

# MOTIVATION ET ASSIDUITE DES ROTARIENS

Document réalisé par JF CAPODANNO

# PLAN

1. Le bénévolat et le secteur associatif
2. Motivation et assiduité des rotariens

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

- Par nature, les rotariens sont des bénévoles et les clubs des organisations associatives.
- Les problèmes que rencontre le bénévolat dans le secteur associatif ne sauraient être étranger au Rotary et prendre conscience de ces problèmes devrait permettre de répondre à la question de la motivation des rotariens et par voie de conséquence à leur assiduité.
- Selon un rapport de travaux parlementaire au Sénat (Le bénévolat dans le secteur associatif) les bénévoles sont aujourd'hui plus nombreux, mais consacrent moins de temps à leur engagement qu'avant.

diapo cachée

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

- Selon une étude faite en 2007 par le Centre d'Étude et de Recherche sur la Philanthropie ( CERPHI) les motivations personnelles des bénévoles sont les suivantes:
  - La cause soutenue par l'association: 66%
  - Le sentiment d'être utile et d'agir pour la société: 64%

Ces deux motifs se recoupant , au bilan c'est 9 bénévoles sur 10 qui choisissent au moins l'un de ces deux ressorts d'engagement « pour les autres ».
- Viennent ensuite:
  - L'épanouissement personnel
  - Le sentiment d'appartenir à une équipe
  - Le désir d'exercer des responsabilités
- Bien entendu, les réponses peuvent se cumuler, une même personne pouvant avoir envie d'agir pour les autres et/ou d'exercer des responsabilités ou d'appartenir à une équipe, etc.

## **1ère constatation:**

- le bénévole est en « ATTENTE » de recevoir quelque contrepartie que ce soit en retour de son engagement (reconnaissance, responsabilités, appartenance, image sociale, peut importe...)

diapo cachée

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

- Le bénévole est en « **ATTENTE** » de recevoir quelque contrepartie que ce soit en retour de son engagement:
  - reconnaissance,
  - responsabilités,
  - appartenance,
  - image sociale,
  - **peut importe...**
- Cette motivation personnelle **ne repose pas uniquement sur son adhésion « militante » au projet associatif** ( Le But dans le cadre du Rotary)

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

- Mais par ailleurs le bénévole est moins disponible.
- Interrogés par l'INSEE en 2004, les bénévoles confirment leur baisse d'assiduité:
  - 66% déclarent avoir rendu des services à l'association seulement à certaines périodes (contre 34% régulièrement).
  - Moins disponibles, les bénévoles avouent attendre une « contrepartie » à leur engagement.
  - Quel que soit leur profil: « nouveau senior », « jeune » ou actif, tous affirment poursuivre une logique d'épanouissement personnel: le don doit être réciproque.

## **2ème constatation:**

- **Le bénévole est désormais plus exigeant et moins disponible**

diapo cachée

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

## Profils des bénévoles: Les seniors

- Le bénévolat des seniors: Selon une enquête faite en 2004 par « France Bénévolat », 44% des plus de 60 ans sont membres d'une association.
- Cette population qui constitue « les actifs du troisième type », pose un problème particulier dans la mesure où il apparaît qu'elle cherche dans le bénévolat une reconnaissance et un accompagnement pour gérer la transition entre vie professionnelle et cette nouvelle étape de la vie qualifiée de « retraite »

diapo cachée

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

## Profils des bénévoles: Les actifs

- Contrairement à une idée qui ressort largement de l'idée reçue, le bénévolat n'est pas l'apanage des retraités et des inactifs: 30% des actifs ayant un emploi sont bénévoles contre 23% des retraités.
- Profil type: une personne de 35 55 ans actives, appartenant à une population aisée et cultivée (professions intermédiaires, cadres supérieurs et moyens, professions libérales).
- Le bénévolat chez les actifs, au sens du don de temps, n'est plus le fait de ceux qu'une aisance financière rend plus ou moins oisifs.
- Désormais, et à tous les niveaux de la fortune ou de la notabilité on veut désormais compléter ou prolonger son activité professionnelle afin de donner plus de sens à sa vie.
- Parallèlement, l'entreprise voit dans le bénévolat de ses employés un « bonus » pour la dimension « éthique » de l'entreprise en tant que telle.
- « *La performance est nécessaire mais pas suffisante, le comportement éthique, lui est indispensable* » Henri de Castries, Président du Directoire d'AXA

