

---

# L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

UNE RESSOURCE-CLÉ  
À PROMOUVOIR DANS LES  
ASSOCIATIONS AU  
BÉNÉFICE DES ENFANTS  
ET DES JEUNES

Mai 2018



---

# SOMMAIRE

**INTRODUCTION / page 4**

**I/ POURQUOI PROMOUVOIR LE BÉNÉVOLAT AU SEIN DES ASSOCIATIONS ? / page 5**  
1.1/ Le bénévolat est un des piliers du modèle associatif / page 5  
1.2/ Une certaine forme de bénévolat s'épuise / page 5

**II/ QUELLE EST LA VALEUR AJOUTÉE PAR LE BÉNÉVOLAT ? / page 6**  
2.1/ Un engagement désintéressé au service du projet / page 6  
2.2/ Un facteur d'enrichissement du projet et des modalités d'accompagnement des personnes / page 6  
2.3/ Une participation directe des citoyens dans la définition des politiques sociales et des actions en faveur de l'enfance et de la jeunesse / page 7  
2.4/ Un facteur d'enrichissement et de développement personnel s pour les bénévoles / page 7

**III/ LES CARACTÉRISTIQUES D'UN BÉNÉVOLAT ATTRACTIF / page 8**  
3.1/ Un bénévolat diversifié / page 8  
3.2/ Un bénévolat adapté aux modalités d'engagement d'aujourd'hui / page 8  
3.3/ Un bénévolat en complémentarité et coopération avec les professionnels salariés / page 8

**IV/ QUELLES FORMES DE BÉNÉVOLAT PROMOUVOIR ? / page 9**  
4.1/ Un bénévolat de gouvernance en prise directe avec les missions de l'association / page 9  
Diversifier les modalités de recrutement des administrateurs / page 9  
Renforcer le lien entre les bénévoles de gouvernance et l'action et les missions de l'association / page 10  
Renforcer le lien entre les bénévoles de gouvernance et les salariés ainsi que les personnes accompagnées / page 11  
4.2/ Un bénévolat d'action ou d'intervention directe pour enrichir l'accompagnement des enfants et des jeunes / page 12  
Diversifier les formes concrètes de ce bénévolat / page 12  
S'assurer qu'il respecte les places et les responsabilités de chacun / page 12

**V/ DES LEVIERS POUR ACTIVER LE BÉNÉVOLAT DANS LES ASSOCIATIONS / page 13**  
5.1/ Institutionnaliser le bénévolat et garantir un parcours du bénévole / page 13  
Définir la contribution et le niveau d'engagement que l'association propose aux bénévoles / page 13  
Organiser le "recrutement", l'accueil et l'intégration des nouveaux bénévoles au sein de l'association / page 13  
Accompagner et soutenir l'action des bénévoles tout au long de leur parcours dans l'association / page 14  
5.2/ Développer l'attractivité et l'accessibilité du bénévolat auprès de la société civile et des personnes accompagnées ou leurs proches / page 15  
5.3/ Valoriser le bénévolat pour faire reconnaître sa plus-value par les pouvoirs publics et les financeurs / page 15

**PRECONISATIONS DE LA CNAPE / page 17**

**ANNEXES / page 19**

---

# INTRODUCTION

L'engagement militant des associations impliquant bénévoles et salariés constitue une véritable ressource sociétale qui doit être valorisée, et dont l'incontestable utilité sociale doit être reconnue. Forte de cette conviction, la CNAPE a souhaité, dans la lignée de ses travaux de prospective sur le bien-être de l'enfance et de la jeunesse dans dix ans, et de son projet stratégique 2016-2021, accompagner ses associations adhérentes dans leurs réflexions et actions de promotion de l'engagement bénévole, visant notamment à :

- développer une politique de mobilisation de bénévoles, d'intégration et de formation adéquates,
- valoriser et développer le bénévolat d'action, le sécuriser et favoriser l'épanouissement des personnes impliquées dans les associations.

Pour cela, la commission Vie associative de la CNAPE a mené, dès fin 2016, des réflexions et un partage d'expériences entre ses membres concernant la promotion et le développement du bénévolat.

Ce rapport est le fruit de ces échanges et vise à éclairer les associations adhérentes sur :

- les fondements de la nécessaire promotion du bénévolat au sein des associations ;
- la valeur ajoutée du bénévolat au sein des associations ;
- les caractéristiques d'un bénévolat attractif ;
- les formes de bénévolat à promouvoir ;
- les leviers à activer pour développer le bénévolat au sein des associations.

Les préconisations qui en sont issues, s'adressant tant aux associations qu'aux pouvoirs publics, sont ensuite présentées de manière synthétique.

Enfin, une annexe regroupe des liens ressources pour aider les associations à encadrer, accompagner et sécuriser juridiquement leur développement du bénévolat.

---

# I/ POURQUOI PROMOUVOIR LE BÉNÉVOLAT AU SEIN DES ASSOCIATIONS ?

L'engagement bénévole est un des piliers du modèle associatif et un facteur majeur de mobilisation citoyenne (1.1). Il est donc essentiel de développer une réflexion sur le bénévolat au sein des associations sociales et médico-sociales œuvrant en faveur de l'enfance et de la jeunesse, puisqu'une certaine forme de bénévolat s'épuise au sein des associations employeuses (1.2).

## 1.1/ LE BÉNÉVOLAT EST UN DES PILIERS DU MODÈLE ASSOCIATIF

Le bénévolat est dans l'ADN du modèle associatif qui repose sur la mobilisation désintéressée d'un collectif autour d'un projet politique commun. Cela suppose que ce projet soit clairement exprimé, incarné et défendu, puis qu'il soit mis en œuvre. La vocation spécifique de l'association, qui est absente d'autres formes d'organisations collectives, est d'« associer » et de faire participer la société civile de façon bénévole à toutes les phases de son projet.

## 1.2/ UNE CERTAINE FORME DE BÉNÉVOLAT S'ÉPUISE

L'engagement bénévole associatif est une forme d'engagement citoyen qui a été à la source du développement du secteur social et médico-social en France.

Il a permis la mobilisation de la société civile en faveur des plus vulnérables et la construction de réponses innovantes

aux besoins des enfants et des jeunes. Cependant, suite au mouvement de professionnalisation entendu au sens du développement du salariat dans les associations sociales et médico-sociales, les formes actuelles du bénévolat s'épuisent et se raréfient dans les associations gestionnaires qui emploient un nombre important de salariés. C'est particulièrement le cas du secteur social et médico-social.

