

Année 2025-2026

« Faire ensemble » : Les dynamiques de l'engagement bénévole à l'épreuve de la croissance associative



Mémoire de recherche Hugo De Meyer

Soutenance le 17 septembre 2026

Stage à l'association *Les Héritiers de la Récup*

En partenariat avec la Chaire Participations, Médiation, Transition citoyenne
de l'Université de La Rochelle

Maître de stage : M. MARTELL Yannick, chercheur postdoctoral, LITTORAL,
ENVIRONNEMENT ET SOCIÉTÉS - UMR 7266 (UMR LIENSs)

Tuteur pédagogique : M. LEFEBVRE Félix, enseignant-chercheur en géographie, INUC
Albi/UMR LISST/UMR CESSMA

Photo : © Prostock-studio - stock.adobe.com,

<https://www.associationmodeemploi.fr/article/faire-ensemble-avec-la-fonda.71419>

Table des matières

Table des matières.....	3
Remerciements.....	5
Table des figures.....	6
Table des tableaux.....	6
Table des annexes.....	6
Introduction.....	7
PARTIE 1 : CADRE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE.....	10
1.1 Définition du « monde associatif ».....	10
1.1.1 Définition de l'association.....	10
1.1.2 La genèse historique : le rapport complexe à l'État et la question des corps intermédiaires.....	11
1.2 Portrait chiffré du bénévolat en France.....	12
1.2.1 De la participation au bénévolat : un engagement différencié.....	13
1.2.2 Les bénévoles, des profils différents.....	14
1.2.3 La socialisation primaire, un facteur déterminant.....	15
1.3 Évolution des différentes formes d'engagement.....	15
1.3.1 Du militantisme global à un engagement plus distancié et pragmatique.....	16
1.3.2 De la bonne volonté informelle vers le « volontariat » et le « nomadisme associatif ».....	17
1.4 Fondement théorique de l'action collective.....	18
1.4.1 Le capital social et l'horizontalité des réseaux associatifs : des conditions d'efficacité.....	18
1.4.2 Les associations comme vecteurs de performance des institutions publiques....	20
1.5 Les associations, un monde sélectif.....	21
1.5.1 Le « taux d'adhésion » et la « structure des adhérents » : deux notions à ne pas confondre.....	21
1.5.2 Le capital culturel, un moteur important de l'engagement.....	22
1.5.3 Le genre et l'urbanisation, des vecteurs de fractures démographiques et spatiales 23	
PARTIE 2 : CADRE DU STAGE.....	25
2.1 Les deux structures d'accueil.....	25
2.2 Objectifs et mission du projet de stage.....	26
PARTIE 3 : PROBLÉMATISATION.....	28
3.1 Présentation de la problématique.....	28
3.2 Présentation des hypothèses.....	29
PARTIE 4 : MÉTHODOLOGIE.....	31
4.1 Préparation du terrain.....	31
4.1.1 Le choix du dispositif.....	31

4.1.2 La grille d'observation.....	32
4.1.3 La grille d'entretien.....	33
4.1.4 Le questionnaire.....	34
4.1.5 Le choix de l'échantillon et sa composition.....	35
4.1.6 Modalité de réalisation des entretiens.....	35
4.2 Analyse des données.....	36
4.2.1 Analyse des données des entretiens.....	36
4.2.2 Analyse des données du questionnaire.....	36
PARTIE 5 : LES RÉSULTATS.....	38
5.1 Profils, motivations et trajectoires : les formes et conditions de l'engagement.....	40
5.1.1 Déroulement des activités et portrait sociodémographique des bénévoles.....	40
5.1.2 Deux logiques motivationnelles différentes, entre écologie et lien social.....	41
5.1.3 Un profil motivationnel qui reste stable dans le temps.....	45
5.1.4 Des trajectoires personnelles qui engendrent des rapports différenciés au bénévolat.....	48
5.2 La dynamique collective à l'épreuve de la croissance de l'association.....	53
5.2.1 Des logiques relationnelles et informelles comme socle de l'engagement.....	53
5.2.2 Des pratiques de gouvernance participative comme levier de maintien de l'activité bénévole.....	57
5.2.3 Une tension émergente entre informalité et besoin de structuration.....	61
5.3 Préconisations opérationnelles : consolider le « faire-ensemble ».....	65
5.3.1 Des espaces de réflexivité pour préserver le projet politique de l'association....	66
5.3.2 Diversifier les formats d'engagement pour surmonter le biais de classe de l'engagement « post-it ».....	67
5.3.3 Désindividualiser la coordination pour éviter le « piège du fondateur ».....	68
5.3.4 Adopter une charte du « faire ensemble » comme éthique opérationnelle.....	69
CONCLUSION.....	71
BILAN MÉTHODOLOGIQUE CRITIQUE.....	73
BIBLIOGRAPHIE.....	75
ANNEXES.....	79
Quatrième de couverture.....	95
Résumé.....	95
Mots-clés :	95
Abstract.....	95
Keywords :	95