diapo cachée

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

## Profils des bénévoles: Les Jeunes

- Les jeunes: ceux qui ont moins de 35 ans.
- Leurs motivations sont très spécifiques et nécessitent des réponses ciblées
- Désireux de s'impliquer, les jeunes sont cependant plus volatiles et c'est pourquoi ils s'engagent plus facilement dans des associations qui ont une finalité lisible, immédiate (Croix-Rouge, Restos du Cœur, etc.).
- Au-delà de la recherche d'un résultat tangible, les jeunes cherchent dans la structure associative un moyen de reconnaissance.

diapo cachée

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

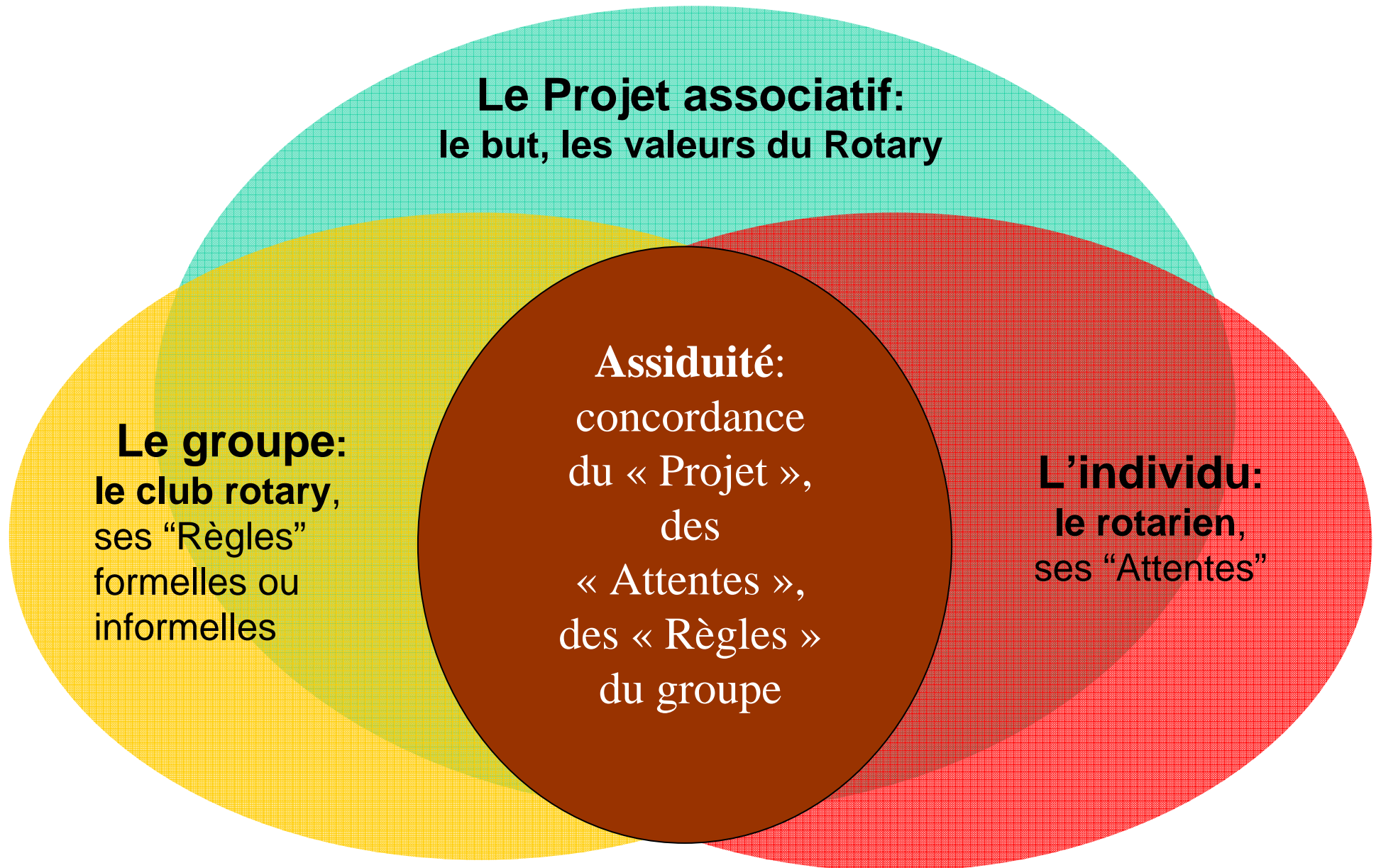
- Les différents profils de bénévoles ont permis de mettre en évidence une **logique commune et assumée d'échanges**.
- **On est passé d'un engagement « militant » à une logique d'épanouissement personnel, de « retour sur investissement ».**
- Cette logique amène les responsables d'un mouvement associatif comme le Rotary à s'interroger sur la motivation de ses membres afin qu'ils puissent répondre à leurs aspirations.
- **Il ne suffit donc plus au Rotary d'offrir son but et ses valeurs (« militantisme »), et au club d'offrir sa structure et sa dimension sociale locale, il faut aussi que le club réponde aux « attentes » de ses membres.**