La spécificité des associations employeuses réside dans un bénévolat souvent exclusivement consacré à la gouvernance, le vieillissement des conseils d'administration et des difficultés d'un recrutement reposant souvent sur la cooptation. A *contrario*, les bénévoles restent très présents dans les associations à vocation sportive, humanitaire, culturelle, etc. On note néanmoins que 55% des responsables associatifs se disent préoccupés par la situation du bénévolat<sup>1</sup>.

  
**55%**  
**des responsables associatifs se disent préoccupés par la situation du bénévolat.**  


---

<sup>1</sup> [La France associative en mouvement, 15<sup>e</sup> édition-septembre 2017, Recherches et solidarités.](#)

---

## II/ QUELLE EST LA VALEUR AJOUTÉE PAR LE BÉNÉVOLAT ?

L'engagement bénévole constitue une plus-value majeure de l'accompagnement des enfants et des jeunes effectué par les associations du secteur social et médico-social.

Contrairement à d'autres formes d'organisation, y compris relevant de l'économie sociale et solidaire, sa forme juridique garantit un engagement totalement désintéressé au service du projet (2.1). La présence de bénévoles pour l'accompagnement des enfants et des jeunes, en complémentarité de salariés, représente aussi un facteur d'enrichissement du projet et des modalités d'accompagnement des personnes (2.2).

L'engagement associatif est au fondement d'une participation citoyenne directe dans la définition des politiques sociales et des actions en faveur de l'enfance et de la jeunesse (2.3). Enfin, à l'heure où les citoyens recherchent majoritairement à être utiles à la société et à agir pour les autres<sup>2</sup>, il est indispensable de souligner la source d'enrichissement et de développement personnels que représente le bénévolat pour ceux qui s'y investissent (2.4).

### 2.1/ UN ENGAGEMENT DÉSINTÉRESSÉ AU SERVICE DU PROJET

La vitalité du bénévolat en France est notable et constitue à la fois une chance pour les associations et un facteur de la cohésion sociale. Entre 2010 et 2016, la proportion de Français qui donnent du temps pour les autres,

en dehors de leur cercle familial, est passée de 36% à 39%. Parmi les différentes formes d'engagement, le bénévolat en association est celui qui progresse le plus : de 22,6% à 25% des Français. On estime ainsi le nombre de bénévoles dans les associations à 13 millions en 2016<sup>3</sup>.

L'engagement de bénévoles dans la gouvernance des associations et dans la réalisation concrète de leurs projets ne saurait assurer à lui seul leur excellence et leur efficacité. Il assure cependant que leurs décisions seront prises seulement en fonction de leur perception de l'intérêt général, sans interférence d'intérêts financiers particuliers.

### 2.2/ UN FACTEUR D'ENRICHISSEMENT DU PROJET ET DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

L'intervention de bénévoles, en complémentarité des professionnels, est une plus-value pour les personnes accompagnées.

Le bénévolat d'intervention de citoyens auprès des enfants et des jeunes offre une valeur ajoutée à leur accueil et à leur accompagnement en les ouvrant à la construction d'autres liens, en complémentarité des relations "institutionnelles". Ceci est d'autant plus important à une époque où l'identité de chacun n'est pas acquise par son

---

<sup>2</sup> [La France bénévole, 14ème édition - juin 2017, Recherches et Solidarités](#), page 7.

<sup>3</sup> [La France associative en mouvement, 15e édition - septembre 2017, Recherches et solidarités](#).

statut, mais se construit à travers les relations qu'il noue.

Le bénévolat d'action auprès des personnes accompagnées peut être aussi un facteur d'humanisation de leur relation avec l'association qui est parfois perçue comme trop formelle à ses débuts.

Dans leurs relations avec les pouvoirs publics, les administrateurs ont un rôle éminent à jouer pour que le nécessaire dialogue ne se situe pas qu'à un niveau technique mais aussi à un niveau politique.

Il passe par la diffusion et la discussion avec les élus des prises de position fédérales et de la déclinaison dans les territoires du projet stratégique de l'association. Il passe aussi par la recherche d'un accord politique sur le cadrage des activités qu'elle y conduit.

## 2.3/ UNE PARTICIPATION DIRECTE DES CITOYENS DANS LA DÉFINITION DES POLITIQUES SOCIALES ET DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ENFANCE & DE LA JEUNESSE

La tribune "*L'engagement bénévole associatif pour une citoyenneté active*"<sup>4</sup> montre qu'il permet à l'ensemble des citoyens qui le souhaitent de prendre leur place dans la mise en œuvre des politiques sociales et dans les questions relatives à l'avenir de la jeunesse, avec toutes les richesses dont ils sont porteurs en matière de relations, de compétences et de connaissance des territoires de vie.

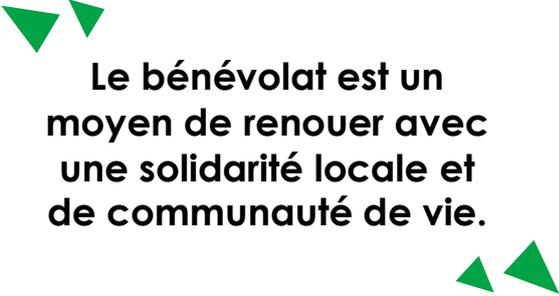
Cette mobilisation rejoint l'essence même des associations d'action sociale. L'engagement est une chance pour l'association qui doit rester un élément moteur de la cohésion sociale.

<sup>4</sup> Tribune : "[L'engagement bénévole associatif pour une citoyenneté active](#)" (signataires : UNAPP, la Fonda, Mouvement associatif, France Bénévolat, etc.).

Sur un plan plus général, force est de constater que l'ère du tout Etat-Providence est révolue.

On peut y voir les conséquences néfastes d'une crise financière. N'est-il pas cependant légitime de considérer que cette évolution a également un aspect positif et constitue une opportunité?

Le bénévolat est un moyen de renouer avec une solidarité locale et de communauté de vie, de promouvoir des circuits courts de proximité dans l'action sociale.



**Le bénévolat est un moyen de renouer avec une solidarité locale et de communauté de vie.**

## 2.4/ UN FACTEUR D'ENRICHISSEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNELS POUR LES BÉNÉVOLES

*"Le bénévolat d'intervention n'est-il pas aussi, pour des citoyens engagés, prêts à donner de leur temps, de leur compétence, l'occasion de s'enrichir du témoignage de vie de ces jeunes, de ces familles, la chance de recevoir ?"*<sup>5</sup>.

Il s'agit d'une occasion pour les citoyens de bénéficier et d'apprendre de ces rencontres, de ces partages de savoirs et d'expériences avec les personnes accompagnées, disposant d'une "expertise du vécu".

<sup>5</sup> Roger Abalain, président de la Sauvegarde du Finistère, édito du [Journal de la Sauvegarde du Finistère n° 6](#).

