérences soulignent à la fois la modération très partielle des annonces publiées, et l'**accompagnement – au-delà d'un outil numérique – dont ont besoin nombre d'associations pour pouvoir mobiliser des bénévoles*** ». C'est pourquoi le Haut Conseil regrette que

(1) Contrairement à l'esprit initial d'une réserve civique placée auprès des pouvoirs publics pour servir directement les valeurs de la République.

« JeVeuxAider.gouv.fr » « *ne contribue pas à la **pédagogie nécessaire** auprès des bénévoles potentiels pour comprendre les niveaux d'engagement, et ne propose pas non plus **l'accompagnement indispensable** auprès des associations pour pouvoir distinguer les différents types d'engagement qu'elles peuvent proposer et construire les missions correspondantes* ».

- *Un faible taux de transformation des « contacts » en bénévoles effectifs*

Le HCVA note par ailleurs que si la plateforme, grâce à sa visibilité, peut générer beaucoup de contacts pour les associations, le **taux de transformation (contact devenant effectivement bénévole) est faible**, alors que traiter l'ensemble des contacts demande beaucoup de temps. Les associations qui sont le plus satisfaites de l'outil JeVeuxAider.gouv.fr ont dû pour ce faire transformer leurs procédures internes et concentrer plus de ressources sur la gestion des contacts entrants. Les bénévoles, de leur côté, se plaignent souvent des longs délais de réponse par les associations, voire de l'absence de réponse.

- *Des interrogations quant à la visibilité des associations sur la plateforme*

Il semble que de nombreuses associations s'interrogent quant à la façon dont est décidée et gérée la visibilité de telle ou telle association sur la plateforme. Selon la mesure d'impact publiée par la plateforme en 2022, seules **50 % des associations ont déclaré que jeveuxaider.gouv.fr leur permettait de réduire le temps passé à recruter des bénévoles** ; 43 % estiment que la plateforme augmente le nombre de bénévoles recrutés ; enfin, 73 % déclarent qu'elle permet de faciliter le recrutement, notamment en l'élargissant vers les plus jeunes, des personnes engagées dans la vie active ou qui vivent au-delà du quartier d'action de l'association. Le HCVA, citant ces chiffres, relève que les tailles d'échantillon et les méthodes utilisées ne sont pas indiquées dans le document de présentation de cette étude d'impact.

- *Un manque d'articulation entre la nouvelle plateforme et les outils préexistants*

Par ailleurs, l'efficacité du dispositif pâtit d'un **manque d'articulation avec les outils d'intermédiation qui préexistaient**. Le réseau Recherches & Solidarités a indiqué aux rapporteurs que les modalités d'engagement ponctuel proposées par la réserve civique étaient bien souvent déjà une réalité au sein des associations, « *sans qu'un effet significatif supplémentaire sur le développement global de l'engagement ne soit observé à ce stade* ». Dès lors, comme le souligne le réseau national des maisons des associations (RNMA), la plus-value de la plateforme dépend de sa capacité à **s'intégrer aux logiques d'accompagnement de proximité déjà mises en œuvre** par les acteurs locaux du secteur, au premier rang desquels figurent les **maisons des associations** (MDA, voir *infra*).

Selon certains acteurs associatifs entendus par la mission, la plateforme Jeveuxaider.gouv.fr fait partie des dispositifs traduisant une **approche administrée de l'engagement, cherchant à orienter ou à organiser celui-ci de manière descendante et à se substituer aux acteurs associatifs** alors que l'engagement bénévole repose avant tout sur la liberté d'association et sur la capacité des associations elles-mêmes à accueillir, accompagner et organiser les parcours d'engagement**. Les rapporteurs estiment que les pouvoirs publics ont plutôt vocation à soutenir cet écosystème qu'à se substituer aux acteurs**.

- *Un doublement du nombre de réserves thématiques entraînant un paysage peu lisible et non coordonné*

Le défaut d'ancrage dans les besoins des associations tient aussi à l'architecture du dispositif, que le HCVA juge **peu lisible** en raison de la **multiplication des réserves thématiques** et de **leurs spécificités**. L'article 1er de la loi du 27 janvier 2017 en recense aujourd'hui **huit** (voir *supra*). Chacune s'est développée de manière cloisonnée, avec ses **propres règles** et sa **propre autorité de gestion**. Certaines – comme la Police nationale, la Gendarmerie nationale ou l'Éducation nationale – **ne publient pas leurs missions sur JeVeuxAider.gouv.fr**, en raison de **conditions d'accès spécifiques** (extrait de casier judiciaire, enquête de moralité…). La plateforme ne constitue donc **pas un point d'entrée unique** pour les bénévoles comme pour les associations.

- *Le risque de se focaliser sur un dispositif au détriment du bénévolat de fond*

Enfin, si la réserve civique répond indéniablement à des besoins ponctuels, la Fédération française des associations de réservistes pour un service national opérationnel (FFAR-SNO) a alerté les rapporteurs sur le risque d'une focalisation politique et médiatique exclusive sur la réserve civique au détriment du bénévolat de fond : « *La réserve civique a été conçue comme un outil de réactivité, une "cavalerie" mobilisable en cas de choc (crise sanitaire, catastrophes naturelles, grands événements) tandis que le cœur battant du monde associatif repose sur la régularité et la continuité des bénévoles ordinaires. Cette distinction de nature crée une tension intéressante mais aussi un* ***risque de déséquilibre*** *si les pouvoirs publics ne prennent pas garde à ne pas valoriser l'exceptionnel au détriment du quotidien.* » L'enjeu réside ainsi dans l'**articulation entre l'engagement ponctuel et de long terme** : si la réserve civique constitue un outil adapté à la gestion de crise et aux actions ponctuelles, elle ne saurait se substituer aux politiques de soutien, de formation et de reconnaissance des bénévoles de long terme, sur lesquels repose la continuité de l'action associative. Plus qu'un simple outil de mise en relation entre l'offre et la demande, elle devrait davantage évoluer vers un **rôle de « passerelle » en direction d'un engagement bénévole continu et régulier**.

2. Le mécénat de compétences : un dispositif ayant fait ses preuves et méritant d'être développé mais profitant essentiellement aux cadres seniors des grandes entreprises

- *Un outil désormais bien ancré dans le paysage économique*

Ayant pris son essor dans le paysage économique, le mécénat de compétences est désormais **jugé « consensuel »** par les employeurs et les salariés (1) : **16 %** des entreprises faisant du mécénat « classique » y avaient recours en 2024 selon le baromètre de l'Association pour le développement du mécénat industriel et commercial (Admical), un chiffre stable par rapport à l'édition de 2022 qui illustre l'**ancrage de la pratique** dans un contexte économique pourtant difficile. Dans le contexte post-crise sanitaire de 2024, seule une entreprise sur cent proposant du mécénat de compétences prévoyait de réduire son budget alloué au dispositif dans les deux années à venir. Le dispositif semble donc receler un véritable **potentiel de développement**.

D'autre part, l'évaluation du mécénat de compétences menée par Admical met en évidence **l'impact positif de ce mécanisme sur les associations** : **93 %** des associations accèdent à des **ressources additionnelles** grâce au mécénat de compétences et le **taux de satisfaction global** atteint **95 %**, les trois quarts des associations se disant très satisfaites. Enfin, **70 %** des responsables associatifs estiment par ailleurs que les **interventions répondent précisément à leurs attentes opérationnelles**.

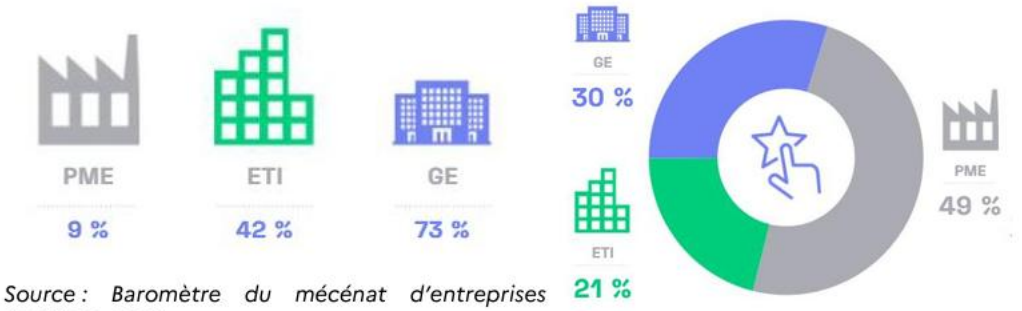
- *… mais qui reste principalement réservé aux cadres des grands groupes et aux associations structurées*

Le mécénat de compétences s'adresse principalement aux **grands groupes**, qui disposent des **ressources nécessaires** pour y recourir : **73 %** des grandes entreprises appliquent le dispositif dans leur structure contre **42 %** des entreprises de taille intermédiaire (ETI) et **9 %** des petites et moyennes entreprises (PME). Cependant, comme les PME sont plus nombreuses que les grands groupes et les ETI, elles représentent la proportion la plus importante d'entreprises mécènes du secteur associatif – par rapport au nombre total d'entreprises.

Pour les PME et TPE, les freins au recours au mécénat de compétences sont **d'ordre opérationnel**, ces structures disposant rarement des **ressources RH** et de la **latitude** nécessaires pour déployer le dispositif **sans déstabiliser leur organisation**.

---

(1) Baromètre du mécénat de compétences Admical-IFOP, 2020.



Source : Baromètre du mécénat d'entreprises ADMICAL 2024.

Dans la même logique, le mécénat de compétences **s'adresse plus particulièrement aux associations structurées** et, très probablement, employeuses : l'intégration d'un collaborateur extérieur exige des **capacités de gestion des ressources humaines** dont sont privées la plupart des petites associations, qui ignorent fréquemment jusqu'à l'existence même du dispositif (voir *infra*). L'INJEP note par ailleurs que « *les difficultés sont encore plus marquées pour les associations situées en milieu rural ou dans les territoires ultramarins, qui cumulent plusieurs formes d'éloignement vis-à-vis des dispositifs de mécénat de compétences.* »

Enfin, le mécénat de compétences est principalement réservé aux **cadres en fin de carrière** au sein des grandes entreprises : c'est le cas de pas moins des **deux tiers** des salariés en mécénat de compétences interrogés par l'INJEP dans le cadre de son étude de décembre 2025 portant sur les effets du mécénat de compétences sur les associations [(1)] – un échantillon de 800 répondants jugé *« significatif »* bien que *« non représentatif »*. Cette donnée chiffrée est corroborée par les retours d'expérience des différents acteurs entendus dans le cadre de la mission d'évaluation. Les raisons invoquées pour expliquer cette concentration des profils sont multiples : les cadres de fin de carrière disposent d'une **expertise technique** (conseil, appui stratégique, structuration associative…) directement mobilisable par les associations, disposent de **peu de temps** pour s'engager en dehors de leur travail, ou bien encore trouvent dans ce dispositif une **formule adaptée à leur fin de carrière**, qui a notamment pu servir de **solution de reclassement** interne dans les années 2010. Il arrive ainsi que les salariés concernés exercent des fonctions moins stratégiques dans leurs entreprises de sorte que ces dernières les orientent, dans le cadre de leur RSE, vers le mécénat de compétences.

- *Les risques « d'instrumentalisation » du mécénat de compétences*

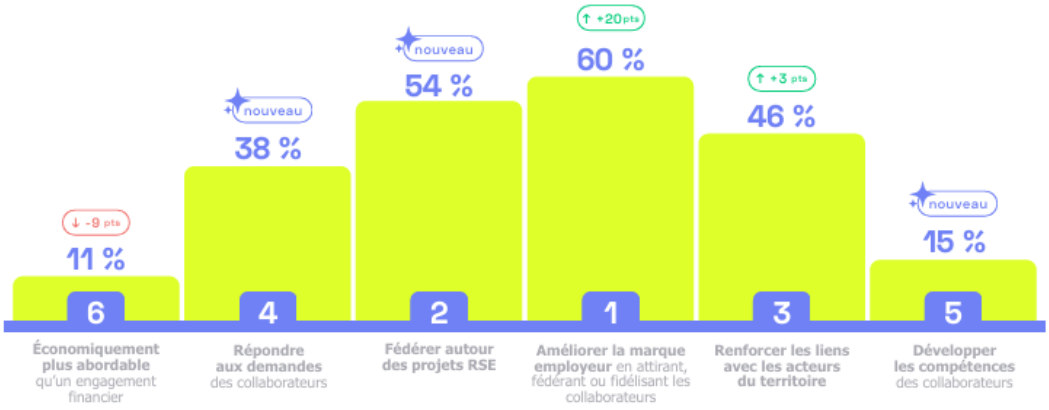
Dans le cadre de ses échanges avec les rapporteurs, Admical a réaffirmé que le mécénat de compétences devait constituer un **levier complémentaire** pour les entreprises et **non un expédient de gestion**.

Prônant un **« mécénat à impact »**, l'association s'oppose fermement au dévoiement de ce dispositif par les entreprises qui l'utilisent comme une **variable d'ajustement de leurs ressources humaines** pour **occuper les collaborateurs en**

(1) INJEP, Les effets du mécénat de compétences sur les associations, décembre 2025.

période de baisse d'activité, ou encore à des fins purement événementielles lors de **séminaires**. Ces effets ambigus du mécénat de compétences ont également été pointés par deux chercheurs dans l'étude de l'INJEP de décembre 2025, qui met en garde contre une « ***certaine forme d'instrumentalisation du dispositif*** » : « *lorsqu'elles envisagent des résultats effectifs, certaines entreprises rencontrées au cours de cette enquête espèrent souvent des retours directement liés à leurs intérêts économiques ou de gestion des ressources humaines plutôt que des bénéfices mutuels équilibrés.* »

Les motivations premières des entreprises mécènes confirment que le dispositif est **intrinsèquement lié à la stratégie de communication et de cohésion interne**, ce qui invite à la vigilance quant aux risques de glissements évoqués. D'après le baromètre 2024 d'Admical, les trois premières raisons mises en avant par les entreprises mécènes pour faire du mécénat de compétences sont : améliorer son image de marque employeur (60 %), fédérer autour de projets de responsabilité sociétale des entreprises (RSE, 54 %) et renforcer les liens avec les acteurs du territoire (46 %).



En France, le mécénat de compétences est traditionnellement **rattaché aux politiques de RSE**. Chez certains voisins européens comme le Royaume-Uni ou les Pays-Bas, le mécénat de compétences se rapproche davantage du modèle américain caractérisé par une intégration marquée du dispositif dans les politiques de l'entreprise. En France ou en Allemagne, le mécénat de compétences reste plus souvent porté par des fondations ou des directions dédiées, relativement périphériques par rapport au cœur de l'activité productive [(1)].

Le **renoncement massif à l'incitation fiscale** par près de la moitié des entreprises engagées atteste que le mécénat de compétences est appréhendé comme un **investissement managérial plutôt que comme un outil d'optimisation fiscale**. En effet, **44 %** des entreprises pratiquant le mécénat de compétences **n'activent pas la réduction d'impôt**, contre 17 % pour le mécénat au sens large. La DJEPVA rappelle par ailleurs que la loi du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 a ramené

(1) Bory, A. (2013). Le bénévolat d'entreprise en France Une rencontre du privé et du public sous influences étasuniennes. Travail et emploi, 133(1), 53-62.
Gautier, A. (2015). Le mécénat d'entreprise en France Histoire et perspectives. Revue française de gestion, 249(4), 13-32.

la réduction d'impôt à 40 % pour les dons et versements annuels supérieurs à 2 millions d'euros précisément pour contrer ce risque d'instrumentalisation du dispositif à des fins fiscales par les grandes entreprises. Les données fournies par la direction de la législation fiscale confirment la pertinence de ce ciblage tout en démontrant que le dispositif ne présente pas de risque systémique de fraude. Le nombre de dossiers concernant le mécénat (financier et de compétences) ayant fait l'objet d'un rappel dans le cadre contrôle fiscal externe (CFE) ou sur pièces (CSP) au cours de la période 2023-2025 est de 112 en moyenne par an. Les montants totaux rappelés en droits varient de 2,2 millions d'euros (en 2024) à 14,3 millions d'euros en 2025 (1). Le montant médian de rappel au cours de la période varie de 2 000 (2025) à 9 000 euros (2023).

