

A complex network diagram with various nodes and connecting lines, rendered in shades of blue and grey, serving as a background for the text.

# Rester petit tout en ayant **UN GRAND IMPACT**

L'INTENSIFICATION DES EFFORTS  
ORGANISATIONNELS PAR  
**DES RÉSEAUX DE VOLONTARIAT AUTOGÉRÉS:**  
UNE INTRODUCTION POUR LES ORGANISATIONS DU  
TROISIÈME SECTEUR



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

<http://www.cobuplatform.eu/>

# Rester petit tout en ayant **UN GRAND IMPACT**

L'INTENSIFICATION DES EFFORTS  
ORGANISATIONNELS PAR LE BIAIS DE **RÉSEAUX DE  
VOLONTARIAT AUTOGÉRÉS:**  
UNE INTRODUCTION POUR LES ORGANISATIONS DU  
TROISIÈME SECTEUR

DÉCEMBRE 2020



Ce guide a été élaboré dans le cadre du projet " Community building through self-managed volunteer groups ", en abrégé COBU (numéro de référence : 2019-1-HU01-KA204-061222). Le projet COBU est soutenu par le programme Erasmus+ de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



## PARTENAIRES CONTRIBUTEURS

Képes Alapítvány (Hongrie) | [www.kepesalapitvany.hu](http://www.kepesalapitvany.hu)



Élan Interculturel (France) | [www.elaninterculturel.com](http://www.elaninterculturel.com)



**élan interculturel**

Associació La Xixa Teatre (Espagne) | [www.laxixateatre.org](http://www.laxixateatre.org)



Storytelling Centre (Pays-Bas) | [www.storytelling-centre.nl](http://www.storytelling-centre.nl)

**Storytelling**  
CENTRE



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>8</b>
<b>1. LES ORGANISATIONS DU TROISIEME SECTEUR (OTS) EN EUROPE .</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Concept et champ d'application des OTS.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Le rôle du volontariat pour les OTS .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3. Défis actuels .....</b>	<b>15</b>
<b>2. RESEAUX DE VOLONTARIAT AUTOGERES (RVA) POUR LES OTSS .</b>	<b>19</b>
<b>2.1. Le volontariat .....</b>	<b>20</b>
2.1.1. Concepts et types de volontariat .....	20
2.1.2. Motifs du volontariat .....	22
2.1.3. Les avantages du volontariat.....	23
2.1.4. Modèles organisationnels de gestion des volontaires.....	28
<b>2.2. Les réseaux de volontariat autogérés (RVA) .....</b>	<b>31</b>
2.2.1. Le concept de volontariat autogéré .....	31
2.2.2. Avantages du volontariat autogéré .....	34
2.2.3. Le rôle des réseaux dans le volontariat autogéré .....	37
<b>2.3. Motivations organisationnelles pour la création d'un OTS .....</b>	<b>38</b>
2.3.1. Le cas de Képes Alapítvány (Hongrie) .....	39
2.3.2. Le cas d'Elan (France) .....	41
2.3.3. Le cas de La Xixa Teatre (Espagne) .....	45
2.3.4. Le cas du Storytelling Centre (Pays-Bas) .....	48
<b>3. IDEES POUR QUE LES OTSS METTENT EN PLACE UN OTS .....</b>	<b>53</b>
<b>3.1. Les plates-formes à grande échelle qui promeuvent le OTS.....</b>	<b>54</b>
3.1.1. Le cas de l'Université du troisième âge au Royaume-Uni (U3A).....	54
3.1.2. Le cas de Tout le monde, tous les jours .....	57
3.1.3. Le cas de Meetup.com .....	60
3.1.4. Indices des cas étudiés .....	64
<b>3.2. Entretiens avec des organisations qui travaillent avec des volontaires et utilisent des éléments d'auto-organisation .....</b>	<b>69</b>
3.2.1. Benenova (France) .....	69
3.2.2. Make Sense (France).....	72
3.2.3. SETEM Catalunya (Espagne) .....	73
3.2.4. Fondation Sun Circle (Hongrie) .....	76



3.2.5. Abrazos Culturales (Espagne).....	78
3.2.6. Thuisgekookt (Pays-Bas) .....	81
3.2.7. Volunteer Centre Amsterdam (Pays-Bas).....	83
<b>4. LE PROJET COBU : DES RESSOURCES POUR LES OTS AFIN DE METTRE EN PLACE DES OTS.....</b>	<b>87</b>
<b>ANNEXE.....</b>	<b>91</b>
<b>IMPRESSUM .....</b>	<b>113</b>





# INTRODUCTION

Dans la **société actuelle**, il n'est pas rare de faire quelque chose sur une base volontaire. En appelant l'année 2001 l'année internationale du volontariat, les Nations Unies ont souligné l'intérêt international croissant pour le volontariat et l'engagement civique qui en découle. En 2017, on estime que 970 millions de personnes étaient impliquées dans des activités bénévoles dans le monde (John Hopkins University, 2017). Les organisations à vocation sociale et les bénévoles sont aujourd'hui considérés par beaucoup comme "la troisième voie", également appelée "le troisième secteur", les deux premiers étant l'État et le marché. En Europe, les organisations du troisième secteur (OTS) sont particulièrement pertinentes lorsqu'il s'agit de fournir une aide sociale.<sup>1</sup> Toutefois, dans le climat économique, politique et social actuel, l'accomplissement de cette tâche n'est pas sans défis. Les tendances actuelles montrent des difficultés croissantes pour les OTS, notamment la réduction du financement et de l'infrastructure de l'État, les changements dans l'accès aux ressources basés sur des logiques de marché et une bureaucratisation accrue, entre autres.<sup>2</sup>

De nombreuses OTS parviennent à surmonter ces défis et bien d'autres encore, et elles se retrouvent à vouloir en faire plus. Ces organisations utilisent généralement des modèles et des méthodes efficaces et résilients pour fournir des services de base et favoriser le développement de la communauté, mais leur portée est généralement limitée par leur taille. Cependant, ces modèles et méthodes fonctionnent bien dans de nombreux cas étant donné la petite taille de l'organisation, qui est optimale pour surmonter les nombreux obstacles et particularités du troisième secteur. Il en résulte un paradoxe : pour en faire plus, l'organisation doit grandir, mais pour grandir, l'organisation sera confrontée à

---

<sup>1</sup> Milligan, C. et Conradson, D. (éditeurs). (2006). *Landscapes of Voluntarism : new spaces of health, welfare and governance*. The Policy Press, Bristol.

<sup>2</sup> Enjolras, B. et al. (2017). *Le tiers secteur, une ressource renouvelable pour l'Europe : résumé des principales conclusions du projet " The Third Sector Impact "*. Disponible à l'adresse : [https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third\\_sector\\_impact-findings.pdf](https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third_sector_impact-findings.pdf).



des obstacles accrus qui désarticuleront les méthodes qu'elle souhaite diffuser en premier lieu.

Face à ce paradoxe, comment les OTS peuvent-elles accroître leur impact tout en conservant leur (petite) taille optimale ? Dans ce guide d'introduction, nous présenterons une méthode qui, selon nous, pourrait aider les OTS à accomplir cette tâche : les réseaux de volontariat autogérés (RVA). Ceux-ci peuvent aider à multiplier les efforts organisationnels, tout en évitant les complications inhérentes à l'augmentation des besoins structurels en termes de personnel, de gestion des volontaires, de ressources, de capacités, d'infrastructures, entre autres aspects nécessaires à la croissance organisationnelle.

Nous rassemblerons des informations sur différentes organisations du secteur tertiaire (OTS) et sur la manière dont un impact accru peut être obtenu grâce à des réseaux de volontariat autogérés. Pour ce faire, dans le chapitre 1, nous commencerons par conceptualiser les OTS, leur relation avec le volontariat et les différents défis auxquels le secteur est actuellement confronté.

Dans le chapitre 2, nous nous concentrerons sur les réseaux de volontariat autogérés (RVA). Nous aborderons tout d'abord les différents types de volontariat : ce qui motive les gens à faire du volontariat, l'impact du volontariat sur les individus et les sociétés, et comment le volontariat peut être organisé. Ensuite, nous nous pencherons sur le volontariat autogéré, également appelé volontariat auto-organisé ou autodirigé : comment le définir et comment peut-il être intéressant pour les organisations, les individus et la société, ses différents modèles et sa structuration en réseau. Nous discuterons également des motivations possibles pour les OTSs de mettre en place un OTS.

Enfin, nous analyserons différents cas de OTS (et un organisme à but lucratif) qui soit promeuvent les OTS, soit donnent à leurs volontaires la possibilité de s'auto-organiser ou de s'autogérer. Nous donnerons des indications sur la manière dont ces exemples peuvent éclairer la mise en place et l'organisation d'un OTS. Les différents cas sont basés sur des recherches documentaires ainsi que sur des entretiens menés en France, en Hongrie, aux Pays-Bas et en Espagne.



Cette introduction aux réseaux de volontariat autogérés offrira quelques informations de base et, espérons-le, une source d'inspiration pour les organisations du secteur tertiaire qui souhaitent accroître leur impact tout en conservant leur petite taille.





# 1. LES ORGANISATIONS DU TROISIEME SECTEUR (OTS) EN EUROPE



Nous baserons notre approche des organisations du troisième secteur (OTS) sur la définition, la portée et les défis décrits par Enjolras et al. (2017) <sup>3</sup> dans le projet financé par l'UE " La contribution du troisième secteur au développement socio-économique de l'Europe ". <sup>4</sup>

## 1.1. CONCEPT ET CHAMP D'APPLICATION DES OTS

Selon Enjolras et al. une organisation du troisième secteur (OTS) est : " Une unité institutionnelle - qu'il s'agisse d'un organisme sans but lucratif, d'une association, d'une coopérative, d'une mutuelle, d'une entreprise sociale ou de tout autre type d'entité institutionnelle " qui répond aux cinq critères suivants :

- » "Les organisations, qu'elles soient formelles ou informelles ;
- » Privé ;
- » Autonome ;
- » Non obligatoire ; et
- » Totalemment ou significativement limités dans la distribution de tout excédent qu'ils gagnent aux investisseurs, membres ou autres parties prenantes."

Le rapport de synthèse sur le "projet d'impact du troisième secteur" explique que le troisième secteur européen est "une énorme force économique" et la troisième plus importante "industrie" de la main-d'œuvre, "derrière le commerce et l'industrie manufacturière, mais dépassant les industries de la construction et du transport par 2:1, et l'industrie des services financiers par 5:1" : <sup>5</sup>

" Pris dans son ensemble, en 2014... le tiers secteur européen engage environ 28,3 millions de travailleurs équivalents temps plein (ETP) (rémunérés et bénévoles) dans les 28 pays de l'UE et en Norvège. Le TS européen représente ainsi près de 13 % de la main-d'œuvre européenne. Il s'agit d'une contribution importante car toute industrie

<sup>3</sup> Enjolras, B. et al. (2017). *Le tiers secteur, une ressource renouvelable pour l'Europe : résumé des principales conclusions du projet " The Third Sector Impact "*. Disponible à l'adresse : [https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third\\_sector\\_impact-findings.pdf](https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third_sector_impact-findings.pdf).

<sup>4</sup>

<sup>5</sup> Enjolras, B. et al. (2017).



qui représente 5 % de l'emploi d'un pays est considérée comme une industrie majeure."

## 1.2. LE ROLE DU VOLONTARIAT POUR LES OTS : ORGANISATIONS DU TROISIEME SECTEUR

Le bénévolat joue un rôle important pour le troisième secteur : "plus de 15 millions de travailleurs équivalents temps plein dans le secteur de la société civile en Europe sont des bénévoles, ce qui représente 55 % de la main-d'œuvre."<sup>6</sup> Enjolras et al considèrent le travail bénévole comme celui qui répond aux critères suivants : <sup>7</sup>

- » "Ils produisent des avantages pour les autres et pas seulement, ou principalement, pour la personne qui les exécute.
- » Ils ne sont pas occasionnels ou épisodiques.
- » Ils ne sont pas rémunérés.
- » L'activité n'est pas destinée à bénéficier aux membres de son ménage ou à sa ou ses familles proches (par exemple, les proches parents - frères, sœurs, parents, grands-parents et enfants respectifs).
- » L'activité est non obligatoire, ce qui signifie qu'elle comporte un élément significatif de choix individuel."

Les volontaires peuvent entreprendre un large éventail de tâches au sein des organisations. En fait, l'une des difficultés auxquelles les OTS sont confrontées est la gestion des bénévoles et la répartition des relations et des tâches entre les bénévoles et le personnel rémunéré.<sup>8</sup> Indépendamment de la complexité de la gestion des volontaires, ceux-ci apportent à la mission des organisations du tiers secteur des contributions inestimables qui seraient très difficiles à obtenir autrement : des compétences coûteuses et très demandées aux liens profonds

<sup>6</sup> Enjolras, B. et al. (2017).

<sup>7</sup> Enjolras, B. et al. utilisent la définition du bénévolat fournie par le *Manuel sur la mesure du travail bénévole* de 2011 de l'Organisation internationale du travail.

<sup>8</sup> Netting, F. Ellen et al. (2004) Volunteer and Paid Staff Relationships : Implications for Social Work Administration. *Administration in Social Work*, 28(3-4), 69-89.

[https://doi.org/10.1300/J147v28n03\\_04](https://doi.org/10.1300/J147v28n03_04)



avec la communauté. En retour, les volontaires acquièrent de l'expérience, des liens sociaux, une satisfaction personnelle et un sentiment d'appartenance, entre autres avantages que nous explorerons dans les chapitres suivants.

### 1.3. LES DEFIS ACTUELS

Enjolras et al ont souligné dans leur recherche un certain nombre d'obstacles auxquels les organisations du tiers secteur sont actuellement confrontées dans le contexte européen. L'un des principaux obstacles est la réduction des budgets publics alloués au tiers secteur en raison des mesures d'austérité, ainsi que les changements dans les structures de financement dus à <sup>9</sup>:

"...la montée en puissance des approches néolibérales pour relever les défis socio-économiques, qui privilégient les solutions de marché pour les problèmes publics... Ces réformes sont liées à un changement culturel général, le tiers secteur passant d'une culture de la confiance à une culture de la preuve. La relation avec l'administration publique est passée d'un partenariat à vue à une relation client-fournisseur. Les OTS doivent démontrer leur efficacité et leur efficience... Des obligations étendues en matière de rapports obligent les OTS à se soumettre à un examen plus strict de la part des autorités publiques. Les exigences élevées en matière de transparence et de responsabilité entraînent une charge bureaucratique pour les OTS."

Cette logique de marché accrue pour accéder au financement (concurrence pour les utilisateurs, approches basées sur le marketing, impact mesuré par des indices de rendement, etc.) a conduit à une complexité accrue dans la gestion et la comptabilité (en particulier lorsque les organisations se développent et que différentes sources de financement doivent être prises en compte). Ce qui a entraîné une complexité accrue de la gestion et de la comptabilité, en particulier lorsque les organisations grandissent et que différentes sources de financement doivent être prises en compte

En outre, les OTS sont confrontés à un manque d'accès aux infrastructures publiques ainsi qu'à une augmentation des coûts d'accès aux espaces nécessaires à leur travail (par exemple, les bureaux ou l'accès à une grande

---

<sup>9</sup> Enjolras, B. et al. (2017).



installation pour organiser un événement sont souvent inabordables pour les OTS).

La gestion du personnel et des volontaires n'est pas un moindre défi. Dans le cas du personnel rémunéré <sup>10</sup>:

"Les coûts de personnel sont particulièrement importants dans les organisations du tiers secteur. Par conséquent, les pressions liées aux coûts et à l'efficacité, ainsi que l'instabilité financière décrite précédemment, se sont traduites par des modèles d'emploi précaires. Le personnel par unité de service est réduit, la charge de travail des employés s'intensifie, les salaires sont réduits et les modèles d'emploi atypiques comme les contrats à durée déterminée, les emplois à temps partiel et à temps partiel marginal sont en augmentation. À l'exception de l'Espagne, où le chômage est élevé et où les conditions de travail se sont détériorées, travailler dans le secteur devient de moins en moins attrayant. En particulier dans les régions où le stress mental et physique est élevé, les OTS rencontrent de sérieux problèmes pour recruter du personnel. Dans ces circonstances, la qualité de la prestation de services risque de se détériorer, car les OTS pourraient être amenés à employer du personnel moins compétent sur le plan professionnel et à s'engager davantage dans la réduction des coûts de personnel par unité de service afin de combler un manque croissant de personnel."

En ce qui concerne les bénévoles, les défis à relever sont les suivants :

- » Besoin accru de recherche active, de recrutement et de rétention des volontaires, ce qui nécessite une logistique importante et la disponibilité des ressources.
- » Une mobilité accrue des personnes qui font du bénévolat, ce qui implique un changement d'orientation vers "des objectifs personnels... plutôt que l'engagement envers une organisation". <sup>11</sup>
- » Augmentation de la rotation des volontaires avec la tâche ultérieure d'intégration des volontaires dans le flux de travail.

Enjolras et al expliquent<sup>12</sup>:

---

<sup>10</sup> Enjolras, B. et al. (2017).

<sup>11</sup> Idem

<sup>12</sup> Idem



"En bref, le travail bénévole serait plus flexible, informel, basé sur des projets et non directement lié à des organisations. L'engagement à long terme est en recul, ce qui est illustré par la difficulté de recruter des membres de conseils d'administration, tandis que le bénévolat épisodique, de nature temporaire, jouit d'une grande popularité, par exemple l'organisation d'événements uniques. Le modèle organisationnel dominant, qui repose sur une structure de gouvernance avec une forte implication des bénévoles, perd sa base, ce qui oblige les OTS à reconstruire leur *modus operandi*."

En dépit de toutes ces difficultés de nombreuses organisations parviennent non seulement à survivre, mais ce sont surtout les agents les plus aptes à accomplir de nombreuses tâches qui assurent la cohésion d'une société, telles que la fourniture de nombreux services sociaux de base, la défense des intérêts, le renforcement de la communauté et la sensibilisation, entre autres tâches de la plus haute importance pour le bien-être des individus et des communautés entières.

Ces organisations, qui trouvent des moyens d'encourager les modèles et les méthodes à succès, se trouvent souvent à la croisée des chemins : croître en taille les aiderait à augmenter leur impact, mais cela augmenterait aussi de manière exponentielle le risque de toutes les complications mentionnées ci-dessus. Comme nous le verrons dans les sections suivantes, les réseaux de volontariat autogérés peuvent offrir un moyen d'élargir la portée et le champ d'action d'une organisation, tout en évitant bon nombre des risques associés à la complexité de la croissance organisationnelle.





## **2. RESEAUX DE VOLONTARIAT AUTOGERES (RVA) POUR LES OTS**



## 2.1. VOLONTARIAT

Le volontariat se présente sous de nombreuses formes différentes ; les raisons pour lesquelles les gens veulent faire du volontariat varient, tout comme les avantages et les bénéficiaires du volontariat. Ce que tous les bénévoles ont en commun, c'est qu'ils offrent leur temps et leur énergie pour aider des organisations ou des personnes avec lesquelles ils n'ont aucun lien, sans recevoir de compensation financière. Dans cette section, nous décrivons les différents types de volontariat, les raisons qui peuvent pousser les gens à faire du volontariat, les personnes qui peuvent en bénéficier et comment elles en bénéficient. Nous faisons également une distinction entre les modes d'organisation du volontariat.

### 2.1.1. CONCEPTS ET TYPES DE VOLONTARIAT

Lorsque l'on recherche sur Internet les "types de volontariat", le nombre de résultats est presque infini, tout comme les différentes façons de classer le volontariat. De même, les domaines dans lesquels s'exercent les activités volontaires sont nombreux. Pensez au développement, aux activités humanitaires et philanthropiques, au militantisme politique, aux mouvements de justice sociale, à l'aide sociale et aux soins de santé, pour n'en citer que quelques-uns. Pour vous donner une idée de la variété des types de volontariat, nous allons décrire quelques exemples :

- » *Le volontariat "traditionnel"* : offrir volontairement du temps et de l'énergie à des organisations ou à des personnes de sa communauté, non pas pour une récompense financière, mais pour aider les autres. Dans ce cas, les tâches peuvent être facilement exécutées par de nombreuses personnes sans nécessiter une grande formation, et l'accent est mis sur les bénéficiaires. Ces activités sont définies par les organisations/individus qui recherchent des volontaires (car ils n'ont pas le temps ou d'autres ressources pour les réaliser eux-mêmes).
- » *Le volontariat dans un contexte éducatif ou "apprentissage par le service"* : ce type de volontariat associe des objectifs d'apprentissage à



un service communautaire afin d'offrir une expérience d'apprentissage pragmatique et progressive tout en répondant aux besoins de la société. Cette forme de volontariat, qu'elle soit appelée service communautaire, stages ou éducation sur le terrain, tend à garantir que le volontaire ne se contente pas de servir, mais qu'il apprenne quelque chose, qu'il s'agisse de compétences interpersonnelles, d'une expérience professionnelle dans son futur domaine ou d'un changement dans la façon dont il se perçoit et perçoit les autres.