---

# III/ LES CARACTÉRISTIQUES D'UN BÉNÉVOLAT ATTRACTIF

**L'engagement bénévole doit pouvoir répondre à ses objectifs de levier d'engagement citoyen dans la conduite des politiques sociales, et d'enrichissement de l'accompagnement des enfants et des jeunes. Il importe qu'il soit diversifié dans ses formes et sa représentation du corps social (3.1). Il doit être adapté aux attentes des citoyens quant aux modalités d'engagement d'aujourd'hui (3.2). Il doit aussi s'inscrire en complémentarité et en coopération avec l'intervention des professionnels salariés (3.3).**

## 3.1/ UN BÉNÉVOLAT DIVERSIFIÉ

Renforcer le bénévolat nécessite de diversifier ses formes en redonnant une vraie place aux bénévoles de terrain qui se sont progressivement effacés avec le mouvement de professionnalisation. Le développement du bénévolat d'action est une opportunité pour renforcer l'ancrage de l'association dans la société civile et la représentation de toutes ses composantes. Il permet de dynamiser la gouvernance en renouvelant, rajeunissant et diversifiant les profils des administrateurs. Il est ainsi essentiel de promouvoir, de manière spécifique, le bénévolat sous toutes ses formes, et pas seulement celui consacré à la gouvernance.

## 3.2/ UN BÉNÉVOLAT ADAPTÉ AUX MODALITÉS D'ENGAGEMENT D'AUJOURD'HUI

L'engagement bénévole a changé de nature : le bénévole recherche davantage des actions concrètes, limitées dans le temps et produisant des effets béné-

riques pour la société. L'étude des ressorts de l'engagement fait apparaître "le besoin de résultats de l'action concrète, qui montre l'envie d'opérationnel, avec des avancées visibles et immédiates", assorti d'un "engagement plus collectif et altruiste"<sup>6</sup>. Qu'il concerne les actifs ou les retraités, l'engagement dans une activité professionnelle ou bénévole ne peut plus être sans limite comme il a pu l'être par le passé. Il s'agit de rendre cet engagement compatible avec les contraintes ou les aspirations de chacun, et d'accepter d'emblée qu'il soit limité dans son périmètre, son volume et sa durée. Il apparaît opportun de développer des offres d'engagement porteuses de sens et de mobilisation citoyenne, permettant une implication ponctuelle et flexible sur des projets.

## 3.3/ UN BÉNÉVOLAT EN COMPLÉMENTARITÉ ET COOPÉRATION AVEC LES PROFESSIONNELS SALARIÉS

Les professionnels salariés ont pris depuis longtemps déjà une place incontournable dans l'opérationnel, et plus récemment dans la direction, notamment dans les associations employeuses importantes. Les métiers se sont spécialisés et complexifiés. Ils exigent un type et un niveau de compétence difficiles à trouver chez les bénévoles. Cette évolution questionne donc la place qu'occupent les bénévoles au sein de l'association et le rôle qu'ils peuvent y jouer. Le but est de faire ensemble, mais chacun à sa place.

---

<sup>6</sup> [La France bénévole, 14<sup>e</sup> édition - juin 2017, Recherches et Solidarités](#), pages 7-9 ; et [La France associative en mouvement, 15<sup>e</sup> édition - septembre 2017, Recherches et solidarités](#), page 12-14.

Il ne s'agit donc pas d'une concurrence, mais d'une complémentarité à développer entre le bénévolat et le salariat. Faire ensemble quand il s'agit de construire des projets complexes, qu'ils soient stratégiques ou éducatifs, et contribuer aux actions collectives dans un rôle bien défini qui vient bonifier celui des autres acteurs. Cependant, chacun doit rester à sa place dans l'exercice de ses responsabilités administratives, gestionnaires ou éducatives.

**Le but est de faire ensemble, mais chacun à sa place.**

## IV/ QUELLES FORMES DE BÉNÉVOLAT PROMOUVOIR ?

**Il est possible de distinguer différentes formes de bénévolat : le bénévolat de gouvernance (4.1), et celui d'action ou d'intervention directe sur le terrain dans l'accueil, l'écoute et l'accompagnement (4.2). Les frontières entre les différentes formes de bénévolat sont perméables et poreuses. Promouvoir l'interpénétration de ses diverses formes garantit que ce dernier puisse rester ancré dans l'exercice des missions de l'association.**

**Il paraît fondamental de penser et promouvoir le parcours du bénévole pour que ce dernier puisse passer d'un type de bénévolat à l'autre, ou les cumuler, au gré de ses motivations, de ses disponibilités et de ses envies.**

### 4.1/ UN BÉNÉVOLAT DE GOUVERNANCE EN PRISE DIRECTE AVEC LES MISSIONS DE L'ASSOCIATION

Les administrateurs doivent se recentrer sur leur mission politique et sur l'animation de la vie associative. Leur responsabilité politique est de définir et d'actualiser le projet associatif, de le décliner dans le

temps en fonction des circonstances et des opportunités, de contrôler et d'évaluer sa mise en œuvre. L'animation de la vie associative concerne la dynamisation des relations avec les territoires et leurs élus, avec les partenaires publics, associatifs et fédéraux, avec les personnes accompagnées et leur famille, avec la société civile.

#### **\_DIVERSIFIER LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS**

La diversité des origines et compétences professionnelles des administrateurs est un atout.

Cependant le recrutement de nouveaux membres est souvent effectué par co-optation, d'où un vieillissement et une certaine forme de consanguinité culturelle et socio-professionnelle des conseils d'administration.

Pour assurer le renouvellement des administrateurs et diversifier le profil des membres du conseil d'administration, il convient de faciliter l'entrée d'autres profils partageant les mêmes valeurs afin que l'association soit davantage représentative de la société au sein de laquelle elle intervient.

Ceci peut notamment s'effectuer :

- en développant la parité dans les conseils d'administration<sup>7</sup> ;
- par une stratégie de développement du bénévolat d'action, ce qui promeut la militance et l'ancrage territorial des actions associatives. Le développement du bénévolat d'action ou d'intervention directe pourra venir utilement dynamiser, diversifier et moderniser le bénévolat de gouvernance, en l'ouvrant davantage sur toutes les composantes de la société civile ;
- en recrutant des administrateurs parmi les bénéficiaires anciens ou actuels des actions associatives, par exemple par le biais des fédérations des ADEPAPE locales<sup>8</sup> ;
- en croisant la représentation des associations dans les conseils d'administration par échange d'administrateurs.