Du côté des associations bénéficiaires, le mécénat de compétences présente le **risque de s'apparenter davantage à une aide opérationnelle temporaire qu'à un levier de montée en compétences pérenne**. Les associations déclarent plus fréquemment que les missions longues de mécénat de compétences ont permis d'**alléger leur charge de travail** – c'est le cas pour 7 associations sur 10 parmi les répondantes à l'enquête – que d'avoir contribué à une montée en compétences collective des équipes, phénomène qui ne concerne que 4 associations sur 10 (2). L'INJEP a indiqué aux rapporteurs que « ***la question de la transmission des compétences, qu'elle soit de l'entreprise vers l'association ou réciproquement, [restait] largement peu formalisée*** *dans le cadre des partenariats. Les conventions analysées – lorsqu'elles existent – mentionnent rarement explicitement la notion de compétences et décrivent peu les effets attendus ou les objectifs précis des missions* ». Le mécénat de compétences peut ainsi conduire les associations à développer une **dépendance à des ressources humaines temporaires**, en faisant émerger des besoins opérationnels ou organisationnels auxquels elles n'ont pas nécessairement les moyens de répondre durablement à l'issue de la mission et qui n'existaient pas avant.

3. Une réduction d'impôt dont ne peuvent bénéficier les bénévoles non imposables

Par définition, la réduction d'impôt prévue à l'article 200 du CGI au titre des frais engagés par les bénévoles n'est **accessible qu'aux contribuables imposables**, ce qui exclut les bénévoles aux revenus les plus modestes et **aggrave la « fracture bénévole »** préexistante. Les rapporteurs insistent sur cette inégalité de traitement, relevée par l'ensemble des acteurs associatifs auditionnés, et rappellent que **plus de la moitié des foyers fiscaux** ne sont pas redevables de l'impôt sur le revenu.

De nombreux parlementaires ont déposé des questions écrites, des amendements aux projets de loi de finances ou des propositions de loi sur cette

---

(1) Le montant moyen rappelé en 2025 a fortement progressé, lié à la présence d'un dossier exceptionnel d'un montant de 7,7 millions d'euros. Sans ce dossier, le montant moyen de rappel en 2025 serait de 61 000 euros.

(2) Cheynel C., Renault-Tinacci M., 2025, Les effets du mécénat de compétences sur les associations, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

question transpartisane (1), proposant notamment de transformer la réduction en crédit d'impôt remboursable. Le ministère chargé de l'économie et des finances renvoie fréquemment aux associations le soin de rembourser directement leurs bénévoles. Les rapporteurs observent toutefois, qu'en réalité, **la majorité des associations n'a pas la capacité de le faire**. Les bénévoles non imposables ne bénéficient ainsi à ce jour d'aucune compensation fiscale pour les dépenses liées à leur engagement, ce qui constitue un frein à leur engagement.

4. Les congés : un cadre législatif foisonnant mais de portée limitée

- *Un empilement de congés aux critères hétérogènes*

Les congés ouverts aux bénévoles forment un **ensemble peu cohérent**, issu de leur introduction à des **époques différentes** dans les codes du travail et de la fonction publique. Selon le HCVA, les quatre principaux congés qui concernent les bénévoles *(voir supra)* ont été **« empilés »** sans recherche de cohérence. Les rapporteurs partagent ce constat.

- *Un accès inégal selon le statut professionnel et la taille de l'employeur*

Plus problématique encore, les congés ne permettent de lever le frein de la contrainte d'emploi du temps que pour une partie des actifs – ce qui renforce à nouveau la fracture bénévole préexistante. Les **cadres et salariés de grands groupes** ont des marges de manœuvre (télétravail, RTT, mécénat) que n'ont pas les **ouvriers ou employés occupant des postes opérationnels**, eux dont l'activité est organisée selon des horaires contraints (travail posté en 3x8 ou présence indispensable sur site, notamment). Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) note par ailleurs que les **travailleurs indépendants** (artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs) **ne bénéficient d'aucun des congés précités** alors qu'ils représentent une part croissante de la population active et constituent des bénévoles aux compétences précieuses pour les associations.

C'est pourquoi **de nombreux bénévoles utilisent leurs propres jours de repos** pour s'engager – une solution individuelle ayant un coût d'opportunité élevé. Comme le souligne la FFAR-SNO, « *ce n'est pas une solution durable pour un engagement hebdomadaire* ».

- *Une absence de maintien de la rémunération qui divise les acteurs*

Les congés relatifs à l'engagement bénévole n'emportent **pas de maintien systématique de la rémunération** par l'employeur. Le **dialogue social** a été la voie

---

(1) Quelques exemples : Question écrite de M. Philippe Mouiller (LR), 2021 ; Proposition de loi visant à muter la déduction fiscale sur les frais engagés par les bénévoles en crédit d'impôt n°256 déposée en septembre 2024 par M. Stéphane Viry (LIOT) ; Amendement n°I-CF757 au PLF 2026 transformant la réduction d'impôt pour utilisation du véhicule personnel par les bénévoles associatifs en un crédit d'impôt déposé par M. Pierrick Courbon (PS).

privilégiée sur la question, laissant aux entreprises la faculté de prévoir par voie conventionnelle des mesures plus favorables pour leurs salariés. Or, les rapporteurs constatent que les organisations syndicales ne se sont pas réellement emparées de cette question. Pour un salarié au SMIC, s'absenter six jours sans salaire représente une **perte importante**. L'étude visant le maintien de la rémunération des salariés prenant un congé pour exercer une responsabilité bénévole, préconisée par le CESE dans son avis sur l'engagement bénévole de juin 2022 (1), n'a jamais été lancée.

Cette question **divise** les personnalités auditionnées par la mission d'évaluation. La DGT a indiqué aux rapporteurs que « *le bénévolat (avait) plutôt vocation à s'exercer lors du temps libre du salarié et ne (devait) pas constituer une contrainte pour les employeurs* ». À l'inverse, la FFAR-SNO soutient que « *tant que l'engagement restera perçu comme une activité devant se faire exclusivement sur le "temps libre" personnel, il restera inaccessible à une grande partie des actifs les plus contraints* ». Le co-rapporteur Pierrick Courbon partage cette dernière analyse.

5. Le compte d'engagement citoyen, un outil rendu inopérant par des lourdeurs administratives inextricables et des critères d'éligibilité très restrictifs

Si la réserve civique et le mécénat de compétences présentent certains atouts et une certaine efficacité, le compte d'engagement citoyen, en revanche, a été critiqué de toutes parts et à tous égards lors des auditions des rapporteurs.

Les principales critiques concernent la lourdeur des démarches administratives à effectuer (**a**) et le caractère très restrictif des critères d'éligibilité au dispositif (**b**).

a. Un compte qui n'est crédité qu'à l'issue de trois années de démarches

Comme l'ensemble des acteurs auditionnés dans le cadre de la mission d'évaluation, les rapporteurs considèrent le compte d'engagement citoyen comme une véritable **« usine à gaz »**. La principale difficulté du dispositif tient à son **fonctionnement stratifié**, qui étale les démarches **sur trois ans**. La DJEPVA elle-même parle d'un « *péché originel du dispositif* », constatant qu'il existe « *un vrai **écart temporel** entre le moment où l'on ressent le besoin d'une formation et le moment où l'on va avoir des droits pour en bénéficier* ».

Le « parcours » administratif – pour ne pas dire le parcours du combattant – permettant de faire valider ses droits à formation via son compte d'engagement citoyen se déroule en quatre grandes étapes faisant intervenir autant d'acteurs différents.

---

(1) CESE, Engagement bénévole, cohésion sociale et citoyenneté, juin 2022.

- *Déclaration de l'activité par le bénévole*

Le **bénévole est le seul responsable de la déclaration de son activité**. Il doit enregistrer ses heures sur le service en ligne « le compte bénévole » entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année n+1, soit un an après la réalisation de ses activités. Le dispositif n'étant **pas rétroactif**, le respect de ces délais est impératif.

- *Validation par un dirigeant de l'association*

Puis un **« valideur CEC »**, nécessairement **membre de l'instance de direction de l'association** et désigné par celle-ci sur le portail « le compte asso », est alerté par courriel et doit certifier l'exactitude de la déclaration avant le 31 décembre de l'année de déclaration.

- *Centralisation des données par la DJEPVA*

Une fois cette validation associative effectuée, la **DJEPVA centralise et consolide les listes des bénéficiaires éligibles** à l'échelle nationale. Au printemps de l'année suivante (n+2), la DJEPVA **transmet à la Caisse des dépôts et consignations** le fichier contenant les données d'identification du bénévole concerné (nom, prénom, numéro de sécurité sociale, code mission) (1).

- *Crédit des droits par la Caisse des dépôts et consignations*

L**a Caisse des dépôts et consignations accorde alors le crédit des droits** sous un **délai moyen de deux à trois semaines**. Le financement des droits liés au compte d'engagement citoyen repose sur des versements de l'État et de l'Association nationale pour la prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires (APFR) à la Caisse des dépôts et consignations. Réalisés sous formes d'avances, ils permettent le paiement des factures émises par les organismes de formations (OF) au moment de la consommation des droits « CEC » par les usagers. La Caisse des dépôts et consignations est chargée de traiter les données nécessaires au suivi et à l'administration des compteurs.

La complexité de cette mécanique se répercute dans les chiffres, avec une **déperdition du nombre de dossiers à chaque étape**. De la déclaration de l'activité par le bénévole au crédit des droits par la Caisse des dépôts et consignations, on observe une perte du nombre de dossiers de **plus de 35 %** en 2025. Sur les plus de 7 160 déclarations de bénévoles enregistrées en 2025, 5 850 ont été validées par les dirigeants et seuls 4 500 dossiers ont fini par être crédités.

(1) Le parcours est différent pour les sapeurs-pompiers volontaires (SPV). Les fichiers doivent être transmis par le Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) au plus tard le 31 juillet pour les activités de l'année qui suit la réalisation des activités. Des fichiers de corrections peuvent être transmis jusqu'au 15 novembre de cette même année d'envoi.

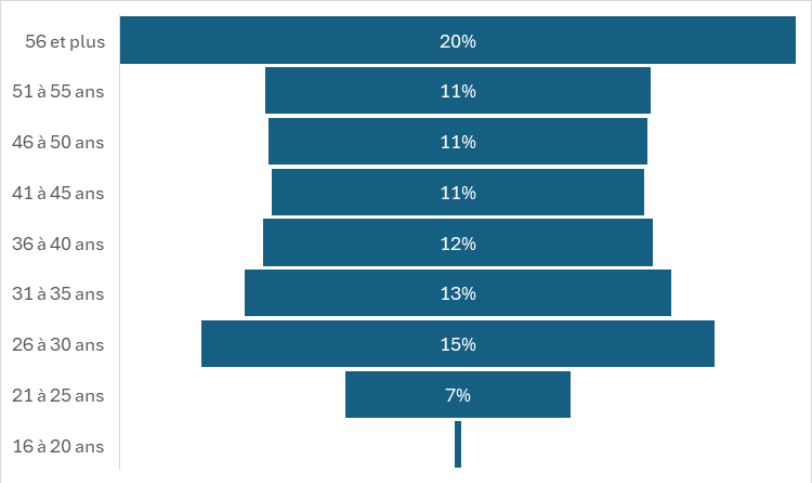
Pour ceux des bénévoles qui parviennent au bout de la démarche, **l'effort semble disproportionné par rapport au gain**, plafonné à **240 euros par an** et à **720 euros au total**.

Si des pistes d'amélioration sont envisagées, grâce aux progrès numériques notamment, la DJEPVA précise que cette **lourdeur structurelle peut difficilement être corrigée**. Les délais sont en effet demandés par les acteurs eux-mêmes afin de disposer du temps nécessaire pour faire les déclarations. L'État n'a pas, par ailleurs, d'autre moyen que de passer par les dirigeants des associations pour faire valider les heures des bénévoles pour lesquels il ne dispose pas de fichier centralisé.

b. Des critères d'éligibilité restrictifs

Outre sa complexité procédurale, le compte d'engagement citoyen se caractérise par des **critères d'éligibilité restrictifs**. L'ouverture des droits requiert de justifier d'au moins **200 heures d'engagement annuel** (soit environ 4 heures par semaine), dont 100 heures dans une même association. Selon l'étude précitée menée en 2017, la moyenne annuelle se situait à environ 100 heures de bénévolat. De surcroît, le bénévole doit obligatoirement **être membre de l'instance de direction de l'association ou encadrer d'autres bénévoles**.

Ces critères ont pour conséquence un accès restreint au dispositif, dont les bénéficiaires sont majoritairement âgés de **56 ans et plus**.



Source : Caisse des dépôts et consignations.

Pour les rapporteurs, le compte d'engagement citoyen est l'exemple même du dispositif conçu pour le bénévolat traditionnel, inadapté – en raison de sa rigidité, de sa complexité et de la lenteur de son déploiement – aux évolutions en cours et, en particulier, au besoin de fluidité, de réactivité et d'immédiateté des nouvelles générations.

À ces complexités administratives s'ajoute la méconnaissance du dispositif par l'essentiel de son public cible.

B. UN MANQUE DE NOTORIÉTÉ ENTRAÎNANT UN NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES NÉGLIGEABLE

1. Des dispositifs méconnus de nombreuses associations comme de la plupart des bénévoles

Hormis la réserve civique, qui totalise **5 millions d'heures** de bénévolat chaque année à travers **24 000 organisations d'intérêt général** (dont **35 %** ont publié au moins une annonce) et plus de **940 000 réservistes inscrits** (dont plus de **60 %** ont proposé leur aide au moins une fois, et plus de la moitié ont moins de 30 ans) (1), **les dispositifs d'encouragement à l'engagement bénévole sont largement méconnus**.

a. Le compte d'engagement citoyen, un mécanisme à la fois méconnu et peu utilisé lorsqu'il est connu

Non seulement le compte d'engagement citoyen est un dispositif **méconnu** mais il est également très peu utilisé par ceux qui le connaissent. Les petites associations de proximité, qui constituent le cœur du tissu associatif, ignorent fréquemment l'existence même de cet outil : lors de son audition, le CESE a indiqué que seules **3 %** des personnes interrogées déclaraient connaître le dispositif et à peine **2 % indiquaient l'utiliser** (2).

Le compte d'engagement citoyen n'est en effet que **très peu utilisé** par ceux qui en connaissent l'existence. On observe un **décalage considérable entre les comptes ouverts et les droits réellement activés**. Sur les **734 000 comptes ouverts**, 713 483 affichent un solde positif. S'il se peut que ces comptes soient mobilisés ultérieurement, le nombre de dossiers ouverts par les usagers depuis la création du dispositif – **64 575** – confirme la faible appropriation de l'outil. Sur les 13,2 millions d'euros de formations que le CEC a contribué à financer depuis sa création, **seul 1 % des dossiers a été financé exclusivement par les droits CEC**.