- » *Volontariat basé sur les compétences* : c'est le cas lorsqu'une personne met volontairement ses compétences ou ses talents au service d'une autre personne ou d'une organisation. Le volontariat fondé sur les compétences permet d'accéder à des connaissances, des talents et des compétences spécialisées que l'on ne pourrait pas se permettre autrement. On peut penser à un volontaire qui met en place un système de comptabilité permettant à une organisation de réduire le travail administratif de plusieurs heures par semaine. Le volontariat basé sur les compétences fait de plus en plus partie des programmes d'entreprise (appelés dans ce cas "volontariat soutenu par l'employeur"). Cette croissance est attribuée, entre autres, à l'augmentation de la conscience sociale des employés du millénaire que les entreprises sont désireuses de recruter.<sup>13</sup>
- » *Le volontariat sur une base ponctuelle* : par exemple dans une situation d'urgence comme une catastrophe naturelle ou une pandémie comme Covid, ou - tout à fait différent - en période électorale pour soutenir son candidat préféré. Cette forme de volontariat est également appelée "volontariat spontané". Il s'agit d'une approche ascendante visant une cause urgente et bien définie, généralement pour une durée limitée.

Parfois, les différents types de volontariat sont combinés. Pensez par exemple à une infirmière qualifiée qui offre volontairement ses compétences aux victimes d'un tremblement de terre, ou à un professeur d'histoire de l'art à la

---

<sup>13</sup> Eyley, Janet ; Giles Jr, Dwight E. (23 avril 1999). *Where's the Learning in Service-Learning* (1ère édition). San Francisco, CA : Jossey-Bass. Disponible à l'adresse <https://archive.org/details/whereslearningin00eyle>.



retraite qui choisit d'être bénévole dans un musée, offrant des visites guidées gratuites deux après-midis par semaine.

### 2.1.2. MOTIFS DU VOLONTARIAT

Les gens choisissent de faire du bénévolat pour différentes raisons, allant du désir de rendre quelque chose à la communauté au développement de leurs compétences. Une personne qui aime faire quelque chose de complètement différent de sa profession n'est pas susceptible de choisir des activités basées sur les compétences, à moins qu'elle ne souhaite développer de nouvelles compétences .

Parmi les raisons possibles de faire du bénévolat, on peut citer :

- » L'altruisme ;
- » La possibilité d'établir ou de développer des liens avec des personnes partageant les mêmes idées, par exemple des communautés de pairs;
- » L'option d'être parmi les gens au lieu d'être seul à la maison ;
- » La possibilité de faire connaissance avec de nouvelles personnes et/ou de s'intégrer dans un nouvel environnement ;
- » La possibilité de partager les connaissances et l'expertise ;
- » La possibilité de faire une différence pour les personnes qui nous entourent ;
- » La possibilité de travailler sur des domaines d'intérêt qui correspondent à sa passion ou à ses valeurs ;
- » La perspective de pouvoir faire quelque chose de bien, à la mesure de ses compétences ;
- » L'idée de s'améliorer en développant une nouvelle compétence ou en acquérant de nouvelles connaissances ;
- » Le retour d'information que l'on peut obtenir et qui peut aider à développer ses compétences.

Des aspects tels que le temps disponible, l'énergie, le lieu où la volonté de s'engager ont également un impact sur le type d'activité volontaire choisi. Dans certains pays, les volontaires peuvent également être motivés par une forme de



compensation, comme de l'argent ou des bons d'achat. Aux Pays-Bas, par exemple, les volontaires travaillant pour des organisations peuvent bénéficier d'une indemnité exonérée d'impôts ou de cotisations de sécurité sociale. Une organisation n'est pas obligée de verser cette indemnité, mais il s'agit d'une possibilité soumise à un plafond (par exemple, pour les plus de 22 ans en 2020 : 170 €/mois ; 1700 €/an).

La littérature sur le volontariat fait souvent la distinction entre les motivations orientées vers l'autre (altruisme) et celles orientées vers soi. Les recherches ont montré que, le plus souvent, les gens sont motivés par une combinaison des deux et que l'âge d'une personne influence la mesure dans laquelle les motivations orientées vers l'autre prédominent. Plus le volontaire est âgé, plus il est susceptible d'être motivé par des motifs altruistes.

*"Certaines personnes font du bénévolat pour **se sociabiliser, rencontrer des gens, d'autres pour leur CV, pour un certificat de bénévolat (aspect plus professionnel). Aussi, quand on est en reconversion, pour se constituer un réseau, pour découvrir un secteur qui nous intéresse.**"*

Extrait de l'interview de Benenova (FR).

Il est utile pour les organisations d'être conscientes des nombreuses motivations différentes des volontaires, car cela les aide à mieux recruter et engager des volontaires.

### 2.1.3. LES AVANTAGES DU VOLONTARIAT

Selon les Nations unies, une activité volontaire est celle qui bénéficie à une ou plusieurs autres personnes, ce qui n'implique pas que le volontaire ne doive pas en tirer profit. Il est largement prouvé que le volontariat a un effet positif sur



le bien-être social et psychologique de ceux qui le pratiquent, et qu'il améliore leurs compétences et leurs capacités. Il a également un impact positif sur la santé et la longévité du bénévole, surtout s'il est âgé.

### **Pour le volontaire**

Les avantages pour le volontaire sont souvent liés aux raisons qui le poussent à faire du bénévolat. En général, on peut affirmer que le fait d'aider les autres de son plein gré procure un but, un sentiment naturel d'accomplissement et un sentiment de bien-être. En d'autres termes, l'estime de soi, la confiance en soi et même la satisfaction de vivre s'en trouvent renforcées. Il contribue à satisfaire le besoin d'estime que partagent tous les êtres humains. L'acte de faire quelque chose pour une autre personne est lié au fait que nous satisfaisons nos propres besoins, comme la recherche de l'accomplissement de soi et le désir de devenir le meilleur de soi-même. Dans la hiérarchie des besoins définie par le psychologue Abraham Maslow, ces besoins sont les plus élevés.<sup>14</sup> Des recherches récentes montrent que le bénévolat permet non seulement de se sentir bien, de s'amuser et de s'épanouir, mais qu'il a également un effet positif sur la santé mentale et physique.

*"...le temps que vous investissez en tant que cuisinier est également agréable, car sans bénéfice, vous recevez aussi beaucoup de **compliments et cela vous donne un bon sentiment**, ce qui est aussi une bonne raison de participer à Thuisgekookt."*

Extrait de l'interview de Thuisgekookt (NL).

En outre, le fait de rencontrer d'autres personnes dans le cadre d'activités de volontariat peut être vécu comme un avantage : le réseau de la personne s'élargit et les compétences interpersonnelles telles que les capacités

---

<sup>14</sup> Maslow, A.H. (1943). "Une théorie de la motivation humaine". *Psychological Review*. 50 (4) : 370–96.



d'empathie, de communication, de leadership et/ou de résolution de problèmes sont abordées et développées. Si l'activité consiste à partager ses compétences et son expérience, la personne aura très probablement la satisfaction de pouvoir le faire, tout en développant ses compétences en communication et peut-être aussi en leadership. Le volontariat axé sur les compétences peut encourager la réflexion sur la carrière d'une personne et donc favoriser une meilleure connaissance de soi et le désir de renforcer ses capacités.

Dans le cas des personnes âgées, le volontariat s'avère être un excellent moyen de rester en bonne santé et de participer à la vie sociale, de se (ré)intégrer dans la société et de donner l'occasion de diffuser leurs connaissances aux membres des groupes d'âge plus jeunes. Les recherches indiquent que les personnes appartenant à ce groupe d'âge (surtout après la retraite ou la perte de leur partenaire) ont tendance à moins s'engager dans la société et à devenir solitaires.<sup>15</sup>Dans nos sociétés vieillissantes, la volonté des adultes plus âgés de faire du bénévolat joue un rôle essentiel pour relever les défis du changement démographique.

L'apprentissage par le service et le volontariat en général peuvent contribuer à étoffer le CV d'une personne, et le volontariat permet également d'acquérir de nouvelles expériences et compétences. Pensez aux personnes qui se portent volontaires pour cuisiner dans une soupe populaire sans avoir jamais cuisiné pour de grands groupes de personnes. Non seulement ils apprennent à préparer des repas pour un plus grand nombre de personnes que ce qu'ils ont déjà fait, mais ils découvrent aussi comment faire cela en équipe, et peut-être aussi comment préparer des repas savoureux avec un budget serré. S'ils le souhaitent, une telle expérience peut les aider à trouver un emploi dans la cuisine d'un restaurant (cela permet de constituer un bon CV pour ce type de travail).

---

<sup>15</sup> Fischer, L., et Schaffer, K. (1993). *Older Volunteers*. Newbury Park, CA : Sage ; Wilson, J., et Musick, M. (1999). The Effects of Volunteering on the Volunteer. *Law Contemp. Probl.* 62, 141-168 ; Russell, A. R., Nyame-Mensah, A., de Wit, A., et Handy, F. (2019). Bénévolat et bien-être chez les adultes vieillissants : Une analyse longitudinale. *Voluntas* 30, 115-128. doi : 10.1007/s11266-018-0041-8.



## **Pour les bénéficiaires des activités de volontariat**

Les bénéficiaires des activités de volontariat profitent du fait que les volontaires consacrent du temps, des efforts et des connaissances à la création et au maintien de structures communautaires qui sont nécessaires ou demandées au nom d'autres membres de la communauté. Le niveau de satisfaction des bénéficiaires, ou des membres de la communauté dans le besoin, dépendra de la mesure dans laquelle la structure basée sur le volontariat est capable de répondre aux besoins qu'elle est censée satisfaire. Mais en plus de répondre aux besoins explicites, il existe d'autres avantages pour les bénéficiaires que ceux qui sont évidents, même si les bénéficiaires des activités volontaires n'en sont pas toujours conscients.

Pour un bénéficiaire individuel, par exemple une personne qui a besoin de soins à domicile, le volontaire n'est pas seulement quelqu'un qui offre ces soins, mais aussi quelqu'un à qui parler, avec qui partager des pensées et des idées, quelqu'un qui offre un pont vers le monde extérieur à la maison. Un autre exemple pourrait être celui du bénévole âgé qui offre ses services de superviseur de devoirs à des jeunes. Pour le jeune, il peut être bien plus que le surveillant des devoirs ; il peut aussi être un confident, un mentor, une source d'inspiration, une personne en qui le jeune peut avoir confiance. De nombreux exemples sont concevables et, d'une manière générale, les bénéfices supplémentaires de l'activité de volontariat se situent presque toujours dans le domaine social ; la solitude et l'isolement social étant deux des épidémies les plus graves dans le monde d'aujourd'hui, combattre ces deux réalités en tant que bénéfices secondaires du volontariat est un aspect important à prendre en compte.

## **Pour les organisations qui travaillent avec des volontaires**

L'implication des volontaires peut aider une organisation à réaliser sa mission et ses objectifs stratégiques. Les avantages peuvent être d'ordre pratique. L'implication de volontaires offre par exemple à une organisation la possibilité, sans coûts supplémentaires,



- » D'augmenter sa capacité
- » Améliorer la qualité de son service
- » Pour permettre au personnel de se concentrer sur d'autres tâches.

Mais au-delà de ces avantages pratiques il y a aussi d'autres avantages à l'implication des volontaires, comme :

- » Les volontaires peuvent aider à réfléchir et à jeter un pont entre l'organisation et la communauté qu'elle sert ;
- » Ils apportent une diversité qui enrichit l'organisation ;
- » Ils apportent un éventail de qualités, de compétences et d'expertise que vous ne pouvez pas obtenir du personnel d'une équipe, par exemple des langues, une compréhension culturelle, des compétences spécialisées, des expériences personnelles, ou que l'organisation n'est peut-être pas en mesure d'engager financièrement ;
- » Ils peuvent démontrer que vous accordez de l'importance à votre communauté ou à votre base d'utilisateurs et à leurs expériences.

Les avantages pour une organisation peuvent être compensés par des inconvénients, tels que le temps et l'énergie nécessaires pour recruter, former et superviser les volontaires. Dans ce cas, le développement d'un réseau de volontariat autogéré pourrait offrir une alternative à une organisation pour accéder à la plupart ou à tous les avantages de l'implication des volontaires, tout en évitant la plupart des complications liées à la gestion des volontaires.

### **Pour la communauté**

Le volontariat rapproche des personnes qui, autrement, n'entreraient peut-être pas en contact les unes avec les autres. Il comble les fossés socio-économiques et renforce ainsi le tissu social d'une communauté, contribue à renforcer la confiance entre les citoyens et à développer des normes de solidarité et de réciprocité qui sont essentielles à la stabilité.<sup>16</sup> Les communautés ayant un niveau élevé de bénévolat sont associées à une

---

<sup>16</sup> Voir également Wu, H. (2011). *Impact social du bénévolat*. Atlanta, GA : Institut Points of Light.



meilleure qualité de vie pour les individus en termes de santé, de taux de criminalité, de résultats scolaires et de satisfaction de la vie.

Betsy Megas, une Américaine qui a longtemps travaillé comme bénévole à divers titres, a donné la réponse suivante à la question de savoir comment une communauté bénéficie du bénévolat : <sup>17</sup>

"La première chose que la communauté obtient de ses bénévoles est le résultat direct du bénévolat : moins de déchets, moins de mauvaises herbes, un jardin communautaire, une soupe populaire, un moyen pour les gens d'obtenir de l'aide pour réparer leurs vélos, un guide du musée historique local, etc. La chose la plus importante que la communauté retire du bénévolat est une communauté plus forte. Les bénévoles se lient d'amitié avec d'autres bénévoles et avec les personnes qu'ils aident. Ces relations peuvent transcender les frontières ethniques, sociales et géographiques qui divisent habituellement les communautés. Ce faisant, les gens s'impliquent davantage dans les parties de leur monde qu'ils connaissent le mieux et sur lesquelles ils ont le plus d'influence. Ils peuvent se rendre compte de la gentillesse de la plupart de leurs voisins et leur faire davantage confiance, peut-être même suffisamment pour les contacter lorsqu'ils ont besoin d'aide."

Parmi les bénéfices du bénévolat on peut souligner que le lien du bénévole avec sa communauté peut l'inciter à vouloir s'impliquer dans d'autres aspects de la communauté, comme la politique locale et la défense de programmes que la personne juge importants. En d'autres termes, le bénévolat peut promouvoir "l'engagement civique et une citoyenneté concernée". <sup>18</sup>

#### **2.1.4. MODELES ORGANISATIONNELS DE GESTION DES VOLONTAIRES**

Comment un volontaire peut-il trouver un travail bénévole ? Comment une organisation qui souhaite faire appel à des volontaires trouve-t-elle les bonnes personnes ? Qui gère les volontaires et comment ? À chaque question correspondent des réponses différentes. Mais tout commence par une organisation qui définit le type d'aide qu'elle souhaite obtenir du volontaire, tout en tenant compte du type de travail ou d'activité que le volontaire est motivé à faire et du temps qu'il préfère y consacrer. Plus les deux parties sont capables

<sup>17</sup> <https://www.quora.com/profile/Betsy-Megas>

<sup>18</sup> Wu, H. (2011). *Impact social du bénévolat*. Atlanta, GA : Institut Points of Light. (p.18)



de définir ce qu'elles veulent, plus il y a de chances que le volontariat soit une expérience satisfaisante pour les deux.

Dans presque tous les pays, il existe des organisations qui proposent une plateforme, numérique ou imprimée, permettant aux volontaires et aux initiatives ou organisations ayant besoin de volontaires de se rencontrer. Pensez au Volunteer Centre Amsterdam (VCA) aux Pays-Bas, au Service volontaire européen (SVE), à la Fundación Hazlo posible espagnole, etc. Nombre de ces organisations offrent également des informations, des conseils et un soutien, voire des formations et des boîtes à outils, aux organisations et/ou aux volontaires. Bien entendu, toutes les rencontres entre volontaires ne se font pas par le biais de plates-formes ; le bouche à oreille, les annonces dans les journaux (locaux) ou une annonce manuscrite dans le magasin local sont d'autres moyens de se trouver.

Une fois l'alliance effectuée, il appartient à l'organisation qui fait appel aux volontaires de déterminer comment elle souhaite gérer leur engagement. Cette gestion des volontaires fait l'objet de diverses études, et les avis sont partagés. D'un côté, on trouve des chercheurs qui mettent tous les volontaires sur un pied d'égalité, indépendamment de leur mission, de leur culture organisationnelle et de leurs caractéristiques ; ce sont les "universalistes". De l'autre côté, vous trouverez des chercheurs qui adoptent une approche conditionnelle de la gestion des bénévoles et qui tiennent compte des facteurs spécifiques à l'organisme ou à ses bénévoles, ou aux deux.<sup>19</sup> Les universalistes sont d'avis qu'il existe une meilleure façon de gérer les volontaires qui est la même partout, quel que soit le contexte (taille unique). Ils fondent la meilleure pratique sur des indicateurs de qualité et sur le respect ou non des conditions de base pour un engagement réussi des volontaires. Selon les conditionnalistes, il n'existe pas de meilleure façon d'organiser les volontaires. "Le volontariat, les volontaires et la manière dont ils sont organisés et gérés diffèrent d'un contexte à l'autre."<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Brudney, J.L. et Meijs, L.C.P.M. (2014). Modèles de gestion des bénévoles : Gestion des programmes de bénévolat professionnel en travail social dans les organisations de services humains. *Gestion, leadership et gouvernance*, 38, 297-309.

<sup>20</sup> Meijs, L., & Ten Hoorn E. (2008). Pas de "one best" en matière de gestion et d'organisation des volontaires : Deux approches fondamentalement différentes. Dans M. Liao-Troth (Ed.), *Challenges in volunteer management* (pp. 29-50). Charlotte, NC : Information Age.



Les conditionnalistes travaillent avec différents modèles qui prennent en compte le rôle du volontaire au sein de l'organisation, ou son temps disponible. La manière dont le volontaire est géré est liée à ce rôle et peut varier de la hiérarchie au travail en équipe et/ou au leadership personnel. Ce dernier modèle se rencontre, par exemple, dans les petites organisations sans personnel rémunéré (dirigées et gérées par des volontaires).

Au fil des ans, la gestion des volontaires a connu un processus de formalisation et de professionnalisation qui s'est largement inspiré du modèle du "lieu de travail". Il semble que cela ait permis d'améliorer l'expérience des volontaires. Mais on s'inquiète également du fait que la formalisation et la professionnalisation de la gestion des volontaires sont allées trop loin, qu'elles demandent trop de temps aux organisations et qu'elles vont à l'encontre de la nature informelle - appréciée par beaucoup - du volontariat. En outre, bien que de nature différente, de nombreuses ONG et autres organisations du tiers secteur sont confrontées à des problèmes : elles n'ont pas assez de capacités humaines et financières pour répondre aux besoins qui se font sentir dans les domaines dans lesquels elles travaillent. Augmenter leur capacité humaine en faisant appel à des volontaires impliquerait qu'elles doivent consacrer plus de temps à leur gestion, ce qui se ferait au détriment de leurs ressources déjà limitées. Toutes ces raisons suffisent pour que les organisations explorent d'autres moyens d'impliquer les volontaires et de les gérer. L'un de ces moyens, qui suscite de plus en plus d'attention, pourrait être la pratique de la gestion des volontaires par les volontaires. Une autre option pourrait être de ne pas impliquer les volontaires dans l'organisation, mais plutôt de travailler en collaboration avec des groupes de volontaires autogérés qui sont actifs dans le même domaine.



## 2.2. RESEAUX DE VOLONTARIAT AUTOGERES (RVA)

Dans cette section, nous examinons comment les équipes de volontaires autogérées pourraient être bénéfiques pour les organisations du secteur tertiaire (OTS), les individus et la société, à quoi une telle équipe pourrait ressembler et comment elle pourrait fonctionner.

### 2.2.1. LE CONCEPT DE VOLONTARIAT AUTOGERE

L'idée d'un volontariat autogéré peut être attrayante :

- » Les ONG et autres organisations du secteur tertiaire qui souhaitent toucher davantage de bénéficiaires tout en évitant les nombreuses complications de la gestion traditionnelle des volontaires ;
- » Les personnes qui sont conscientes de leurs propres besoins, mais qui ne trouvent pas d'organisations offrant ce dont elles ont besoin ; <sup>21</sup>
- » Les personnes qui souhaiteraient faire du bénévolat, mais qui ne trouvent pas d'opportunités de bénévolat leur permettant de mettre à profit leurs compétences et leurs expériences antérieures ;
- » Les personnes qui souhaitent faire du bénévolat tout en gardant le contrôle et l'autonomie sur ce qu'elles font et comment elles le font, plus qu'elles ne l'auraient dans un cadre traditionnel où elles seraient engagées dans des tâches bien définies, souvent selon des règles/instructions données par les ONG).

Ce que les bénévoles autogérés offrent - en plus de leur temps et de leur énergie, qui sont également importants dans le bénévolat traditionnel - ce sont les capacités à évaluer ce qui manque, à proposer des initiatives de leur propre chef et à les mettre en œuvre.