### **RENFORCER LE LIEN ENTRE LES BÉNÉVOLES DE GOUVERNANCE ET L'ACTION ET LES MISSIONS DE L'ASSOCIATION**

La mission de l'association est de réaliser concrètement son projet dans son territoire d'intervention. Y impliquer les bénévoles de gouvernance, c'est d'abord les faire participer à l'élaboration collective de ce projet, à la fois sur les plans des valeurs et du sens, mais aussi de la définition des chantiers de progrès à conduire.

C'est ensuite leur confier la responsabilité de contrôler sa bonne réalisation dans un secteur d'activité.

C'est enfin renforcer l'ancrage territorial, et notamment les relations avec les partenaires et les élus.

<sup>7</sup> Voir le [rapport triennal : Egalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS du Conseil supérieur de l'Economie sociale et solidaire](#).

<sup>8</sup> Voir le site de la fédération nationale des associations départementales d'entraide des personnes admises ou ayant été admises à l'ASE - FNADEPAPE : <http://www.fnadepape.org/>.

Les pistes à suivre sont donc les suivantes :

- Élaborer une vision stratégique et la décliner en feuille de route dans les services et les territoires, ce qui motive l'engagement de la plupart des bénévoles, c'est le projet associatif. Il s'agit de les fédérer autour de ce projet, de son sens et de ses valeurs. Il faut le rendre vivant et actif dans le contexte économique et social d'aujourd'hui, en menant une réflexion prospective sur les perspectives de développement de l'association. Ce projet stratégique actualisé doit ensuite être décliné dans les activités et les territoires d'intervention de l'association. Il doit être porté par les administrateurs au sein de comités ou conseils d'orientation réunissant professionnels et bénévoles.
- Favoriser les commissions transversales, notamment sur les sujets qui relèvent de la responsabilité propre des administrateurs : élaboration et actualisation du projet associatif, suivi, contrôle et évaluation de sa mise en œuvre, dynamisation de la vie associative.
- Renforcer l'ancrage territorial des actions associatives : l'accompagnement des publics en situation de vulnérabilité mobilise de multiples acteurs sur un même territoire de vie.

Deux directions peuvent être choisies pour améliorer cet accompagnement :

- une meilleure communication vis-à-vis des élus des territoires. Ils ont une connaissance souvent imparfaite des activités et des missions des différents acteurs, ce qui est source d'incompréhensions, de malentendus, voire de reproches injustifiés. La signature d'une convention peut être un bon moyen de les dissiper.

- Une clarification des rôles de chacun vis-à-vis des bénéficiaires qui se plaignent fréquemment du manque de coordination et de communication entre les acteurs.

Les administrateurs ont un rôle éminent à jouer dans le renforcement des liens politiques avec les partenaires et institutions auxquels appartiennent ces acteurs, ainsi qu'avec les élus des territoires, pour clarifier et coordonner les missions de chacun d'eux.

### **RENFORCER LE LIEN ENTRE LES BÉNÉVOLES DE GOUVERNANCE ET LES SALARIÉS AINSI QUE LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES**

Il est dans la vocation naturelle d'une association d'"associer" l'ensemble des parties prenantes à son projet. Pour les administrateurs se pose dès lors la question de leurs relations avec les personnes accompagnées et avec les professionnels.

Les pistes proposées visent donc à :

- renforcer la qualité du lien de la gouvernance avec les établissements et services sociaux et médico-sociaux et les personnes accompagnées<sup>9</sup>.

Pour ce faire, il est proposé de :

- dynamiser les conseils de la vie sociale<sup>10</sup> et les groupes d'expression ou autres espaces d'échanges avec les enfants, les jeunes et leur famille<sup>11</sup> ;

<sup>9</sup> Pour aller plus loin, voir la [note de la CNAPE : La participation des personnes accompagnées au sein des associations](#) (mars 2015).

<sup>10</sup> On peut noter la mise en place de commissions des usagers dans les établissements de santé ([article L 1112-3](#) et [articles R 1112-79 s.](#), du Code de la santé publique).

<sup>11</sup> Il existe le programme des Jeunes ambassadeurs des droits auprès des enfants au sein de l'institution du Défenseur des droits. Des jeunes entre 16 et 25 ans sont recrutés par le biais du service civique et formés, afin de promouvoir les droits fondamentaux et l'égalité auprès des enfants et des jeunes. Ils interviennent dans des collèges, lycées, centres de loisirs, et dans des structures spécialisées comme les hôpitaux, les foyers, etc. Plus d'informations sur [defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr).

- multiplier et institutionnaliser les temps d'échanges et de concertation entre les administrateurs et les personnes accompagnées ;

- associer ces dernières à la gouvernance de l'association<sup>12</sup>.

- Favoriser les échanges internes aux établissements et services sociaux et médico-sociaux entre les administrateurs et les professionnels.

L'objectif en est double : mobiliser et faire adhérer l'ensemble des acteurs de l'association à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet, et aussi faciliter le portage politique de ses activités par les administrateurs.

Il est ainsi proposé :

- la présence d'administrateurs-relais qui font le lien entre le bénévolat de gouvernance et les salariés ;

- l'organisation de journées ou de colloques annuels thématiques ;

- la mixité salariés/bénévoles dans la composition des commissions, groupes de travail ou comités ;

- la mise en place d'une localisation tournante des conseils d'administration dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Par exemple, un conseil d'administration sur deux d'une association se déroule dans un établissement et service social et médico-social, à la suite duquel un temps est consacré à un échange libre entre administrateurs et salariés, sans ordre du jour préétabli.

## 4.2/ UN BÉNÉVOLAT D'ACTION OU D'INTERVENTION DIRECTE POUR ENRICHIR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS ET DES JEUNES

Pour que le bénévolat auprès des enfants et des jeunes apporte une plus-value à l'accompagnement effectué par l'association, il est essentiel de réfléchir non seulement à la diversification de ses modalités d'exercice, mais également à la complémentarité des places du bénévolat et du salariat.

### DIVERSIFIER LES FORMES CONCRÈTES DE CE BÉNÉVOLAT

Il peut en exister différentes formes :

- **Le bénévolat d'accueil, écoute, accompagnement.** Les exemples sont nombreux comme le parrainage de proximité, le "compagnonnage", les familles "de parrainage".
- **Le bénévolat de soutien à l'action éducative,** pour une activité ou une mission identifiée.  
Il peut s'agir de missions pérennes (soutien scolaire, actions culturelles et sportives, visites en présence d'un tiers, administrateurs *ad hoc*) ou ponctuelles (médiation, organisation d'un festival, soutien à la vie festive des établissements et services sociaux et médico-sociaux).
- **Le bénévolat de compétences.**  
Il concerne une mission ponctuelle, sur des fonctions support ou « gestionnaires », d'action et d'intervention directe auprès des enfants et des jeunes.  
Il peut s'agir de soutien à la modernisation des systèmes d'information, à la mise en place de processus en gestion des ressources humaines, au développement d'activités commerciales pour financer les missions de l'association sur son objet social, l'aide à la mise en place de projets sur l'éducation numérique

pour les adolescents et la gestion des réseaux sociaux.