Remerciements

Je tiens à exprimer ma gratitude à toutes les personnes qui ont rendu ce travail possible.

Mes remerciements vont tout d'abord à mon encadrant de stage, Monsieur Yannick Martell, pour son accompagnement, sa disponibilité, ses précieux conseils et son investissement dans l'accompagnement de ma mission.

Je remercie particulièrement Monsieur Félix Lefebvre qui m'a accompagné en tant que tuteur pédagogique.

J'ai également à cœur de remercier chaleureusement les deux salariées de l'association, Maëlle et Gaëlle, pour leur superbe accueil et leur soutien constant durant cette période de stage.

Ma reconnaissance va aussi à tous les bénévoles du collectif qui ont accepté de partager leur temps et leur expérience. Merci à l'entière des bénévoles rencontrés dans le cadre de ma mission, qui ont enrichi cette expérience humaine et professionnelle.

Enfin, je tiens à remercier ma famille et mes ami(e)s pour leur relecture, leurs encouragements et leur soutien moral tout au long de cette période.

Table des figures

Figure 1 : Les cinq étapes de l’empowerment des femmes (extrait de Bacqué, 2015).....	59
---	----

Table des tableaux

Tableau n°1 : L’intégralité des croisements réalisés à partir des données du questionnaire (De Meyer, 2026).....	38
Tableau n°2 : Profil motivationnel et raison de continuer (De Meyer, 2026).....	45
Tableau n°3 : Poste(s) déjà occupé(s) au sein de l'association et situation professionnelle (De Meyer, 2026).....	52

Table des annexes

Annexe 1 : Grille d’observation (De Meyer, 2026).....	79
Annexe 2 : Grille d’entretien (De Meyer, 2026).....	81
Annexe 3 : Questionnaire (De Meyer, 2026).....	86

Introduction

Le fait associatif occupe une place singulière au sein de la société française. Souvent représenté dans le discours institutionnel comme un espace intermédiaire privilégié de socialisation, d'expression démocratique et d'innovation sociale (Cottin-Marx, 2019), le monde associatif recouvre en réalité des pratiques et des structures extrêmement hétérogènes. Régie par la loi historique du 1^{er} juillet 1901, l'association repose sur le principe juridique d'un « but autre que de partager des bénéfices » (Cottin-Marx, 2019), tout en s'articulant au quotidien autour de logiques de rétributions symboliques, sociales et professionnelles pour ses membres (Simonet, 2010). Aujourd'hui, la vitalité du tissu associatif se traduit par la mobilisation de millions de bénévoles, mais si les structures de défense de causes ou d'action sociale (environnement, solidarité) bénéficient d'une forte visibilité médiatique, la grande majorité des adhésions et du bénévolat demeure concentrée dans les secteurs du sport, des loisirs et de la sociabilité récréative (Héran, 1988 ; Tchernonog, 2019).

Dans la littérature sociologique contemporaine comme dans les débats institutionnels, ces évolutions sont fréquemment analysées sous l'angle d'une mutation profonde des formes d'implication. L'engagement militant traditionnel, historiquement caractérisé par une adhésion durable et englobante à une cause ou à une organisation (Ion, 1997), céderait ainsi sa place à des modalités d'action plus individuelles, souples et pragmatiques. Ce modèle est qualifié d'engagement « *post-it* » par Jacques Ion (1997) : selon sa grille de lecture, les bénévoles contemporains chercheraient désormais à concilier leur participation avec une quête d'autonomie de leur temps, d'accomplissement personnel et d'action concrète. Néanmoins, loin de s'imposer comme un mouvement universel ou socialement neutre, cette métamorphose vers la flexibilité pose la question de ses conditions sociales, des profils sociologiques qu'elle favorise et des nouvelles formes de sélectivité qu'elle réintroduit au sein des collectifs associatifs.