Dans le cas des OTS, les dirigeants et le personnel des organisations à but non lucratif sont souvent frustrés par le fait que, bien qu'ils jouent un rôle essentiel

---

<sup>21</sup> Ces besoins peuvent être, par exemple, le besoin d'appartenir à d'autres, de partager des intérêts et/ou des expériences avec d'autres, et d'apprendre les uns des autres.



dans la société en s'attaquant à d'importantes questions sociales et qu'ils disposent également d'une série de méthodes éprouvées et efficaces pour traiter ces questions, leur impact est limité en raison du manque de ressources financières et humaines pour atteindre un public plus large. Ils peuvent faire appel à des volontaires pour les aider dans cette tâche, mais la formation et la gestion continue des volontaires consomme également une partie de leurs ressources déjà limitées. Une solution possible à ce problème pourrait être la création de groupes de volontaires "autogérés" qui, après avoir été formés à l'exécution de tâches contribuant à l'extension d'un programme défini par l'ONG - peuvent agir de manière plus ou moins autonome et indépendante de l'ONG.

Avant de discuter plus en détail des avantages de ces équipes de volontaires, qu'elles soient liées ou non à des organisations formalisées telles que les ONG et autres institutions similaires, nous explorons comment définir ce que peut signifier "l'autogestion" ou "l'auto-organisation" dans ce contexte.

Richard Hackman, un psychologue américain qui a étudié la dynamique des équipes, distingue quatre niveaux d'autogestion, basés sur la manière dont l'autorité est divisée entre le manager/leader et l'équipe, lorsqu'il s'agit des points suivants : <sup>22</sup>

- » Fixer l'orientation de l'équipe : définir les objectifs de l'équipe et créer la vision de l'équipe
- » Conception de l'équipe : mise en place de sa structure, de sa composition (qui en fait partie), du rôle que les membres peuvent jouer, de la manière dont le travail est réparti, définition des normes et des règles de l'équipe, sélection des méthodes pour atteindre les objectifs.
- » Gérer et surveiller les processus de l'équipe : recueillir les réactions et modifier les processus si nécessaire
- » Réaliser les tâches nécessaires pour atteindre les objectifs de l'équipe.

En fonction de la répartition de ces fonctions entre le manager et l'équipe, on peut distinguer quatre niveaux d'autorité de l'équipe (par ordre croissant) :

---

<sup>22</sup> Hackman, J. R. (2002). *Diriger des équipes : Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.



- » Dans le cas d'une **équipe dirigée par un manager**, les membres de l'équipe ne sont responsables que de l'exécution des tâches qui leur sont assignées ; toutes les autres fonctions sont liées à la direction.
- » Dans **une équipe autogérée**, les membres de l'équipe disposent d'une autorité supplémentaire pour gérer et contrôler leurs activités.
- » Les **équipes d'auto-conception** ont encore plus d'autorité, car les membres choisissent également qui fait partie de l'équipe, quelles méthodes/outils ils utilisent pour atteindre leurs objectifs, quelles normes ils doivent suivre, etc.
- » Les **équipes autonomes** agissent de manière complètement autonome car elles décident elles-mêmes de leurs principaux objectifs, de leur raison d'être et du chemin qu'elles suivront pour atteindre ces objectifs.

#### Matrice d'autorité basée sur le niveau d'autorité de l'équipe

Setting overall direction	Management Responsibility		
Designing the team and its organisational context			
Monitoring and managing work process and progress	Team's Own Responsibility		
Executing the team task			
	Manager-led teams	Self-managing teams	Self-designing teams

Source : Hackman, J. R. (2002). *Diriger des équipes : Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.



Essayons d'appliquer cette théorie aux équipes de volontaires autogérées/auto-organisées dont nous avons commencé à parler au début de cette section. Pour ce faire, nous pouvons considérer l'ONG qui soutient la mise en place de telles équipes comme "le manager", et le groupe de volontaires auto-organisés comme "l'équipe" dans le modèle de Hackman.

Les groupes de volontaires qui sont créés pour aider à développer l'initiative d'une ONG, exécutent eux-mêmes les tâches de l'équipe, gèrent leurs propres processus et peuvent également avoir leur mot à dire dans la conception de l'équipe (ils ont peut-être la liberté de décider comment adopter les méthodes de travail, qui cibler et qui peut rejoindre leur groupe de volontaires). Ces équipes seraient considérées comme des équipes auto-conçues et autogérées.

Les équipes de volontaires qui définissent le besoin auquel elles souhaitent répondre ainsi que l'objectif de leur activité peuvent être considérées comme des équipes autonomes.

Selon notre interprétation, quel que soit le niveau d'autorité de l'équipe, la structure d'une équipe de volontaires autogérée peut être horizontale ou hiérarchique, en fonction de ce que les membres décident.

### **2.2.2. AVANTAGES DU VOLONTARIAT AUTOGERE**

Nous avons brièvement évoqué plus haut les motivations possibles des ONG et des individus à s'intéresser à la mise en place ou à l'implication dans des équipes de volontaires autogérés. Nous explorons ici ces motivations plus en détail, ainsi que les avantages du volontariat autogéré pour les organisations et la société dans son ensemble.

#### **Pour les volontaires individuels**

D'une certaine manière, les volontaires qui dirigent un groupe de volontaires ont une tâche plus difficile que les chefs de groupe dans le cadre d'initiatives budgétisées. Comme ils ne peuvent pas attirer ou motiver les membres du groupe par des récompenses financières, ils doivent déclencher leurs motivations intrinsèques. Ces motivations intrinsèques peuvent varier.



Dans le cas des individus qui souhaitent s'autogérer dans le cadre d'une initiative déjà existante, pourquoi les gens voudraient-ils former un groupe de volontaires pour aider une ONG à développer un programme testé ? Il existe de nombreuses raisons, qui sont susceptibles d'être d'autant plus pertinentes que le groupe est autonome. Certaines de ces raisons pourraient être les suivantes

- » Trouver un but (en s'engageant dans une activité qui correspond à leur passion ou à leurs valeurs).
- » Apprendre de nouvelles méthodes et compétences, acquérir des connaissances, apprendre de nouvelles choses qui aident à s'améliorer.
- » Travailler de manière autonome sur la façon dont ils s'organisent, dont ils résolvent les problèmes qui peuvent survenir au cours de leurs activités (ils ne sont cependant pas laissés seuls, car ils ont très probablement accès à une formation initiale et pourraient probablement compter sur une supervision, si nécessaire)
- » Développer des compétences de leadership/entrepreneuriales
- » Ne pas devoir construire un plan d'action et une structure complète à partir de zéro, mais plutôt tirer parti de bases et de processus déjà opérationnels et consolidés.
- » Développer la connaissance de soi (pour pouvoir créer un groupe, il faut d'abord identifier ses motivations, ses passions, ses centres d'intérêt et évaluer ses forces et ses faiblesses).
- » Avoir la possibilité d'être créatif
- » Se sentir valorisés (ils ne sont pas remplaçables car sans eux le projet de l'équipe n'existerait probablement pas).

Les volontaires peuvent également satisfaire leur besoin d'appartenance (en partageant des intérêts/passions avec d'autres, en faisant partie d'une équipe), ils peuvent créer/étendre des liens sociaux avec des personnes partageant les mêmes intérêts et peuvent voir leur estime de soi, leur efficacité personnelle et leur sentiment de compétence augmenter.

L'expérience de pouvoir mettre en place quelque chose et d'avoir quelque chose de précieux à offrir est particulièrement précieuse pour les personnes qui ne sont normalement pas en position de pouvoir (par exemple, les personnes



âgées, les migrants, les personnes défavorisées) et qui sont généralement les bénéficiaires de l'aide. Avoir la possibilité de faire quelque chose pour d'autres personnes est important pour renforcer leur confiance et leur dignité et valoriser leurs connaissances et leur expérience en tant que contributions significatives à la communauté.

### **Pour les ONG et autres organisations du troisième secteur**

Dans le cas où les organisations forment des volontaires pour étendre leurs activités/programmes déjà testés, elles pourraient :

- » Atteindre un plus grand nombre de personnes dans leurs groupes cibles de manière efficace en termes de temps et de coûts (car les volontaires autogérés - après une formation initiale - ne nécessitent pas une gestion active constante)
- » Apprendre de leurs volontaires (dans le cas où les OTS donnent la permission à l'équipe de volontaires autogérés d'utiliser leurs méthodes éprouvées de manière nouvelle, en les appliquant à de nouveaux domaines).

Dans le cas où les OTS forment les volontaires à trouver leurs propres idées et à les réaliser, ils pourraient le faire :

- » Apprendre une nouvelle méthode pour développer les compétences émotionnelles sociales et les compétences entrepreneuriales/leaderships de leurs groupes cibles,
- » Apprendre une nouvelle méthode pour donner aux groupes cibles les moyens de découvrir leurs propres besoins et d'y répondre.

### **Pour la société**

Lorsque les équipes de volontaires apprennent et fournissent un soutien pour améliorer les activités/programmes sélectionnés des OTS :



- » Un groupe cible plus large est atteint avec des méthodes déjà testées, d'une manière plus efficace en termes de coûts et de ressources humaines.
- » Les communautés obtiennent des outils pour s'attaquer à des problèmes que ni la société civile ni les organisations gouvernementales ne pouvaient résoudre elles-mêmes (par manque de ressources humaines et financières et peut-être par manque d'informations sur les besoins des petites communautés).
- » La promotion de l'inclusion sociale passe par la création de liens sociaux et le renforcement des communautés en les rassemblant.

*"Le vrai changement se produit lorsque les personnes qui en **ont besoin**, le **dirigent**"*

### 2.2.3. LE ROLE DES RESEAUX DANS LE VOLONTARIAT AUTOGERE

Nous avons déjà vu comment les organisations et les volontaires peuvent bénéficier d'équipes de volontaires autogérées. Cependant, nous pensons que si ces équipes s'organisaient en un réseau mis en place par l'organisation, ces avantages seraient plus faciles à obtenir. Bien que nous n'ayons pas pu trouver de résultats de recherche formels sur les réseaux de volontariat autogérés<sup>23</sup>(RVA), les recherches entreprises nous amènent à être certains du potentiel que ces réseaux pourraient avoir pour les OTS qui souhaitent étendre leur champ d'action sans avoir à supporter les ressources et le fardeau logistique de la gestion traditionnelle du volontariat, d'une part, et la satisfaction accrue et l'expérience de renforcement des compétences que l'autonomie de l'autogestion pourrait apporter aux volontaires, d'autre part.

<sup>23</sup> Une recherche sur Google Scholar le 30/12/2020 pour le terme exact "self-managed volunteering" a donné 3 résultats, et "self-directed volunteering" 14 résultats. Nous avons déjà consulté les plus pertinents de ces résultats lors de la rédaction de ce guide, mais il n'y est pratiquement pas question d'organiser les équipes de volontaires en réseaux. En cherchant à la même date "réseau de volontariat autogéré" et "réseau de volontariat autodirigé", Google Scholar n'a donné aucun résultat.



Compte tenu du manque de recherche sur les RVA, et par souci de clarté, nous proposons la définition suivante : un réseau de bénévolat autogéré lié à un OTS est un groupe d'au moins deux équipes de bénévoles autogérés qui :

- » Sont liés à un OTS dans une moindre mesure (c'est-à-dire qu'ils ont reçu une formation initiale) ou dans une plus grande mesure (c'est-à-dire qu'ils reçoivent un soutien permanent)
- » Fonctionner de manière autonome les unes par rapport aux autres (chaque équipe peut être clairement séparée des autres)
- » Fonctionner de manière autonome par rapport au RVA (bien que les degrés d'autonomie puissent varier selon les cas)
- » Partagent un objectif commun qui a été convenu au préalable avec le RVA.

Cette définition peut nous aider à mieux organiser nos idées sur la façon dont un tel réseau peut être mis en place lorsque nous explorons les différents cas exposés dans les sections suivantes.

## **2.3. MOTIVATIONS ORGANISATIONNELLES POUR LA MISE EN PLACE D'UN RSA**

Dans cette section, nous avons interviewé les quatre organisations qui constituent le consortium du projet "COBU : Community building through self-managed volunteer groups", qui est à l'origine de la création de ce guide. Nous avons interrogé Képes Alapítvány (HU), Elan Interculturel (FR), La Xixa Teatre (SP) et Storytelling Centre (NL) pour comprendre leurs motivations à mettre en place des réseaux de volontariat autogérés (RVA) - tâche qui est actuellement en cours de développement - et comment ils envisagent un tel réseau par rapport à la mission de chaque organisation. Nous pensons que ces informations pourraient être utiles et servir d'inspiration à d'autres TSO qui pourraient soit s'y reconnaître, soit avoir des idées sur la manière dont les OTS pourraient constituer un outil utile pour leurs organisations.



### 2.3.1. LE CAS DE KEPES ALAPITVANY (HONGRIE)

*1. Décrivez votre organisation : mission, principales activités, portée du travail et structure.*

Nous sommes une petite organisation, avec 2 personnes à temps plein et un réseau d'autres professionnels (psychologues, chercheurs, économistes, sociologues, travailleurs sociaux) qui travaillent avec nous dans des domaines spécifiques. Nous expérimentons et développons des méthodes qui pourraient être utilisées pour développer les compétences socio-émotionnelles (conscience de soi, régulation des émotions, gestion du stress, prise de recul, compétences relationnelles, résolution de problèmes, pensée critique). Nous utilisons principalement les techniques de la thérapie cognitivo-comportementale (TCC) et les récits personnels, mais nous expérimentons également d'autres méthodes, comme le théâtre.

Nous développons les compétences socio-émotionnelles de différents groupes cibles tels que les personnes âgées, les chômeurs, les travailleurs sociaux, les animateurs de jeunesse, les formateurs d'adultes, les enseignants ou les apprenants adultes directement - qui sont pour la plupart issus de milieux défavorisés.

Nous estimons qu'il est important de développer des outils qui peuvent être diffusés à grande échelle, avec le moins d'aide possible de notre part, en proposant du matériel librement téléchargeable, des boîtes à outils étape par étape, des outils d'auto-assistance et/ou en créant des réseaux autogérés.

*2. Quelle est votre motivation actuelle pour mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés ?*

Nous avons lancé une initiative (groupes de contes intergénérationnels, dirigés par des bénévoles âgés) qui a été testée et a donné une grande satisfaction aux participants, et nous aimerions toucher un public plus large avec cela. Pour ce faire, nous devons former davantage de bénévoles âgés capables d'organiser et de mener à bien de tels ateliers et nous devons leur fournir une plateforme afin qu'ils soient plus visibles pour le monde extérieur.



La deuxième motivation est d'aider à mettre en place des groupes autogérés où les activités du groupe sont basées sur l'échange de connaissances/compétences/expérience des partenaires et où il y a peu de besoin d'un formateur professionnel. Nous avons vu dans le projet "SELFEE : Digital Literacy and Social Emotional Learning for Engagement and Employment"<sup>24</sup>, par exemple, comment, sur la base de quelques questions et instructions bien formulées, les participants peuvent échanger beaucoup d'informations précieuses, apprendre beaucoup les uns des autres et s'encourager mutuellement ; le format de groupe a ce potentiel et ce pouvoir. Ici, la mise en place du groupe a besoin d'aide, mais nous pouvons imaginer que ce type de groupe de recherche d'emploi peut exister avec très peu d'aide extérieure.

Troisièmement, nous avons été inspirés par l'exemple du mouvement U3A au Royaume-Uni. Ils montrent qu'il est possible de donner aux bénévoles (dans leur cas, des bénévoles âgés) les moyens d'organiser le type d'activités et d'opportunités d'apprentissage dont ils ont besoin - ils découvrent leurs propres besoins, ils trouvent leurs propres rôles dans ces initiatives et, avec une formation initiale, ils créent et gèrent leurs propres groupes. Ce processus est un excellent moyen de développer les compétences SEL des participants, ce qui est la mission de KÉPES.

*3. Imaginez que vous ayez réussi à mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés : à quoi ressemble ce réseau ? Quel est votre rôle par rapport au réseau ?*

Nous imaginons une plateforme en ligne, où les personnes intéressées peuvent choisir parmi différents événements chaque semaine. Voir, à titre d'exemple, la liste des groupes de l'U3A : <https://u3asites.org.uk/trustu3a/groups>. Il y aurait également un calendrier, pour voir quels événements ont lieu chaque jour. Il y aurait une limite au nombre de groupes que nous invitons sur cette plateforme - nous verrons combien d'entre eux nous pouvons superviser avec le temps limité que nous consacrons à cette tâche. Disons que nous ne souhaitons pas



consacrer plus d'un jour par semaine à la gestion de ce réseau. Si nécessaire et possible, nous pouvons attirer des volontaires traditionnels pour nous aider à gérer cette plateforme et les demandes des chefs de groupe.

Nous connaissons personnellement tous les chefs de groupe, car ils doivent participer à nos ateliers de formation pour pouvoir rejoindre notre réseau. De cette façon, nous pouvons nous assurer que des leaders de confiance dirigent les groupes. Ce processus nous aide également à garder la taille du réseau gérable et sous notre contrôle.

Nous pouvons également proposer des ateliers à d'autres organisations qui souhaiteraient mettre en place un réseau similaire autour d'elles (pour faire avancer leur mission), si cela s'avère être une bonne pratique.

Notre rôle dans le réseau serait le suivant :

- » Fournir une plateforme en ligne où les groupes peuvent se promouvoir.
- » Fournir un forum/canal en ligne, où les chefs de groupe peuvent échanger leurs expériences et communiquer entre eux.
- » Fournir un site web, où nous offrons tous les matériaux téléchargeables que nous avons développés pendant le projet COBU (comment identifier l'intérêt/les rêves/la motivation, comment transformer une idée en réalité, comment gérer un groupe, comment réaliser certaines activités utiles spécifiques, des liens utiles, des sites web pour plus d'inspiration, etc.)
- » Proposer des ateliers aux futurs responsables de groupes afin de les préparer à lancer et à gérer leurs groupes.

### **2.3.2. LE CAS D'ELAN (FRANCE)**

*1. Décrivez votre organisation : mission, principales activités, portée du travail et structure.*

Elan Interculturel peut se décrire à travers 3 axes d'actions différents, ou "pôles": la formation interculturelle pour les professionnels des secteurs sociaux, éducatifs et de la santé ; l'autonomisation interculturelle pour accompagner les personnes ayant moins d'opportunités ou en situation difficile



pour mobiliser les ressources internes et externes et trouver des moyens d'intégration et de reconnaissance sociale ; et Élan Créatif, le "pôle" impliqué dans la COBU, qui se consacre à la sensibilisation à la diversité et à ses liens avec le pouvoir à travers des méthodes artistiques.

Aujourd'hui plus que jamais, nous avons accès à la diversité des couleurs, des convictions, des idées, etc., bref à la diversité culturelle. Cette diversité n'est pas libre ou égale : certaines couleurs, croyances, idées sont plus reconnues, ont plus de statut, plus de pouvoir que d'autres. L'accès à cette diversité ne s'accompagne pas automatiquement de plus de compréhension, plus d'acceptation et plus de dialogue. Au contraire, il conduit parfois à des oppositions qui peuvent se rigidifier et rendre l'autre distant, inaccessible, fondamentalement différent ou inférieur.

Le pôle nous invite à dépasser ces obstacles pour retrouver le dialogue en faisant appel au potentiel de l'art pour illustrer à la fois ce qui nous unit et ce qui nous différencie. Nous nous engageons dans la création artistique pour stimuler notre capacité à rencontrer l'étranger en nous et ailleurs. Les actions du pôle explorent ainsi des thèmes tels que le genre, la sexualité, le lien social à travers des outils de médiation artistique. Nous prenons les œuvres d'art comme partenaire de dialogue pour questionner la manière dont notre société crée et envisage " l'autre ". Nous développons la créativité sociale et interculturelle par la rencontre avec les œuvres d'art ou l'immersion dans la création artistique. En bref, nos préoccupations et nos activités s'articulent autour de :

- » Introduction d'une approche critique de l'interculturalité par l'art
- » Sensibilisation à la diversité culturelle en matière de genre et de sexualité
- » Travailler sur les récits de / et sur les groupes opprimés
- » Expérimenter le potentiel des "stratégies douces" pour changer les attitudes envers la différence / l'altérité
- » Aborder, en essayant de dépasser le débat polarisant sur la diversité et l'interculturalité par le biais de l'art et du patrimoine culturel



Le travail d'Élan Créatif est réalisé par 3-4 employés et 2-3 volontaires et stagiaires. Une grande partie de notre travail se fait dans le cadre de collaborations européennes dédiées à la création et à l'expérimentation de nouvelles approches et méthodes.

*2. Quelle est votre motivation actuelle pour mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés ?*

Nous pensons que les gens pourraient bénéficier d'un peu plus d'art et d'un peu plus d'interculturalité dans la vie quotidienne. Et nous pensons que l'art et l'interculturalité sont de bons alliés : l'utilisation du médium de l'art peut aider à aborder des questions sensibles avec la distance nécessaire pour ne pas se sentir menacé tout en permettant de ressentir l'importance du sujet. La création conjointe peut donner une expérience de collaboration sûre et fructueuse, qui va au-delà des débats potentiellement polarisés.