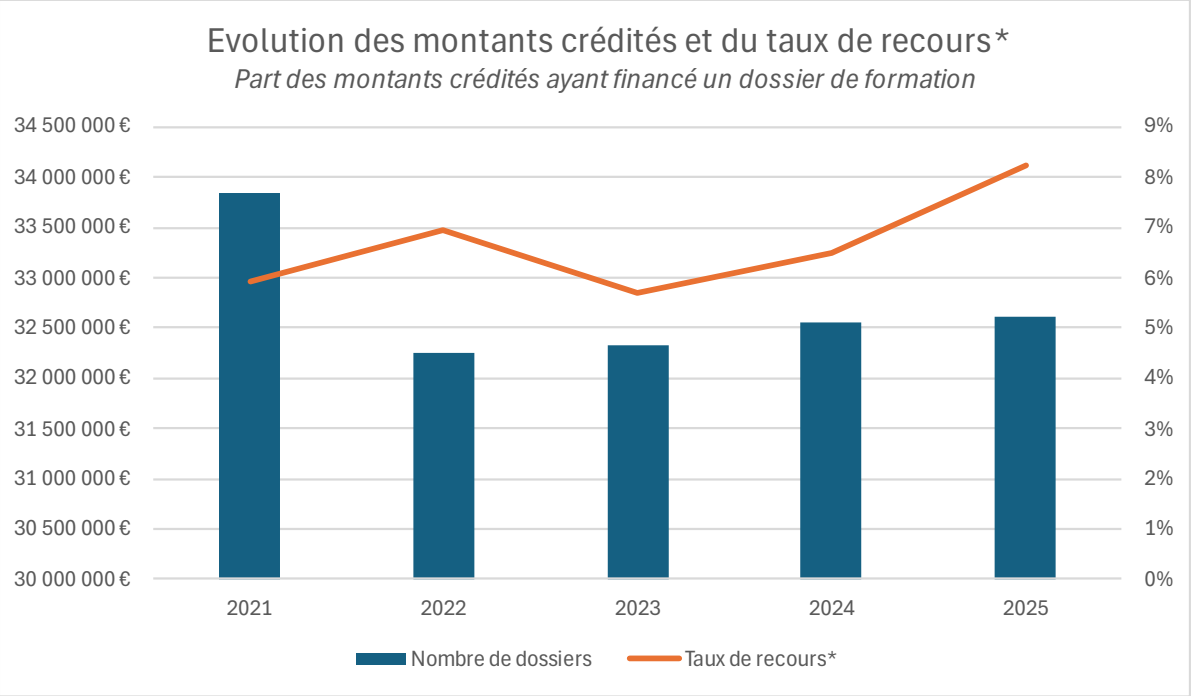
Le **taux de recours annuel** au solde CEC par les titulaires se situe entre **6 et 8 %**, pour un total d'environ 32 millions d'euros de droits CEC crédités chaque année. Le montant consommé en 2025 (2,69 millions d'euros) représente 8,7 % du montant alimenté en 2024 (30,93 millions d'euros).

Rapportée au nombre total de bénévoles « actifs » en France, l'utilisation du compte d'engagement citoyen peut être considérée comme réellement infinitésimale.

---

(1) Statistiques | JeVeuxAider.gouv.fr

(2) L'avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée Nationale sur le projet de loi de finances pour 2026 confirme cet ordre de grandeur, présentant qu'en 2022, seules 3,3 % des personnes éligibles au titre d'activités exercées entre 2017 et 2021 avaient mobilisé le CEC.



Évolution des montants de droits CEC crédités et du taux de recours.

Source : Caisse des dépôts et consignations.

Ce faible taux de recours s'explique par trois raisons principales :

– **l'ordre de mobilisation des droits** : comme on l'a vu, les droits « CEC » ne sont mobilisables qu'en quatrième position, une fois utilisés les droits acquis au titre des dotations, du compte personnel de formation et des abondements (cf. *supra*) ;

– la **faible attractivité du compte d'engagement citoyen** : **88 %** des titulaires ayant des droits CEC disposent aussi de droits CPF, ce qui rend le compteur CEC moins utile ;

– un faible **plafond** : le compteur du compte d'engagement citoyen est plafonné à **720 euros** au total et à 240 euros par an, soit un montant **presque systématiquement insuffisant pour financer une formation complète**.

	Dossiers de bénévoles avec un financement CEC	Coût moyen (1)
Formation inscrite au RS (2)	44 %	TOSA Excel : 2 530 euros Test LITATE (3) : 1 744 euros
Formation inscrite au RNCP (4)	25 %	Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion : 1 269 euros
Permis	16 %	Permis de conduire catégorie B : 1 081 euros Catégorie BE : 895 euros Catégorie C : 1 876 euros
Bilan de compétences	9 %	2 023 euros
VAE	5 %	Accompagnement VAE : 1 560 euros
Action à destination des créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE)	1 %	1 863 euros

Source : Caisse des dépôts et consignations.

b. Le mécénat de compétences manque de notoriété tant dans les PME/TPE qu'en interne auprès des salariés des grandes entreprises

Selon le baromètre 2024 d'Admical, près de **70 % des salariés n'utilisent pas ou pas totalement les jours** mis à leur disposition par leur employeur pour réaliser des missions associatives. Aux **inégalités de ressources entre les structures économiques selon leur taille** précédemment évoquées – les grandes entreprises disposant de directions des ressources humaines et de services dédiés à la responsabilité sociétale dont sont dépourvues les PME – s'ajoute ainsi l'**absence d'animation et de communication interne** sur le dispositif au sein de la majorité des entreprises.

La notoriété du dispositif constitue pourtant un enjeu d'autant plus stratégique que le mécénat de compétences s'avère être un **vecteur de découverte de la vie associative et de pérennisation de l'engagement**.

Le mécénat de compétences agit comme un premier point d'accès au monde associatif pour des profils qui en étaient jusqu'alors éloignés. L'INJEP note en effet que le dispositif « *permet de lever certains des principaux freins à l'engagement bénévole, en particulier le manque de temps lié aux contraintes professionnelles. En autorisant une implication associative sur le temps de travail, il ouvre l'accès à des formes d'engagement à des individus qui, autrement, n'auraient pas nécessairement franchi le pas du bénévolat. Il constitue également une forme de médiation institutionnelle proposée par les entreprises, qui organisent, encadrent et orientent l'accès à l'engagement associatif. Cette médiation facilite l'entrée dans l'expérience associative pour des individus peu familiers de cet univers, en réduisant les coûts d'accès et en fournissant un cadre sécurisant et rassurant.* »

(1) Les coûts moyens des différentes formations sont des exemples tirés du top 20 des formations achetées par les bénévoles en 2025 avec le CEC.

(2) Répertoire spécifique.

*(3) Le LILATE (*Live Language Test *ou Test d'aptitude à travailler dans une langue étrangère) est une certification linguistique professionnelle en ligne.*

(4) Répertoire national des certifications professionnelles.

Une fois intégrées au dispositif, les entreprises manifestent une forte fidélité et n'en sortent généralement plus. Cette continuité s'observe également chez les collaborateurs qui s'engagent. Selon les observations de l'INJEP, **plus de deux tiers** des salariés participants déclarent vouloir prolonger leur expérience sous la forme d'un engagement bénévole classique [(1)]. Cette continuité est encore plus marquée chez les **salariés en fin de carrière**, le mécénat faisant alors office de **transition vers la retraite**. Le collectif Bénévolat fait état de **95 %** des salariés en mécénat de compétences de fin de carrière qui deviennent bénévoles dans l'association dans laquelle ils se sont engagés. L'Alliance pour le mécénat de compétences (AMC) et le CESE ont rappelé que le dispositif constituait une **opportunité dans le cadre de débats sur la réforme des retraites**, mettant en valeur le **mécénat long partiel** comme une modalité spécialement adaptée à une forme de « *retraite progressive* ».

L'AMC a précisé que le ciblage préférentiel des cadres seniors ne devait toutefois pas exclure de faire du mécénat de compétences un **outil d'avenir pour la jeunesse**. Pour les actifs plus jeunes, ce mécanisme peut également servir de **« levier de rétention des talents » au sein des entreprises**, en offrant des périodes de respiration de six mois qui répondent à la quête de sens de la jeune génération et permettent d'anticiper les mutations du temps de travail liées à l'intelligence artificielle.

L'idée selon laquelle le mécénat de compétences serait un phénomène purement francilien est également à relativiser. L'édition 2025 du baromètre régional du mécénat d'entreprises d'Admical souligne son ancrage territorial : **huit mécènes sur dix sont implantés en région** – même si un quart des entreprises interviennent à l'échelle nationale et un dixième à l'échelle internationale. L'**ancrage territorial** est présenté comme la **seconde motivation des mécènes**, après l'incarnation des valeurs et devant l'enjeu réputationnel.

Enfin, la mission d'évaluation note que l'extension du mécénat de compétences à la **fonction publique**, introduite par la loi du 21 février 2022, demeure à ce stade **marginale**. Le bilan est particulièrement décevant dans la fonction publique d'État avec seulement 9 fonctionnaires mis à disposition en 2025, et 156 pour la fonction publique territoriale. En dépit des campagnes de communication institutionnelle menées, la consolidation des données confirme la faible diffusion de cette mesure, dont le frein principal réside dans la complexité de l'appariement entre les compétences des agents publics et les besoins techniques formulés par le tissu associatif local.

Le mécénat de compétences ne s'adresse très probablement, dans l'immense majorité des cas, qu'aux associations employeuses, lesquelles ne

---

(1) INJEP, Les effets du mécénat de compétences sur les associations, décembre 2025. Bien que cette étude se base sur un échantillon non représentatif et qu'il n'existe à ce jour pas de données quantitatives permettant de mesurer l'ampleur de l'impact du mécénat de compétences sur la pérennisation de l'engagement, l'ordre de grandeur converge avec les études préexistantes (Renault-Tinacci, Vasconcelos, 2020) et les retours des acteurs auditionnés dans le cadre de la mission d'évaluation.

représentent qu'environ 10 % des associations en activités en France, ce qui limite la puissance du dispositif.

c. Une méconnaissance quasi-totale des congés dédiés aux bénévoles par les salariés et les entreprises

Le Réseau national des maisons des associations (RNMA) qualifie les congés prévus pour les bénévoles d'« **angle mort des politiques publiques** ». Aucune donnée publique officielle n'est disponible sur leur recours effectif, traduisant un défaut de suivi (1). Les quelques enquêtes disponibles (France bénévolat, Recherches & Solidarités) et les « retours de terrain » des maisons des associations suggèrent que **moins de 5 %** des bénévoles actifs ont eu recours à ces dispositifs.

L'enquête du Baromètre d'opinion des bénévoles menée en 2023 par le réseau Recherches & Solidarités auprès de plus de 3 000 bénévoles fournit quelques éléments chiffrés concernant le **congé d'engagement** pour les dirigeants et les encadrants bénévoles :

	Moins de 35 ans	35 – 49 ans	50 – 59 ans	60 – 64 ans
Non réponse	4%	3%	4%	5%
J'en bénéficie ou j'en ai bénéficié	2%	3%	1%	1%
J'aimerais en bénéficier	22%	18%	16%	7%
J'aimerais en savoir plus	36%	40%	34%	16%
Je ne suis pas intéressé	8%	8%	19%	21%
Je pense ne pas être concerné	28%	28%	25%	50%
Total	4%	3%	4%	5%

Source : Baromètre d'Opinion des Bénévoles 2023. Recherches & Solidarités

Trois facteurs contribuent à expliquer cette sous-utilisation :

– une **méconnaissance quasi totale de la part des salariés et des employeurs, notamment dans les TPE/PME** dont le HCVA fait état dans son rapport de janvier 2026 sur la gouvernance des associations : « *Parmi les freins exprimés par les bénévoles intéressés, il faut noter leur difficulté à faire valoir leur droit vis-à-vis de leur employeur qui méconnaissent ces dispositifs.* » (2)

– la **crainte de l'employeur**. La crainte d'être stigmatisé ou pénalisé dans sa trajectoire de carrière au sein de l'entreprise limite drastiquement le taux de recours des actifs, pourtant cibles prioritaires de la relève associative. Cette pression est d'autant plus marquée dans les PME et TPE ;

– le **caractère non rémunéré** du congé d'engagement associatif.

---

(1) Les rapporteurs notent que la DGT a engagé des discussions avec la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) pour réaliser une enquête ponctuelle basée sur le déclaratif des entreprises afin de combler ce manque.

(2) HCVA - Rapport gouvernance 20260210_0.pdf, 15 janvier 2026.

En définitive, au regard du nombre de bénévoles recourant aux dispositifs de soutien institués à leur profit, le co-rapporteur Pierrick Courbon estime que ces outils ont clairement **manqué leur cible**. S'agissant en particulier du compte d'engagement citoyen, il constate l'existence d'un **fossé béant entre, d'une part, le public potentiellement éligible à l'utilisation de cet outil et, d'autre part, le nombre de bénévoles l'ayant réellement utilisé**.

Une « plateforme de l'engagement » en construction pour centraliser l'ensemble des dispositifs publics existants

La direction interministérielle du numérique (DINUM) et la DJEPVA développent depuis **mars 2026** une « plateforme de l'engagement » qui **centralise** l'ensemble des dispositifs liés à l'engagement [(1)]. **Jeveuxaider.gouv.fr**, qui restreint pour le moment son offre à la réserve civique, a ainsi vocation à devenir une **sous-composante** de cette nouvelle plateforme.

L'objectif de la plateforme est de **rendre plus accessibles l'ensemble des opportunités d'engagement en France**, dans une approche de « sur-mesure », en s'appuyant sur :

- **La plus grande base nationale des offres d'engagement**, couvrant **tous les dispositifs publics** d'engagement et intégrant automatiquement les **missions des partenaires en temps réel**.
- Des **recommandations personnalisées**, à partir de données personnelles (géolocalisation, âge, aspirations…) et grâce à un outil permettant d'aider chaque jeune à identifier une offre adaptée.
- Un puissant **réseau de diffusion** public comme privé, combinant le site à des passerelles sur les plateformes fréquentées par les jeunes et des ponts entre les différents dispositifs pour réorienter les candidats.

Dès son lancement, la plateforme vise la génération de **2 000 candidatures** vers les dispositifs publics d'engagement **en l'espace de six mois**.

À date de leurs travaux, **les rapporteurs alertent sur l'impérieuse nécessité de ne pas multiplier les plateformes afin de ne pas en diminuer la portée et de ne pas créer davantage de confusion – quand les bénévoles et les associations demandent de la simplification et de la lisibilité**.

2. Le rôle-clef des instances d'intermédiation

Le constat du manque de notoriété de la plupart des dispositifs d'encouragement à l'engagement bénévole met en évidence la nécessité d'apporter un accompagnement de proximité aux associations. À cet égard, les instances d'intermédiation jouent un rôle indispensable.

(1) Plateforme de l'engagement — beta.gouv.fr.

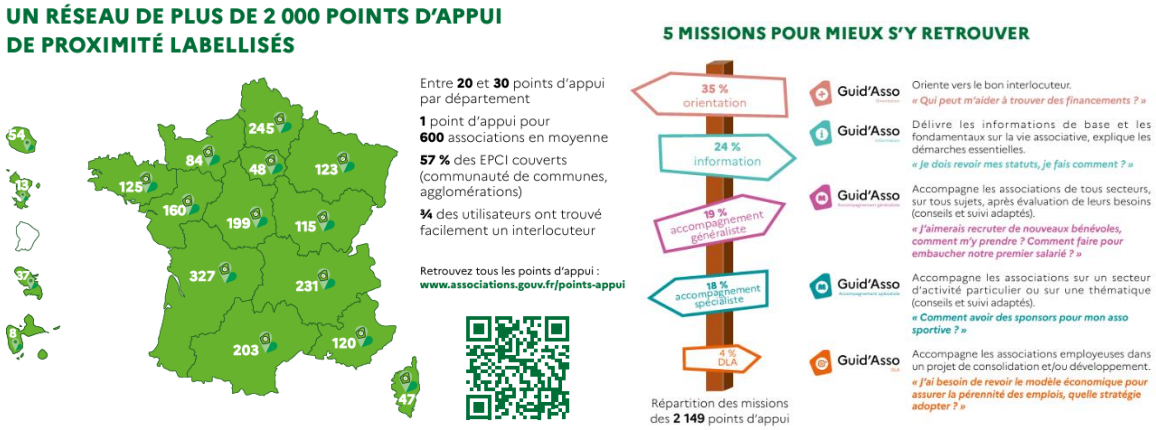
a. Guid'Asso : un guichet d'orientation qui suppose une démarche proactive des bénéficiaires

Géré par la DJPEVA en concertation avec le mouvement associatif, le réseau national **Guid'Asso** a pour objectif de **structurer l'appui à la vie associative locale** en offrant une **réponse de proximité aux besoins de gouvernance et de gestion des petites structures**.