C'est au cœur de ces mutations contemporaines que s'inscrit l'association *Les Héritiers de la Récup*. Fondée en mars 2021 à La Rochelle, elle a pour objectif de promouvoir la démarche zéro-déchet et de valoriser le réemploi de matériaux, tout en renforçant le lien intergénérationnel et la transmission des savoirs et savoir-faire. À travers des ateliers autour de différentes thématiques, elle mobilise aujourd'hui deux salariées et un collectif de plus de

80 bénévoles. Ce travail, proposé par l'association en partenariat avec la Chaire Participations, Médiation, Transition citoyenne de l'Université de La Rochelle, offre l'opportunité d'analyser cette croissance rapide de l'engagement bénévole. Il s'agit d'identifier les conditions favorables à une dynamique collective durable tout en réfléchissant à des repères transférables à d'autres organisations.

Cependant, cet essor rapide met à l'épreuve le fonctionnement de la structure et incite à s'interroger sur la pérennité de son modèle participatif. Pour coordonner ses activités tout en respectant le souhait d'autonomie de ses membres, l'association tend à développer des outils de plus en plus rationalisés, introduisant une forme de professionnalisation au sein de l'activité bénévole. Accentué par les mutations des financements publics, marquées par le recul des subventions de fonctionnement au profit de financements fléchés sur des appels à projets (Cottin-Marx, 2019), cela mène l'organisation vers un projet d'essaimage territorial qui suscite quelques tensions internes autour de la perte d'informalité, de convivialité et du sens politique originel.

Dès lors, une question centrale émerge : dans quelle mesure les pratiques organisationnelles d'une association de transition socio-écologique s'adaptent-elles aux formes d'engagement bénévole dites « nouvelles » et permettent-elles de construire une dynamique collective durable ?

Pour répondre à ce questionnement, une démarche de recherche pluridisciplinaire a été mise en place au cours de ce stage. Ce dispositif méthodologique repose sur une enquête sociologique combinant des observations participantes, un questionnaire diffusé auprès des bénévoles et la réalisation d'entretiens semi-directifs visant à retracer les trajectoires sociales, les motivations et les carrières associatives des membres du collectif.

Le présent mémoire s'organise autour de cinq parties distinctes. La première partie pose le cadre théorique de la recherche en définissant le monde associatif, sa composition et les théories de l'action collective, avec un regard critique sur la sélectivité sociale de l'engagement. La seconde partie présente le cadre du stage ainsi que les objectifs de la mission. Nous formalisons ensuite la problématique et les hypothèses qui ont guidé l'investigation avant de détailler la méthodologie de recherche déployée pour la collecte et l'analyse des données de terrain. Enfin, la cinquième partie expose les résultats de notre

enquête en croisant les profils et les trajectoires des bénévoles avec l'analyse de l'organisation de la structure, avant de formuler des préconisations concrètes pour consolider le « faire ensemble » au sein de l'association.

PARTIE 1 : CADRE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE

Cette première partie a pour objectif de poser les fondements théoriques nécessaires à la compréhension de notre objet d'étude : la dynamique associative. Pour ce faire, nous définirons tout d'abord l'association dans sa forme juridique et historique afin de comprendre ses frontières et sa genèse (1.1). Nous dresserons ensuite un panorama chiffré du bénévolat en France (1.2) avant d'analyser les récentes mutations des formes d'engagement (1.3). Ces dynamiques seront ensuite confrontées aux théories de l'action collective et du capital social (1.4) avant de terminer en s'interrogeant sur la sélectivité sociale inhérente au monde associatif (1.5).

1.1 Définition du « monde associatif »

Pour comprendre le fait associatif, il convient d'en mesurer les limites législatives et historiques. Cette première sous-partie s'attache donc à définir juridiquement l'organisation associative pour ensuite en tracer la genèse au prisme des rapports complexes qu'elle a entretenus avec l'État.