Pourquoi avons-nous besoin de volontaires autogérés pour cela ? Élan est une organisation relativement petite et elle est située à Paris. Nos activités de formation professionnelle nous ont occasionnellement amenés à nous rendre dans d'autres régions de France, mais uniquement dans le cadre de la formation des professionnels, et seulement lorsque nous disposons de subventions / clients spécifiques qui couvrent les frais de nos formateurs. Cela implique que nous avons rarement, presque jamais, l'occasion de proposer des ateliers à des personnes simplement intéressées par l'interculturalité ou motivées pour explorer le chevauchement de l'art et de l'interculturalité. Il nous semble qu'en formant un noyau de personnes motivées et désireuses de poursuivre la mission dans leur environnement, nous pourrions indirectement atteindre des personnes qui, autrement, n'auraient pas eu accès à de tels ateliers.

*3. Imaginez que vous ayez réussi à mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés : à quoi ressemble ce réseau ? Quel est votre rôle par rapport au réseau ?*



Le réseau dont nous rêvons serait composé de personnes attachées aux valeurs de l'interculturalité et qui apprécie la potentialité de l'expression artistique. Un réseau engagé à introduire l'art et l'interculturalité dans la vie de tous les jours, à petite échelle, mais à travers des contacts réels. Il serait agréable de servir de point fixe pour un tel réseau, une base institutionnelle où les membres pourraient se rencontrer, partager leurs expériences et se soutenir mutuellement dans leurs défis.

Que feraient les membres du réseau ? Dans la constellation idéale, les membres d'"Élan Créatif" pourraient organiser des ateliers dans leurs propres régions. Les ateliers pourraient se concentrer sur la créativité artistique et inclure une approche interculturelle ou se concentrer principalement sur l'interculturalité et inclure l'art dans leur processus.

Qu'entendons-nous concrètement par être "une base institutionnelle où les membres pourraient se rencontrer, partager leurs expériences et se soutenir mutuellement dans leurs défis" ?

Cela dépendra avant tout des besoins des membres. Nous pensons qu'ils bénéficieraient d'*ateliers de suivi*, où ils pourraient partager leurs expériences, se soutenir mutuellement dans leurs défis, éventuellement partager et développer ensemble certaines activités qu'ils ont essayées et trouvées utiles. Nous développerions également *notre centre de ressources* avec les résultats des nouveaux projets que nous avons menés et les nouvelles méthodes que nous avons élaborées. La *plateforme Élan Créatif* pourrait être utile pour donner de la visibilité aux groupes autogérés et à leurs profils, mais peut-être qu'en travaillant ensemble, des besoins très différents émergeraient. Nous pensons que notre succès en tant que "point fixe" dépendra précisément du fait que nous n'essayons pas d'inventer à l'avance ce dont ils *auraient* besoin, mais que nous sommes très attentifs à ce qu'ils exprimeront réellement comme besoin, et que nous nous concentrons sur cela.



### 2.3.3. LE CAS DE LA XIXA TEATRE (ESPAGNE)

1. *Décrivez votre organisation : mission, principales activités, portée du travail et structure.*

L'association La Xixa Teatre est une organisation à but non lucratif fondée en 2010 qui vise à rechercher, développer et multiplier les outils éducatifs et théâtraux comme moyen de transformation sociale. Nous croyons que l'éducation à tous les âges est la clé du changement social vers un monde avec des chances égales. Le champ de nos activités est orienté vers les thèmes suivants :

- » L'éducation scolaire, le décrochage scolaire et la prévention des comportements à risque chez les jeunes.
- » La communication interculturelle, l'inclusion sociale, l'intégration et le patrimoine culturel comme moyens de prévenir le racisme et la xénophobie.
- » Genre, politiques d'égalité et diversité sexuelle.
- » Culture de la paix et coexistence, citoyenneté active, engagement civique et développement local.
- » Développement durable et justice environnementale.

La mission de La Xixa est de faciliter la création d'espaces d'autonomisation par le biais de méthodologies participatives, de la psychologie orientée vers le processus et du théâtre de l'opprimé, afin de générer des processus de transformation individuelle et collective dans des contextes de vulnérabilité sociale. Les méthodologies participatives permettent à un groupe aux intérêts diversifiés d'acquérir un rôle de plus en plus important dans l'analyse de leur propre réalité et dans la prise de décision, tous les agents devenant ainsi des acteurs cruciaux de leur propre développement. La psychologie orientée vers le processus se concentre sur le développement d'un état de conscience, c'est-à-dire qu'elle aide les individus et les groupes à prendre conscience de la manière dont ils perçoivent et vivent leurs expériences, et leur donne des outils pour apprendre à changer leur approche. Le théâtre de l'opprimé (TO) met le théâtre au service de l'éducation. Le TO est une méthodologie constituée d'un



ensemble de jeux et d'exercices théâtraux qui favorisent l'observation, l'action critique et les comportements pro-positifs chez les participants. "Ce que nous faisons sur scène n'est pas la réalité, mais c'est une répétition de la manière de la transformer".

Les principaux objectifs de La Xixa sont :

Pour atteindre ses objectifs, La Xixa mène les activités suivantes :

1. Créer, éditer, diffuser et multiplier les méthodologies participatives, la psychologie orientée vers le processus et le théâtre de l'opprimé, les outils et les techniques avec des groupes et des communautés pour des interactions interculturelles et fondées sur la diversité positives, la résolution des conflits, l'inclusion sociale et la coexistence pacifique.
2. Cours de formation et ateliers destinés aux professionnels intéressés par les techniques des méthodologies participatives, de la psychologie orientée vers le processus et du théâtre de l'opprimé afin de les appliquer dans leurs domaines d'activité.
3. Formation continue des membres de l'association.
4. Recherche de nouvelles formes de lutte contre la discrimination et promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de la coexistence pacifique.
5. La systématisation, la recherche, la documentation et la diffusion de processus créatifs et d'expériences avec des groupes et des communautés afin de promouvoir de nouvelles connaissances dans le domaine des méthodologies participatives, de la psychologie orientée vers le processus et du théâtre et des opprimés en relation avec les domaines thématiques pertinents pour les groupes et les communautés.
6. Soutien aux individus et animation de groupes.

En tant qu'association, nous sommes formés par un groupe multidisciplinaire composé de 4 personnes à temps plein et de plus de 15 collaborateurs formés dans différents domaines des sciences sociales et des arts. La Xixa dispose



d'une équipe de plus de 60 volontaires impliqués dans l'organisation de manière ponctuelle.

*2. Quelle est votre motivation actuelle pour mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés ?*

Depuis 2013, nous dispensons une formation annuelle à des professionnels de différents domaines pour qu'ils deviennent des animateurs du Théâtre de l'Opprimé, également appelés Curingas. Nous avons réussi à former plus de 300 Curingas dans la région de Catalogne, qui ont pu ramener la méthodologie dans leurs communautés. Nous sommes conscients que de nombreux Curingas appliquent simplement la méthode apprise dans leur pratique quotidienne mais ne créent pas de groupes autogérés de Théâtre de l'Opprimé. D'autres Curingas appliquent la méthode jusqu'au bout et créent des groupes de théâtre de l'opprimé qui fonctionnent de manière autonome. Cependant, nous sommes conscients que beaucoup de ces groupes perdent leur élan en cours de route et cessent d'exister. Dans tous les cas, le participant formé ramène la méthode dans sa communauté et multiplie la méthodologie.

Nous pensons que

a) si nous fournissons des outils plus concrets aux Curingas sur la manière d'organiser et de maintenir un groupe autogéré,

b) nous fournissons une plateforme permettant aux différents groupes d'être connectés à nous en tant qu'organisation et entre eux, et

c) nous fournissons un canal permanent pour les soutenir, nous pourrions favoriser de manière significative la création et le maintien de groupes autonomes de Théâtre de l'Opprimé, augmenter notre impact en tant qu'organisation et parvenir à la multiplication de la méthodologie du Théâtre de l'Opprimé, qui est au cœur de notre mission.

*3. Imaginez que vous ayez réussi à mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés : à quoi ressemble ce réseau ? Quel est votre rôle par rapport au réseau ?*



Idéalement, nous voudrions créer un réseau de groupes de théâtre de l'opprimé. De cette façon, nous pourrions encourager tout participant à nos formations Curinga à créer un groupe dans les communautés, et lui fournir les outils pour le soutenir. Le réseau fournirait également un espace pour que les Curingas se soutiennent mutuellement.

Nous utiliserions une plateforme en ligne avec du matériel pour soutenir les Curingas afin qu'ils puissent diriger le groupe (jeux et exercices théâtraux, guides sur la façon de présenter les pièces de théâtre forum, etc. ) et de rester en contact avec nous et avec les autres. Notre rôle dans le réseau serait de fournir des informations actualisées sur la méthodologie et d'apporter notre soutien aux Curingas. Nous ne sommes pas encore certains de ce qu'on nous demanderait de faire de manière permanente, mais nous serions heureux d'explorer les possibilités de notre organisation pour faire vivre ce réseau.

### **2.3.4. LE CAS DU STORYTELLING CENTRE (PAYS-BAS)**

*1. Décrivez votre organisation : mission, principales activités, portée du travail et structure.*

Le Storytelling Centre a divisé ses activités en trois piliers : les représentations théâtrales de contes dans notre Storytelling\Theatre Lab ; le festival annuel de contes ; et les contes appliqués dans lesquels les contes sont utilisés pour favoriser la croissance personnelle, la connexion et l'impact social.

Bien que les activités de chaque pilier diffèrent, tout comme leurs objectifs, elles ont un aspect en commun la conviction que pour une société équilibrée, il est vital d'offrir un espace à l'histoire de chacun. Nous considérons donc qu'il est nécessaire d'offrir cet espace.

Nos activités dans le domaine de la *narration théâtrale* comprennent l'initiation et la production de spectacles de contes et, dans certains cas (fréquents), l'accompagnement des conteurs dans la construction et la présentation de leur histoire. Pour ce faire, nous travaillons avec des conteurs (semi-) professionnels et utilisons toute la diversité des moyens que le théâtre peut



offrir. L'objectif de ces activités est de contribuer au développement et à la visibilité des contes aux Pays-Bas.

Le *Festival du conte* a été lancé par le directeur du Centre du conte, Arjen Barel, en collaboration avec Marlies ter Haar en 2008. Ce festival, avec lequel nous contribuons également au développement et à la visibilité du conte aux Pays-Bas, propose à ses visiteurs des spectacles, des rencontres d'experts et des conférences. En 2018, la direction artistique a été confiée à Sahand Sahebdivani et Raphael Rodan. Le Centre du conte est toujours le producteur du festival.

Nos activités dans le cadre du pilier de la *narration appliquée* visent à favoriser l'épanouissement personnel des gens et à les mettre en relation afin d'améliorer la cohésion sociale. À cette fin, nous avons développé notre méthode "partager pour connecter" et divers cours de formation. Ces formations sont axées, par exemple, sur le rapprochement des personnes qui vivent en désaccord dans un certain quartier ou une certaine zone, ou sur la réduction des écarts entre les générations ou des différences culturelles entre les personnes, sur l'acquisition de la langue et l'inclusion sociale des nouveaux arrivants et d'autres personnes qui n'ont pas (encore) trouvé de lien avec la communauté dans laquelle ils vivent, sur les (jeunes) personnes qui ont des difficultés à trouver leur place sur le marché du travail. Les formations sont données par des formateurs expérimentés, formés par le Storytelling Centre à l'utilisation d'outils souvent développés par le Centre, dans le cadre ou non de partenariats européens.

Storytelling Centre est une petite organisation flexible. En établissant une seule organisation de travail avec le Bureau Barel et Stichting DW-RS producties, il peut maintenir les frais généraux à un niveau bas. Le bureau compte actuellement 4 personnes à temps plein et travaille avec environ 15 formateurs professionnels et chefs de projet sur une base de freelance/contractant.

2. *Quelle est votre motivation actuelle pour mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés ?*



Dans ses différents cours de formation, le Storytelling Centre fournit aux participants des outils qui leur permettent de se développer de telle sorte qu'ils soient plus à même d'entrer en contact avec les autres, de trouver leur voie dans la société, de surmonter les différences (y compris les différences culturelles et générationnelles) et/ou de trouver un emploi. Nous savons par expérience que pour de nombreux participants à nos cours de formation, trouver un emploi, pour différentes raisons (comme l'âge ou des problèmes psychologiques) n'est pas une option, mais ils veulent participer à la société, rester connectés et mettre en pratique les compétences qu'ils ont acquises au cours du ou des cours de formation. Ces personnes nous motivent à mettre en place un réseau de groupes de volontariat autogérés dans lesquels elles peuvent être actives en tant que volontaires dans des activités de leur choix. Ces activités peuvent consister à cuisiner pour les personnes de leur quartier, à effectuer de petits travaux ou à faire des courses pour ceux qui ne sont pas en mesure de le faire eux-mêmes, mais aussi à participer à un club d'échecs, à un groupe de marche ou à un cercle de contes. Nous leur offrons les outils qui leur permettent de devenir des bénévoles autogérés, ils décident du type d'activité.

La création de groupes de bénévoles autogérés, telle que décrite ci-dessus, s'inscrit dans notre mission dans la mesure où elle offre aux participants à nos cours de narration appliquée un suivi leur permettant de mettre en pratique ce qu'ils ont appris et de se développer davantage en tant que participants à la société.

*3. Imaginez que vous ayez réussi à mettre en place un réseau de groupes de volontaires autogérés : à quoi ressemble ce réseau ? Quel est votre rôle par rapport au réseau ?*

Le réseau est composé d'anciens participants à nos cours de formation à la narration appliquée, qui ont créé des groupes proposant différentes activités et/ou services au niveau local. (Il n'est pas nécessaire que tous les participants à ces groupes aient suivi notre formation).

Storytelling Centre propose tout d'abord et avant tout une formation spéciale à la narration appliquée dans le cadre du projet COBU, qui vise à aider les



participants à devenir des bénévoles autogérés et une plateforme que les groupes du réseau peuvent utiliser pour se rendre visibles, eux et leurs activités, afin que les gens sachent qu'ils existent et comment les contacter. Il devrait également être possible d'ajouter un lien vers leur propre site web ou leur groupe Facebook.





# 3. IDEES POUR QUE LES OTS METTENT EN PLACE UN RVA



## 3.1. DES PLATEFORMES A GRANDE ECHELLE QUI PROMEUVENT LE RVA

Dans ce sous-chapitre nous décrivons trois modèles qui s'appuient, d'une manière ou d'une autre, sur le concept et le pouvoir du bénévolat autogéré. Nous avons pour exemple : le mouvement de l'Université du troisième âge (U3A), un projet de renforcement de la communauté appelé " Every One Every Day " à Londres Barking et Dagenham, et un réseau social basé sur l'organisation d'événements qui a vu le jour aux États-Unis, MeetUp.com. Les deux premiers, qui se trouvent tous deux au Royaume-Uni, sont des projets de bénévolat dans le sens où les personnes qui y participent ne sont pas rémunérées pour le temps, l'énergie et les contributions qu'elles offrent. Ils créent des projets et des activités pour eux-mêmes et pour les autres. Les participants sont sur un pied d'égalité (chacun est un membre égal de son groupe, ils ne sont pas divisés en aidants et aidés). Pour cette raison, Every One Every Day ne se considère même pas comme un programme de bénévolat, mais plutôt comme un programme de renforcement de la communauté.

Nous examinons la nature de ces initiatives, leurs origines, leur organisation et ce qu'elles ont à offrir. Il est également intéressant de jeter un coup d'œil à leur portée et à leur mode de financement. Enfin, nous examinons comment les modèles décrits - qui coordonnent tous un grand nombre de groupes de personnes - peuvent servir d'inspiration aux OTS qui envisagent de mettre en place un réseau de volontaires à petite échelle.

### 3.1.1. LE CAS DE L'UNIVERSITE DU TROISIEME AGE AU ROYAUME-UNI (U3A)

L'Université du troisième âge (U3A) a été lancée au Royaume-Uni par un groupe de pédagogues de premier plan en 1981. Elle était basée sur un modèle français dans lequel les universités offraient des possibilités d'apprentissage et des cours aux retraités, mais elle a rapidement été modifiée et est devenue un réseau d'entraide de groupes locaux dont les membres partagent leurs propres expériences et connaissances avec d'autres et apprennent les uns des autres



en utilisant l'apprentissage par les pairs. Les membres sont des personnes retraitées ou semi-retraitées (55 ans et plus pour la plupart) du Royaume-Uni qui disposent de suffisamment de temps libre pour apprendre quelque chose de nouveau par plaisir ou pour participer à des activités avec d'autres personnes. Les types d'activités couvrent un large éventail de sujets tels que l'observation des oiseaux, l'apprentissage des langues, l'appréciation de l'art, la marche/le sport, la zoologie, les tours de magie. En septembre 2020, on comptait plus de 1 000 organisations U3A locales, plus de 430 000 membres et environ 30 000 groupes d'intérêt et événements U3A organisés chaque semaine.

Les groupes locaux sont créés et gérés par leurs membres (il s'agit donc de groupes bénévoles autogérés), qui choisissent les thèmes et organisent les événements ensemble. Bien que tous les membres soient égaux, ils peuvent assumer différents rôles, comme celui de chef de groupe, d'organisateur du lieu de l'événement, de recruteur d'orateurs, d'accueillant de nouveaux membres, etc. On devient généralement membre d'un groupe local en remplissant son formulaire et en payant une cotisation annuelle (15-30 BP) qui couvre les coûts de base de l'organisation des événements (par exemple, la location des lieux, les coûts des rafraîchissements, etc.)

Des organisations caritatives locales coordonnent les U3A locales, tandis que l'ensemble du réseau est supervisé par un organisme national, le Third Age Trust. Ce Trust - qui compte 16 employés à temps plein et environ 350 bénévoles - offre des services aux groupes locaux tels que :

- » Une plateforme centrale en ligne avec une description du mouvement et des événements qui pourrait être disponible pour tous (comme des podcasts), avec des liens vers tous les sites web locaux, avec des guides et des ressources que les groupes locaux peuvent utiliser ;
- » Soutien au développement de sites web locaux où les groupes locaux peuvent promouvoir leurs événements hebdomadaires ;
- » Formations et guides sur la façon de lancer et de gérer un groupe, d'attirer et de conserver des membres, de traiter les questions juridiques (ils ont notamment publié un manuel pour les chefs de groupe et un nouveau pack U3A Start Up en 2018-2019) ;



- » Des cours d'été, des événements d'apprentissage nationaux, des conférences pour améliorer le profil du mouvement, et pour promouvoir la mission et les activités des UTA nationales, régionales et locales ;
- » Un bulletin d'information régulier et publie un magazine (U3A Magazine) ;
- » Une ligne de conseil ouverte du lundi au vendredi (en 2019, elle a traité plus de 750 demandes par mois).

Le revenu total du Third Age Trust (de mars 2018 à mars 2019) était de 3,271 millions de BP. Les revenus proviennent de

- » Les cotisations des membres (45%)
- » Les revenus de la vente du magazine Third Age (36%)
- » Les frais des écoles d'été, des journées d'étude et de la conférence nationale (7%)
- » Dons (1%)
- » Autres activités commerciales (produits U3A, droits de licence) (4%)
- » Autres revenus (7 %).

Les principales dépenses (total : 2 991 millions de BP) sont constituées des coûts pour :

- » Salaires du personnel et charges patronales d'assurance nationale et de retraite
- » Frais généraux du bureau national et coûts des comités
- » Frais d'assurance
- » Subventions de démarrage et autres subventions à des fins spécifiques pour les associations locales.
- » Coûts de la formation des volontaires et des ateliers, des expositions, des conférences, des journées d'étude.
- » Coûts liés à la promotion du mouvement
- » Production du magazine et d'autres ressources.

En 2019, le Third Age Trust a commandé une recherche sur l'impact d'être membre du mouvement. Cette recherche a concerné 801 membres et a montré que les membres :



- » Nouer de nouvelles amitiés et se sentir soutenu (91%)
- » Apprendre de nouvelles compétences (84%)
- » Se sentir en meilleure santé (55%)
- » S'engager dans leur communauté (50%)
- » Gérer les changements de vie, la retraite, la maladie ou le deuil (50%)
- » Renforcer la confiance 59%.

Le mouvement U3A est confronté à certains défis. L'un d'eux est que son concept n'est pas largement compris en dehors du mouvement. Certaines personnes pensent qu'il s'agit d'une institution académique, d'un groupe politique ou religieux, ou d'un groupe de personnes âgées fragiles. En outre, les membres vieillissent et le nombre de personnes de la tranche d'âge 55-65 ans qui deviennent membres est en baisse. En outre, le mouvement attire relativement peu de membres de groupes minoritaires.

Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons au site web du mouvement : <https://www.u3a.org.uk/>. Vous trouverez également en annexe des informations plus détaillées sur les U3A.