Sa création répond à une **volonté de clarification**, plusieurs évaluations ayant fait état d'un écosystème d'appui fragmenté et de fortes disparités entre les territoires (1). L'accompagnement territorial reposait en effet alors sur une **multitude d'acteurs** : les **centres de ressources et d'information des bénévoles (CRIB)** et les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) principalement, aux côtés des points d'appui à la vie associative, des tiers lieux, des maisons des associations, des structures d'information jeunesse, des caisses d'allocations familiales (CAF), des collectivités locales ou encore des centres sociaux. Prenant acte de ce constat, le Gouvernement a entamé un profond effort de **rationalisation** avec la création de Guid'Asso.

Lancé en 2020 et consacré à l'article 11 de la **loi du 15 avril 2024** visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative, le dispositif a été précisé par le **décret d'application du 5 décembre 2024**. Il fait partie du chantier « Simplifier la vie des associations », qui relève des politiques prioritaires du Gouvernement.

Expérimenté initialement dans trois régions pilotes (Centre-Val de Loire, Hauts-de-France et Nouvelle-Aquitaine), le réseau est désormais généralisé et revendique l'accompagnement de **140 000 associations** au niveau national, soit environ **10 % du tissu associatif**. L'objectif est que **chaque EPCI** (établissement public de coopération intercommunale) soit prochainement couvert.



Source : Guid'Asso en chiffres - 2025 | Associations.gouv.fr

---

(1) Rapport sur les simplifications | Associations.gouv.fr, janvier 2015 : Mission d'evaluation des dispositifs de soutien a la vie associative, no | Vie publique, octobre 2016 ; Le Mouvement associatif remet au Premier Ministre le rapport issu du chantier vie associative – Le Mouvement associatif, mai 2018 : Référé : La politique d'accompagnement de la vie associative par l'État, mars 2021.

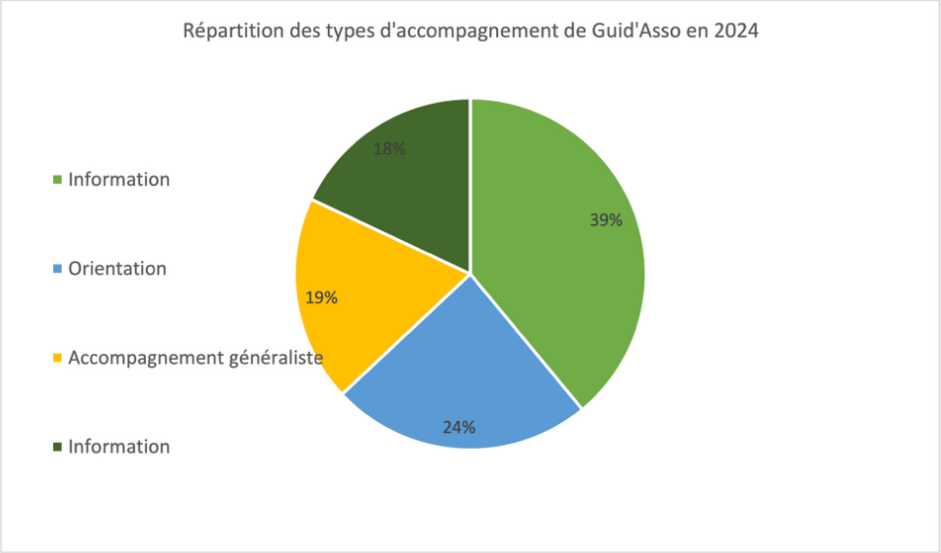
Guid'Asso se positionne toutefois comme un **guichet d'orientation et non de promotion active** : son efficacité reste conditionnée à une démarche de recherche initiée par des acteurs ayant déjà une **connaissance minimale de leurs besoins**.

La responsable du réseau à l'échelle nationale a fait part aux rapporteurs de premiers éléments de bilan de l'application du dispositif :

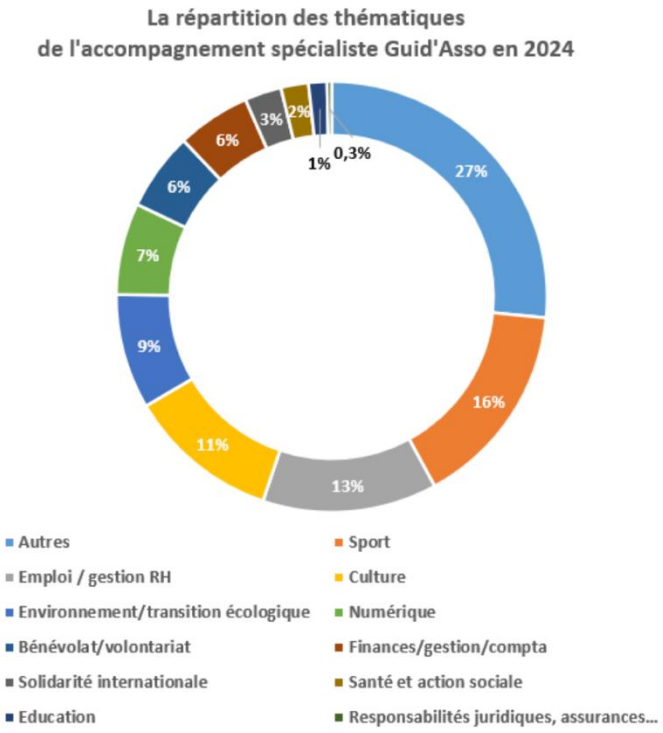
– la **prédominance des problématiques de gestion courante** : « *Les associations posent surtout des questions liées à leur fonctionnement courant, à leur gouvernance et à leurs difficultés de financement.* ***Les dispositifs d'appui à l'engagement des actifs suscitent encore peu de questions directes, ce qui montre que le principal frein est souvent le manque d'information***. » ;

– la perception d'une **complexité systémique** : lorsque ces dispositifs sont évoqués, les responsables associatifs pointent un manque de lisibilité quant à leur leur articulation et l'absence de parcours d'accès simplifiés : *« Beaucoup d'acteurs ont le sentiment qu'il faudrait une logique plus simple, plus cohérente, avec* ***un vrai "dites-le nous une fois"***. » ;

– la notoriété de Guid'Asso repose encore largement sur le **« bouche-à-oreille » (25 % des bénéficiaires)**, « *ce qui confirme que l'****accessibilité locale****, l'****interconnaissance*** *et la* ***présence de points d'appui*** *restent déterminantes.* »



Source : Guid'Asso en chiffres – 2024. Bilan du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.



Source : Guid'Asso en chiffres – 2024. Bilan du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

b. Les têtes de réseau, une consolidation institutionnelle au service de la mutualisation

L'**efficacité opérationnelle** des dispositifs dépend directement de la **présence des têtes de réseau.**

Ces têtes de réseau associatives (fédérations, unions, coordinations) regroupent plusieurs associations locales ou thématiques autour d'un projet commun. Elles agissent comme un **échelon supérieur de structuration** et remplissent plusieurs grandes fonctions clefs parmi lesquelles **l'accompagnement personnalisé** des associations adhérentes sur leurs questions juridiques, fiscales ou stratégiques ; **la mise en réseau et l'animation favorisant l'échange de bonnes pratiques**, la solidarité et les **synergies entre les acteurs** de terrain, l'ingénierie, avec des **outils mutualisés**, des méthodologies, des formations ou des modèles de gestion (comme des logiciels ou des guides pratiques). Elles peuvent porter des projets ou des services à l'échelle nationale ou régionale pour le compte de leurs membres (achats groupés, conventions collectives, assurances globales).

Auditionnés par la mission d'évaluation, les responsables du Réseau national des maisons des associations (RNMA), ont indiqué que ce dernier poursuivait sa consolidation institutionnelle, fédérant aujourd'hui plus de **80 structures** qui interviennent à travers quatre fonctions majeures :

– **Relais et information** : Les dispositifs publics étant souvent méconnus des petites structures, le RNMA joue un rôle de diffusion et de vulgarisation ;

– **Mise en œuvre opérationnelle** : Déployer concrètement les formations décentralisées, animer le réseau et organiser des dynamiques d'« aller vers » pour diversifier les profils de bénévoles ;

– **Intermédiation de confiance** : Faire le lien entre les aspirations de la population locale et les besoins des associations à la recherche de relève ;

– **Outillage et conseil** : Accompagner les associations dans leur mue culturelle en les aidant à faire évoluer leurs statuts vers des gouvernances plus souples et moins formelles.

Cela étant, toujours selon le RNMA, « *si le rôle d'intermédiation est la **clé de voûte** de la réussite des politiques publiques de soutien au bénévolat, son **modèle économique** reste **extrêmement fragile**.* »

c. Le guide du bénévolat, un outil de référence insuffisamment diffusé

En théorie, les outils documentaires existants sont censés assurer un accompagnement aux associations comme aux bénévoles au niveau local : édité par le ministère chargé de la vie associative, le **guide du bénévolat** (1) constitue à cet égard une **ressource solide pour comprendre le cadre réglementaire** du bénévolat. Cependant, les responsables de l'association Recherches & Solidarités ont indiqué aux rapporteurs que sa **diffusion demeurait limitée**, « *y compris parmi les acteurs directement concernés* ». Une **meilleure appropriation** de cet outil par les **réseaux associatifs** ainsi qu'une **distribution systématique** par les **collectivités territoriales** et les **services déconcentrés** de l'État permettraient d'en démultiplier l'impact.

d. Les plateformes numériques privées d'intermédiation spécialisées dans le mécénat de compétences

S'agissant du mécénat de compétences, certaines startups ont mis sur pied des **plateformes numériques privées spécialisées dans l'intermédiation** entre le monde des entreprises et les associations. C'est notamment le cas de Komeet ou Day One.

Auditionnés par la mission d'évaluation, les fondateurs de Komeet ont expliqué aux rapporteurs que leur plateforme était issue de la fusion, en **février 2025**, de deux plateformes de l'engagement sociétal des salariés fondées il y a près de dix ans : Vendredi et Wenabi. Comptant aujourd'hui **plus de 500 entreprises clientes** et étant présente dans plus de 70 pays, la plateforme Komeet s'est développée en capitalisant sur les **stratégies de marque-employeur** et la **quête de sens au travail**, particulièrement fortes durant la **crise sanitaire**.

---

(1) Accessible ici : Guide du bénévolat.

Bien que **50 %** de la clientèle soit constituée de **PME**, les **grands groupes représentent le levier principal de chiffre d'affaires** grâce à un effet de masse et à des ressources internes dédiées au déploiement du dispositif.

Le positionnement de la plateforme **exclut les structures purement locales ou récréatives** pour se concentrer sur les associations d'intérêt général, prises dans un sens social et environnemental. Ce choix permet de répondre strictement au cadre légal du mécénat de compétences et de circonscrire l'activité.

Les **associations** créent un compte et **publient gratuitement des missions** couvrant le bénévolat, le mécénat de compétences, le mentorat et les appels à projets. Les entreprises disposent, quant à elles, d'un espace leur permettant de sélectionner les missions et formats d'engagement proposés à leurs collaborateurs, de définir leurs règles internes (jours alloués, associations partenaires) et de piloter l'ensemble de ces actions au moyen d'un outil de suivi automatisé. Les **entreprises** rémunèrent Komeet dans le cadre d'un **abonnement annuel, indexé sur le nombre de collaborateurs couverts**.

La plateforme propose des **missions courtes** (95 % des actions réalisées sur la plateforme), **de moyenne durée** (format peu connu mais très performant, particulièrement adapté aux collaborateurs en milieu de carrière ou en transition professionnelle) et **longues**. Par ailleurs, l'**intermission solidaire** (1), modèle encore méconnu mais en forte croissance, a généré 16 000 jours-homme l'an dernier.

La plateforme donne également accès à des **contenus de sensibilisation** et permet de lancer des **collectes de dons** et des **campagnes d'urgence** en période de crise, incluant des relances auprès des collaborateurs qui ont réalisé une action bénévole dans une association concernée.

Les rapporteurs se félicitent de l'existence de ce type de plateforme d'intermédiation pour favoriser le mécénat de compétences.

C. DE FAIBLES MOYENS BUDGÉTAIRES

1. Les dépenses fiscales

Si l'effort fiscal de la nation envers les associations s'élève à plus de 4,5 milliards d'euros, les dépenses fiscales spécifiquement consacrées au soutien à l'engagement bénévole des actifs se réduisent à deux dispositifs principaux :

– le mécénat de compétences ;

– la réduction d'impôt en cas d'abandon du remboursement des frais.

---

(1) L'intermission solidaire (ou intercontrat solidaire) est dispositif qui permet aux consultants et aux salariés d'ESN (entreprises de services du numérique) ou de cabinets de conseil de mettre leur temps et leurs compétences au service d'associations ou de structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) lorsqu'ils se trouvent entre deux missions.

Selon les éléments fournis par la DJEPVA à la mission d'évaluation, « *il n'est pas possible de déterminer la masse des dons qui concerne le mécénat de compétences pour les entreprises ou encore les dons des bénévoles qui ne se font pas rembourser leurs dépenses* ». En effet, les services de Bercy ne font pas la distinction, au sein des dépenses fiscales relevant de l'article 238 *bis* du code général des impôts, entre celles qui relèvent du mécénat classique et celles issues du mécénat de compétences proprement dit. La seule information dont dispose l'administration est que « *16 % des entreprises mécènes proposent du mécénat de compétences* ».

Encore une fois, les rapporteurs déplorent cette conduite de politique publique « à l'aveugle », aussi bien pour les associations et les bénévoles que du point de vue du contribuable.

2. Les moyens budgétaires

- *4 millions d'euros de moyens de fonctionnement*

Les moyens de fonctionnement dédiés aux dispositifs de soutien à l'engagement bénévole représentent une dépense de 3,957 millions d'euros, ce qui paraît modeste au regard des enjeux de cette politique publique.

Selon les informations figurant en loi de finances, la plateforme JeVeuxAider.gouv.fr ainsi que la programmation et l'interface de l'application correspondante représentent un budget de 2,3 millions d'euros de crédits de paiement.

Quant au développement des systèmes d'information de la vie associative (SIVA), ils représentent une dépense d'1,657 million d'euros de crédits de paiement.

- *17,372 millions d'euros de dépenses d'intervention* (1)

Dans un contexte extrêmement tendu pour les finances publiques, les dépenses d'intervention en faveur du bénévolat connaissent une légère baisse qui, si elle n'est pas surprenante, n'en est pas moins problématique dans la mesure où les crédits consacrés à cette politique étaient déjà modestes les années précédentes.

Consacré au financement des plans de formation conçus par les associations à destination de leurs bénévoles, le fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1) consiste en l'octroi de subventions soit au niveau national, soit au niveau régional par les agents des DRAJES. Si la formation des bénévoles figure parmi les besoins vitaux des associations, chaque année, seuls quelque 170 000 bénévoles bénéficient d'actions de formation par l'intermédiaire de ce mécanisme. Dans le projet de loi de finances pour 2027, le FDVA1, est doté de 7,63 millions d'euros, ce qui représente bien moins d'un euro de crédits de

(1) Contre 18,385 millions d'euros en 2026.

formation par bénévole associatif. Qui plus est, ce chiffre est en légère baisse par rapport à la loi de finances initiale pour 2026.

Le FDVA1, un dispositif transparent et lisible mais sous-doté

Dans leur communication du 9 avril 2025 sur le FDVA, les rapporteurs de la mission flash sur le fonds de développement de la vie associative, Nicole Sanquer et Bertrand Sorre, soulignent que « *de l'avis de l'ensemble des personnes auditionnées, le FDVA se caractérise par sa grande transparence* [(1)] » et qu'il « *est désormais bien connu du monde associatif* ». Ils estiment également que « *les objectifs de diversité des associations soutenues, d'équité territoriale et d'égal accès au dispositif sont atteints* » : en 2023, 53 % des associations soutenues au titre du FDVA1 n'employaient aucun salarié ou pas plus de deux. Cela étant, les **petites associations**, si elles sont majoritairement ciblées, **ne peuvent que rarement dispenser des formations** à leurs bénévoles. Le FDVA1 s'est modernisé puisque les délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sport (DRAJES) concluent de plus en plus de **conventions pluriannuelles d'objectifs** dans le cadre du FDVA.