1.1.1 Définition de l'association

L'association se définit avant tout à travers la loi du 1^{er} juillet 1901, qui offre le droit aux citoyens de s'associer librement autour d'un ou plusieurs objectifs communs. Son premier article définit l'association comme « *la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations.* » Cette loi distingue trois types d'associations : les associations déclarées, non déclarées, et les associations reconnues d'utilité publique. Il s'agit donc d'un régime assez souple qui permet à ces organisations collectives de décider librement de leurs actions, mais tout en maintenant une gestion désintéressée de celles-ci. Cela se traduit par plusieurs contraintes : les actifs ne peuvent être

appropriés par les membres de même que les bénéfices ne peuvent être partagés ; aucun membre exerçant une responsabilité dans la direction de l'association ne peut avoir un intérêt économique à la réussite des actions du collectif (ce qui explique la très faible présence de salariés au sein du conseil d'administration) (Cottin-Marx, 2019).

Afin d'être reconnues d'intérêt général et ainsi permettre aux donateurs d'être défiscalisés, les associations doivent répondre à un certain nombre de critères. Elles doivent notamment être déclarées à la préfecture et ne pas être lucratives, dans le sens où les activités liées à la vente de biens ou de services ne doivent pas être prioritaires. Pour s'assurer de cela, l'administration fiscale utilise la « *règle des 4 P* » : elle vérifie dans l'ordre d'importance le produit proposé, le public visé, les prix affichés et l'absence de publicité. De plus, les dirigeants ont l'obligation d'exercer leur fonction bénévolement et de manière transparente, ce qui trace donc une frontière théorique nette avec le secteur marchand.

Si les associations ont pour point commun leur forme juridique régie par la loi de 1901, une erreur serait de croire qu'il s'agit d'un milieu totalement homogène : il se caractérise en réalité par une grande diversité. On distingue notamment de nombreux secteurs d'activité, différentes tailles de structures, des publics variés et des modes de gestion des ressources différents. Parmi les secteurs associatifs, on peut noter huit catégories, soit du plus au moins présentes en France en 2017 : le sport ; la culture ; les loisirs et la vie sociale ; la défense des droits et des causes ; l'action sociale et la santé ; l'action caritative et humanitaire ; l'éducation, la formation et l'insertion ; la gestion des services économiques et le développement local (Tchernonog, 2019). En 2021, on recense environ 22 millions de bénévoles en France (Prouteau, 2018), mais seulement 12% des associations possèdent moins de quatre bénévoles, en comptant le président et les membres du bureau et 8,7% fonctionnent avec plus de 50 bénévoles. (Cottin-Marx, 2019).

1.1.2 La genèse historique : le rapport complexe à l'État et la question des corps intermédiaires

Après la Révolution de 1789, le droit d'association a pris plus d'un siècle à se mettre en place. En effet, le décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 et la loi Le Chapelier du 14 juin

1791 interdisent la création des associations, les révolutionnaires considérant que rien ne devait s'immiscer entre l'intérêt de l'individu et celui incarné par l'État. C'est ce que Pierre Rosanvallon appelle un « *instituteur du social* » (Rosanvallon cité par Cottin-Marx, 2019). En 1810, l'article 291 du code pénal mis en place par Napoléon Bonaparte renforce ce cadre déjà fixé : « *Nulle association de plus de vingt personnes [...] ne pourra se former qu'avec l'agrément du Gouvernement et sous les conditions qu'il plaira à l'autorité publique d'imposer à la société* ».

Néanmoins, la toute nouvelle classe ouvrière ignore cette interdiction et développe des « *associations ouvrières* » ayant un rôle de défense professionnelle, de secours, d'entraide ou de gestion économique (Cottin-Marx, 2019). Cette solidarité ouvrière permet d'évoluer petit à petit vers la loi de 1901 sous l'influence de deux grands courants de pensée. Le premier courant, celui des « socialistes », a pour but de transformer en profondeur les structures sociales vers un nouveau modèle d'organisation économique dans lequel les ouvriers pourraient davantage participer aux décisions. Le second courant de pensée, « social-chrétien », est incarné par le patronat paternaliste et a plutôt comme objectif l'établissement d'une société plus juste. Dans les années 1880, les idées de ces deux courants convergent sur le rôle des corps intermédiaires entre l'État et l'individu, aboutissant finalement à la loi de liberté de 1901.

Si la loi 1901 a donc permis la reconnaissance des corps intermédiaires après plus d'un siècle de méfiance de l'État, qu'en est-il de la réalité concrète de la participation associative aujourd'hui ? Afin de mesurer l'ampleur et la morphologie du bénévolat contemporain en France, il paraît pertinent d'en dresser un portrait statistique.