Outre le bénévolat de compétences à proprement parler (concernant lequel l'association [Passerelles et Compétences](#) peut faire la mise en lien), le mécénat de compétences constitue également une ressource.

### S'ASSURER QU'IL RESPECTE LES PLACES ET LES RESPONSABILITÉS DE CHACUN

Un point de vigilance est à noter. Pour un réel *continuum* entre l'action des salariés et bénévoles, il est nécessaire que le bénévolat amène de la plus-value et de l'enrichissement à l'accompagnement, sans induire un accompagnement au rabais ou à moindre frais que celui assuré par les professionnels.

Il est donc recommandé ne pas recruter de bénévole d'action sur le cœur des missions relevant des mesures de protection de l'enfance (par exemple, sur l'exercice d'une mesure d'AEMO), dont la prise en charge financière incombe à la puissance publique.



**Il est nécessaire que le bénévolat amène de la plus-value et de l'enrichissement à l'accompagnement.**



---

# V/ DES LEVIERS POUR ACTIVER LE BÉNÉVOLAT DANS LES ASSOCIATIONS

Les leviers proposés du développement de l'engagement bénévole au cœur des associations visent à trois grandes finalités : l'institutionnalisation du bénévolat et du parcours du bénévole (5.1), l'accessibilité et l'attractivité du bénévolat pour les citoyens (5.2), sa valorisation auprès des pouvoirs publics et des financeurs (5.3).

## 5.1/ INSTITUTIONNALISER LE BÉNÉVOLAT ET GARANTIR UN PARCOURS DU BÉNÉVOLE

### DÉFINIR LA CONTRIBUTION ET LE NIVEAU D'ENGAGEMENT QUE L'ASSOCIATION PROPOSE AUX BÉNÉVOLES

Les pistes proposées sont les suivantes :

- clarifier et mettre à jour le projet de l'association pour donner envie à de nouveaux bénévoles potentiels de s'engager, communiquer sur la stratégie de développement de l'association.
- Institutionnaliser le bénévolat en clarifiant les rôles et les missions des différentes formes d'engagement auprès de l'ensemble des parties prenantes de l'association. Il est nécessaire que le projet associatif promeuve le *continuum* entre salariat et bénévolat pour l'exercice des missions de l'association.
- Définir et encadrer la complémentarité et la coopération entre salariat et bénévolat, la coordination des rôles. Il faut aussi évaluer régulièrement ces aspects pour pouvoir les adapter.

### ORGANISER LE "RECRUTEMENT", L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX BÉNÉVOLES AU SEIN DE L'ASSOCIATION

Les pistes proposées sont les suivantes :

- prendre en compte les représentations et aspirations du bénévole lors de son "recrutement" : instaurer un dialogue sur ses aspirations, sur la présentation du projet de l'association et de son organisation, et sur les opportunités d'engagement qu'elle propose. Cela permet de contractualiser un engagement ajusté à la personne et aux besoins de l'organisation.
- Formaliser l'engagement réciproque du bénévole et de l'association, et l'adhésion du bénévole aux valeurs et à la mission de l'association avec la présentation d'une charte (de l'administrateur ou du bénévolat d'action) et la signature d'une convention d'engagements réciproques<sup>13</sup>, éventuellement l'adhésion à l'association du bénévole d'action ou d'intervention directe. Certaines associations ont mis en place un programme de bénévolat d'action avec un certain nombre d'outils tels qu'un livret d'accueil, une convention d'engagement réciproque entre l'association et le bénévole, une charte du bénévolat d'intervention, la mise en place d'une commission bénévolat, la liste des domaines d'intervention possibles d'un bénévole<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Voir annexe 1 : Exemples de documents ressources de membres de la commission, et annexe 2 (exemples de France Bénévolat).

<sup>14</sup> Voir annexe 1 : Exemples de documents ressources de membres de la commission.

- Soigner la phase d'intégration des administrateurs. Elle est particulièrement importante et passe notamment par le développement du tutorat, du parrainage et du compagnonnage.

## **ACCOMPAGNER ET SOUTENIR L'ACTION DES BÉNÉVOLES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS DANS L'ASSOCIATION**

Les pistes proposées sont les suivantes :

- organiser et faciliter l'appropriation du projet associatif par les bénévoles pour construire une représentation partagée de la manière de le mettre en œuvre.

Pour cela, il s'agit de considérer le bénévole comme partie prenante des espaces et rites mettant en scène le projet collectif, et concrétisant la valorisation de l'activité bénévole au sein de l'association.

La participation des bénévoles à la vie associative est ainsi fondamentale qu'il s'agisse des groupes de travail, des événements associatifs, des procédures telles que la démarche qualité.

- Permettre l'accès du bénévole à des formations et l'inciter à en suivre, particulièrement dans les premiers mois de son arrivée.
- Fédérer les administrateurs autour des valeurs et du sens des missions, par des sessions régulières de travail et de formation entre administrateurs.
- Accompagner la coopération entre salariés et bénévoles par des formations, par exemple, de salariés à l'animation d'un réseau de bénévoles, à l'accompagnement de leur parcours.

Cela passe également par des temps de rencontres, d'échanges et de débats réguliers sur les rôles et missions de chacun, afin de les clarifier, de s'approprier les outils existants, et de favoriser les apprentissages réciproques.

L'association doit être porteuse de cette vision et de cette culture de coopération entre salariés et bénévoles.

- Valoriser le statut et la place des bénévoles dans l'association, par exemple en les incitant à devenir membres de l'association et en leur permettant d'évoluer vers du bénévolat de gouvernance s'ils le souhaitent.

- Dynamiser la vie associative en l'identifiant comme une priorité de l'association et en lui consacrant les moyens nécessaires.

- Accompagner la fin de l'engagement d'un bénévole en mettant en place une procédure et des temps d'échange, garantissant le principe du contradictoire.

- Aider le bénévole à valoriser les compétences acquises lors de son expérience bénévole.

Si des avancées sont notables dans la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté<sup>15</sup>, l'outil de France Bénévolat dénommé [le "Passeport bénévole"](#) est à promouvoir pour permettre la reconnaissance de l'expérience bénévole et la valorisation des compétences mobilisées.

<sup>15</sup> La [loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017](#) a créé un article L611-9 du Code de l'éducation qui dispose que "Les compétences, connaissances et aptitudes acquises par un étudiant dans le cadre d'une activité bénévole au sein d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, (...) d'un service civique prévu au II de l'article L. 120-1 du code du service national (...) sont validées au titre de sa formation, selon des modalités fixées par décret."