Cependant, le volet 1 du FDVA ne permet de financer, selon les chiffres fournis par les rapporteurs Nicole Sanquer et Bertrand Sorre, que 170 000 bénévoles chaque année et les formations souffrent d'un **faible taux de remplissage**, faute d'une mutualisation ou d'une coordination suffisante entre les acteurs de terrain, notamment les régions. D'autre part, cette mission flash a conclu que **la gouvernance territoriale du fonds était complexe**, prenant pour preuve d'un tel constat la comitologie du dispositif. Enfin, la mission flash a noté que **la durée d'instruction des dossiers** des associations était **très longue**.

Quant au compte d'engagement citoyen, il est doté de 2,3 millions d'euros [(2)] de crédits pour permettre la couverture des droits à formation mobilisés par les bénéficiaires du CEC. Ces crédits ont également vocation à couvrir les frais induits par la gestion du dispositif par la Caisse des dépôts et consignations ainsi que ceux nécessaires au développement des outils informatiques.

Afin de répondre aux besoins d'information des dirigeants et bénévoles associatifs, on l'a vu, les pouvoirs publics ont institué un nouveau dispositif dit Guid'Asso, réseau de service de proximité des associations. Bien qu'essentiel à l'animation de la vie associative et à l'accompagnement des associations, il ne représente qu'une dépense de 7,43 millions d'euros de crédits de paiement dans le PLF 2027.

(1) Les rapporteurs de cette mission flash de la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale rappellent ainsi que les résultats des campagnes annuelles du FDVA sont consultables sur le site internet « associations.gouv.fr » sur lequel on peut consulter les statistiques par département et par région, pour chacun des deux volets du fonds.

(2) Contre 2,873 millions d'euros en 2026.

Au total, les moyens budgétaires dédiés au soutien à l'engagement bénévole, de l'ordre de 17 millions d'euros, demeurent modestes, qui plus est au regard du nombre de bénévoles engagés dans la vie associative.

	Loi de finances initiale pour 2026	**Projet de loi de finances pour 2027**
Dépenses de fonctionnement		
Jeveuxaider.gouv	2,3 millions	N.C
SIVA	1,657 million	N.C
Total	**3,957 millions**	N.C (1)
Dépenses d'intervention		
FDVA1	8,075 millions	7,63 millions
CEC	2,873 millions	2,3 millions
Guid'Asso	7,437 millions	7,43 millions
Total	**18,385 millions**	**17,36 millions**

(1) Au jour de la publication du présent rapport, le détail des dépenses de fonctionnement n'est pas communiqué. Toutefois, l'enveloppe globale de ces dépenses (qui inclut également le fonctionnement des délégués départementaux de la vie associative, hors champ de la mission) s'élève à 5,5 millions d'euros, soit une hausse par rapport aux 4,2 millions d'euros de 2026.

IV. UNE EFFICACITÉ DU SOUTIEN À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE QUI PEUT ÊTRE RENFORCÉE SOUS CERTAINES CONDITIONS

Il ressort des travaux d'évaluation des rapporteurs que si les dispositifs de soutien à l'engagement bénévole répondent à des besoins avérés –, leur efficacité n'est pas assurée : certains d'entre eux sont complexes, d'autres réservés à des publics bien spécifiques, d'autres encore beaucoup trop restreints. Mais surtout, la plupart d'entre eux sont méconnus des associations comme des bénévoles eux-mêmes. C'est pourquoi les rapporteurs ont souhaité formuler des recommandations claires visant à renforcer la pertinence, la cohérence et l'efficacité de ces dispositifs, en articulant ces recommandations en fonction des acteurs auxquels elles s'adressent :

– l'État (**A**) ;

– les collectivités territoriales et les instances d'intermédiation (**B**) ;

– et les associations elles-mêmes (**C**).

A. DU CÔTÉ DE L'ÉTAT : UN EFFORT DE SIMPLIFICATION À POURSUIVRE

S'agissant de l'État, les rapporteurs formulent des recommandations d'ordre général (**1**) ainsi que des recommandations relatives aux dispositifs existants (**2**) et des mesures nouvelles (**3**).

1. Recommandations d'ordre général

a. Renforcer la politique publique de soutien à l'engagement bénévole et la doter d'objectifs et d'indicateurs précis

Afin de **garantir la pertinence, la cohérence et l'efficacité** de la politique de soutien à l'engagement bénévole, les rapporteurs jugent nécessaire que le Gouvernement commence par définir une **véritable politique publique de soutien à l'engagement bénévole** assortie d'objectifs clairs et d'indicateurs explicites.

Si les rapporteurs jugent indispensable que ces objectifs et indicateurs soient **coconstruits par la puissance publique avec le monde associatif,** ils proposent néanmoins des pistes de réflexion dans l'optique de « lancer » une réflexion plus vaste.

Il se dégage des travaux des rapporteurs cinq axes possibles.

- *Premier axe : soutenir l'engagement bénévole tout au long de la vie*

Les rapporteurs proposent que le premier axe de la politique publique évaluée soit le soutien à l'engagement bénévole tout au long de la vie : chez les jeunes, les actifs et les retraités.

S'appuyant sur les travaux de l'Insee et de l'INJEP issus de l'enquête PARAD, les indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte de ces objectifs seraient dès lors : le pourcentage de jeunes bénévoles rapporté au nombre de jeunes dans la population active ; les mêmes pourcentages pour les actifs et les retraités.

- *Deuxième axe : encourager la prise de responsabilité des bénévoles dans les instances de gouvernance des associations*

Le deuxième axe, encourager la prise de responsabilités des bénévoles dans les instances de gouvernance des associations, est tiré du constat de **la nécessité d'assurer le renouvellement générationnel des dirigeants bénévoles**. Pour garantir la pérennité de l'activité associative, les rapporteurs jugent indispensable que le Gouvernement fasse de cet objectif une priorité de sa politique publique et qu'il accompagne le monde associatif pour favoriser ce renouvellement.

Concrètement, cet encouragement à la prise de responsabilités suppose **de poursuivre et d'amplifier significativement et massivement le mouvement de simplification des démarches administratives** – jugées lourdes et complexes par les associations. Salué par les rapporteurs, cet élan de simplification s'est déjà concrétisé par la création de Certif Asso, l'établissement du réseau Guid'Asso et un travail mené sur les systèmes d'information de la vie associative, mais il ne doit pas s'arrêter là.

L'encouragement à la prise de responsabilités suppose aussi que les interlocuteurs administratifs des associations, notamment en préfecture et dans les directions régionales, accueillent les responsables bénévoles de ces structures en tenant pleinement compte de leurs contraintes horaires.

S'agissant des indicateurs, les rapporteurs proposent que l'atteinte de cet objectif soit évaluée en fonction de critères tels que :

– l'âge moyen des présidents d'association mais aussi celui des trésoriers et des secrétaires ;

– le taux de rotation des bénévoles aux postes de gouvernance ;

– le nombre d'associations ayant adopté un système de gouvernance bicéphale ou multicéphale.

- *Troisième axe, soutenir la formation des bénévoles*

La formation constitue la première des demandes des bénévoles associatifs mais aussi un besoin pressant identifié par le monde associatif. Dès lors, il semble essentiel que le soutien à la formation figure parmi les grands axes de la politique de soutien à l'engagement bénévole.

L'atteinte de cet objectif pourrait se mesurer à l'aune de plusieurs indicateurs. Au-delà des seuls crédits inscrits en loi de finances, il pourrait être intéressant d'observer le nombre de formations délivrées aux bénévoles chaque année à l'aide de dispositifs gouvernementaux tels que le FDVA1 ou Certif'Asso. Il pourrait également être intéressant d'assortir cet objectif d'indicateurs plus qualitatifs même si les rapporteurs sont bien conscients qu'il serait plus complexe de collecter les données correspondantes et donc d'en assurer l'évaluation.

- *Quatrième axe : reconnaître et valoriser l'engagement bénévole*

L'un des enjeux majeurs pour favoriser l'engagement et plus encore pour « fidéliser » les bénévoles sur le long terme est de **garantir la reconnaissance et la valorisation de cet engagement.** Les rapporteurs ne sauraient trop insister sur l'importance des gratifications symboliques dans la mesure où, par définition, un acte bénévole – don de son temps, de ses compétences et donc don de soi – est gratuit.

- *Cinquième axe, atténuer la fracture bénévole*

Enfin, les rapporteurs suggèrent l'adoption d'un cinquième axe relatif à l'atténuation de la « fracture bénévole », s'agissant en particulier des bénévoles les moins diplômés. En l'état actuel des choses, non seulement les personnes moins diplômées se sentent illégitimes à devenir bénévoles et, *a fortiori*, à prendre des responsabilités dans les associations mais, de surcroît, la plupart des dispositifs censés soutenir l'engagement bénévole ne font qu'aggraver cette fracture, en bénéficiant en priorité aux plus favorisés ou, à tout le moins, aux moins défavorisés. Les rapporteurs en viennent donc finalement à se demander si la politique publique de soutien à l'engagement bénévole actuellement déployée ne va pas à l'encontre de l'objectif de cohésion sociale qu'elle prétend viser.

C'est pourquoi ils insistent sur l'importance de ce cinquième axe qui pourrait être assorti d'indicateurs tels que le nombre de bénévoles non titulaires d'un diplôme bac+3, d'un baccalauréat ou d'un BEP.

Recommandation n° 1 : Définir une véritable politique publique de soutien à l'engagement bénévole assortie d'objectifs et d'indicateurs.

b. Instituer un délégué interministériel à l'engagement bénévole

Afin de garantir l'application effective de cette politique publique et l'atteinte de ces cinq objectifs, les rapporteurs estiment qu'une direction ou une sous-direction du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative ne saurait suffire à elle seule. Compte tenu du fait que l'action des associations relève de nombreux champs politiques, les rapporteurs jugent indispensable que le Gouvernement adopte et retienne une **vision transversale** de sa politique de soutien à l'engagement bénévole. Devraient en particulier être mobilisés les ministères chargés de la jeunesse, des sports et de la vie associative, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Les rapporteurs jugeraient opportun que cette mission soit confiée à un **délégué interministériel** chargé de garantir la transversalité de la politique publique de soutien à l'engagement bénévole et de **coconstruire avec le monde associatif une véritable stratégie interministérielle cohérente**. Ils rejoignent en cela la position du HCVA qui, dans son *Bilan de la vie associative* 2023-2024, « *plaide pour que le Premier ministre instaure officiellement la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative comme service interministériel chargé de la vie associative. Avoir un interlocuteur unique désigné comme tel permettrait aux acteurs de savoir à qui s'adresser pour les sujets transversaux concernant les associations et inciterait les services à travailler ensemble afin de rendre leur politique plus cohérente et plus lisible pour les organismes concernés* ».

Bien conscients des fortes contraintes pesant sur les finances publiques, les rapporteurs insistent sur la nécessité que la désignation d'un tel délégué interministériel se fasse **à budget constant** et non par la création de nouveaux ETP. C'est pourquoi ils proposent de faire en sorte que **l'actuel délégué interministériel à la jeunesse** voie son périmètre de compétences étendu à la vie associative et à l'engagement bénévole.

Recommandation n° 2 : Instituer un délégué interministériel à l'engagement bénévole chargé de garantir la transversalité de la politique publique de soutien à l'engagement et de coconstruire avec le monde associatif une stratégie interministérielle cohérente.

c. Faire du bénévolat une grande cause nationale et lancer chaque année une campagne nationale d'information sur l'engagement bénévole

Au terme de leurs travaux, les rapporteurs notent que tous les dispositifs visant à favoriser ou à valoriser l'engagement bénévole des personnes en activité sont peu utilisés. Or, les difficultés d'accès à ces outils sont d'autant plus importantes que l'association est de taille modeste, souvent sans salariés et exclusivement gérée par des bénévoles, ce qui s'apparente à une forme de « double peine ».

En lien étroit avec le monde associatif, la mission d'évaluation propose donc de faire du bénévolat une **grande cause nationale** et de lancer chaque année une **campagne d'information en faveur de l'engagement bénévole**. Cette campagne

aurait un objectif premier : accroître le nombre de bénévoles et, en particulier, le nombre de bénévoles s'engageant dans les structures dirigeantes d'association ou occupant des postes d'encadrement d'autres bénévoles. Afin de parvenir à cet objectif, qui correspond aux deux premiers axes définis *supra*, cette campagne aurait pour finalité concrète de **renforcer la notoriété** de tous les dispositifs de soutien à l'engagement bénévole – aussi bien auprès des associations et des bénévoles que du grand public.

Il est également proposé de **mener des campagnes spécifiques auprès des entreprises** afin de favoriser la promotion du bénévolat dans leurs démarches de RSE ainsi qu'auprès des représentants des salariés afin de faire du soutien à l'engagement associatif une composante réelle du dialogue social.

Recommandation n° 3 : Faire du bénévolat une grande cause nationale et lancer chaque année une campagne nationale d'information sur l'engagement bénévole.

d. Coconstruire avec le monde associatif un statut de bénévole afin de sécuriser les responsables associatifs sur les plans juridique et financier

Il est ressorti des auditions menées par les rapporteurs auprès des associations représentatives du monde associatif et des bénévoles que la prise de responsabilité dans les instances dirigeantes des associations revêt des **risques tant juridiques que financiers** et que ces risques peuvent freiner – psychologiquement, notamment – cette prise de responsabilité. C'est pourquoi il paraît opportun aux rapporteurs de **sécuriser les bénévoles, notamment lorsqu'ils occupent des postes de gouvernance, tant sur le plan juridique que sur le plan financier**. Les rapporteurs songent aussi aux nouveaux risques liés au traitement des données personnelles (RGPD), à la cybersécurité et aux violences sexuelles et sexistes.

Afin que ce nouveau statut réponde pleinement aux attentes et aux besoins des bénévoles et des dirigeants associatifs, les rapporteurs insistent sur la nécessité qu'il soit **coconstruit en lien étroit avec le monde associatif** qui est le mieux à même d'identifier les principaux risques encourus par ses dirigeants.

Recommandation n° 4 : Coconstruire avec le monde associatif un statut des bénévoles afin de les sécuriser sur les plans juridique et financier.

e. Publier tous les trois ans une enquête statistique publique de type PARAD

Afin d'éclairer au mieux les pouvoirs publics mais aussi de permettre aux associations et aux chercheurs spécialisés dans l'étude du monde associatif d'avoir la connaissance la plus objective, la plus rigoureuse, la plus précise et la plus à jour possible de la situation de l'engagement bénévole en France, les rapporteurs préconisent de **pérenniser la démarche entreprise cette année par l'INJEP dans le cadre de l'enquête « PARAD »**. Ils estiment d'ailleurs que de telles données

sont tout aussi indispensables à l'établissement futur d'une véritable évaluation de cette politique publique.

La mission d'évaluation propose donc qu'une enquête statistique publique de type PARAD soit menée à intervalles réguliers, par exemple **tous les trois ans**.

Recommandation n° 5 : Publier tous les trois ans une enquête statistique publique de type PARAD.

2. Recommandations relatives aux dispositifs existants

a. Conforter les dispositifs favorisant l'engagement dès le plus jeune âge

Sensibiliser au bénévolat et favoriser l'engagement dès l'enfance et l'adolescence, en particulier dans le cadre scolaire, sont l'un des moyens les plus efficace d'ancrer l'habitude du bénévolat dans le quotidien et de faire en sorte que les jeunes générations conservent cette « culture de l'engagement » à l'âge adulte.