*"J'ai toujours aimé la photographie, mais c'était difficile en travaillant. Maintenant, je peux **apprendre la photographie avec des personnes partageant les mêmes idées**. Que l'on soit débutant ou très compétent, on peut apprendre ensemble".*

### 3.1.2. LE CAS DE TOUT LE MONDE, TOUS LES JOURS

Every One Every Day est une initiative menée à Barking et Dagenham, l'un des arrondissements les plus pauvres de Londres, qui soutient la création d'une série de projets initiés par les habitants pour améliorer leur vie et celle de leur famille, amis et voisins. Every One Every Day a démarré en novembre 2017 et a été mis en place par la Participatory City Foundation (qui a été créée



à cet effet) et le conseil de Barking et Dagenham. L'initiative repose sur 2 piliers :

- » Une "plateforme de soutien" qui peut être utilisée pour tous les projets et qui propose des éléments tels qu'une plateforme en ligne, une équipe de conception, des espaces fonctionnels, des formations pour l'équipe et les résidents, des procédures de santé et de sécurité et d'autres processus généraux, etc ;
- » Un "écosystème participatif", qui comprend la co-conception, l'expérimentation et le développement de projets concrets avec la population locale, dans le but d'impliquer un grand nombre de personnes, ainsi que la mise en place de mini-hubs qui contribuent à la diffusion d'idées de projets fructueux développés et testés précédemment.

Every One Every Day est coordonné par la Participatory City Foundation. Outre la coordination, cette fondation :

- » Offre des espaces utiles pour les projets (cuisines, entrepôts, espaces de culture publics, espaces pour les ateliers, etc.)
- » Fournit des espaces communautaires ("boutiques") où les gens peuvent entrer en contact avec les organisateurs et d'autres personnes du quartier et où des activités peuvent avoir lieu.
- » Fournir des matériaux et des équipements pour les activités pratiques
- » Organiser les assurances et les procédures de santé et de sécurité
- » Offre une plateforme en ligne pour la promotion de projets locaux (<https://members.weareeveryone.org/feed>)
- » Propose des formations aux participants (par l'intermédiaire de l'équipe de conception), en les impliquant en tant que co-créateurs.
- » Organiser des festivals, des ateliers et des programmes commerciaux
- » Organise des journées dites de découverte (environ 4 fois par an) pour promouvoir l'initiative.

Le nombre de membres du personnel impliqués dans la réalisation des tâches de la Fondation Cité participative est passé de 20 personnes en 2018 à 32



personnes (dont 17 concepteurs de projets) en 2019. L'initiative est financée par plusieurs institutions privées et publiques pour un montant total de 1,425 million de livres en 2018 et 1,825 million de livres en 2019.

Les personnes peuvent rejoindre l'initiative en s'inscrivant sur le site web, en remplissant un formulaire avec quelques questions de base (sur les domaines dans lesquels la personne est douée et/ou les sujets qui l'intéressent), ou en contactant les organisateurs en personne. L'adhésion est gratuite, la participation aux activités ne coûte rien ou seulement une petite somme.

En deux ans (2018-2019), le nombre de participants inscrits est passé de 1200 à 3200 ; le nombre de personnes ayant participé à des projets et activités est passé de 2000 à 4750 et le nombre de projets de quartier est passé de 70 à 131. En 2019, un programme d'incubateur d'entreprises a démarré, qui soutient la création d'entreprises locales. L'objectif est de créer plus de 250 projets de quartier et 100 entreprises collaboratives locales en 5 ans (2018-2022).

Tout le monde peut lancer un groupe, une activité ou un projet local et les gens peuvent adopter des rôles multiples pour soutenir et réaliser chaque projet. Les projets peuvent être des activités permanentes ou des sessions ponctuelles et peuvent aller du partage de compétences, d'espaces et de ressources à la cuisine pour la communauté ou à la culture de denrées alimentaires. Il convient de garder à l'esprit les valeurs, principes et lignes directrices communautaires de l'initiative, selon lesquels chaque projet doit promouvoir l'égalité, le bénéfice mutuel et le principe de pair à pair, tout en étant accessible à tous. Le projet n'est affilié à aucun parti politique. Seules les idées qui sont aimées par les habitants du quartier et qu'ils veulent développer eux-mêmes seront conçues et testées dans le quartier.

Selon Every One Every Day, qui a cartographié l'impact de son initiative sur les participants, ceux-ci :

- » Se sentir bienvenu, inclus et accepté
- » Devenir actif
- » Se sentir heureux et optimiste



- » Améliorer leur état de santé et de bien-être
- » Avoir une plus grande confiance en soi
- » Apprendre de nouvelles choses et se sentir enthousiaste
- » Faire l'expérience de la créativité et du partage d'idées.

L'initiative est confrontée à quelques défis. Comme le nombre de projets, de sessions et de participants a augmenté de manière beaucoup plus dynamique que la taille de l'équipe de soutien, le personnel a été confronté à des problèmes d'organisation. Et comme la complexité de l'initiative s'est accrue, la prise de décision a dû être répartie plus efficacement entre l'équipe et les résidents. En outre, il n'est pas facile de trouver des fonds pour assurer la durabilité à long terme.

Pour une lecture plus approfondie, nous vous renvoyons au site web du mouvement : <https://www.weareeveryone.org/>. Vous trouverez également en annexe de plus amples informations ainsi que les sources d'information que nous avons utilisées.

*"Ici, j'ai la liberté de décider, ils peuvent évidemment dire que nous ne pouvons pas faire ceci ou cela, alors vous devez ajuster les choses, mais ils vous donnent la liberté de décider quelles activités vous voulez faire pour les autres résidents, ce qui est génial. **C'est ce dont nous avons besoin, la liberté avec nos idées.**"*

### 3.1.3. LE CAS DE MEETUP.COM

Nous décrivons ici MeetUp, une organisation à but lucratif, dont la mission est similaire à celle de l'U3A au Royaume-Uni et au projet Every One Every Day.



MeetUp est un réseau social événementiel qui aide les individus à trouver d'autres personnes ayant des intérêts similaires en ligne et les encourage à se rencontrer hors ligne par le biais d'événements, d'activités et d'ateliers qui sont initiés, organisés et réalisés par les utilisateurs de la plateforme eux-mêmes.

Il a été initié et lancé à New York en 2002 par Scott Heiferman en réaction aux attentats du 11 septembre 2001. Lorsque les tours jumelles se sont effondrées, il a couru sur le toit de son immeuble et a rencontré nombre de ses voisins pour la première fois.

*"Je n'avais jamais pensé m'intéresser à la communauté, mais cette expérience m'a amené à me poser les questions fondamentales suivantes : **Qu'est-ce qui rapproche les gens ? Qu'est-ce qui les pousse à se parler ? Comment les gens forment-ils des groupes puissants qui peuvent faire de bonnes choses ?**"*

Extrait de <https://observer.com/2016/09/how-911-inspired-one-of-the-internets-first-social-networks/>.

L'organisation a changé de mains depuis. Depuis septembre 2020, son principal actionnaire (outre d'autres investisseurs plus petits) est AlleyCorp, un fonds de capital-risque et un incubateur de jeunes entreprises.

Les groupes cibles de MeetUp sont des individus (18+) du monde entier qui souhaitent rencontrer de nouvelles personnes, trouver des amis, apprendre de nouvelles choses et partager leur hobby. Bien que les réunions se déroulent hors ligne, les membres du réseau doivent avoir une certaine compétence numérique pour trouver et utiliser la plateforme. Le réseau est également utilisé par des organisations et des entreprises à des fins professionnelles, comme la promotion de leurs services et la collecte de commentaires, ainsi que pour la mise en réseau professionnelle.



Les membres du réseau peuvent faire partie ou créer des "groupes sociaux", des "groupes de créativité" ou des "groupes de carrière". Les groupes sociaux consistent à passer du temps ensemble (aller dans un café ensemble), à faire des activités ensemble (faire du sport, jouer à des jeux de société, visiter des musées/cinéma), à apprendre quelque chose ensemble (développer des compétences, par exemple apprendre une nouvelle langue, ou apprendre un sujet et en discuter avec d'autres). Les groupes de créativité créent quelque chose ensemble (par exemple, créer un podcast, ou un scénario, ou concevoir quelque chose). Les groupes d'orientation professionnelle permettent de tester un prototype, d'obtenir des commentaires sur un argumentaire de vente, de discuter de stratégies, etc.

Une personne peut rejoindre MeetUp en s'inscrivant sur le site Web. Un membre inscrit peut participer à divers groupes. Si quelqu'un veut organiser un groupe ou plusieurs groupes, il doit s'inscrire et acheter un abonnement. Il existe deux types d'abonnement pour les organisateurs : un abonnement de base (jusqu'à 3 groupes) et MeetUp pro (un nombre illimité de groupes). À partir d'octobre 2020, pour les organisateurs en Europe, un abonnement pour organiser jusqu'à 3 groupes coûte 9,99 USD/mois (pour 6 mois ou plus, sinon 14,99 USD/mois). L'abonnement à MeetUp pro coûte 30 USD/mois (pour 6 mois ou plus, sinon 35 USD/mois). Pour pouvoir participer à des groupes, les particuliers ne doivent pas payer du tout ou seulement une petite somme qui couvre les frais de l'hôte. Ces frais sont collectés sur le site et une partie est reversée à l'entreprise.

MeetUp (la société) organise le réseau. Elle a créé et entretient la plateforme en ligne qui permet aux membres d'entrer en contact les uns avec les autres. Un individu, une entreprise ou une organisation peut créer et gérer un ou plusieurs groupes, décider des thèmes d'un groupe, des personnes à accepter comme membres, des règles et des normes applicables (appropriées dans le cadre des valeurs et des directives de MeetUp), etc. MeetUp offre à ses membres :

- » Une plateforme en ligne, qui permet de créer des groupes/événements et de gérer les listes de participants.



- » Un système de recommandation - il propose des groupes aux utilisateurs enregistrés sur la base de leur profil et de leurs centres d'intérêt.
- » Matériel éducatif qui aide les organisateurs à mettre en place un groupe
- » Soutien des experts de la communauté 7 jours sur 7
- » La possibilité de faire payer des billets ou des cotisations pour les événements organisés afin de couvrir les coûts de l'organisateur.
- » Articles (par exemple sur les expériences et les conseils d'autres organisateurs)

En mars 2020, MeetUp comptait plus de 49 millions de membres inscrits, plus de 230 000 organisateurs de groupes étaient impliqués et proposait une moyenne de 15 000 événements en personne par jour. Il était également utilisé par plus de 1 500 entreprises, dont Adobe, Google, Microsoft, IBM et Twitter. Les chiffres auront été affectés par la pandémie de coronavirus depuis lors, mais ils donnent une idée de la popularité de l'initiative.

Une étude réalisée par ImpactEd à l'université de Pennsylvanie (2020) montre l'impact de MeetUp sur les organisateurs de groupes et sur les participants aux groupes :

Impact sur les organisateurs de groupes :

- » Une capacité accrue à avoir un impact sur la vie des autres
- » Cela a amélioré leur vie
- » Une plus grande confiance en soi
- » Des compétences accrues en matière de leadership.

Impact sur les participants au groupe :

- » Un sens accru de la communauté
- » Se sentir plus proche des autres
- » Des connaissances et/ou des compétences accrues
- » Augmentation du nombre d'amitiés.

Parmi les défis auxquels MeetUp est confronté, il y a la baisse de confiance dans les médias sociaux et le montant de l'abonnement mensuel des



organisateur, qui est trop élevé pour certains. Par conséquent, certains organisateurs ne s'inscrivent que pour une courte période, pendant laquelle ils attirent autant de personnes que possibles, puis les chassent de la plate-forme MeetUp vers, par exemple, une autre plate-forme.

MeetUp génère des revenus à partir, entre autres :

- » Cotisations des membres
- » Les frais d'événement (ils prennent quelques pour cent de chaque frais d'événement de l'organisateur comme frais de transaction)
- » Dons.

En 2019, le chiffre d'affaires annuel de MeetUp serait supérieur à 35 millions USD. Pour plus de lecture, nous vous renvoyons au site internet de MeetUp : <https://www.meetup.com/>.

### **3.1.4. INDICES DES CAS ETUDIÉS**

Les trois modèles décrits dans les sections précédentes sont des exemples d'initiatives à grande échelle. Que pouvons-nous apprendre d'eux si nous envisageons de mettre en place un réseau de volontariat autogéré à une (plus) petite échelle ?

#### **La façon dont ils ont commencé**

Le projet Every One Every Day a démarré de manière ambitieuse, avec un budget énorme. MeetUp a démarré avec l'aide d'amis et de membres de la famille qui ont investi dans le projet, et peu après, des investisseurs providentiels se sont impliqués. L'exemple de l'U3A pourrait être plus pertinent pour les initiatives à petite échelle, car il a été lancé sans argent par un couple de groupes soutenus par des experts dans le domaine de l'éducation. La conception d'une organisation caritative de coordination est venue plus tard. En outre, la croissance de l'U3A a été plus lente que celle des deux autres initiatives.



## **Financement**

Le projet Every One Every Day repose sur des dons importants. Pour les organisations qui pensent à une plus petite échelle, il serait peut-être préférable de suivre les exemples de MeetUp et de l'U3A. Ces initiatives tirent également des revenus des frais payés par les membres pour l'utilisation des plateformes en ligne qu'elles proposent (les deux), pour couvrir les coûts de base de la participation à des activités de groupe (les deux), pour participer à des camps d'été et à des conférences (U3A) et pour des consultations personnelles (MeetUp). L'U3A gagne également un peu d'argent avec la vente de produits liés aux projets, comme un magazine, et reçoit de petits dons.

## **Structure du réseau et services fournis par le coordinateur**

Les trois initiatives ont un coordinateur central. Dans le cas de l'U3A, ce coordinateur est soutenu par des coordinateurs régionaux et locaux. Les services fournis par les coordinateurs de chaque initiative consistent, par exemple, à mettre en place un réseau, à aider les gens à concevoir et à lancer leurs projets/groupes, à offrir des conseils et une plate-forme en ligne que les gens peuvent utiliser pour promouvoir leurs événements. Every One Every Day offre également un espace physique et du matériel aux animateurs de groupes. L'U3A offre parfois une petite aide financière ou matérielle.

## **Les groupes cibles et la façon dont ils sont approchés/impliqués/joints**

Ces trois initiatives nous font prendre conscience du fait que des personnes de tous horizons et de tous âges (plus de 18 ans) qui aiment socialiser et qui ont un sujet ou une cause qui les intéresse ou les motive peuvent participer à des projets de ce type. Dans le cas de MeetUp, tous les groupes commencent en ligne, ce qui implique que les membres (aspirants) doivent avoir au moins un niveau de compétence numérique de base. Every One Every Day et U3A approchent parfois leurs groupes cibles par le biais d'événements en présentiel (tels que des journées d'information ou des journées de formation) ou par le biais de prospectus ou de journaux. Comme, dans les trois cas, la plupart du



soutien est apporté en ligne, les membres doivent être capables de gérer les plateformes en ligne.

### **Comment les membres organisent les groupes**

Ces trois modèles permettent à quiconque de créer ou de faire partie d'un ou plusieurs groupes. Every One Every Day met à disposition une équipe de conception qui offre son aide aux personnes qui souhaitent lancer un projet. Les membres de l'U3A peuvent participer à des sessions de formation à la création d'un groupe, ils peuvent faire appel à des conseils en personne (en ligne, par téléphone ou en personne), ou simplement créer un groupe. Dans le cas de MeetUp, les organisateurs de groupes démarrent généralement leurs projets par eux-mêmes (ils peuvent trouver des articles et des informations de base en ligne), mais ils ont accès à une consultation personnelle dès qu'ils en ont besoin.

### **Thèmes/méthodes des groupes**

Ces trois modèles offrent aux individus la possibilité de créer des groupes liés à un sujet ou à une méthode de leur choix, pour autant que ce sujet ou cette méthode ne viole pas les principes, les valeurs ou les directives communautaires du réseau.

### **Valeurs et principes, règles et règlements**

En plus d'agir en accord avec les valeurs et les principes des réseaux, les groupes des trois modèles doivent suivre des règles telles que les règles de sécurité et les exigences légales liées, par exemple, à la gestion des données sur les membres du groupe ou aux droits d'auteur.

Les groupes sont également censés contribuer à un sentiment de communauté et encourager les gens à se rencontrer en personne. Depuis l'apparition de la pandémie de Corona au début de 2020, les trois modèles fournissent des lignes directrices, des conseils et un soutien aux membres sur la manière de créer des groupes en ligne et de les maintenir en vie.



U3A et Every One Every Day n'autorisent pas les groupes ou les activités liés à un parti politique ni les groupes ou les activités visant le gain financier de l'organisateur du groupe. Meetup n'impose pas de telles restrictions.

### **Niveau d'autogestion (basé sur le modèle de Hackman)**

U3A et MeetUp soutiennent la création d'équipes autonomes, pour autant qu'elles adhèrent aux principes et règles de base du réseau. Dans le cas de Every One Every Day, l'équipe de conception mentionnée plus haut joue un rôle assez important dans la conception d'une équipe. Les trois modèles ont leur mot à dire sur la composition d'un groupe (qui accepter comme membres), la répartition des rôles au sein du groupe, le suivi et la gestion des processus.

### **Impact sur les participants**

Les trois modèles font état d'un impact positif sur les participants, comme le renforcement du sentiment d'appartenance à la communauté, l'amélioration de l'estime de soi et de la compétence personnelle et le développement de diverses compétences.

### **Défis**

Les trois modèles sont confrontés à des défis. On pourrait les mettre en relation avec :

- » Les caractéristiques du groupe cible (U3A : les membres vieillissent, manque de jeunes arrivants).
- » Difficulté à attirer certaines populations (comme les hommes ou les personnes issues de groupes défavorisés)
- » La taille du groupe (les réunions des groupes trop importants ressemblent davantage à des services offerts par l'organisateur, sont moins personnelles et il est moins probable qu'un sentiment de communauté puisse se développer)
- » Incertitude quant aux personnes qui se présenteront (MeetUp : de nombreuses personnes signalent leur intérêt pour une activité/un



événement, mais peu d'entre elles se présentent, ce qui complique la tâche de l'organisateur pour préparer une activité)

- » En raison de la pandémie de coronavirus, il est risqué (ou interdit par les réglementations nationales) que des personnes se rencontrent en personne.



## 3.2. ENTRETIENS AVEC DES ORGANISATIONS QUI TRAVAILLENT AVEC DES VOLONTAIRES ET UTILISENT DES ELEMENTS D'AUTO-ORGANISATION

Dans cette dernière partie, nous résumons les entretiens avec les organisations travaillant avec ou pour les volontaires dans les pays du consortium du projet COBU (Hongrie, Espagne, France et Pays-Bas). Nous avons choisi ces organisations pour nous faire une idée des différentes manières dont le volontariat est organisé. Certaines d'entre elles pourraient servir de source d'inspiration pour les personnes intéressées par le volontariat autogéré.

### 3.2.1. BENENOVA (FRANCE)

**Intervieweur** : Morgane Boidin (Elan Interculturel)

**Personne interrogée** : Alice Medec (Benenova)

**Date de l'entretien** : 21 janvier 2020

**Site web** : <https://www.benenova.fr/>

#### Idée maîtresse

*Assurer un accueil correct des volontaires pour créer un sentiment d'appartenance à l'organisation.*

#### De quoi s'agit-il ?

Benenova est un projet associatif créé il y a 6 ans à Paris. Il compte aujourd'hui deux antennes supplémentaires, une à Nantes et une à Lille. Benenova propose un large éventail de missions de bénévolat courtes, ponctuelles et sans engagement, via une plateforme en ligne. Elle répond à un besoin, car de nombreuses ONG n'ont pas les moyens et le temps nécessaires pour fédérer des volontaires. Auparavant, les personnes qui souhaitaient s'engager dans le



volontariat ne savaient pas par où commencer (manque d'information, secteur associatif dense, pas de réponses aux mails, etc.) Benenova a créé une plateforme de volontariat accessible et facile à utiliser.

Sur cette plateforme, la plupart des missions de volontariat à Paris, Nantes et Lille sont répertoriées. Benenova met en relation l'association et les volontaires potentiels et promeut le volontariat de manière simple. Elle compte une centaine de partenaires associatifs et propose environ 300 actions de volontariat par mois.

Malgré l'accent mis sur le court terme, d'après leur propre évaluation, 60% des volontaires deviennent des volontaires à long terme dès qu'ils ont trouvé l'initiative qui leur convient vraiment.

### **Groupes cibles**

Benenova attire des volontaires de tous âges : étudiants, actifs et retraités. Des jeunes handicapés et des familles migrantes avec enfants sont également impliqués. L'association s'efforce d'organiser des événements de volontariat en mélangeant les différents groupes cibles, afin que des personnes qui ne se rencontreraient pas autrement se rencontrent et fassent du volontariat ensemble.

### **Le rôle de Supernova**

Mme Benenova croit en l'autogestion des volontaires, mais pense qu'ils ont besoin de beaucoup de soutien pour devenir plus autonomes. Les volontaires doivent comprendre les valeurs et les besoins du projet dans lequel ils sont impliqués, ainsi que la manière de travailler, et cela prend du temps.