## 5.2/ DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ DU BÉNÉVOLAT AUPRÈS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ET DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES OU LEURS PROCHES

L'apport bénéfique du bénévolat n'est pas à démontrer.

Il l'est pour le bénévole lui-même par l'enrichissement personnel qu'il lui apporte, pour les personnes accompagnées par la plus-value dans l'écoute et le soutien, pour l'association par le désintéressement de ses dirigeants, pour la société civile par l'engagement dans une grande cause qu'il permet.

L'essentiel est de le faire savoir :

- par la communication et l'investissement des réseaux sociaux, qu'il s'agisse de sensibiliser à l'intérêt du bénévolat ou de se faire connaître auprès des bénévoles potentiels ;
- par la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes de l'association dans le "recrutement" des bénévoles, leur prise de fonction et leur accompagnement ;
- par l'investissement des associations sociales et médico-sociales dans la recherche de formes d'engagement bénévole accessibles à tous, afin que les bénévoles mobilisés puissent refléter les différentes composantes de la société civile.  
Il s'agit notamment de promouvoir l'accessibilité du bénévolat aux jeunes<sup>16</sup> (y compris accompagnés), aux personnes en situation de

<sup>16</sup> La loi 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a renforcé la liberté d'association de l'enfant. Tout mineur peut désormais librement devenir membre d'une association. En dessous de 16 ans, le mineur peut participer à la constitution d'une association et être en charge de son administration, sous réserve de l'accord préalable écrit de ses représentants légaux. A partir de 16 ans, seule une information des représentants légaux par l'association est nécessaire (art. 43).

handicap, ( et de favoriser les liens intergénérationnels ;

- par l'engagement de l'association pour encourager et faciliter la participation des personnes accompagnées.  
Pour aider le développement du bénévolat provenant des familles et des proches des bénéficiaires, certaines associations ont fait le choix de soutenir la création d'une nouvelle association fédérant les parents et amis des personnes accueillies et accompagnées par leurs établissements et services sociaux et médico-sociaux, et de lui proposer une représentation dans leur conseil d'administration<sup>17</sup>.

## 5.3/ VALORISER LE BÉNÉVOLAT POUR FAIRE RECONNAÎTRE SA PLUS-VALUE PAR LES POUVOIRS PUBLICS ET LES FINANCEURS

L'un des moteurs légitimes de l'engagement bénévole, c'est la reconnaissance publique de ses apports. Si elle est souvent mise en avant en paroles, elle se traduit beaucoup plus rarement dans les faits. Il s'agit donc d'œuvrer pour une reconnaissance effective par les pouvoirs publics et les financeurs de la vie associative et du bénévolat :

- par la valorisation de l'activité bénévole des associations :
  - cette valorisation est à promouvoir à l'externe envers les pouvoirs publics par exemple, via les rapports annuels, mais également envers d'autres financeurs potentiels. Le développement du bénévolat peut être un argument soutenant la diversification des sources de financement, qu'il s'agisse du recours au fonds social européen ou à d'autres

<sup>17</sup> Voir Forum 78, article "Les Chênes de l'Espoir, ou Comment développer une collaboration bénéfique pour tous entre association du secteur social et médico-social et association de bénéficiaires?".

sources de financement privées ou publiques.

- Cette valorisation de l'activité bénévole suppose d'opérer une évaluation de l'impact de l'apport et de l'utilité sociale du bénévolat, qui permettra de légitimer la politique de l'association vis-à-vis du bénévolat.

- Par une meilleure prise en charge du financement des formations des bénévoles par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qu'il s'agisse de la formation des administrateurs ou des bénévoles de terrain.

La CNAPE soutient en ce sens et reprend à son compte la proposition 13 du [rapport sur les stratégies d'évolution des modèles socio-économiques des associations de KPMG](#) de janvier 2017, visant à dédier les financements publics nécessaires à la formation des bénévoles, au moyen du fonds pour le développement de la vie associative (FDVA)<sup>18</sup> et du compte-engagement citoyen.

- En rendant lisible et visible le financement de la vie associative, pour valoriser les moyens investis par l'association pour dynamiser la gouvernance associative.

Il s'agit également de valoriser l'apport du bénévolat aux actions menées par l'association dans les comptes annuels de cette dernière.

- En formant les cadres territoriaux à un management prenant en compte la dynamique de territoire et

au développement social, afin de leur permettre de développer une vision territoriale et promouvoir la transversalité entre tous les acteurs.

- En soutenant des projets de recherche permettant de mieux évaluer l'apport du bénévolat et des associations en termes de coûts évités et de bénéfices (monétaires, quantitatifs et qualitatifs) produits, autant auprès des bénéficiaires de l'action que des citoyens et des territoires.

---

<sup>18</sup> Le [Fonds pour le développement de la vie associative \(FDVA\)](#) est un dispositif financier de l'Etat, de soutien au développement de la vie associative avec des priorités de financement. Il finance depuis plusieurs années la formation des bénévoles (8 millions d'euros pour 2018). Depuis 2018, il soutient également le fonctionnement et les projets innovants des associations, dans la suite de l'ancienne "réserve parlementaire" (25 millions d'euros pour 2018). Il fonctionne sur appels à projets. A compter de 2019, les commissions régionales du FDVA se verront confier une troisième fonction dans leur rôle de plateforme régionale de la formation des bénévoles. Elles labelliseront les actions de formation éligibles au compte d'engagement citoyen (CEC).

## À DESTINATION DES ASSOCIATIONS

### LES FORMES DIVERSIFIÉES DE BÉNÉVOLAT À PROMOUVOIR

#### **Un bénévolat de gouvernance en prise directe avec les missions de l'association**

- Diversifier les modalités de recrutement des administrateurs.
- Renforcer le lien entre les bénévoles de gouvernance et l'action et les missions de l'association.
- Renforcer le lien entre les bénévoles de gouvernance et les salariés ainsi que les personnes accompagnées.

#### **Un bénévolat d'action ou d'intervention directe pour enrichir l'accompagnement des enfants et des jeunes**

- Diversifier les formes concrètes de ce bénévolat et les adapter aux modalités d'engagement d'aujourd'hui.
- S'assurer qu'il respecte les places et les responsabilités de chacun, en complémentarité et en coopération avec les professionnels salariés.