C'est pourquoi les rapporteurs jugent indispensable de conforter les dispositifs favorisant l'engagement dès le plus jeune âge via l'éducation morale et civique à l'école, le service civique et les autres passerelles possibles vers le bénévolat. La mission d'évaluation estime que les **stages en association** doivent être encouragés dès les classes de troisième et de seconde afin de « donner le goût » de l'engagement et que le **service civique** doit lui aussi être promu dès le collège, notamment dans le cadre de ces stages de troisième et de seconde.

En outre, le « continuum » entre service civique et bénévolat et la création des « Juniors Associations » doivent faire l'objet d'une attention particulière et les rapporteurs suggèrent que le Certif'Asso soit également développé pour les jeunes.

Enfin, s'agissant des étudiants, les rapporteurs se félicitent du fait que, depuis l'adoption de la loi « égalité et citoyenneté » de janvier 2017 et une circulaire en date du 23 mars 2022, les établissements d'enseignement supérieur aient l'obligation de permettre la **reconnaissance des compétences acquises par les étudiants dans le cadre de leur engagement**. Si chaque établissement est libre de choisir les modalités concrètes de valorisation, les rapporteurs saluent le fait que d'après une étude menée par la Conférence des grandes écoles en mai 2025, 95 % des établissements ont mis en place un dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant, passant à 36 % par les crédits ECTS.

Recommandation n° 6 : Favoriser l'engagement dès le plus jeune âge via l'éducation civique et conforter le service civique et autres passerelles potentielles vers le bénévolat.

Recommandation n° 7 : Promouvoir les stages de troisième et de seconde dans les associations.

b. Supprimer le compte d'engagement citoyen et transférer ses crédits au FDVA1

Si la création du compte d'engagement citoyen partait d'une intention louable, le dispositif n'en est pas moins une véritable « usine à gaz » dont la tuyauterie semble aussi interminable qu'incompréhensible au commun des associations comme des bénévoles. Il s'agit d'un outil conçu *par* l'administration *pour* l'administration et qui, de ce fait, ne bénéficie qu'à une infime minorité de dirigeants et d'encadrants. Le plus souvent, ces quelques milliers de bénéficiaires n'ont même pas l'opportunité d'utiliser leurs droits, queue de comète d'un compte personnel de formation déjà bien doté !

À l'inverse, le FDVA1 est plébiscité par les associations : même s'il suppose le dépôt de dossiers de demande de subventions et qu'il représente donc une forme de charge bureaucratique, ce fonds répond à un véritable besoin de formation des bénévoles. Or, il est complètement sous-doté et insuffisant. En 2023, 2 968 associations ont demandé un financement au titre du FDVA1, et 1 640 associations ont été subventionnées, soit un taux de rejet de 45 %.

C'est pourquoi, tant dans un **souci de simplification que d'efficience de la dépense publique**, les rapporteurs préconisent la **suppression par voie législative du compte d'engagement citoyen et l'affectation de ses crédits actuels au FDVA1**. Si ce transfert de crédits ne représente que quelque 2 millions d'euros, une telle mesure aura tout de même pour effet d'augmenter le FDVA1 de 25 %, ce qui est toujours bon à prendre au profit des bénévoles, sans aucune charge budgétaire supplémentaire. Si la suppression du CEC devait être actée, il reviendrait aux parlementaires de veiller au strict transfert de ces crédits et à ce que ces derniers ne soient pas purement et simplement supprimés par mesure d'économie.

Recommandation n° 8 : Supprimer le compte d'engagement citoyen et transférer ses crédits au fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1).

c. Renforcer l'efficacité du FDVA1

La formation des bénévoles constituant un besoin essentiel pour les associations, elle figure parmi les grands axes de politique publique définis par les rapporteurs. Mais loin de s'arrêter à la définition de grands objectifs, les rapporteurs proposent des mesures concrètes pour répondre à ce besoin.

Outre le transfert des crédits du CEC au FDVA1 mentionné ci-dessus, les rapporteurs préconisent d'augmenter la part du fonds pour le développement de la vie associative consacrée à la formation des bénévoles et leur accompagnement (FDVA1) en **accroissant le pourcentage des fonds fléchés à son profit en provenance des comptes d'association en déshérence**.

Recommandation n° 9 : Augmenter la part du fonds pour le développement de la vie associative consacrée à la formation des bénévoles et à leur accompagnement en accroissant le pourcentage des fonds fléchés à son profit en provenance des comptes d'association en déshérence.

d. Promouvoir le mécénat de compétences pour élargir le champ de ses bénéficiaires

Au terme des travaux de la mission d'évaluation, il semble que le mécénat de compétences soit celui des dispositifs de soutien à l'engagement bénévole qui « tourne le mieux ». Cependant, il bénéficie surtout aux grands groupes et, au sein de ces groupes, aux cadres supérieurs en fin de carrière. En ce sens, il reste un dispositif extrêmement restreint, susceptible d'accroître la « fracture bénévole ».

C'est pourquoi les rapporteurs préconisent de promouvoir le recours au mécénat de compétences dans plusieurs associations simultanément, notamment au profit des petites associations faiblement employeuses.

Ils proposent aussi de développer le mécénat de compétences dans la fonction publique dans le cadre de l'expérimentation en cours.

Recommandation n° 10 : Promouvoir le recours au mécénat de compétences dans plusieurs associations simultanément et dans la fonction publique dans le cadre de l'expérimentation en cours.

e. Fusionner l'ensemble des congés en créant un unique « congé de bénévolat »

Comme le souligne le HCVA dans son rapport de janvier 2026 sur la gouvernance des associations, en dépit d'efforts importants des pouvoirs publics, les congés dont peuvent bénéficier les salariés et fonctionnaires exerçant une activité bénévole restent méconnus. Malgré l'existence de supports tels que le guide du bénévole réalisé par la DJEPVA, la plupart des bénévoles potentiellement concernés par ces dispositifs visant à soutenir leur engagement ne prennent pas les congés auxquels ils ont droit. Parmi les freins exprimés par les bénévoles intéressés, il faut noter leur difficulté à faire valoir leur droit vis-à-vis de leurs employeurs qui, eux-mêmes, méconnaissent ces dispositifs.

Dans un souci de simplification et de clarification et afin de renforcer le recours à ces congés et donc de soutenir pleinement l'engagement des bénévoles – qu'ils soient dirigeants au sein du bureau d'une association ou pas –, la mission d'évaluation propose de **fusionner l'ensemble des congés bénéficiant aux bénévoles** – congé d'engagement, congé de formation, congé de représentation, en particulier – en créant un **dispositif unique intitulé « congé de bénévolat »**. Ce congé unique pourrait être **mobilisé par les bénévoles selon leurs besoins** – participer à une réunion de la structure dirigeante de l'association, suivre une formation, etc.

Toujours dans un souci de simplification, de concertation et de souplesse pour l'ensemble des parties prenantes – salariés ou fonctionnaires, employeurs et structures associatives –, il est proposé de **renvoyer aux partenaires sociaux le soin de redéfinir, dans le cadre du dialogue social, la durée et les modalités d'éligibilité au congé de bénévolat ainsi que les modalités de compensation financière** consécutives à la prise de ce congé.

Le co-rapporteur Pierrick Courbon estime toutefois que cet effort de simplification ne trouverait de réel intérêt que si et seulement si une compensation financière correcte accompagne ce nouveau congé, faute de quoi le taux de recours risquerait de demeurer faible.

Les congés existants ayant été définis par le législateur, il reviendra à ce dernier d'intervenir pour créer au sein des codes du travail et de la fonction publique ce nouveau régime simplifié, plus lisible et donc mieux connu, davantage utilisé – donc, *in fine*, plus efficace.

Recommandation n° 11 : Fusionner les quatre congés bénévoles existants en créant un dispositif unique intitulé « congé de bénévolat » et définir dans le cadre du dialogue social sa durée, ses modalités d'éligibilité et de compensation financière.

f. Transformer en crédit d'impôt la réduction en cas d'abandon du remboursement des frais

Non seulement en vue de soutenir l'engagement, premier objectif de la politique publique définie précédemment, mais plus encore dans un souci d'équité et de réduction de la « fracture bénévole », qui correspond au cinquième axe, la mission d'évaluation propose, en loi de finances, de transformer en crédit d'impôt la réduction d'impôt en cas d'abandon de frais engagés dans l'exercice d'activités associatives. L'objectif serait de permettre aux bénévoles non imposables d'obtenir, au même titre que les bénévoles imposables, une prise en charge financière partielle.

Les rapporteurs rappellent que cette mesure est consensuelle parmi les parlementaires : plusieurs amendements sont adoptés chaque année par l'Assemblée nationale en ce sens mais ces modifications finissent par ne pas être retenues en loi de finances. Ayant interrogé la direction de la législation fiscale sur le coût estimatif d'une telle dépense fiscale, les rapporteurs regrettent que ce service n'ait pas été en mesure de leur répondre sur ce point.

Recommandation n° 12 : Transformer en crédit d'impôt la réduction d'impôt en cas d'abandon de frais engagés dans l'exercice d'activités associatives.

g. Préciser dans les documents budgétaires le montant des dépenses fiscales dédiées au bénévolat

Ayant eu l'occasion d'interroger la DGFiP, les rapporteurs ont constaté que les services de Bercy n'étaient pas en mesure de fournir de chiffres quant à la dépense fiscale induite par deux outils de la politique publique de soutien à l'engagement bénévole : l'avantage fiscal en cas de recours au mécénat de compétences et la réduction d'impôt en cas d'abandon de remboursement des frais supportés par les bénévoles. S'agissant en particulier du mécénat de compétences, les services de Bercy ont indiqué ne pas être en mesure d'isoler, au sein de l'ensemble plus vaste qu'est le mécénat d'entreprise, la seule dépense fiscale occasionnée par le recours au mécénat de compétences.

Pour les rapporteurs, ce manque de données s'inscrit en définitive dans le contexte plus large d'absence de chiffrage de tout ce qui a trait au bénévolat : manque de statistiques publiques, absence d'objectifs précis et donc d'indicateurs de suivi. Dans pareil flou artistique, il semble difficile de mesurer avec rigueur l'impact de la politique publique en faveur de la vie associative – alors même que la contribution des bénévoles est une nécessité vitale pour l'écrasante majorité des associations. C'est pourquoi les rapporteurs proposent de prévoir un chiffrage des dépenses fiscales en faveur des bénévoles.

Recommandation n° 13 : Préciser dans l'annexe au projet de loi de finances consacrée à « l'effort financier de l'État en faveur des associations » les dépenses fiscales dédiées au bénévolat.

h. Accélérer l'intégration de l'ensemble des données bénévoles au sein du passeport de compétences

Afin de renforcer la valorisation des compétences acquises dans le cadre du bénévolat, la mission d'évaluation propose d'accélérer le déploiement technique du passeport de compétences. Si ce nouvel outil numérique permet désormais une alimentation automatisée pour les diplômes et les expériences salariées, le bénévolat associatif du quotidien en reste encore exclu. Bien qu'une rubrique dédiée aux engagements personnels et citoyens ait été créée par la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, son effectivité est aujourd'hui limitée aux seules missions d'engagement centralisées par l'État. L'objectif de cette recommandation est de mettre fin à cette asymétrie, en intégrant dans les meilleurs délais l'ensemble des données bénévoles, sans attendre le calendrier de déploiement à moyen terme initialement envisagé.

Recommandation n° 14 : Accélérer l'intégration de l'ensemble des données relatives à l'engagement bénévole au sein du passeport de compétences.

3. Mesures nouvelles

a. Proposer plusieurs exemples de statuts dans les ressources mises à disposition en préfecture et sur les sites publics

Si, depuis la loi du 1er juillet 1901, le législateur laisse aux associations l'entière liberté de s'organiser comme elles l'entendent, ces dernières recourent souvent aux statuts types qui leur sont proposés en préfecture – ou, désormais, sur internet – s'appuyant sur un conseil d'administration ou un bureau comprenant un président, un trésorier et un secrétaire.

Afin d'inciter les associations à faire évoluer leur mode de fonctionnement et à favoriser l'engagement de nouveaux profils de bénévoles au sein des instances dirigeantes associatives, les rapporteurs proposent que parmi les ressources mises à disposition des associations, les préfectures mais aussi les sites et applications ministériels mettent à disposition des modèles de gouvernance alternatifs (gouvernance collégiale, durée des mandats des dirigeants, etc.), offrant ainsi des réponses variées aux questions que doivent obligatoirement se poser les associations au moment de la rédaction de leurs statuts.

La mission juge par ailleurs indispensable que les interlocuteurs des associations que sont les préfectures mais aussi les collectivités tiennent compte des contraintes horaires des bénévoles en **accordant des délais suffisants** aux associations – qu'il s'agisse de convocations à des réunions, de délais de réponse à un appel à projet ou à candidature – et **en adaptant les horaires de leurs réunions** afin que ces derniers ne tombent pas systématiquement pendant les heures de bureau.

Recommandation n° 15 : Proposer plusieurs modèles de statuts associatifs dans les ressources mises à disposition par l'État (préfectures, sites publics).

b. Chiffrer la dépense induite par la création d'un accès direct à la future « plateforme de l'engagement » via France Services

Afin de faire gagner en visibilité les dispositifs de soutien à l'engagement bénévole, les rapporteurs jugent intéressante la création d'un **accès direct à la « plateforme de l'engagement »**, actuellement en construction, via « France Services », dispositif national s'appuyant à la fois sur un **portail numérique** et sur un **réseau territorial de proximité**. En devenant le treizième opérateur partenaire de ce réseau, la plateforme de l'engagement serait au **même niveau de visibilité que les grands services publics** (France Travail, caisses d'allocations familiales, assurance retraite, assurance maladie, service postal), ce qui donnerait au bénévolat une **vitrine institutionnelle**, tant sur le site internet du Gouvernement qu'au sein des **2 800 maisons France Services** qui maillent le territoire. Ce rapprochement rendrait plus **accessibles** les dispositifs évalués dans le présent rapport, conformément à l'objectif – de simplification des parcours d'engagement, de

centralisation des dispositifs de soutien et d'accompagnement sur-mesure – assigné à cette nouvelle plateforme.

Néanmoins, avant de procéder à une telle évolution, ils proposent de chiffrer la dépense qu'elle induirait sur le budget de l'État.

Recommandation n° 16 : Chiffrer la dépense budgétaire induite par la création d'un accès direct à la « plateforme de l'engagement » via France Services.

c. La question de l'octroi de trimestres de retraite

Soucieux de mieux valoriser l'engagement bénévole, le co-rapporteur Pierrick Courbon propose de le **prendre en compte dans le calcul des droits à la retraite** par l'intermédiaire de deux dispositions :

– l'attribution de **trimestres supplémentaires de retraite** pour les personnes exerçant durablement des **responsabilité**s dans le bureau d'une association à but non lucratif, à raison de **trois trimestres à l'issue de dix années** d'engagement et d'**un trimestre pour chaque période de cinq années d'engagement après cette première période de dix ans**, sur le modèle du dispositif inscrit dans la loi de valorisation de l'engagement des **sapeurs-pompiers volontaires** (1) ;

– une **majoration de pension pour les assurés ayant exercé la fonction de bénévole responsable** (2) **de manière significative** en parallèle de leur carrière professionnelle, afin de **compenser** d'éventuels ralentissements ou renoncements dans leur parcours professionnel en raison de leur engagement.

Pour le co-rapporteur Pierrick Courbon, l'objectif de ces mesures est avant tout d'**offrir un « *juste retour* » aux bénévoles** qui, du fait de leur investissement dans la durée, ont réduit leur activité professionnelle ou renoncé à certaines opportunités, et par là abaissé leurs droits à pension ; à ceux qui ont assumé des responsabilités associatives comparables à une activité à temps partiel sans que cela ouvre droit à une quelconque protection sociale ; à ceux qui ont connu des carrières professionnelles discontinues mais qui ont toujours été investis dans la vie associative ; ou encore à ceux pour lesquels l'engagement est tel qu'il impose une interruption de leur parcours professionnel afin de se consacrer à temps plein à une cause d'intérêt général, en particulier dans les grandes structures du champ médico-social.