# BENEVOLAT ET SECTEUR ASSOCIATIF

- Ces « Attentes » SONT LE MOTEUR de l'action du bénévole
- Le déclenchement, l'orientation, la persévérance du comportement humain trouvent leur source dans la satisfaction de trois besoins fondamentaux:
  - Le besoin d'autodétermination: c'est la tendance à vouloir choisir le comportement le plus apte à engendrer des conséquences positives.
  - Le besoin de compétence: c'est le désir d'agir concrètement et efficacement sur son environnement.
  - Le besoin d'appartenance sociale: c'est de désir de se sentir liée à d'autres personnes.
- La satisfaction de ces trois besoins se traduit par le fait que l'individu se perçoit comme étant à l'origine de ce qui lui arrive: Il agit librement.
- Au contraire, si ces besoins ne sont pas satisfaits, le comportement de l'individu est déterminé par des contraintes externes ou intériorisées (récompenses, sentiments d'obligations, etc.)
- Ne pas prendre en considération ces données est le gage de la « démotivation » du bénévole

diapo cachée

# MOTIVATION ET ASSIDUITE DES ROTARIENS



# MOTIVATION ET ASSIDUITE DES ROTARIENS

## ANALYSE

- **Sur quels éléments agir? 10' de discussion**
  - *En fonction du graphique, sur lequel des éléments de l'assiduité pensez-vous qu'il soit possible d'agir pour améliorer celle des membres d'un club?*
    - *Axes de réflexions: Le club – Les valeurs du rotary en soulignant que les attentes de chacun étant par définition personnelles, il serait vain de vouloir intervenir sur cet élément*
  - *Demander ensuite aux participants de procéder à l'examen critique de leur club respectif afin de rechercher les éventuelles causes d'un manque d'assiduité (10' de travail isolé ou en binôme)*
- **Examen critique des clubs:**
  - Recherche des causes éventuelles d'un manque d'assiduité: *20' de discussion*
    - *Demander à un participant de venir au tableau pour écrire les réponses des membres de l'atelier*
    - *Demander ensuite aux participants d'énoncer les résultats de leurs réflexions et d'indiquer la ou les causes qui leur paraissent être à l'origine d'une insuffisance d'assiduité dans leurs clubs*

diapo cachée

# MOTIVATION ET ASSIDUITE DES ROTARIENS

## RECHERCHE DE SOLUTIONS

- Qu'est ce que le Plan de Leadership de Club?  
Que peut-il apporter à votre club? **10' de discussion**
- Le club a t-il un plan d'action?  
Comment a t-il été arrêté. **15' de discussion**
- Qu'apportent les réunions aux membres du club? **20' de discussion**
  - Axes de réflexion:
    - *Quelle(s) finalité(s) aux réunions.*
    - *Quelle fréquence*
    - *Quel savoir faire du Président ( rigueur, autorité, sens psychologique, etc..*
    - *Quel contenu aux réunions, quel restitution des travaux des groupes, du comité,*

**diapo cachée**