### LES LEVIERS TRANSVERSAUX À ACTIVER POUR DÉVELOPPER LE BÉNÉVOLAT DANS LES ASSOCIATIONS

#### **Institutionnaliser le bénévolat et garantir un parcours du bénévole**

- Définir la contribution et le niveau d'engagement que l'association propose aux bénévoles.
- Organiser le "recrutement", l'accueil et l'intégration des nouveaux bénévoles au sein de l'association.
- Accompagner et soutenir l'action des bénévoles tout au long de leur parcours dans l'association.

#### **Développer l'attractivité et l'accessibilité du bénévolat auprès de la société civile (notamment des jeunes) et des personnes accompagnées ou leurs proches**

#### **Valoriser le bénévolat pour faire reconnaître sa plus-value par les pouvoirs publics et les financeurs, s'investir dans les démarches d'évaluation d'impact social**

## À DESTINATION DES POUVOIRS PUBLICS

**Reconnaître la valeur ajoutée de la vie associative et du bénévolat** pour le renforcement du lien social et la qualité de l'accompagnement des personnes.

**Soutenir les démarches d'évaluation et de valorisation de l'utilité sociale** de l'activité associative et bénévole.

**Rendre lisible et visible le financement de la vie associative**, ainsi que **l'apport du bénévolat aux actions menées par l'association**, notamment dans les comptes annuels de cette dernière.

**Faire en sorte que les OPCA puissent financer la formation de l'ensemble des bénévoles, qu'ils soient impliqués dans la gouvernance et/ou dans l'accompagnement quotidien des enfants et des jeunes ; et dédier les financements publics nécessaires à la formation des bénévoles**, au moyen du fonds pour le développement de la vie associative et du compte-engagement citoyen (cf. *proposition 13 du rapport sur les stratégies d'évolution des modèles socio-économiques des associations de KPMG*).

**Former les cadres territoriaux à un management prenant en compte la dynamique de territoire et au développement social**, afin de leur permettre de développer une vision territoriale et promouvoir la transversalité entre tous les acteurs.

**Soutenir des projets de recherche permettant de mieux évaluer l'apport du bénévolat et des associations** en termes de coûts évités et de bénéfices (monétaires, quantitatifs et qualitatifs) produits, autant auprès des bénéficiaires de l'action, que des citoyens et des territoires.

# ANNEXES

/ Page 20

**Exemples de documents ressources de membres de la commission**

/ Page 21

**Réflexion de la commission sur le contenu essentiel d'une formation aux administrateurs**

/ Page 23

**Quelques ressources sur la sécurisation juridique du bénévolat**

/ Page 24

**Membres de la commission Vie associative ayant participé à l'élaboration de ce rapport**

## ANNEXE 1. EXEMPLES DE DOCUMENTS RESSOURCES DE MEMBRES DE LA COMMISSION

- Convention d'engagements réciproques (droits et devoirs des administrateurs) et Charte de l'administrateur (Sauvegarde 13) : à lire [ici](#) et [ici](#)

- Charte de l'administrateur (ADAE 62) : à lire [ici](#)

- Dossier du bénévolat d'intervention (Sauvegarde du Finistère) : « Faire quelque chose pour et avec les bénéficiaires des Services et Etablissements de l'ADSEA 29 » : à lire [ici](#)

## ANNEXE 2. RÉFLEXION DE LA COMMISSION SUR LE CONTENU ESSENTIEL D'UNE FORMATION AUX ADMINISTRATEURS

ROLE DES ADMINISTRATEURS	COMPETENCES ET CONNAISSANCES NECESSAIRES	MOYENS D'ACQUISITION DES COMPETENCES ET CONNAISSANCES
Centrer les administrateurs sur les <b>missions</b> et le <b>sens</b> : connaître le secteur et l'actualité, l'évolution du secteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Objectifs du travail social</b></li> <li>- <b>Connaissance du secteur social et plus spécifiquement de la protection de l'enfance, de l'ordonnance de 1945, de leurs évolutions</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nécessité d'une formation initiale et d'une formation continue</b> (besoins de réactualisation)</li> <li>- Cette formation doit comporter des <b>éléments généraux théoriques</b> (exemples : sigles du secteur social et de protection de l'enfance, éléments d'historique)</li> <li>- <b>Cette formation s'effectue principalement sur le lieu de l'association et dans son environnement :</b> Se rendre dans les établissements et services, les visiter dans les 6 premiers mois ; Mettre en place des séminaires regroupant administrateurs et directeurs des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) ou des pôles ; Intérêt des formations au niveau territorial et inter-associatif ; Formations via la participation à des colloques organisés par les centres de formation du travail social</li> </ul>
Se prononcer sur <b>les grandes orientations</b> pour l'association	Compétences en <b>méthode projet</b> (projet associatif, stratégique...)	- Notions de <b>méthode projet</b>

<p><b>Contrôler</b> la mise en œuvre de ces grandes orientations Cela suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une <b>qualité de l'information</b> (par exemple, via un outil numérique collaboratif)</li> <li>- Une <b>clarification des rôles entre gouvernance et dirigeance</b></li> <li>- Une <b>mise en place d'indicateurs de suivi</b> pour une évaluation régulière : un cadre de référence quantitatif et qualitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distinction des <b>rôles entre gouvernance et dirigeance</b></li> <li>- Mise en place <b>d'indicateurs de suivi</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Rôles respectifs de la gouvernance et de la dirigeance</b></li> <li>- <b>Élaboration d'indicateurs de suivi</b></li> </ul>
<p><b>Faire le lien avec le territoire</b></p> <p>Cela implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Communiquer, faire des comptes rendus aux autres administrateurs</b> sur les représentations de l'association</li> <li>- <b>Communiquer avec des élus</b></li> <li>- <b>Communiquer de manière différenciée selon les élus</b> (selon les collectivités territoriales concernées)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Connaissance des outils des collectivités territoriales et des critères d'attribution des financements</b> ; comprendre leurs logiques, objectifs et fonctionnements ; par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Éléments relatifs à la tarification et à la réalisation des budgets</li> <li>➤ Règlement départemental d'action sociale</li> </ul> </li> <li>- Compétences en <b>communication</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Identification des partenaires, pouvoirs publics et financeurs ; connaissances de leurs outils et critères</b></li> <li>- <b>Modalités de communication avec les élus</b></li> </ul>
<p>Une <b>éthique</b> de l'administrateur</p>	<p>Concevoir une charte de l'administrateur</p>	<p>Transmission par l'association d'une charte de l'administrateur</p>
<p><b>Responsabilités employeur</b></p>	<p>Connaissances en responsabilités employeur</p>	<p>Formation sur la nature de ces responsabilités</p>

- **La connaissance du secteur relève d'une formation initiale et continue.**
- **Une grande part de la formation des administrateurs doit s'effectuer en interne à l'association, et dans son environnement** : il s'agit d'une imprégnation plus que d'une formation, ou d'une **formation par immersion**. En outre, **beaucoup d'éléments relèvent de la qualité de la gouvernance associative.**
- La formation par immersion concerne la connaissance de l'activité de l'association, des missions et des ESSMS. Ceci s'effectue via une **implication des administrateurs au niveau des missions de l'association.**

## ANNEXE 3.

### QUELQUES RESSOURCES SUR LA SÉCURISATION JURIDIQUE DU BÉNÉVOLAT

**Les informations générales sur les droits des bénévoles, les responsabilités de l'association et du bénévole, le soutien au bénévolat et la formation des bénévoles** : voir [Le guide du bénévolat 2017-2018](#) publié par le Ministère de l'Education nationale (avril 2017). Ce guide aborde notamment les sujets des assurances, des finances, des congés et du compte d'engagement citoyen.