---

(1) La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale a créé un précédent notable en accordant trois trimestres de retraite aux sapeurs-pompiers volontaires ayant accompli au moins dix ans d'engagement.

(2) L'article 1er de la proposition de loi n° 3257 crée le statut de bénévole responsable, attribué annuellement par l'assemblée générale de l'association, qui atteste d'un engagement régulier, durable et significatif. Ce statut conditionnerait l'ouverture des droits prévus aux articles suivants et faciliterait le travail de vérification pour les organismes de sécurité sociale. Il institue également le compte engagement retraite (CER), outil géré par les caisses de sécurité sociale compétentes, permettant aux assurés de suivre l'ensemble des périodes d'activité bénévole ouvrant droit aux dispositifs créés par la présente proposition de loi.

Il s'agit également de **rétablir une égalité** entre les **citoyens qui soutiennent une association par des dons financiers** – et qui bénéficient d'un avantage fiscal – et **ceux qui, faute de moyens, ne peuvent qu'offrir leur temps** sans qu'**aucun droit ou reconnaissance** ne leur soit accordé.

Sans remettre en cause le caractère désintéressé du bénévolat, le co-rapporteur Pierrick Courbon propose ainsi de corriger ce déséquilibre et de reconnaître l'utilité sociale du temps donné au service de l'intérêt général.

Compte tenu des positions prises à ce sujet par les personnalités auditionnées dans le cadre de la mission d'évaluation, **la co-rapporteure Liliana Tanguy émet un avis défavorable à cette recommandation** : elle s'appuiera sur les arguments entendus en auditions pour étayer cet avis.

Pour la co-rapporteure Liliana Tanguy, la première limite, d'ordre conceptuel, réside dans le **risque trop important de dénaturation du caractère désintéressé du bénévolat**. La quasi-totalité des acteurs entendus dans le cadre de la mission d'évaluation s'y oppose pour cette raison, à commencer par une majorité de représentants d'associations auditionnés. Le Collectif Bénévolat souligne ainsi que « *cela reviendrait à monétiser l'engagement bénévole et donc à lui retirer son caractère d'engagement* ***libre, volontaire et sans contrepartie***. » Le RNMA évoque quant à lui une ***« confusion des genres »*** **entre activités bénévole et salariée**. Au-delà du statut de l'engagement, le RNMA souligne que c'est **l'architecture même du modèle de protection sociale** qui s'en trouverait affectée. L'octroi de trimestres aux bénévoles viendrait en effet rompre le lien historique entre l'ouverture des droits à la retraite et l'exercice d'une activité professionnelle contributive.

Loin d'être purement théorique, cette distinction emporte des **implications concrètes pour les associations**, tant d'un point de vue technique que dans ses dimensions juridiques, économiques et sociales. Sur le plan technique, la mise en œuvre de la réforme se heurterait d'abord à une **complexité opérationnelle**.

Plus mesuré sur la question, le CESE distingue la reconnaissance sociale indirecte et différée – que pourraient représenter des droits à la retraite – de la rétribution directe. Il alerte toutefois sur les conséquences d'une telle réforme : « *La première peut être envisagée pour les dirigeants bénévoles qui abandonnent parfois une activité professionnelle pour leur engagement. Mais cette mesure doit être expertisée avec soin pour éviter les* ***effets pervers*** *:* ***financement***, ***périmètre des associations éligibles***, *risque de* ***bureaucratisation*** *de la preuve d'engagement.* » Le RNMA partage ce constat en dénonçant le risque d'une « *lourdeur administrative contre-productive* ». La mise en œuvre d'un tel dispositif exigerait en effet des mécanismes complexes de contrôle et de traçabilité des heures pour les dirigeants d'associations. Le réseau Recherches & Solidarités alerte ainsi sur les risques de **dérives déclaratives** et d'**inégalités entre les bénévoles** en raison de critères d'éligibilité difficiles à objectiver.

Au-delà de cette complexité gestionnaire, la réforme ferait courir aux associations un **risque de requalification juridique de l'activité bénévole en contrat de travail**. Les associations pourraient se voir contraintes par le législateur de rémunérer des prestations jusqu'alors désintéressées, mettant en péril leur équilibre budgétaire.

Cette perspective alimente une vive **inquiétude chez les salariés associatifs** qui redoutent que l'incitation à recourir à un bénévolat ainsi valorisé ne se fasse au détriment du maintien ou de la création d'emplois rémunérés stables, particulièrement dans un contexte de fortes contraintes de financement. Les associations employeuses ne représentent toutefois que 10 % des associations.

La co-rapporteure Liliana Tanguy estime par ailleurs que le **coût direct** d'une telle réforme s'avère **disproportionné pour les finances publiques**, même pour le public restreint ciblé : il a été estimé à 614 millions d'euros dès la première année dans le cadre du régime de rachat de trimestres par l'État à la place de l'usager dans les années 2010 (1).

La co-rapporteure Liliana Tanguy relève enfin que **cette réforme ne répondrait même pas aux besoins des associations**. Comme le rappelle l'association Recherches & Solidarités : « *[Les associations] expriment avant tout des attentes en matière d'accompagnement des bénévoles, de structuration des parcours d'engagement et de moyens pour animer et coordonner ces dynamiques. Le dispositif envisagé apparaît relativement éloigné de ces enjeux opérationnels.* » Pour la majorité des acteurs, la priorité demeure la **sécurisation du parcours d'engagement**.

La co-rapporteure Liliana Tanguy tient aussi à rappeler que, dans la **fonction publique**, des **dispositions** sont déjà prévues pour **empêcher la perte de droits à retraite des agents publics** qui réduisent leur activité pour exercer certaines activités bénévoles. L'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraites (2) permet en effet la validation, pour la détermination des droits à pension de retraites des fonctionnaires civils et militaires de l'État, de certaines périodes de congés prise pour exercer à titre bénévole certaines activités civiques. Sont notamment pris en compte comme services effectifs les **congés de citoyenneté** prévus à L. 641-1 du code général de la fonction publique et les **congés de représentation** d'une association prévus à L. 642-1 du même code. La direction

---

(1) En réponse aux différentes propositions de loi des parlementaires sur le sujet, le Gouvernement a effectué un premier travail interministériel important pour tester la faisabilité de différentes mesures en 2008. Les propositions élaborées dans ce cadre ont été examinées avec le secteur associatif lors de la préparation de la conférence de la vie associative de décembre 2009. Elles n'ont toutefois pas été retenues en raison de l'impact de la réforme sur les finances publiques et de la difficulté conceptuelle. La réouverture au printemps 2025 d'une concertation sur la réforme des retraites n'a pas permis d'étudier cette question. Le Gouvernement a toutefois indiqué qu'une nouvelle étude approfondie devrait expertiser l'impact du potentiel cumul des trimestres de bénévolat concomitant à l'activité principale des salariés ou des agents publics sur l'équilibre contributif du système de retraite mais aussi sur le modèle socio-économique des associations qui seraient amenées à prendre en charge cette charge nouvelle.

(2) Article L. 9 - Code des pensions civiles et militaires de retraite - Légifrance.

générale de l'administration et de la fonction publique précise qu'il n'apparaît pas opportun d'attribuer des trimestres de retraite supplémentaires aux agents publics au titre du bénévolat, cette activité ne relevant **pas des missions de leur régime professionnel**. Sur le plan technique, les associations dépendant du droit privé, ces périodes d'engagement ne pourraient être validées qu'auprès du régime général de la sécurité sociale, et non dans le calcul de la pension de fonctionnaire.

Pour toutes ces raisons, la co-rapporteure Liliana Tanguy juge inopportune l'adoption d'une telle recommandation.

Recommandation n° 17 : Prendre en compte le bénévolat dans le calcul des droits à la retraite. (M. Pierrick Courbon)

B. LE RÔLE INDISPENSABLE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DES STRUCTURES D'INTERMÉDIATION

1. Faciliter l'intermédiation pour faire connaître les dispositifs existants, notamment auprès des plus petites associations et des très petites entreprises

Les acteurs de l'intermédiation – tels que France Bénévolat, Tous Bénévoles, Benenova, Passerelles et Compétences ou encore les plateformes territoriales – jouent un rôle dans le développement du bénévolat. Ces intermédiaires accompagnent les associations dans la définition de leurs besoins, préparent les équipes à accueillir de nouveaux bénévoles, conseillent les structures sur les modalités d'intégration, de suivi et de valorisation des parcours d'engagement. Leur action est déterminante mais demeure insuffisamment soutenue au regard de son utilité.

De même, les maisons des associations, réunies en un réseau national, soutiennent le développement des structures locales d'aide à la vie associative sur l'ensemble du territoire. Elles mettent à disposition des associations des moyens matériels indispensables à l'exécution des projets, facilitent et accélèrent le développement des projets associatifs. Elles permettent aussi l'organisation d'actions interassociatives et contribuent à alimenter la politique associative des collectivités locales en identifiant des besoins, des enjeux, des priorités diagnostiquées avec les associations, au sein de conseils locaux de vie associative par exemple.

Parallèlement, des réseaux d'information directement financés par l'État tels que Guid'Asso et le dispositif local d'accompagnement jouent également un rôle majeur d'intermédiation auprès des associations.

Les rapporteurs proposent donc que les services déconcentrés de l'État mais aussi les régions et les départements **soutiennent les structures d'intermédiation**

à l'échelle locale. S'agissant des têtes de réseau associatives, les rapporteurs [1] suggèrent de **rapprocher davantage Guid'Asso et le dispositif local d'accompagnement (DLA) des associations financées par l'État** et **d'évaluer l'appui fourni [2] par les têtes de réseau associatives vis-à-vis de leurs membres**, afin de déterminer leur valeur ajoutée par rapport aux structures d'accompagnement financées par l'État que sont Guid'Asso et le dispositif local d'accompagnement.

Recommandation n° 18 : Faciliter l'intermédiation pour faire connaître les dispositifs existants auprès des plus petites associations, notamment en faisant appel au réseau Guid'Asso.

2. Promouvoir le mécénat de compétences à l'échelle locale via les chambres consulaires

Afin de favoriser le mécénat de compétences dans les PME, les rapporteurs proposent que la visibilité des plateformes d'intermédiation du mécénat de compétences et des structures de promotion du mécénat de compétences soit renforcée dans le cadre des chambres du commerce et de l'industrie (CCI) et dans le cadre des chambres des métiers et de l'artisanat (CMA).

La mission d'évaluation propose aussi de créer au sein des instances consulaires des **clubs de mécènes territoriaux**.

Recommandation n° 19 : Renforcer la visibilité des plateformes et structures d'intermédiation au niveau local pour favoriser le mécénat de compétences dans les PME-TPE et créer des clubs de mécènes territoriaux.

3. Assurer la promotion du FDVA1 auprès des petites associations et renforcer le contenu des formations proposées

Dans la continuité des recommandations visant à renforcer l'efficacité du FDVA1, les rapporteurs proposent que les acteurs locaux assurent la promotion du FDVA1 auprès des petites associations.

Les rapporteurs suggèrent par ailleurs de faire en sorte que les organismes de formation prévoient davantage de modules de formation dédiés aux risques sociaux et psychosociaux ainsi qu'à la sécurité numérique (RGPD, *phishing*, usurpation d'identité…) et aux « nouveaux » risques tels que ceux liés aux violences sexuelles et sexistes.

---

(1) S'appuyant sur les travaux de l'IGF et de l'IGÉSR dans leur Revue des dépenses publiques en faveur des associations *(mai 2025).*

(2) Appui régulièrement financé par l'État dans un souci d'animation et de professionnalisation des écosystèmes associatifs.

Recommandation n° 20 : Assurer la promotion du fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1) auprès des petites associations.

Recommandation n° 21 : Renforcer le contenu des formations proposées dans le cadre du fonds pour le développement de la vie associative dans son volet 1 (FDVA1) et prévoir des modules de formation aux « nouveaux » risques.

Les préconisations du Réseau national des maisons des associations en matière de contenu des formations à destination des bénévoles

Pour renforcer efficacement l'engagement bénévole, le RNMA estime que la formation ne doit pas être pensée comme un bloc uniforme mais comme un parcours évolutif calibré sur le cycle de vie du bénévole au sein de l'association. Plus le bénévole « monte en responsabilité » dans l'association, plus le besoin de formation technique et managériale se fait sentir dans un souci de sécurisation de la structure. Cependant, afin d'amener les bénévoles vers ces fonctions, le RNMA estime que l'effort initial des politiques publiques doit porter sur des actions d'accueil, de désacralisation et de valorisation des compétences dès l'entrée dans l'engagement.

L'entrée dans l'engagement : sensibilisation, accueil et expérimentation

À ce stade, l'enjeu principal n'est pas technique mais culturel et psychologique. Il s'agit de briser les barrières à l'entrée et de faciliter le premier pas, en particulier pour les jeunes et les publics éloignés du monde associatif. Avant de former, il faut donc sensibiliser. Les actions de terrain doivent être axées sur des dynamiques d'immersion et d'expérimentation (projets éphémères, chantiers solidaires) pour désacraliser l'association. En matière de formation, le RNMA préconise des modules tels que Certif'Asso. Pour valoriser ce premier engagement, les dispositifs de « contrepartie » ou de réciprocité semblent pertinent : par exemple, « troquer » un volume d'heures de bénévolat contre le financement du permis de conduire, du BAFA, ou du matériel informatique), tout comme la valorisation des compétences dans le parcours scolaire ou universitaire. Enfin, il importe de former les associations à l'accueil. Le RNMA juge crucial d'accompagner les associations permanentes pour qu'elles apprennent à structurer leur parcours d'intégration (création de livrets d'accueil, définition de missions modulables et courtes adaptées aux actifs).

La prise de responsabilité : combler le sentiment d'illégitimité

Pour le RNMA, c'est le moment charnière où un bénévole régulier hésite à s'investir plus activement dans l'animation d'un projet ou d'une commission. C'est pourquoi ce réseau insiste sur le rôle des formations de réassurance face au sentiment d'illégitimité. Quant au contenu des formations, le RNMA estime qu'il doit permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à la gestion d'une association. En ce sens, Certif'Asso doit être soutenu et amplifié. S'agissant de l'accompagnement par les pairs, le recours à des dispositifs de mentorat ou de binômes (un bénévole expérimenté et un nouveau responsable) est une forme de « formation en action » très efficace pour transmettre les savoir-faire « en douceur ».

La gouvernance : modernisation et partage du pouvoir

La gouvernance concerne les bénévoles qui intègrent les instances décisionnelles. Comme le rappelle le RNMA, c'est à cette étape que se situe la crise du renouvellement. C'est pourquoi le RNMA préconise :

● des formations managériales et stratégiques, les dirigeants ayant besoin de clefs pour animer la démocratie interne. Les formations utiles portent sur l'animation des équipes bénévoles, la fonction employeur, la définition d'un projet associatif et stratégique, etc.

● un dépassement du formalisme rigide : les équipes dirigeantes doivent être formées aux nouvelles formes de gouvernance participative ou collégiale (co-présidences, gouvernance partagée…). Apprendre à assouplir les statuts permet de rendre ces postes moins effrayants et plus attractifs pour les actifs.

La gestion quotidienne : technicité, efficacité et gain de temps

Pour les actifs, la gestion quotidienne ne doit pas devenir une charge administrative excessive. Les formations doivent viser une efficacité maximale pour sécuriser la structure et préserver le temps des bénévoles. Le RNMA préconise :

● des formations techniques à la gestion : comptabilité associative, fiscalité, droit du travail (pour les associations employeuses), recherche de financements (mécénat, subventions, appels à projets) et conformité réglementaire (RGPD).

● le recours à des outils numériques tels que la plateforme d'e-learning « EVA » qui permet aux actifs de se former à leur rythme, à distance et qui apporte une solution concrète sur les territoires dépourvus d'offre de formation « en présentiel ».