1.2 Portrait chiffré du bénévolat en France

Pour analyser la réalité contemporaine de l'engagement, nous nous appuyons ici sur les données de l'enquête nationale de l'INJEP (l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire) portant sur l'engagement associatif et les dons menée en 2021 à laquelle plus de 10 000 Français de 16 ans et plus ont répondu. Cela permet de comprendre la diversité des modalités d'implication, les différentes caractéristiques sociodémographiques des bénévoles

et le rôle clé de la socialisation primaire (apprentissage de normes et valeurs par la famille, l'école et les proches) dans l'incitation à l'engagement.

1.2.1 De la participation au bénévolat : un engagement différencié

Tout d'abord, les deux tiers des 16 ans et plus ont indiqué avoir déjà été impliqués comme bénévoles, adhérents ou donateurs dans une association les 12 derniers mois. Au sein de cette catégorie d'âge, 41% déclarent participer activement en tant que bénévole, adhérent, membre du bureau, militant ou volontaire dans une association minimum, 27% sont membres d'un bureau et 50% des Français auraient en 2020 réalisé au moins un don à une association.

Il faut néanmoins préciser que participer aux activités d'une association ne signifie pas donner du temps pour celle-ci en tant que bénévole. Dans certains secteurs, tels que ceux du sport, de l'éducation et des syndicats, une part importante des participants ne sont pas bénévoles. L'enquête donne l'exemple d'un membre d'un club de badminton : il participe en pratiquant son sport et il peut aussi donner de son temps pour par exemple encadrer des joueurs débutants et donc être bénévole. Dans les trois secteurs associatifs cités, on retrouve donc 37 à 41% de participants qui ne sont pas bénévoles. À l'inverse, le bénévolat domine largement dans le secteur caritatif, où plus des trois quarts des participants sont bénévoles.

Un fait que souligne cette enquête est que « *seulement 41% des bénévoles se déclarent spontanément engagés pour ou dans une association* », ce qui montre un vrai décalage entre la pratique objective du bénévolat et la perception subjective de l'engagement. Cela peut s'expliquer par le fait que l'implication des bénévoles varie grandement en fonction des associations et des individus : dans l'enquête, 71% des bénévoles indiquent pratiquer une activité bénévole associative au moins une fois par semaine, mais ce chiffre dépend de la formulation des questions posées aux enquêtés. L'INJEP utilise, à titre de comparaison, le Baromètre de l'IFOP pour France Bénévolat qui donne un taux de bénévolat de 24% en 2019 pour environ 40% de bénévoles donnant du temps chaque semaine. Cela peut s'expliquer avec le biais de désirabilité sociale : le bénévolat étant valorisé, les individus ont tendance à modifier leurs réponses pour se conformer aux normes sociales, ce qui explique les différences de résultats entre les deux enquêtes.

1.2.2 Les bénévoles, des profils différents

Les différences d'intensité dans l'engagement peuvent s'expliquer à travers plusieurs déterminants sociodémographiques.

Premièrement, la participation associative est davantage présente au début et à la fin de la vie adulte. Chez les 16-24 ans, environ 50% des individus participent à la vie des associations et 29% pratiquent le bénévolat, principalement dans le cadre d'adhésion à des clubs sportifs. Les 65 ans et plus sont environ 33% à être bénévoles, ce qui peut s'expliquer par la possession de temps libre supplémentaire. Les 25-64 ans sont 25% à être bénévoles, ce qui peut être dû aux contraintes familiales et professionnelles.

Deuxièmement, l'enquête observe des différences d'engagement liées au genre. À caractéristiques égales, on pourrait émettre l'hypothèse que les hommes et les femmes ont la même probabilité de s'impliquer, or il existe une répartition sexuée des secteurs d'activité : les femmes se retrouvent plutôt dans les associations liées au social, au caritatif, à l'environnement ou à la santé tandis que les hommes se dirigent davantage vers les associations sportives, la défense d'intérêts, les syndicats ou la politique.

Troisièmement, l'engagement est corrélé au capital culturel¹ et économique. La probabilité de s'impliquer dans une association comme bénévoles ou adhérents augmente avec le niveau de diplôme et la situation financière. Selon les données de l'enquête, les titulaires d'au moins un master affichent une propension au bénévolat supérieure à six points à la moyenne globale de l'échantillon, alors que les personnes non diplômées enregistrent un taux inférieur de six points à cette moyenne.