**Des exemples de Charte du bénévolat** (règles du jeu collectives) **et de Convention d'engagements réciproques** (règles du jeu individuelles), **proposés par France Bénévolat** : à lire [ici](#).

**Les risques de requalification de la convention de bénévolat en contrat de travail** : Il est nécessaire qu'il n'y ait pas de lien de subordination entre les dirigeants de l'association et le bénévole. Pour en savoir plus : voir la [fiche de France Bénévolat sur les risques de requalification en contrat de travail de l'activité d'un bénévole](#) (2007).

**Les responsabilités juridiques des responsables associatifs** : voir la [fiche de France Bénévolat sur les responsabilités juridiques des bénévoles associatifs](#) (2010).

**Le casier judiciaire** du bénévole : Il est proposé de rajouter, dans la convention signée avec le bénévole, la mention « *Je n'ai fait l'objet d'aucune condamnation à une peine qui m'interdit de rencontrer des enfants et jeunes* ». Il est conseillé d'informer le procureur de la République du recrutement d'un bénévole.

**La soumission du bénévole au devoir de discrétion** ou de confidentialité : Il s'agit de l'obligation de ne pas révéler à l'extérieur de l'association les informations obtenues dans le cadre de l'activité bénévole sur des personnes et leur situation. Elle s'appuie sur le droit de chacun au respect de sa vie privée (article 9 du Code civil), et notamment, dans le champ de l'action sociale et médico-sociale, sur le droit des personnes accompagnées au respect de leur vie privée et de leur intimité (article L311-3 du Code de l'action sociale et des familles). Ce devoir de confidentialité relève du droit civil, et est à distinguer du secret professionnel qui relève du Code pénal.

**La soumission du bénévole au secret professionnel** : Le secret professionnel est encadré aux articles 226-13 et 226-14 du Code pénal. Des bénévoles peuvent être tenus au secret professionnel, **en raison de leur fonction (ce qui est expressément indiqué dans un texte législatif et réglementaire)** : par exemple, les personnes appelées par leur fonction à prendre connaissance du registre d'entrée et de sortie des personnes accueillies dans les établissements sociaux et médico-sociaux (article L331-2 du Code de l'action sociale et des familles) ; **ou en raison de la mission à laquelle ils participent** : sont notamment visées **les personnes participant aux missions des services de l'ASE** (article L221-6 du Code de l'action sociale et des familles) **et celles participant aux missions de la PMI** (article L2112-9 du Code de la santé publique).

**ANNEXE 4.**  
**MEMBRES DE LA COMMISSION VIE ASSOCIATIVE AYANT PARTICIPÉ À**  
**L'ÉLABORATION DE CE RAPPORT**

JULLIEN	Bertrand	ADSEA 42	Président
ABALAIN	Roger	ADSEA 29	Président
AUBERT	Bénédicte	ANPF	Présidente
BABY	Frédéric	ADSEA 09	Ancien président
BAUDLET	Pierre	ADSEA 26	Administrateur
BEZAZ	Daouïa	Réalise	Administratrice
BRUNET	Claude	ALEFPA 59	Administrateur
CAISSIAL	Patrick	REALISE 54	Président
CANCEL	Jean-Marc	ADSEA 09	Directeur général
CHAPUS	Jean-Marc	Sauvegarde 13	Président
COLAUTTI	Philippe	Sauvegarde de la Marne 51	Directeur général
DANTOINE	Francine	ADSEA 09	Présidente
DHENAUX	Sophie	L'Essor 92	Ancienne directrice de dispositif milieu ouvert
DURAND	Yves	UNAPP	Administrateur
FERRY	Françoise	ALSEA 87	Directrice générale
FESSEMAZ	Jacques	Le Clos Saint Joseph 14	Ancien président ( <i>décédé</i> )
GUERIN	Jacques	CMSEA 57	Administrateur
LEPRONT	Virginie	Institut Don Bosco	Conseillère technique Vie associative et développement
MARCISET	Jean-Marie	Adhérent individuel	
MARTIN	Pierre	ANRAS 31	Administrateur
RAMET	Claude	ADAE 62	Président
SCHAFFHAUSER	Lise-Marie	UNAPP	Présidente
TAVAN	Jean-Michel	ADSEA 77	Directeur général
VIROLE	Claude	ALSEA 87	Président

La CNAPE regroupe  
**124 associations,**  
**11 fédérations et mouvements,**  
une association nationale d'usagers et des personnes qualifiées.  
Ce sont près de **8 000 bénévoles** et  
**28 000 professionnels** qui accueillent chaque année  
plus de **250 000 enfants,** adolescents  
et jeunes adultes en difficulté.

Créée en 1948, la CNAPE est une fédération nationale d'associations de protection de l'enfant.

Notre action s'inscrit dans le respect de la CIDE et dans le cadre des politiques publiques relatives à l'enfance et à la jeunesse.

Au cœur de nos priorités : la prévention, la protection de l'enfance, la justice pénale des mineurs, l'enfance et la jeunesse en situation de handicap, de vulnérabilité sociale ou confrontées à des difficultés d'insertion. Nous agissons également pour l'accompagnement des familles confrontées à des difficultés diverses ayant des incidences pour l'enfant. Certaines de ces actions se prolongent pour les jeunes adultes.

Nous appuyant sur le principe de laïcité et de neutralité à l'égard de tout engagement politique, confessionnel ou syndical, nous portons les valeurs communes qui animent nos adhérents, soutenons leur engagement militant auprès des publics en difficulté, défendons l'utilité sociale des associations et le fait associatif.

La CNAPE est reconnue d'utilité publique par décret du 17 septembre 1982.



118 rue du Château des Rentiers, 75013 Paris  
Tél. 01 45 83 50 60 - E-mail : [contact@cnape.fr](mailto:contact@cnape.fr)  
[www.cnape.fr](http://www.cnape.fr)