L'un des défis de l'organisation d'équipes de volontaires est de mettre en place un processus d'accueil de qualité pour les personnes qui découvrent un poste de volontaire. Benenova a su engager des volontaires dans cette tâche importante : ils ont commencé par créer des "Supernovas". Un Supernova est un volontaire régulier qui encadre les nouveaux arrivants et représente Benenova. Comme le souligne Alice Medec, "il y a un travail



d'accompagnement des organisations sur la manière d'accueillir les volontaires, de les former en peu de temps" et c'est là qu'intervient la Supernova. Elle ou il assure le processus d'accueil qui est essentiel pour la suite de la carrière du volontaire dans l'organisation. Le rôle de Supernova est devenu essentiel dans ce processus. Il a été prouvé qu'un mauvais accueil des nouveaux membres entraîne généralement une mauvaise intégration dans l'organisation par la suite. Les Supernovas veillent donc à ce que tout se passe bien. Pour aider la figure du Supernova, certains éléments ont été mis en place : " Il y a un site internet qui a été travaillé avec les associations et les bénévoles. [...] On a tout un processus avec des référents, on veut [...] faire en sorte que tout soit organisé. Il y a au moins une formation collective au cœur de l'organisme d'accueil ".

L'enjeu est de professionnaliser le rôle de Supernova car beaucoup peinent à trouver un emploi : " traduire leurs actions en termes de compétences afin qu'ils puissent s'approprier le projet et le faire vivre au niveau local. Cela leur permettrait également de mettre en mots les savoir-être et savoir-faire qu'ils développent dans une perspective de professionnalisation (beaucoup d'entre eux sont en recherche d'emploi ou en reconversion) ".

Un autre élément souligné par Benenova est l'importance de créer un sentiment d'identité. "Pour nourrir ce sentiment d'appartenance à la communauté Benenova, nous organisons des événements. Nous réunissons nos associations partenaires, nous les valorisons et nous essayons aussi de transmettre une atmosphère qui leur est propre. Et ce n'est pas incompatible de se sentir à la fois membre de la communauté Benenova et de l'association, car nous co-construisons beaucoup avec nos partenaires."

Benenova fait la différence avec d'autres entités qui travaillent avec des volontaires car ici les gens peuvent facilement s'engager pour une intervention "one shot" et agir sur des missions très concrètes qui ne demandent pas de compétences particulières - pour être ouvert au plus grand nombre. " Nous restons proches de nos partenaires. Nous mettons en relation les bénévoles et les associations. Nous créons les meilleures correspondances en essayant d'être le plus concret possible dans la description des missions pour éviter les



déceptions. Pour montrer le sens de ce que nous faisons, nous valorisons aussi le fait que même 2 heures d'action comptent. Nous mettons aussi toujours en avant la spécificité et les valeurs des associations en éditant les fiches de mission".

### 3.2.2. MAKE SENSE (FRANCE)

**Intervieweur** : Anna Delenne (Elan Interculturel)  
**Personne interrogée** : Loan Cong (Make Sense)  
**Date de l'entretien** : Février 2020  
**Site web** : [www.makesense.org](http://www.makesense.org)

#### **Idée maîtresse**

*L'identité, les événements réguliers, l'apprentissage continu et la garantie que chacun trouve sa place sont des éléments clés de l'engagement des volontaires.*

#### **De quoi s'agit-il ?**

Make sense est une communauté qui rassemble des citoyens, des entrepreneurs sociaux et des employés d'entreprise qui se posent des questions essentielles comme : " Que puis-je faire aujourd'hui pour être utile à la société ? Quel est le sens de ma vie ? Quel est le sens de mon travail ?", explique Loan, responsable du programme de formation et d'incubation.

Make Sense s'efforce d'encourager l'engagement civique, non seulement en faisant participer les gens à l'association, mais aussi par d'autres moyens tels que la promotion d'un changement radical dans la consommation, la promotion de l'action des autres, la mise à disposition de ses compétences pour aider d'autres projets, entre autres tâches.

Make Sense a identifié quatre piliers pour engager les volontaires et assurer la croissance et l'épanouissement des différentes initiatives.



1. Le premier pilier est l'identité ; les participants doivent sentir qu'ils appartiennent à une culture et à des valeurs spécifiques liées à l'organisation.
2. Le deuxième pilier consiste à organiser régulièrement des événements/activités et à veiller à ce qu'il soit facile d'y participer.
3. Le troisième pilier est l'apprentissage ; les participants doivent avoir le sentiment d'apprendre et de s'enrichir grâce à leur processus de volontariat.
4. Le quatrième pilier est la valorisation, en veillant à ce que chacun trouve sa place et soit valorisé pour ses différentes actions et contributions.

Lorsque Make Sense a démarré, c'était l'époque de l'essor de l'entrepreneuriat social. Il s'agissait de savoir comment des citoyens engagés (bénévoles) pouvaient aider les entrepreneurs sociaux. Comme l'explique Loan : "Ce sont les commentaires des internautes sur les vidéos des entrepreneurs sociaux, donnant des conseils et des contacts, qui ont favorisé la naissance de Make Sense."

Make Sense propose des espaces de réflexion, d'échange et de discussion sur la manière d'entreprendre des actions significatives dans la vie, dans la consommation et dans le travail ; de trouver des moyens de devenir un soutien pour les autres. Tout cela peut se concrétiser par différentes actions : des événements d'information et de sensibilisation, l'organisation d'ateliers pour aider les entrepreneurs sociaux, suivre une formation aux méthodologies de l'intelligence collective et animer ensuite des ateliers, il peut s'agir de créer son propre projet, etc. Tout cela fait partie de Make Sense.

### 3.2.3. SETEM CATALUNYA (ESPAGNE)

**Intervieweur** : Meritxell Martínez (La Xixa Teatre)  
**Personne interrogée** : Anna Morales  
**Date de l'entretien** : 27 février 2020  
**Site web** : [www.setem.org](http://www.setem.org)



### **Idée maîtresse**

*Les volontaires de longue date aident à recruter de nouveaux volontaires.*

#### **De quoi s'agit-il ?**

SETEM Catalogne est une ONG dont l'objectif est de sensibiliser aux inégalités entre les pays développés et les pays en développement dans le monde. Elle promeut la pensée critique et l'idée de citoyenneté mondiale, les modes d'action alternatifs (comme le commerce équitable ou le tourisme responsable) et la mobilisation sociale (par le biais de reportages, de plaidoyers, etc.). Ils collaborent avec un grand nombre d'organisations du monde entier, et comptent plus de 2 000 membres et des centaines de bénévoles.

#### **Camps de solidarité**

Le programme de Camps de Solidarité de SETEM vise à éduquer sur les inégalités croissantes dans les relations mondiales Nord-Sud, son objectif est de générer une vision critique et réfléchie du monde, et de promouvoir des activités en Catalogne en faveur de modèles sociaux plus justes et plus respectueux.

Plus de 8 000 personnes ont participé au Camp de la solidarité depuis 1991. Le programme offre la possibilité de se former, de vivre et de collaborer avec des organisations d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique dans des domaines tels que l'éducation, le commerce équitable, l'immigration et les droits de l'homme.

L'expérience se déroule en trois phases :

1ère phase) Préparation et formation ;

2ème phase) Voyage et séjour dans un pays du Sud pendant un mois, pour connaître les organisations locales, rencontrer les personnes qui y sont liées et partager des ateliers et des activités quotidiennes ;



3ème phase) Diffusion et actions dans le pays d'origine au Nord pour contribuer à la sensibilisation du public aux inégalités dans le monde.

### **Engager des volontaires**

SETEM Catalunya est une organisation qui existe depuis 1991. Leur longue trajectoire offre l'opportunité de connaître les défis et les récompenses liés au travail avec des volontaires sur le long terme.

Un aspect que rappelle Anna Morales (membre du conseil d'administration de SETEM) est la façon dont la communication a beaucoup changé au cours des 18 dernières années : "Les gens ne répondent plus aux e-mails, tout passe par WhatsApp, ni même par Facebook ou Instagram". De même, elle souligne les éléments clés pour attirer les volontaires qui participent au programme : "Si vous voulez que les volontaires viennent, vous devez leur offrir quelque chose, ils doivent sentir qu'ils retirent quelque chose de cette expérience". Elle explique la transformation dont elle a été témoin au cours des dernières années en ce qui concerne l'engagement des volontaires. Par exemple, bien que la formation soit obligatoire pour participer, tout le monde n'y assiste pas ; aujourd'hui, il est difficile pour les volontaires de s'engager pleinement.

Le principal moyen d'engager des volontaires est la recommandation des volontaires de longue date aux nouveaux (et même des parents aux enfants !). Comme l'explique Anna Morales : "Certaines personnes viennent de mouvements sociaux ou de mouvements féministes, d'autres viennent parce que quelqu'un qui a fait l'expérience l'a recommandé, et certains sont les fils ou les filles de participants d'il y a quelques années." Ainsi, selon l'expérience de SETEM, le volontariat de longue durée permet d'amener de nouveaux volontaires grâce au bouche à oreille.

Outre le bouche à oreille, Anna Morales explique également comment ils font la promotion de leurs programmes lors de réunions et d'événements afin d'engager des volontaires : "Certains volontaires viennent parce qu'ils assistent à l'une de nos réunions et se sentent attirés par le fait que nous voulons nous attaquer à la racine de l'inégalité sociale." Grâce à ces réunions, de nombreux



volontaires trouvent la motivation nécessaire pour s'engager dans la mission de l'organisation.

### **L'autogestion dans le volontariat de SETEM**

L'un des points forts de ce projet en matière d'autogestion est le fait que "chaque année, la formation proposée aux volontaires est autogérée par un autre groupe de volontaires qui ont déjà eu cette expérience. De plus, les membres de notre conseil d'administration sont tous des volontaires". Mais cela a entraîné des appréhensions entre les volontaires et le personnel professionnel, comme le déclare Anna Morales : "Dans notre cas, nous avons besoin que le personnel professionnel travaillant dans l'association croie aux avantages des volontaires, sinon des problèmes surgissent liés aux questions de participation des volontaires, par exemple quand les volontaires ont besoin d'une assurance, quand ils ont besoin d'un espace dans le bureau, etc." C'est un aspect important à prendre en compte si vous faites partie d'une organisation qui envisage d'intégrer du personnel professionnel dans une organisation de volontaires.

#### **3.2.4. SUN CIRCLE FOUNDATION (HONGRIE)**

**Interviewer** : Anna Rácz (Képes Alapítvány)  
**Personne interrogée** : Tengelics Helga  
**Date de l'entretien** : 27 février 2020  
**Site web** : <https://www.nap-kor.hu/>

#### **Idée maîtresse**

*L'expérience de volontariat offre des possibilités claires de développement personnel et professionnel en dehors de l'initiative.*



## **De quoi s'agit-il ?**

La Fondation Sun Circle fonctionne comme un lieu de formation pour les psychologues, les psychiatres et les professionnels de la santé mentale, elle propose des thérapies individuelles et de groupe pour les clients de la santé mentale, développe du matériel éducatif et soutient la mise en place de groupes d'entraide.

### **Groupe d'entraide pour lutter contre l'anxiété**

Sun Circle offre un espace pour un groupe d'entraide de personnes luttant contre les anxiétés, y compris les phobies, et le trouble panique. Ce groupe est organisé et animé par un psychologue bénévole. Les réunions ont lieu une fois par semaine (en début de soirée, un jour de semaine) et durent 90 minutes (sans pause).

Ce groupe d'entraide est un groupe ouvert ; chacun peut s'y joindre et le quitter à tout moment. Le processus est basé sur la discussion libre, il n'y a pas de sujets prédéfinis, et il n'y a pas de partage de connaissances par le psychologue. Il s'agit de partager des expériences personnelles liées à l'anxiété et de donner du feedback aux autres. Une réunion ordinaire se déroule comme suit : le facilitateur accueille le groupe, mais ensuite, il reste en retrait et n'intervient que s'il y a un conflit sérieux ou si le groupe est bloqué. Si un participant soulève une information erronée, l'animateur la corrige à la fin de la session de groupe (afin qu'aucune information erronée ne reste incontestée).

L'initiative a débuté en 2015 et a évolué depuis. Au début, il n'y avait pas de psychologue, puis un animateur psychologue s'est impliqué à la demande des participants. Au départ, le psychologue participait une fois par mois, puis une semaine sur deux, et enfin l'animateur a commencé à participer chaque semaine. Les participants donnent une petite somme d'argent afin d'avoir quelque chose à boire (boisson non alcoolisée, thé, etc.). Il s'agit d'un groupe ouvert, chacun peut s'y joindre et le quitter à tout moment. Le nombre de participants fluctue d'une semaine à l'autre : de 4 à 15 participants. Il y a un minimum de règles : les couples (ou les personnes qui ont des relations fortes



en dehors du groupe) ne peuvent pas participer ensemble, les participants ne peuvent pas être sous l'influence de drogues ou d'alcool, ils doivent garder les secrets du groupe et doivent s'écouter mutuellement avec respect.

L'expérience de la Fondation Sun Circle est un exemple de réussite des groupes qui favorisent l'autogestion avec très peu d'aide extérieure. La discussion est libre au sein du groupe, les participants peuvent gérer leur propre participation au groupe en relation avec les questions de santé mentale, et aussi, ils peuvent gérer le feedback qu'ils reçoivent des autres sans intervention externe. Il est également intéressant de souligner les domaines où la participation externe est un élément clé nécessaire dans ce cas : le processus de sélection des participants et sa promotion.

La Fondation Sun Circle sélectionne les candidats afin d'exclure ceux qui ont de graves problèmes de santé mentale (par exemple, une psychose aiguë) et de relocaliser les personnes ayant des problèmes mineurs ou spécifiques dans d'autres groupes plus adaptés (par exemple, le groupe des borderline, le groupe des ACA - enfants adultes d'alcooliques -, etc.) La Fondation intervient également dans la promotion des groupes par le biais de son site web, qui est bien connu des psychologues, psychiatres et patients psychiatriques de Budapest.

Cette recette d'autogestion avec des éléments clés externes peut être une source d'inspiration pour les groupes de volontaires.

L'animateur est un psychologue bénévole. Il ou elle n'est pas rémunéré.e pour participer au groupe, mais est motivé.e par l'opportunité qu'il offre de développer des contacts avec d'éventuels futurs clients et d'acquérir de l'expérience dans le travail de groupe.

### 3.2.5. ABRAZOS CULTURALES (ESPAGNE)

**Intervieweur :** Adrián Crescini (La Xixa Teatre)

**Personne interrogée :** Elena Mosso

**Date de l'entretien :** 26 février 2020

**Site web :** <https://abrazocultural.com/>



### **Idée maîtresse**

*Briser les stéréotypes en inversant les rôles traditionnels du volontariat : le bénéficiaire comme enseignant du volontaire.*

### **De quoi s'agit-il ?**

Abrazos Culturales est une association qui est active dans différents pays. Elle a débuté au Brésil en 2014 et est également active à Barcelone depuis octobre 2017. Les organisations des différents pays fonctionnent de manière indépendante, mais poursuivent toutes le même objectif : proposer des cours de langue et des ateliers culturels dispensés par des réfugiés ou des migrants issus de pays stigmatisés. Abrazos Culturales promeut cette expérience d'apprentissage à travers la propre culture de chaque enseignant, en créant une participation interculturelle où toutes les voix ont leur place, l'enseignant et les étudiants, le migrant et les citoyens locaux dans un apprentissage commun. Sa mission est de valoriser les talents des personnes, de créer des liens avec les populations locales et de briser les préjugés et les stéréotypes, en contribuant à une éducation basée sur l'empathie et l'interculturalité.

Abrazos Culturales propose diverses activités, comme des événements culturels, des cours de cuisine, des ateliers de musique et de danse.

### **Impliquer les enseignants réfugiés**

Les réfugiés qui font partie d'Abrazos Culturales sont les véritables entrepreneurs du projet : ils créent leurs cours et ateliers et les enseignent. Il y a 16 enseignants de 8 pays différents. Chaque membre enseigne ce qu'il connaît ou aime de sa propre culture.

Les personnes qui participent sont très différentes, même si elles vivent toutes à Barcelone, elles viennent de milieux culturels très différents. L'idée est que les



personnes qui assistent à un cours ou à un atelier reçoivent le contenu et apprennent également la culture de l'enseignant, afin que le participant puisse être en contact avec une autre culture au-delà de ce qu'il voit dans les médias et élargir sa vision de cette culture.

Les personnes qui participent aux ateliers et aux cours les paient. Toutes les activités sont payantes, à l'exception de certaines conférences qui sont gratuites.

### **L'autogestion des enseignants réfugiés**

Les réfugiés ne se contentent pas d'enseigner, ils coordonnent la partie académique de l'école et en assurent également la gestion. "Dans notre cas, ici en Espagne, trois fondateurs ont lancé l'association, tous des migrants. Pour moi, c'est important, car nous sommes en contact avec ce qui se passe dans la société et, même si nous ne sommes pas des personnes déplacées, nous avons traversé des difficultés similaires". En ce qui concerne la gouvernance et la prise de décision, tous les enseignants de l'école participent, bien que certains soient plus impliqués que d'autres. "Ce projet est notre projet, je n'engage pas seulement les réfugiés comme enseignants, nous créons le projet et le programme ensemble. Ce sont des entrepreneurs. À un moment donné, nous avons pensé à devenir une coopérative, mais je pense que ce n'est pas le moment. D'une certaine manière, nous fonctionnons déjà de manière similaire".

### **Engager des volontaires**

Ils ont 6 volontaires qui les aident avec les réseaux sociaux et dans des tâches spécifiques de gestion ou d'organisation d'événements, et, en retour, ils peuvent tous participer aux cours gratuitement. Ils se portent volontaires pour s'impliquer dans l'aide aux réfugiés ; c'est un sujet qui suscite beaucoup d'attention de la part du public, car il est très présent dans les médias. "Être un réfugié est associé à la souffrance, et je pense que les gens ont beaucoup d'empathie avec cela, mais d'un autre côté, il y a aussi beaucoup de stéréotypes. La façon dont nous travaillons évite de donner l'image simpliste des réfugiés comme étant sans défense. Dans notre cas, les réfugiés sont les



enseignants, ils sont les protagonistes et cela attire l'attention". En général, les volontaires qui nous contactent sont très jeunes, beaucoup sont à l'université et étudient des diplômes liés au travail social, ils y voient donc une opportunité d'acquérir une expérience dans leur domaine. Nous engageons également des étudiants liés à des études de design ou de communication. Ils veulent développer leurs compétences en participant à un projet qui les inspire.

### 3.2.6. THUISGEKOOKT (PAYS-BAS)

**Intervieweur** : Luuk van der Vaart (Storytelling Centre)  
**Personne interrogée** : Maïke van Heuven van Staereling-de Louw  
**Date de l'entretien** : 11 mars 2020  
**Site web** : [www.thuisgekookt.nl](http://www.thuisgekookt.nl)

#### Idée maîtresse

*Soyez explicite sur la manière dont le projet peut répondre à des motivations multiples : de la réduction des déchets à la rencontre de nouvelles personnes, de la création de liens communautaires dans votre quartier à la promotion professionnelle.*

#### De quoi s'agit-il ?

Thuisgekookt, anciennement connu sous le nom de "Thuisafgehaald", est une organisation à but non lucratif qui fournit une plateforme permettant aux cuisiniers à domicile de cuisiner pour les gens du voisinage. Le cuisinier dispose de sa propre page sur la plate-forme. Grâce à ce site, les voisins peuvent contacter le cuisinier pour savoir quand et ce qu'il prépare. Cette initiative privée est née d'un désir de partager et d'aider.

Par exemple : Lorsque Martha prépare des pâtes le jeudi pour sa famille, elle ajoute "Pâtes le jeudi" à son menu sur le site web Thuisgekookt. Trois voisins,



pour la plupart des personnes âgées qui ne sont pas en mesure de cuisiner tous les jours, s'inscrivent pour recevoir les pâtes de Martha sur le site web. Le jeudi, Martha cuisine pour sa propre famille et prépare trois paquets à emporter, qui sont ensuite récupérés par les voisins. Les repas ne sont pas gratuits. Les voisins paient Martha, mais uniquement pour les ingrédients, son temps et son énergie. Un grand repas pour une personne, par exemple, ne devrait pas coûter plus de 4 à 5 euros.

Le projet a été lancé par Marieke Hart en 2012. Elle cuisinait toujours trop de nourriture pour sa famille et a commencé à donner des repas à ses voisins. En 2019, "Thuisgekookt" a facilité plus de 40 000 rencontres en face à face et fourni 40 000 repas. Thuisgekookt est actif dans onze villes néerlandaises.

"Il s'agit de créer des liens avec des personnes qui sortent à peine de chez elles. En tout cas, c'est ce dont il s'agit pour moi. Offrir à ces personnes un repas sain et une discussion lorsqu'elles viennent chercher leur nourriture. Et il s'agit de cuisiner pour les gens, les voisins de la communauté, qui n'ont pas le temps de se préparer un repas sain."