¹ Forgé par le sociologue Pierre Bourdieu, le concept de capital culturel désigne l'ensemble des ressources et dispositions culturelles d'un individu. Il se présente sous trois formes : incorporé (aisance d'expression, codes sociaux), institutionnalisé (diplômes et titres scolaires) et objectivé (possession de biens culturels).

1.2.3 La socialisation primaire, un facteur déterminant

Finalement, l'enquête montre que ce qu'elle appelle l'« *héritage familial* » (le fait d'avoir un membre de sa famille et/ou de son entourage impliqué dans une association à l'adolescence) reste un vecteur déterminant de l'engagement. Ainsi, 38% des répondants dont un membre de leur famille était investi dans une association se sont déclarés bénévoles, contre 21% pour ceux qui n'ont pas bénéficié de cet « *héritage familial* ». De même, les deux tiers des personnes dont au moins un proche a fait des dons à une association le font eux-mêmes. De ce fait, l'INJEP indique que l'impact de ce facteur est alors « *bien supérieur à celui du sexe, de l'âge, des niveaux de revenus ou de diplômes, ou encore de la configuration familiale* ».

Cette analyse montre donc que l'engagement reste le produit d'une socialisation et d'une transmission familiale fortes. Néanmoins, ces facteurs déterminants s'inscrivent dans une temporalité historique : les manières de s'engager et de vivre le collectif ont profondément évolué, glissant d'un modèle de militantisme traditionnel vers des formes d'implication plus individualisées.

1.3 Évolution des différentes formes d'engagement

Les mutations contemporaines de la société, caractérisées par un processus d'individualisation - entendu non pas comme une montée de l'égoïsme, mais comme l'autonomisation des individus vis-à-vis des institutions traditionnelles et la recherche d'une plus grande maîtrise de leurs parcours d'engagement (Ion, 1997, Roudet, 2004) - se reflètent inévitablement sur le milieu associatif. C'est pourquoi cette troisième sous-partie explore ces transformations à travers deux dynamiques complémentaires : d'une part, la transition d'un militantisme global à un engagement plus distancié et pragmatique (1.3.1) et d'autre part, le passage d'une activité informelle à des formes rationalisées et davantage professionnelles du volontariat (1.3.2).

1.3.1 Du militantisme global à un engagement plus distancié et pragmatique

Dan Ferrand-Bechmann définit le bénévolat associatif comme « *une action libre sans rémunération pour la communauté* » (Ferrand-Bechmann, 2000, citée par Demoustier, 2002). Pour Danièle Demoustier, ce concept s'est progressivement « *dégagé des notions de philanthropie, d'entraide et de militantisme, pour s'affirmer à partir des années quatre-vingt comme l'expression dominante des implications non salariées dans les associations.* » Ce militantisme, très fort jusque dans les années 1970, se caractérisait par « une vision globale du monde » et plaçait l'association « *dans la sphère publique au même titre que le parti politique et le syndicat* » (Demoustier, 2002). Le militant défendait alors une cause collective et pratiquait le « pluri-militantisme » (ou multi-appartenance). Pour Jacques Ion, le militantisme n'est qu'une forme d'engagement parmi d'autres. Il conceptualise cette transition d'un engagement militant traditionnel vers une forme d'engagement plus distancié où la mobilisation serait plus ponctuelle et tournée autour d'un objectif plus concret. Les individus recherchent alors davantage une certaine autonomie et un épanouissement personnel qu'un engagement permanent. Face à ce « *recul des utopies du changement* » global, Demoustier observe que les termes d'« activité » ou de « travail bénévole » viennent remplacer la notion d'engagement, ce qui marque alors un certain rapprochement sémantique entre le bénévolat et le salariat dans plusieurs associations.

En s'appuyant sur les enquêtes portant sur les valeurs des Européens, Bernard Roudet met en évidence un recul des adhésions militantes et syndicales au profit d'associations fondées sur « *l'accomplissement personnel* » (Roudet, 2003). Il distingue les organisations permettant d'avoir une activité commune de celles qui défendent les intérêts collectifs et indique que, dans les années 1990, de plus en plus d'adhérents se tournent vers les premières. Cela concerne notamment les associations sportives et de loisirs, les associations culturelles et celles centrées sur les actions caritatives. On observe donc une reconfiguration du paysage associatif, caractérisée par un déclin des organisations militantes traditionnelles. Néanmoins, cette mutation ne relève pas d'un simple changement culturel, mais elle s'explique aussi par la transformation de la morphologie sociale des bénévoles. L'accès croissant au monde associatif de fractions des classes moyennes et supérieures fortement dotées en capital culturel (cadres, professions intellectuelles, diplômés du supérieur) favorise la diffusion de modèles d'implication plus individuels et flexibles.