4. Généraliser à l'échelon territorial les bourses aux bénévoles pour faciliter la mise en relation entre offre et besoins

Les rapporteurs proposent que les collectivités territoriales, les associations têtes de réseau et les maisons des associations généralisent à l'échelon territorial les bourses aux bénévoles afin de faciliter la mise en relation entre offre et besoins.

Recommandation n° 22 : Généraliser à l'échelon territorial les bourses aux bénévoles pour faciliter la mise en relation entre offre et besoins.

C. DU CÔTÉ DES ASSOCIATIONS : UN CHANGEMENT DE CULTURE INDISPENSABLE

Comme le souligne le HCVA dans son rapport précité sur la gouvernance, « *la crise des vocations dans le secteur associatif conduit à un manque criant de dirigeants qui impose de* ***repenser l'organisation et le fonctionnement des instances décisionnelles ainsi que les espaces formels et informels de confrontation et de dialogue***. *Développement d'une activité économique, gestion de fonds importants, recherche d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, crainte des responsabilités, désintérêt pour le collectif : nombreuses sont les raisons qui ont poussé les organismes sans but lucratif et leurs dirigeants à trouver d'autres modes de gouvernance plus ou moins pérennes, ouverts et inclusifs* ».

Souscrivant à cette analyse, les rapporteurs suggèrent que les associations actionnent plusieurs leviers :

– repenser l'organisation et le fonctionnement de leurs instances décisionnelles (**a**) ;

– se doter de statuts souples, adaptés et efficaces (**b**) ;

– simplifier les procédures internes et limiter l'excès de formalisme (**c**) ;

– accompagner les trajectoires individuelles d'engagement (**d**).

1. Repenser l'organisation et le fonctionnement des instances décisionnelles : vers un modèle de gouvernance modernisé et multicéphale

Les rapporteurs partagent le constat établi par le HCVA selon qui « *il est essentiel de repenser la gouvernance associative en questionnant la représentation, le partage et l'exercice du pouvoir décisionnel*. »

Cela a déjà été évoqué, le modèle de gouvernance associative le plus connu s'appuie sur un conseil d'administration ou « bureau » regroupant un président, un trésorier et un secrétaire. Or, les rapporteurs jugeraient utile que certaines associations envisagent des **modèles de co-présidence partagée** entre deux ou trois personnes, ce qui, comme le souligne le HCVA, favoriserait à la fois la **parité,** la **mixité générationnelle** et la **complémentarité des compétences**.

De même, la **gouvernance collégiale** permettrait de **limiter la concentration du pouvoir**. Le HCVA le rappelle, le recours à des **commissions et groupes de travail** permet d'impliquer davantage de membres dans la **coconstruction des décisions**, en amont des instances formelles. Bien évidemment, de telles lignes directrices doivent être adaptées à la taille et au projet de chaque association.

Favoriser une gouvernance participative permet d'accorder une place réelle aux bénévoles – comme à d'autres parties prenantes : financeurs, bénéficiaires, etc. – dans les processus décisionnels pour « *renforcer la légitimité des décisions, créer une dynamique collective accrue et valoriser la prise de responsabilité* [(1)] ». S'appuyer sur des outils participatifs peut contribuer à un tel objectif. À cet égard, la mission d'évaluation juge pertinente l'idée de faire des outils numériques, tels que les plateformes collaboratives et réunions virtuelles, ou encore les outils d'intelligence collective, comme les ateliers participatifs, de véritables atouts innovants au profit de la souplesse d'organisation des associations et donc de leur adaptabilité aux contraintes de temps des bénévoles.

Les rapporteurs préconisent aussi de favoriser une gestion souple de l'agenda des bénévoles et de développer le télébénévolat lorsque c'est possible.

Recommandation n° 23 : Inciter les associations à repenser l'organisation et le fonctionnement de leurs instances décisionnelles et promouvoir la gouvernance multicéphale ainsi que l'accès de nouveaux profils d'actifs aux fonctions dirigeantes des associations.

2. Se doter de statuts souples, adaptés et efficaces

La **loi de 1901 laisse aux associations une grande latitude** pour s'organiser en fonction de leur taille, de leur projet et de la volonté de leurs fondateurs.

(1) Cf. le rapport du HCVA sur la gouvernance associative, op. cit.

Toute association doit donc mener une **réflexion approfondie sur ses statuts** pour qu'ils soient pertinents, adaptés et efficaces et tenter, comme le dit le HCVA, de « ***s'éloigner des modèles de statuts souvent rigides*** *afin de trouver la formule qui répond le mieux aux besoins. Les statuts doivent être pensés comme des outils vivants et évolutifs en n'oubliant pas qu'ils doivent pouvoir être revus, modifiés au fil du temps pour tenir compte des évolutions de la structure elle-même* ».

Les rapporteurs suggèrent également que chaque association se réinterroge périodiquement quant à la pertinence du statut juridique et au fait que les statuts, mode d'organisation de l'association, permettent de faire vivre le projet sur la durée. Dans une moindre mesure, il en va de même pour ce qui concerne les règlements intérieurs.

Recommandation n° 24 : Inciter les associations à mener une réflexion régulière sur leurs statuts et à se doter de statuts souples, adaptés et efficaces.

3. Simplifier les procédures internes et limiter l'excès de formalisme

Pour encourager les bénévoles à prendre des responsabilités, la mission d'évaluation suggère également de simplifier les procédures internes. Si l'État doit poursuivre son effort de simplification des démarches administratives, les associations elles-mêmes ont un rôle à jouer en ce sens en interne. Comme le rappelle le HCVA, un fonctionnement « trop hiérarchique ou pyramidal », avec un partage limité de l'information peut être peu encourageant pour des bénévoles prêts à s'investir. « *Certains bénévoles ne souhaitent pas retrouver le fonctionnement qu'ils ont connu, voire subi dans leur vie professionnelle* », souligne le Haut Conseil. Au contraire, les nouvelles générations de bénévoles aspirent à de l'horizontalité et à de la co-construction.

De même, la mission d'évaluation préconise de veiller à limiter l'excès de formalisme endogène au monde associatif, susceptible de décourager l'engagement pérenne, en particulier chez les jeunes actifs. De nombreux jeunes actifs recherchent de l'impact immédiat, de la souplesse et à faire du bénévolat par projet. Face à de telles aspirations, le formalisme juridique interne des associations est perçu comme une bureaucratie déconnectée du terrain, ce qui provoque une fuite des talents vers des formes d'engagement plus informelles (collectifs de fait, mobilisations spontanées).

Recommandation n° 25 : Inciter les associations à simplifier leurs procédures internes et à limiter l'excès de formalisme.

4. Accompagner les trajectoires individuelles d'engagement

Si, pour reprendre les termes de l'économiste précité, « *l'animation du bénévolat relève du sur-mesure et non du prêt-à-porter* », les rapporteurs estiment

néanmoins qu'il peut être efficace, pour encourager les bénévoles à s'impliquer dans les structures dirigeantes des associations, d'accompagner les trajectoires d'engagement [(1)]. Comme le souligne le chercheur, « *l'on gagne à voir dans le bénévolat non pas un sacrifice, un don unilatéral, mais une volonté d'entrer dans un échange. Il ne s'agit évidemment pas là d'un échange marchand, mais les sciences sociales nous ont appris que les registres de l'échange sont fort variés. Il s'agit ici bien plutôt d'un échange symbolique du type don – contre-don. Le bénévole a des attentes à l'égard de l'association, et réciproquement. Il est donc essentiel d'expliciter ces attentes réciproques en amont de l'engagement. Sont-elles compatibles ? Quelles tâches sont envisagées ? Combien de temps le bénévole est-il disposé à consacrer à l'association ? Faut-il prévoir une formation ? Comment le bénévole sera-t-il associé aux prises de décision ?* ».

Pour fidéliser les bénévoles, la mission d'évaluation estime nécessaire que les associations construisent, sur la base de tels échanges, de **véritables parcours individuels d'accompagnement** au profit de leurs bénévoles : le bénévolat, du moins lorsqu'il n'est pas seulement occasionnel, s'inscrit en effet dans une biographie individuelle qui peut connaître des changements conduisant à des ajustements des activités bénévoles. Il est également possible, voire probable, que les motivations des bénévoles évoluent : les motivations à persister dans le bénévolat ne sont pas nécessairement les mêmes que celles à devenir bénévole d'une part, et peuvent évoluer dans le temps, d'autre part. De son côté, l'association peut ressentir des besoins nouveaux entraînant des attentes nouvelles dont elle peut informer ses bénévoles. Comme l'a indiqué Lionel Prouteau à la mission d'évaluation, « *cet accompagnement n'est pas une garantie de réussite dans la relation entre l'association et ses bénévoles. Il peut y avoir échec qui se traduira par une séparation. Mais le respect de cette démarche d'accueil-accompagnement accroît indéniablement les chances d'une fidélisation des bénévoles. Or un bénévole satisfait peut en cacher un autre, si tant est qu'un mode important de recrutement des bénévoles est le bouche-à-oreille*. »

Il ressort des auditions de la mission que plusieurs outils peuvent être actionnés pour ce faire :

– clarifier les missions à l'aide de fiches de poste bénévoles et délimiter clairement les tâches, pour éviter que les potentiels bénévoles ne craignent d'être submergés ou de perdre le contrôle de leur temps ;

– accueillir les nouveaux bénévoles à l'aide de livrets d'accueil, valoriser leur contribution dès le premier engagement et leur offrir un accompagnement personnalisé, par exemple sous forme de tutorat, de binôme de transmission et de formations ;

– lever les freins à l'engagement en proposant un remboursement des frais engagés quand l'association en a les moyens, en informant les bénévoles sur les

(1) La mission d'évaluation reprend ici en particulier à son compte plusieurs propositions formulées par le Haut Conseil à la vie associative.

congés existants et en examinant les modalités permettant d'intégrer de manière fluide le bénévolat dans la vie du bénévole ;

– valoriser l'engagement en montrant aux bénévoles l'impact concret de leurs actions tant pour l'association que pour les bénévoles eux-mêmes, par exemple en termes d'acquisition de compétences ou de lien social, mais aussi en médiatisant davantage les actions accomplies au quotidien ;

– proposer des formations aux bénévoles pour favoriser leur montée en compétences, les fidéliser et les encourager à prendre des responsabilités et leur diffuser de l'information sur les outils existants.

Tout en formulant ces suggestions à destination des associations, les rapporteurs ont bien conscience que si peu d'associations à ce jour mènent une véritable politique de gestion de leurs bénévoles – comparable à celle des *volunteer managers* dans les pays anglo-saxons –, c'est, davantage qu'un sujet – bien que réel – d'acculturation à ce genre de pratique, d'abord et avant tout faute de moyens humains et financiers.

Recommandation n° 26 : Inciter les associations à accompagner les trajectoires individuelles d'engagement.

5. Systématiser la valorisation comptable du bénévolat dans les bilans financiers associatifs

Lorsqu'une association présente son bilan financier en assemblée générale, il lui est possible de valoriser le bénévolat sur la base d'équivalents horaires indexés sur le SMIC. Cette démarche permet de mesurer l'ampleur contributive des bénévoles au fonctionnement de l'association et de mettre en perspective le volume des subventions publiques reçues. Il s'agit de rendre « visible » la valeur du bénévolat pour insister sur le coût que représenterait l'activité associative si elle devait être réalisée dans le champ lucratif. Si cette pratique est aujourd'hui standardisée au sein des structures de grande envergure, elle reste encore trop peu ancrée dans la culture de gestion des petites associations.

Recommandation n° 27 : Inciter les associations à systématiser la valorisation comptable du bénévolat dans leurs bilans financiers.

EXAMEN PAR LE COMITÉ

Le Comité a procédé à l'examen du présent rapport d'information lors de sa réunion du mardi 10 novembre 2026 et a autorisé sa publication.

Les débats qui ont eu lieu au cours de cette réunion sont accessibles sur le portail vidéo du site de l'Assemblée nationale à l'adresse suivante :

https://videos.assemblee-nationale.fr/video.19699002_6af31b36c60c7.comite-d-evaluation-et-de-controle-des-politiques-publiques--evaluation-des-dispositifs-de-soutien--10-novembre-2026

ANNEXE :
PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURS

1. Auditions :

- M. Thibaut de Saint Pol, directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) au ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative, accompagné de M. Charles-Aymeric Caffin, chef du bureau du développement de la vie associative, et de Mme Delphine Soult, cheffe du bureau de la coordination des politiques interministérielles d'engagement *(25 mars 2026)*

- Mme Chantal Bruneau, vice-présidente du Haut Conseil à la vie associative (HCVA), et MM. Christian Alibay et Jean Pierre Duport, membres du bureau *(25 mars 2026)*

- Mme Aurélie Goin, directrice de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) à la DJEPVA *(25 mars 2026)*

- M. Lionel Prouteau, agrégé en sciences sociales, docteur en économie, maître de conférences émérite à l'Université de Nantes - Laboratoire d'économie et de management de Nantes Atlantique (LEMNA) *(15 avril 2026)*

- M. Emmanuel de Oliveira, vice-amiral d'escadre (2s), président de la Société nationale de sauvetage en mer (SNSM), et M. Marc Sauvagnac, directeur général *(29 avril 2026)*

- M. Pascal Dreyer, président de Recherches & Solidarités, et Mme Cécile Bazin, déléguée générale *(29 avril 2026)*

- Mme Charlotte Debray, déléguée générale de la Fonda ; MM. Mickaël Huet, délégué général, et David Ratinaud, responsable plaidoyer, Le Mouvement associatif* ; et Mme Fabienne Orban, administratrice, et M. Sylvain Rigaud, délégué général, Réseau national des maisons des associations (RNMA) *(6 mai 2026)*

- Mme Marie-Claire Martel, co-auteure du rapport « Engagement bénévole, cohésion sociale et citoyenneté » de juin 2022 du Conseil économique, social et environnemental (CESE) *(20 mai 2026)*

- M. Yann Queinnec, délégué général d'Admical*, et Mme Diane Colombani, directrice juridique et affaires publiques ; et M. Matthieu Sainton, président de l'Alliance pour le mécénat de compétences (AMC), et Mme Isabelle Million, déléguée générale *(20 mai 2026)*

- Mme Gwenola Martin, directrice de la formation professionnelle de la Caisse des dépôts et consignations, et Mme Cécile Rigole, responsable du service Partenariats et gouvernance, accompagnées de Mme Eva Catrin, conseillère relations institutionnelles *(20 mai 2026)*

- Mme Eva Jallabert, sous-directrice des relations du travail à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et des solidarités *(3 juin 2026)*

- Mme Mathilde Icard, cheffe du service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du ministère de l'action et des comptes publics, accompagnée de Mme Kadiatou Koita, adjointe au chef du département de la mobilité et des parcours professionnels *(3 juin 2026)*

- Mme Gaëlle Payet, directrice du Mouvement associatif* Centre-Val de Loire *(17 juin 2026)*

- Mme Laurence Armand, présidente de Passerelles et Compétences ; Mme Aude Bourden, administratrice de France Bénévolat ; Mme Isabelle Persoz, déléguée générale et fondatrice de Tous Bénévoles ; et M. Jérémy Torel, co-directeur de Benenova Rennes, ancien co-président du Réseau Benenova *(17 juin 2026)*

- MM. Emmanuel Bentejac et Julian Guerin, co-fondateurs et co-dirigeants de Komeet *(17 juin 2026)*

- M. Patrick Coder, vice-président de la Fédération française des associations de réservistes pour un service national opérationnel (FFAR-SNO) ; et MM. Paul Mumbach, président de la Fédération française du bénévolat et de la vie associative (FFBA), et William Messi, porte-parole *(1er juillet 2026)*

- M. Jean-Paul Goasguen, co-président de Sonerion Penn Ar Bed, accompagné de M. Olivier Lecuyer, co-trésorier *(8 juillet 2026)*

2. Contributions écrites :

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ministère du travail et des solidarités

- Direction de la législation fiscale (DLF), direction générale des finances publiques (DGFiP), ministère de l'action et des comptes publics

* *Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le registre de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.*