Maike van Heuven van Staereling-de Louw (Home Cook & Cook Buddy) souligne que pour attirer les gens dans le projet, elle essaie de jouer sur les sentiments des gens en leur demandant par exemple : "Est-ce que vous jetez régulièrement beaucoup de nourriture à la poubelle ? En fait, vous jetez de l'argent". Elle leur rappelle également leurs responsabilités écologiques. En utilisant des éléments déclencheurs tels que : "Savez-vous combien de nourriture les gens jettent par an ?" Elle insiste sur les avantages de faire connaissance avec de nouvelles personnes grâce au projet : "Vous avez des gens qui aiment cuisiner mais qui sont plutôt solitaires. Cela peut aussi être un bon moyen de rencontrer de nouvelles personnes." De plus, elle ajoute : "Il s'agit également de fournir des aliments frais et sains à un prix abordable".

## **Éléments d'autogestion**



Les gens font la promotion de leurs propres plats sur le site web et le connectent à Facebook ; les cuisiniers partagent des informations sur les plats des autres cuisiniers.

Les gens peuvent créer un restaurant à domicile par le biais du site Web. Où les cuisiniers invitent les autres à venir manger chez eux. "Vous pouvez organiser votre propre événement et le publier sur le site web. Je travaille sur un atelier et quand il sera terminé, il pourra accueillir une grande table de 10 personnes et je pourrai le publier comme un événement sur le site web. Et en faire la promotion sur Facebook."

Thuisgekookt montre comment une activité domestique telle que la cuisine devient une graine pour la croissance des relations entre voisins, renforçant la vie communautaire et créant des pratiques durables telles que l'économie de repas et la réduction du budget familial. Thuisgekookt apporte la force d'une expérience ascendante, des voisins locaux s'organisant pour d'autres voisins et dans certains cas, il arrive que cela devienne une nouvelle organisation : "Cela a commencé avec Marieke Hart [...] pour partager de la nourriture avec la communauté. Puis elle a ouvert un bureau. Et maintenant, il y a 5-6 personnes dans l'organisation. J'ai entendu dire qu'ils cherchaient un nouveau bureau". L'idée clef de cette initiative est que chaque membre de l'équipe peut organiser une aide pour ses voisins à tout moment, et de cette façon, ils deviennent actifs et engagés avec le réseau. Parfois, "des cuisiniers expérimentés de Thuisgekookt rendent visite à de nouveaux cuisiniers et les aident à mettre en place une boutique en ligne, à créer un compte, à prendre une photo, à faire un menu, et ainsi de suite". Il existe de nombreuses façons d'être utile et de contribuer au projet.

### 3.2.7. VOLUNTEER CENTRE AMSTERDAM (PAYS-BAS)

**Intervieweur :** Hester Tammes (Storytelling Centre)



**Personne interrogée :** Dasha van Amsterdam  
**Date de l'entretien :** 30 mars 2020  
**Site web :** <https://www.vca.nu/>

#### **Idée maîtresse**

*Le succès du volontariat dépend de l'adéquation entre les compétences non techniques du volontaire et la tâche à accomplir, et du fait qu'il est clair que "volontaire" n'est pas synonyme de "non engagé".*

#### **De quoi s'agit-il ?**

Le Volunteer Centre Amsterdam (VCA) offre des services aux organisations qui travaillent avec des bénévoles (il les conseille sur les questions d'assurance, de sécurité sociale, de frais, etc.) ; il redirige également les Amstellodamois qui souhaitent faire du bénévolat vers les organisations qui ont des postes vacants (via son site web) ; et il fait la promotion du bénévolat. VCA utilise un site web, Instagram, Facebook et Twitter, pour atteindre son groupe cible, qui est diversifié et situé à Amsterdam et au-delà.

VCA "est la plateforme la plus complète pour les offres de volontariat", déclare Dasha van Amsterdam, conseillère à Amsterdam Zuid. Leur slogan donne un aperçu de leur valeur ajoutée : "*We you happy*", en étant capable de mieux répondre à la demande, en accordant plus d'attention à la sécurité des personnes et - à cet égard - à l'importance des soft skills tant pour le volontaire que pour la ou les personnes avec lesquelles il travaille. L'évaluation fait la différence entre atteindre les objectifs fixés et avoir un réel impact. L'accent est désormais mis sur ce dernier.

L'EVC a identifié les facteurs clefs pour obtenir un "match" et le succès de l'expérience de volontariat, en particulier le rôle que les compétences non techniques jouent dans la relation entre les volontaires et les personnes dans la



communauté. Il s'agit d'une relation où tout le monde est gagnant : "En bref : nous sommes des conseillers et des médiateurs, afin que chacun atteigne ses objectifs : les volontaires comme les organisations." L'EVC renforce également l'idée de ce que signifie l'engagement pour le bénévolat à l'EVC : "faire quelque chose que vous aimez, avec lequel vous contribuez au bien-être d'une autre personne ou de la communauté, sur une base volontaire, ce qui ne signifie pas que c'est sans engagement. Pour notre organisation, volontaire signifie non rémunéré, ou remboursement du volontaire", car aux Pays-Bas, les volontaires peuvent être payés de petites sommes pour couvrir leurs dépenses.





# **4. LE PROJET COBU: DES RESSOURCES POUR LES ORGANISATIONS DU SECTEUR TERTIAIRE (OTS) AFIN DE METTRE EN PLACE DES RÉSEAUX DE VOLONTARIAT AUTOGÉRÉS (RVA)**



Le projet "COBU : Community building through self-managed volunteer groups" est un partenariat stratégique Erasmus+ KA2 de 30 mois qui a débuté en novembre 2019. Le consortium du projet est composé de quatre organisations :

- » Képes Alapítvány (Hongrie - coordinateur du projet), <http://www.kepesalapitvany.hu>
- » Elan Interculturel (France), <http://elaninterculturel.com>
- » La Asociación La Xixa Teatre (Espagne), <http://www.laxixateatre.org>
- » Storytelling Centre (Pays-Bas), <https://storytelling-centre.nl>

Le projet COBU vise à développer des ressources pour les organisations du secteur tertiaire (OTS) afin de faciliter la création de réseaux de volontariat autogérés (RVA), qui peuvent agir de manière plus ou moins autonome tout en contribuant à la mission et à la portée des organisations. Pour ce faire, les organisations doivent préparer les volontaires de manière adéquate, leur offrir une supervision et un encadrement, au moins dans les premiers temps, et créer une plateforme où ils peuvent se connecter à l'organisation et les uns aux autres. L'intention est de ne garder qu'un niveau de contrôle minimal sur ces groupes de volontaires auto-organisés - uniquement pour s'assurer que leurs activités sont conformes aux valeurs et aux missions de l'organisation.

Concrètement, le projet COBU fournira :

- » Un guide d'introduction aux réseaux de volontariat autogérés (c'est-à-dire le présent document)
- » Des plates-formes locales en ligne pour les volontaires auto-organisés, grâce auxquelles ils pourraient avoir accès à des ressources, partager leurs expériences, se soutenir mutuellement et promouvoir leurs propres projets et événements.<sup>25</sup>
- » Une méthodologie pilotée par laquelle les volontaires sont en mesure d'évaluer leurs propres compétences, points forts et expériences et, sur

<sup>25</sup> Vous pouvez accéder aux plates-formes locales soit pour y participer, soit pour voir un exemple de ce à quoi ressemblent ces plates-formes dans les liens suivants : <http://cobugroups.com> (HU), <https://laxifaxemcomunitat.eu> (SP), <https://voorelkaar.eu> (NL) et <http://elancreatif.eu> (FR).



la base de leurs intérêts et motivations, de proposer leurs propres initiatives afin de pouvoir concrétiser leurs idées.

- » Des études de cas locales documentant l'ensemble des processus de pilotage (à l'aide d'analyses écrites et de courts rapports vidéo) qui peuvent aider d'autres personnes (personnes et organisations) à adapter ce modèle en présentant les différentes étapes/activités dans leur contexte et en décrivant le parcours de toutes les parties impliquées (organisations partenaires et leurs volontaires).

Tout le matériel développé dans le cadre du projet COBU sera mis à disposition gratuitement sous une licence Creative Commons dès qu'il sera terminé sur le site web du projet : <http://www.cobuplatform.eu/>. Nous espérons que ce matériel pourra fournir des outils utiles pour la création de réseaux de volontariat autogérés pour toute organisation du secteur tertiaire qui souhaite étendre son champ d'action tout en restant petite.





# ANNEXE



<b>Nom de l'initiative</b>	<b>Université du troisième âge</b>
<b>Site web</b>	
<b>De quoi s'agit-il ?</b>	Le mouvement U3A au Royaume-Uni est un réseau de groupes d'intérêt/apprentissage locaux, dont les membres sont des personnes du "troisième âge" (c'est-à-dire des personnes retraitées ou semi-retraitées). Les groupes sont autofinancés et autogérés.
<b>Son groupe cible</b>	Personnes retraitées ou semi-retraitées (généralement 55+) au Royaume-Uni qui ont suffisamment de temps libre pour apprendre quelque chose de nouveau pour le plaisir (et non pour acquérir des qualifications), ou pour pratiquer des activités (par exemple, la marche, la randonnée) avec d'autres personnes.
<b>Types d'activités</b>	Les groupes d'intérêt/activités de l'U3A couvrent un large éventail de sujets tels que l'observation des oiseaux, l'apprentissage des langues, l'appréciation de l'art, les promenades/sports, la zoologie, les tours de magie.
<b>Lien vers les groupes existants :</b>	Des exemples d'activités, d'événements (tels que des événements en ligne, des podcasts, des expositions en ligne) qui peuvent être suivis par un large éventail de personnes sont affichés sur la page d'accueil : <a href="https://www.u3a.org.uk/">https://www.u3a.org.uk/</a> .  Les groupes locaux peuvent être trouvés sur les sites web locaux :
<b>Son échelle (nombre d'utilisateurs, de groupes, de personnes concernées)</b>	En septembre 2020, il y a <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de 1000 organisations U3A locales</li> <li>- Plus de 430 000 membres</li> <li>- Environ 30 000 groupes d'intérêt U3A par semaine au Royaume-Uni</li> </ul>



	<p>Le Third Age Trust - qui est le coordinateur de l'ensemble du mouvement - compte plus de 300 bénévoles qui offrent des services aux groupes locaux. Ils ont également environ 13 employés (PDG et équipe de direction). (Source : Rapport annuel, 2018-2019).</p>
<p><b>Qui en est à l'origine et quand ?</b></p>	<p>L'U3A a été lancée en 1981, par un groupe d'éminents pédagogues. Ils voulaient adapter le modèle français de l'U3A (où les universités offraient des possibilités d'apprentissage et des cours aux retraités).</p> <p>Au Royaume-Uni, il a commencé sur la base du modèle français, mais il a rapidement été modifié et s'est organisé comme un réseau d'entraide, basé sur l'apprentissage par les pairs,</p> <p>Plusieurs U3A ont été lancées en 1982, ce qui a été suivi par la création d'une organisation caritative, le Third Age Trust, en 1983.</p> <p><a href="http://westwiltu3a.org.uk/history-of-the-u3a/">http://westwiltu3a.org.uk/history-of-the-u3a/</a></p> <p>Le mouvement s'est développé rapidement, au début des années 1990, une U3A ouvrait tous les quinze jours. En 2010, le nombre de ses membres atteignait 250 000.</p>
<p><b>Organisateur et structure du réseau</b></p>	<p>Des organisations caritatives locales soutiennent la création de groupes locaux, tandis que le mouvement est supervisé par un organisme national, le Third Age Trust. Toutes les UTA du Royaume-Uni sont membres du Third Age Trust.</p>
<p><b>Comment les groupes sont organisés</b></p>	<p>Les groupes sont mis en place et gérés par leurs membres. Ils utilisent un modèle d'apprentissage de pair à pair : les membres partagent leurs propres expériences/connaissances avec les autres et apprennent les uns des autres. Ils choisissent les sujets et organisent les événements ensemble (chacun contribue à ce processus de la manière qu'il/elle peut).</p> <p>Bien que tous les membres soient égaux, ils peuvent assumer différents rôles : ils peuvent organiser/diriger un groupe, mettre en place des lieux de réunion, recruter des intervenants,</p>



	<p>organiser des rafraîchissements, accueillir de nouveaux membres, gérer les finances, etc.</p> <p>Tout membre peut créer un groupe d'apprentissage/d'intérêt. Seuls les membres à part entière peuvent participer aux groupes d'intérêt.</p>
<p><b>Promotion des valeurs/principes/lignes directrices de la communauté</b></p>	<p>Le mouvement U3A est non religieux et non politique et repose sur trois grands principes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le principe du troisième âge (par exemple, il est ouvert aux personnes qui n'ont plus d'emploi à plein temps et qui sont intéressées par l'apprentissage tout au long de la vie).</li> <li>- Le principe d'apprentissage par l'auto-assistance (par exemple, les groupes sont créés par les membres pour les membres ; il n'y a pas de distinction entre les apprenants et les enseignants ; l'apprentissage est poursuivi pour lui-même).</li> <li>- Le principe d'entraide (par exemple, les groupes locaux agissent indépendamment du Third Age Trust mais adhèrent à ses principes ; ils sont autofinancés ; les participants ne sont pas payés pour leurs contributions).</li> </ul> <p>Vous trouverez de plus amples informations ici :</p> <p><a href="https://www.u3a.org.uk/about/vision">https://www.u3a.org.uk/about/vision</a></p>
<p><b>Services fournis par l'organisme coordonnateur</b></p>	<p>Le Third Age Trust offre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une plateforme centrale en ligne avec une description du mouvement et des liens vers tous les sites locaux.</li> <li>- Soutien au développement de sites web locaux où les groupes locaux peuvent promouvoir leurs événements hebdomadaires.</li> <li>- Des formations et des guides pour les personnes qui veulent créer et gérer un groupe sur des sujets tels que : créer des groupes, attirer des bénévoles, gérer des groupes et les faire vivre, gérer les finances, traiter les questions juridiques (le Third Age Trust a publié un manuel pour les chefs de groupe et un nouveau pack</li> </ul>



	<p>U3A Start Up en 2018-2019).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cours d'été, événements nationaux d'apprentissage, conférences pour améliorer le profil du mouvement, promouvoir la mission et les activités des UTA-s nationales, régionales et locales.</li> <li>- Bulletin d'information régulier et publication d'un magazine (U3A Magazine)</li> <li>- Une ligne de conseil ouverte du lundi au vendredi (en 2019, elle a traité plus de 750 demandes par mois).</li> </ul>
<b>Comment les particuliers peuvent-ils adhérer ?</b>	<p>Les personnes qui souhaitent participer au mouvement doivent contacter l'U3A locale la plus proche de chez elles. Il leur est généralement demandé de remplir un formulaire et de l'envoyer par courrier électronique ou postal.</p>
<b>Coûts de participation pour les particuliers</b>	<p>Il y a un montant minimal de cotisation annuelle (entre 15 et 30 livres par an, en moyenne) qui couvre les coûts de base de l'organisation des événements (par exemple, la location des lieux).</p>
<b>Impact sur les participants</b>	<p>Sur la base d'une recherche (organisée par le Third Age Trust) impliquant 801 membres en 2019, les membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer de nouvelles amitiés et se sentir soutenu 91 %.</li> <li>- Apprendre de nouvelles compétences 84 %.</li> <li>- Je me sens en meilleure santé 55 %.</li> <li>- S'engager dans leur communauté à 50 %.</li> <li>- Gérer les changements de vie, la retraite, la maladie ou le deuil 50 %.</li> <li>- Renforcer la confiance 59%</li> </ul>
<b>Témoignage 1</b>	<p>"Je n'avais pas à me lever et il n'y avait pas de cloches ni de devoirs. Je promenais mon chien, je redécorais, je nettoyait, je me promenais encore, je faisais les courses et je regardais objectivement ce que je faisais... Les échanges quotidiens me manquaient, une bonne</p>



	discussion, un peu de rire".
<b>Témoignage 2</b>	"Il donne l'occasion d'utiliser de manière utile des compétences acquises plus tôt dans la vie, ce qui fait des merveilles pour l'estime de soi".
<b>Témoignage 3</b>	"J'ai toujours aimé la photographie, mais c'était difficile en travaillant. Maintenant, je peux apprendre la photographie avec des personnes partageant les mêmes idées. Que l'on soit débutant ou très compétent, on peut apprendre ensemble".
<b>Défis</b>	<p>- Le concept d'U3A n'est pas largement compris en dehors du mouvement. Avant d'y adhérer, certains participants pensent qu'il s'agit d'une institution académique, d'un groupe politique ou religieux, ou d'un groupe de personnes âgées fragiles.</p> <p>- Peu de participants sont issus de groupes minoritaires</p> <p>- Les personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 60 ans ne représentent qu'une minorité des membres (ce qui signifie que le mouvement risque de devenir trop vieux ? HESTER, quelle est l'expression ici, quand les gens deviennent trop vieux et que les jeunes n'arrivent pas, l'âge moyen augmente)</p> <p>- Les participants pensent parfois qu'il s'agit d'un service - ce n'est pas le cas, chaque membre doit apporter sa contribution.</p>
<b>Financement de l'initiation</b>	<p>Revenu total (de mars 2018 à mars 2019) : 3 271 millions de livres sterling</p> <p>Revenus provenant de (2019 mars) (% du revenu annuel)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les cotisations des membres (45%)</li> <li>• les revenus de la vente du magazine Third Age (36%)</li> <li>• les frais des écoles d'été, des journées d'étude et de la conférence nationale (7%)</li> <li>• dons (1%)</li> <li>• autres activités commerciales (produits U3A, droits de licence) (4%)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• autres revenus (7%)</li> </ul> <p>Dépenses totales (de mars 2018 à mars 2019) : 2 991 millions de livres sterling</p> <p>Principaux types de dépenses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires du personnel et charges patronales d'assurance nationale et de retraite</li> <li>• Les frais généraux du bureau national et les coûts des comités.</li> <li>• Frais d'assurance</li> <li>• Subventions de démarrage, autres subventions à des fins spécifiques pour les UTA,</li> <li>• Coûts de la formation des volontaires et des ateliers, des expositions, des conférences, des journées d'étude.</li> <li>• Coûts liés à la promotion du mouvement</li> <li>• Production du magazine et d'autres ressources</li> </ul>
<p><b>Sources des informations utilisées dans cette description :</b></p>	<p>The Third Age Trust, Rapport annuel et comptes 2018-2019</p> <p>Rapport d'impact de l'université du troisième âge : " Learning not Lonely " (2018)</p> <p>Entretien personnel par Anna Racz (en mai 2020)</p> <p><a href="http://www.u3a.org.uk">www.u3a.org.uk</a></p> <p><a href="http://westwiltu3a.org.uk/history-of-the-u3a/">http://westwiltu3a.org.uk/history-of-the-u3a/</a></p> <p><a href="https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_the_Third_Age">https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_the_Third_Age</a></p>



--	--

<b>Nom de l'initiative</b>	<b>Tous les jours</b>
<b>Site web</b>	<a href="https://www.weareeveryone.org/">https://www.weareeveryone.org/</a>
<b>De quoi s'agit-il ?</b>	<p>Every One Every Day est une initiative menée à Barking et Dagenham (l'un des arrondissements les plus pauvres de Londres) qui soutient la création d'une série de projets lancés par les habitants pour améliorer leur vie et celle de leurs familles, amis et voisins.</p> <p>L'objectif est de créer plus de 250 projets de quartier et 100 entreprises collaboratives locales en 5 ans (durant la période 2018-2022). La création d'entreprises est soutenue par un programme de pépinière d'entreprises (démarré en 2019).</p>
<b>Son groupe cible</b>	Résidents ou visiteurs fréquents de Barking et Dagenham, venant de tous les horizons.
<b>Types d'activités</b>	<p>Les projets comprennent (entre autres) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partager les compétences, les espaces et les ressources.</li> <li>- Les familles travaillent et jouent ensemble.</li> <li>- Cuisiner pour la communauté.</li> <li>- Culture d'aliments et plantation d'arbres.</li> <li>- Commerce, fabrication et réparation.</li> </ul> <p>Les idées de projets peuvent venir de partout (même d'organisations d'autres villes ou d'autres pays), mais seules celles que les habitants aiment et veulent développer eux-mêmes sont</p>



	<p>conçues et testées dans le quartier.</p> <p>Les projets peuvent être des activités permanentes ou des sessions uniques.</p>
<b>Lien vers les groupes existants :</b>	<p><a href="https://members.weareeveryone.org/feed">https://members.weareeveryone.org/feed</a></p> <p><a href="https://members.weareeveryone.org/topics">https://members.weareeveryone.org/topics</a></p> <p><a href="https://www.facebook.com/weareeveryone.org/events/">https://www.facebook.com/weareeveryone.org/events/</a></p>
<b>Son échelle (nombre d'utilisateurs, de groupes, de personnes concernées)</b>	<p>2018 (Année 1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de participants inscrits : 1200</li> <li>- Nombre de participants estimés aux différentes activités, projets : 2000 (y compris ceux qui ne se sont pas inscrits)</li> <li>- Nombre de projets de quartier : 70</li> </ul> <p>2019 (Année 2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de participants inscrits : 3200</li> <li>- Nombre de participants estimés aux différentes activités, projets : 4750</li> <li>- Nombre de projets de quartier : 131</li> </ul>
<b>Qui en est à l'origine et quand ?</b>	<p>Le projet a été lancé en novembre 2017 et mis en place par la Participatory City Foundation (qui a été créée à cet effet) et le conseil de Barking et Dagenham.</p>
<b>Organisateur et structure du réseau</b>	<p>Le projet est coordonné par la Participatory City Foundation.</p> <p>L'initiation s'articule autour de 2 systèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La plate-forme de soutien - structures pouvant être utilisées par tous les projets (éléments de celle-ci : plate-forme en ligne, équipe de conception, espaces fonctionnels, formations pour l'équipe et pour les résidents, procédures de santé et de sécurité et autres processus généraux, etc.)</li> <li>- L'écosystème participatif - co-concevoir, tester</li> </ul>



	<p>et développer des projets concrets avec la participation des habitants, afin d'impliquer un grand nombre de personnes dans le réseau ; mise en place de mini-hubs qui aident à diffuser les idées de projets réussis qui ont été développés et testés précédemment.</p> <p>Nombre de membres de l'équipe de coordination : 20 personnes (2018), 32 personnes (dont 17 concepteurs de projets) (2019).</p>
<p><b>Comment les projets sont organisés</b></p>	<p>Tout le monde peut initier le lancement d'un groupe/activité/projet local.</p> <p>Les personnes peuvent adopter des rôles multiples pour soutenir et réaliser chaque projet.</p> <p>Processus de développement d'une idée de projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une idée surgit que la section locale veut développer avec l'aide de l'équipe de conception.</li> <li>- L'idée est développée (conçue) et est prête à être lancée/promue.</li> <li>- Le projet est testé (dans le cadre de certains événements à venir)</li> <li>- Le projet est promu régulièrement, devient régulier</li> <li>- Le projet peut être reproduit dans d'autres endroits de l'arrondissement.</li> </ul> <p>En 2018-19, le développement des idées a généralement pris environ 4 semaines, la préparation au lancement du projet a pris environ 2 semaines.</p> <p>Le statut du projet peut être actif, en pause ou dormant (arrêté).</p>
<p><b>Promotion des valeurs/principes/lignes directrices de la communauté</b></p>	<p>Les projets promeuvent les valeurs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Égalité - attirer un éventail diversifié de participants (par exemple, en veillant à ce qu'il y ait un large éventail de rôles, d'activités, d'objectifs ; prévoir de petits gestes d'inclusion, comme faire de la</li> </ul>



	<p>place aux tables, traduire, etc. ; faire appel à un éventail de compétences - du débutant à l'expert ; l'invitation est ouverte à tous, plutôt que ciblée sur des groupes démographiques ou des besoins).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéfice mutuel - implique que les personnes contribuent et bénéficient d'une action unique.</li> <li>• Peer-to-peer - implique que les personnes travaillent entre elles sur un pied d'égalité.</li> <li>• Activité productive - elle produit des choses tangibles, elle a des résultats visibles immédiats.</li> <li>• Accessibilité ouverte - faire participer le plus grand nombre de personnes possible, en s'efforçant de réduire tous les types d'obstacles à la participation (par exemple, les activités exigent un faible engagement, sont de courte durée, les gens peuvent venir à l'improviste ; elles sont gratuites ou peu coûteuses ; elles se déroulent à différents moments de la journée ou de la semaine ; elles sont simples et directes ; les réunions sont facilement accessibles ; des encouragements, des présentations ou des accompagnements sont fournis si nécessaire).</li> <li>• Il est conseillé aux gens de concevoir des projets qui évitent de promouvoir des agendas politiques spécifiques.</li> </ul>
<p><b>Services fournis par l'organisme coordonnateur</b></p>	<p>La Fondation Ville Participative propose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des espaces utiles pour les projets (cuisines, entrepôts, espaces de culture publique, espaces pour les ateliers, etc.)</li> <li>- Offrir des espaces communautaires ("boutiques") où les gens peuvent entrer et entrer en contact avec les organisateurs et d'autres personnes du quartier et où des activités peuvent avoir lieu.</li> <li>- Fournir des matériaux et des équipements pour les activités pratiques</li> <li>- En organisant les assurances et la santé et la</li> </ul>



	<p>sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offrir une plateforme en ligne pour la promotion de projets locaux (<a href="https://members.weareeveryone.org/feed">https://members.weareeveryone.org/feed</a>)</li> <li>- Proposer des formations aux participants (par le biais de l'équipe de conception), en les impliquant en tant que co-créateurs.</li> </ul> <p>Ils organisent également des festivals, des ateliers et des programmes commerciaux.</p> <p>Ils organisent des journées de découverte (environ 4 fois par an) pour promouvoir l'initiation.</p>
<b>Comment les particuliers peuvent-ils adhérer ?</b>	<p>En s'inscrivant sur le site web, en remplissant un formulaire contenant quelques questions de base (sur les domaines dans lesquels la personne est douée et/ou les sujets qui l'intéressent), ou en contactant les organisateurs en personne, à l'un des lieux de rencontre désignés.</p>
<b>Coûts de participation pour les particuliers</b>	<p>Les particuliers peuvent rejoindre le réseau gratuitement.</p> <p>Les frais de participation aux activités ne coûtent rien ou seulement un petit montant.</p>
<b>Impact sur les participants</b>	<p>Sur la base du rapport d'impact figurant dans le rapport "Y2 Tools to act" (2019), les participants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se sentir bienvenu, inclus et accepté</li> <li>- devenir actif</li> <li>- se sentir heureux et optimiste</li> <li>- connaissent une amélioration de leur état de santé et de leur bien-être ;</li> <li>- avoir une plus grande confiance en soi</li> <li>- apprendre de nouvelles choses et se sentir enthousiaste</li> <li>- expérimenter la créativité et le partage d'idées</li> </ul>



<b>Témoignage 1</b>	"Vous apprenez beaucoup de choses des personnes qui ont réellement certaines compétences dans le domaine. Tout le monde a des compétences, tout le monde. C'est juste à vous de les faire ressortir, vous avez besoin de confiance, parfois vous avez besoin d'un coup de pouce des autres".
<b>Témoignage 2</b>	"Ici, j'ai la liberté de décider, ils peuvent évidemment dire que nous ne pouvons pas faire ceci ou cela, donc il faut ajuster les choses, mais ils vous donnent la liberté de décider des activités que vous voulez faire pour les autres résidents, ce qui est génial. C'est ce dont nous avons besoin, la liberté de nos idées."
<b>Témoignage 3</b>	"Ma confiance en moi, pour être honnête, est la chose la plus importante que j'ai remarquée, ma confiance en moi et le fait de ne pas avoir peur de me mélanger avec des gens qui ne me ressemblent pas, qui ne cuisinent pas comme moi, qui ne parlent pas la même langue que moi, qui n'ont pas la même foi, et de briser ces barrières et d'être capable de communiquer et d'apprendre à se connaître."
<b>Défis</b>	<p>Au cours de l'année 2, le nombre de projets, de sessions et de participants a augmenté.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'équipe de soutien a connu une croissance beaucoup plus dynamique que sa taille, ce qui a entraîné des problèmes d'organisation et un stress accru parmi le personnel. Le manque de pauses pour les membres de l'équipe dans les périodes intenses d'interactions personnelles peut conduire à leur épuisement précoce.</li> <li>• Au fur et à mesure que la complexité du projet augmentait, la prise de décision devait être répartie plus efficacement entre l'équipe et les résidents. Le groupe consultatif communautaire, créé au cours de la première année et chargé de faire le lien entre le projet et les priorités des résidents, a échoué en raison de la faible participation aux réunions et de leur inefficacité.</li> <li>• Trouver des fonds pour la durabilité à long terme sera un défi.</li> </ul>



<b>Bailleurs de fonds de l'initiative</b>	<p>Arrondissement londonien de Barking &amp; Dagenham</p> <p>Fondation Esmee Fairbairn</p> <p>Le Fonds communautaire de la Loterie nationale</p> <p>City Bridge Trust</p> <p>Autorité du Grand Londres, bonne croissance</p> <p>Philanthropies Bloomberg</p> <p>Fondation McConnel</p> <p>Financement total pour 2018 : 1,425 million de livres</p> <p>Financement total pour 2019 : 1 825 millions de livres sterling</p>
<b>Sources d'information utilisées dans cette description</b>	<p>Y2 Tools to act - Construire un écosystème participatif à Barking et Dagenham grâce à l'initiative Every One Every Day (2019)</p> <p>Lien : <a href="http://www.participatorycity.org/tools-to-act">http://www.participatorycity.org/tools-to-act</a></p> <p><a href="http://www.participatorycity.org/cities-programme-events/2018/1/10/discovery-day">http://www.participatorycity.org/cities-programme-events/2018/1/10/discovery-day</a></p>

<b>Nom de l'initiative</b>	<b>Meetup</b>
<b>Site web</b>	
<b>De quoi s'agit-il ?</b>	<p>Il s'agit d'un réseau social événementiel qui aide les individus à trouver d'autres personnes ayant des intérêts similaires en ligne et les encourage à se rencontrer hors ligne par le biais d'événements, d'activités et d'ateliers que les utilisateurs de la plateforme initient, organisent et mettent en œuvre eux-mêmes.</p> <p>Il aide à trouver et à construire des communautés locales.</p>



<p><b>Son groupe cible</b></p>	<p>Des personnes du monde entier, âgées de plus de 18 ans, qui sont suffisamment compétentes sur le plan numérique pour trouver et utiliser la plateforme. Leurs principales motivations sont de rencontrer de nouvelles personnes, de trouver des amis, d'apprendre de nouvelles choses, de partager un hobby.</p> <p>Les enfants ne peuvent assister aux événements qu'accompagnés d'un superviseur.</p> <p>Les organisations et les entreprises qui souhaitent entrer en contact avec leurs clients, tester leurs solutions, recueillir des commentaires, promouvoir leurs services et utiliser la plateforme pour établir des contacts professionnels.</p>
<p><b>Types d'activités</b></p>	<p>Il existe des groupes sociaux, des groupes de créativité et de carrière mis en place et promus par la plateforme.</p> <p>Les groupes sociaux permettent de passer du temps ensemble (aller dans un café ensemble), de faire des activités ensemble (faire du sport, jouer à des jeux de société, visiter des musées/cinéma), d'apprendre quelque chose ensemble (développer une compétence, par exemple apprendre une nouvelle langue, ou apprendre un sujet et en discuter avec d'autres).</p> <p>Les groupes de créativité créent quelque chose ensemble (par exemple, en créant un podcast, un scénario ou en concevant quelque chose).</p> <p>Les groupes de travail servent à tester un prototype, à obtenir des réactions pour un argumentaire de vente, à discuter de stratégies.</p>
<p><b>Lien vers les groupes existants :</b></p>	
<p><b>Son échelle (nombre</b></p>	<p>En mars 2020, Meetup comptait plus de 49</p>



<p><b>d'utilisateurs, de groupes, de personnes concernées)</b></p>	<p>millions de membres inscrits, plus de 230 000 organisateurs de groupes et proposait en moyenne 15 000 événements en personne par jour. Ces chiffres pourraient avoir été affectés par la pandémie de coronavirus depuis lors.</p> <p>Il est également utilisé par plus de 1 500 entreprises, dont Adobe, Google, Microsoft, IBM et Twitter.</p> <p><a href="https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/meetup-was-darling-tech-industry-can-it-survive-wework-n1106676">https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/meetup-was-darling-tech-industry-can-it-survive-wework-n1106676</a></p>
<p><b>Qui en est à l'origine et quand ?</b></p>	<p>Meetup a été lancé en 2002. Il a été initié par Scott Heiferman (qui est devenu son premier PDG) qui a été rejoint par 5 co-fondateurs.</p> <p>L'objectif était de lancer une initiation qui aide les gens à se rapprocher les uns des autres, afin de contribuer à la construction de communautés locales. Ce besoin s'est accentué après les attentats du 11 septembre 2001, mais il était déjà décrit dans le livre "Bowling alone" (Putnam, 2000) qui présentait l'effondrement des communautés aux États-Unis depuis les années 1960.</p> <p>Depuis sa création en 2002, des changements de propriétaires ont eu lieu et, en septembre 2020, son propriétaire majoritaire (outre d'autres investisseurs plus modestes) est AlleyCorp, un fonds de capital-risque et un incubateur de jeunes entreprises.</p>
<p><b>Organisateur et structure du réseau</b></p>	<p>Meetup (la société) organise le réseau. Elle crée et maintient la plateforme en ligne où les membres peuvent entrer en contact les uns avec les autres. Elle crée également les règles et les normes pour les membres.</p> <p>Les individus et les entreprises/organisations sont ceux qui créent et gèrent les groupes concrets, décident de leurs thèmes, décident de qui ils acceptent comme membres, etc.</p>
<p><b>Comment les groupes</b></p>	<p>Les groupes (qui proposent des événements/activités hors ligne) sont organisés</p>



<p><b>sont organisés</b></p>	<p>en ligne, via meetup.com, par des particuliers ou des organisations/entreprises qui se sont inscrits sur le site web.</p> <p>Les participants doivent également s'inscrire pour pouvoir réserver leur place dans un événement de groupe.</p> <p>Un membre enregistré peut participer à de nombreux groupes et peut également organiser plusieurs groupes. Il existe deux types d'adhésion pour les organisateurs : une adhésion de base et une adhésion Meetup pro (les utilisateurs de la première catégorie peuvent créer jusqu'à 3 groupes, et ceux de la seconde peuvent créer un nombre illimité de groupes, et peuvent gérer un large réseau de groupes).</p> <p>Les rencontres sont généralement assez informelles et amusantes.</p>
<p><b>Promotion des valeurs/principes/lignes directrices de la communauté</b></p>	<p>Principes pour les organisateurs de groupes (basés sur les politiques des groupes et des événements Meetup) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les groupes doivent offrir à leurs membres la possibilité de se développer d'une manière ou d'une autre.</li> <li>• Les membres doivent se rencontrer en personne</li> <li>• Il devrait y avoir un hôte dans chaque événement qui accueille les membres et les aide à se sentir bienvenus et à l'aise.</li> <li>• Les organisateurs de groupes doivent être transparents sur le thème du groupe, sur les conditions d'adhésion au groupe, sur les coûts de participation, sur les affiliations du groupe (son lien avec un tiers).</li> <li>• Les rencontres peuvent être organisées autour d'intérêts commerciaux.</li> </ul> <p><i>Les groupes ne doivent pas contenir de contenu ou promouvoir des événements qui impliquent des services réglementés fournis par des professionnels médicaux ou juridiques agréés.</i></p>



<p><b>Services fournis par l'organisme coordonnateur</b></p>	<p>Meetup offre à ses membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une plateforme en ligne, grâce à laquelle il est possible de créer des groupes/événements et de gérer les listes de participants.</li> <li>• Un système de recommandation - il propose des groupes aux utilisateurs enregistrés sur la base de leur profil et de leurs centres d'intérêt.</li> <li>• Matériel éducatif qui aide les organisateurs à mettre en place un groupe</li> <li>• Soutien des experts de la communauté 7 jours sur 7</li> <li>• La possibilité de faire payer des billets ou des cotisations pour les événements organisés afin de couvrir les coûts de l'organisateur.</li> <li>• Articles (par exemple sur les expériences et les conseils d'autres organisateurs)</li> <li>• Le nombre de groupes que les organisateurs peuvent créer dépend du type d'enregistrement dont ils disposent.</li> </ul>
<p><b>Comment les particuliers peuvent-ils adhérer ?</b></p>	<p>En vous inscrivant sur le site.</p> <p>S'ils veulent organiser des groupes, ils doivent également souscrire un abonnement.</p>
<p><b>Coûts de participation pour les particuliers</b></p>	<p>Pour pouvoir participer à des groupes, les individus ne doivent pas payer du tout, ou seulement un petit montant de frais d'événement qui couvre les coûts de l'hôte. Elle est collectée par le biais du site.</p> <p>Pour les organisateurs en Europe, un abonnement pour organiser jusqu'à 3 groupes coûte 9,99 USD/mois (s'ils s'abonnent pour 6 mois, sinon cela coûte 14,99 USD par mois). L'abonnement pour organiser un nombre illimité de groupes coûte 30 USD/mois (s'il est souscrit pour 6 mois, sinon il coûte 35 USD par mois).</p>
<p><b>Impact sur les individus</b></p>	<p>Sur la base d'une étude réalisée par ImpactEd à l'Université de Pennsylvanie (2020) :</p> <p><i>Impact sur les organisateurs de groupes :</i></p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une capacité accrue à avoir un impact sur la vie des autres</li> <li>• Cela a amélioré leur vie</li> <li>• Une plus grande confiance en soi</li> <li>• Des compétences accrues en matière de leadership</li> </ul> <p><i>Impact sur les participants au groupe :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un sens accru de la communauté</li> <li>• Se sentir plus proche des autres</li> <li>• Des connaissances et/ou des compétences accrues</li> <li>• Augmentation du nombre d'amitiés</li> </ul>
<b>Témoignage 1 (Organisateur)</b>	Avoir un impact : <i>"L'organisation d'événements de dégustation d'huîtres sur Meetup me permet de créer un impact plus important au-delà de mon blog et d'intéresser et d'impliquer davantage de personnes dans les fruits de mer durables."</i>
<b>Témoignage 2 (Organisateur)</b>	Trouvez vos interlocuteurs : <i>"Je ne trouvais pas de personnes originaires du Japon ou de personnes qui voulaient en savoir plus sur les startups et les technologies japonaises. J'ai découvert en créant un groupe Meetup que beaucoup d'autres personnes étaient également à la recherche de connexions de ce type."</i>
<b>Témoignage 3 (Organisateur)</b>	Développer un réseau : <i>"Meetup me permet d'atteindre des personnes que je ne rencontrerais pas autrement et de les inviter à faire partie de quelque chose que j'aime."</i>
<b>Défis</b>	<p>COVID-19 La pandémie est un défi récent car elle rend les réunions en personne difficiles (depuis mars 2020).</p> <p>Diminution de la confiance dans les médias sociaux</p> <p>Les frais d'inscription mensuels des</p>



	<p>organisateur peuvent être trop élevés pour certains, et par conséquent, les organisateurs peuvent être motivés à ne s'inscrire que pour une courte période et, après avoir attiré leurs personnes, les chasser de la plateforme Meetup.</p>
<p><b>Financement de l'initiative</b></p>	<p>Entre autres ressources, ils génèrent des revenus à partir de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cotisations des membres</li> <li>• Les frais de l'événement (ils prennent quelques pour cent des frais de l'événement à l'organisateur comme frais de transaction)</li> <li>• Dons</li> </ul> <p>Leur chiffre d'affaires annuel s'élèverait à plus de 35 millions USD en 2019 (source : Forbes).</p>
<p><b>Sources d'information utilisées dans cette description</b></p>	<p>Politiques relatives aux groupes et événements Meetup,</p> <p><a href="https://help.meetup.com/hc/en-us/articles/360002897712-Meetup-groups-and-events-policies">https://help.meetup.com/hc/en-us/articles/360002897712-Meetup-groups-and-events-policies</a></p> <p>Étude sur les membres de Meetup (par ImpactEd, Université de Pennsylvanie) :</p> <p><a href="https://web.sas.upenn.edu/impact-ed/featured-projects/meetup-member-study/">https://web.sas.upenn.edu/impact-ed/featured-projects/meetup-member-study/</a></p> <p><a href="https://www.forbes.com/sites/davidjeans/2020/03/30/shed-by-wework-meetups-new-owners-recast-a-social-platform-for-a-world-without-gatherings/#604f40931d27">https://www.forbes.com/sites/davidjeans/2020/03/30/shed-by-wework-meetups-new-owners-recast-a-social-platform-for-a-world-without-gatherings/#604f40931d27</a></p> <p>Ricken, S., Barkhuus, L., &amp; Jones, Q. (2017). Aller en ligne pour se rencontrer hors ligne : Pratiques organisationnelles des activités sociales à travers meetup. Dans les actes de la 8e conférence internationale sur les communautés et les technologies (pp. 139-148).</p>







# IMPRESSUM



**Auteurs**

Ana Fernández-Aballí (Associació La Xixa Teatre)

Anna Rácz (Képes Alapítvány)

Hester Tammes (Centre des conteurs)

Lorena Valencia (Associació La Xixa Teatre)

Meritxell Martínez i Bellafont (Associació La Xixa Teatre)

Vera Várhegyi (Elan Interculturel)

**Lecture croisée**

Ana Fernández-Aballí (Associació La Xixa Teatre)

Vera Várhegyi (Elan Interculturel)

Anna Rácz (Képes Alapítvány)

Hester Tammes (Centre des conteurs)

**Édition et correction d'épreuves**

Ana Fernández-Aballí (Associació La Xixa Teatre)

**Conception et mise en page**

Association La Xixa Teatre

**Année de publication : 2020****Droits d'auteur :**

L'ensemble du matériel contenu dans cette publication relève d'une licence Creative Commons avec attribution, non-commercial, non-dérivé, et traits de partage, sauf autorisation directe et explicite des auteurs.



**cobu**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