Face à cette « *désinstitutionnalisation* » de ces institutions originellement perçues comme structures d'identification, Vermeersch décrit le bénévolat contemporain comme un « *étayage identitaire* » qui permet de concilier individualisation et participation sociale. L'individu n'adhère plus à un dogme, mais va plutôt puiser de manière distanciée dans un « *répertoire de valeurs* » et chercher sa propre autonomie et l'épanouissement personnel au sein du collectif, qui reste le propre de l'association (Vermeersch, 2004).

Le moteur de l'action devient alors la recherche de plaisir personnel et d'actions concrètes. Roudet et Vermeersch semblent s'accorder sur le fait que cette recherche de satisfaction personnelle est liée à une quête de convivialité et de relations sociales qui conduit à un « *évitement du politique* », une des composantes des transformations du secteur associatif français. On se détourne des sujets de conversation conflictuels pour préserver une ambiance chaleureuse ainsi que le plaisir du collectif.

1.3.2 De la bonne volonté informelle vers le « volontariat » et le « nomadisme associatif »

Cette individualisation n'a pas seulement pour conséquence un changement des manières de pratiquer le collectif, elle engendre aussi une transformation organisationnelle des associations elles-mêmes. Les comportements bénévoles, plus éphémères, ponctuels et utilitaristes créent une instabilité des investissements personnels et amènent alors à parler de « *nomadisme associatif* », tant en ce qui concerne les usagers que les bénévoles (J.-P. Worms cité par Demoustier, 2002). La crise de l'emploi incite les bénévoles à calquer leur parcours associatif sur leur parcours professionnel : ils s'engagent pour se créer ou développer un réseau social, rechercher un emploi, valider des acquis ou maintenir une forme d'utilité sociale à la retraite ou au chômage. Face à ces modifications, les associations adoptent une approche davantage « professionnelle » du bénévolat, ce qui se traduit par une série de mesures « *du recrutement à l'intégration des bénévoles, de la contractualisation à la formation, de l'organisation du travail à sa valorisation.* » (Demoustier, 2002). Cela inclut notamment des formations orientées vers l'encadrement associatif, qui peuvent aboutir à l'établissement de processus de recrutement cadrés, de contrats de bénévolat ou encore de charte du bénévole à respecter.

Cette professionnalisation amène Demoustier à rapprocher le bénévolat du « *volontariat anglo-saxon* », puisque cela met l'accent sur le travail organisé et les contreparties financières qui y sont liées (Demoustier, 2002). Ce statut hybride, à mi-chemin entre la définition originelle de l'association et le salariat, tend alors à amincir la frontière historique de la gratuité et du désintéressement de l'engagement associatif.

Le cumul de l'individualisation des parcours et de la professionnalisation des structures peut amener à s'interroger sur la nature du lien social produit par les associations. Dans l'objectif de comprendre comment, malgré ces changements, l'activité associative parvient à générer de la coopération collective, il paraît primordial de mobiliser les fondements théoriques de la sociologie politique et de l'analyse des réseaux.

1.4 Fondement théorique de l'action collective

Pour étudier la théorie des mécanismes par lesquels les associations génèrent de la coopération collective, l'œuvre du politologue Robert D. Putnam constitue une référence importante. À travers la synthèse de ses travaux proposée par Jean-Louis Thiébault, cette sous-partie analyse comment les concepts de capital social et de réseaux horizontaux participent à la performance des institutions publiques, tout en abordant les conséquences de la crise contemporaine de l'engagement civique.

1.4.1 Le capital social et l'horizontalité des réseaux associatifs : des conditions d'efficacité

R.D. Putnam définit la notion de capital social. Pour lui, il s'agit de l'ensemble des éléments hérités par une société « *sous la forme de confiance, de normes de réciprocité et de réseaux d'engagement civique* » (Thiébault, 2003). En ce sens, plus une société possède de capital social, plus celle-ci est efficace : la collaboration volontaire est facilitée pour un bénéfice partagé par l'ensemble des membres de ladite société. Dans cette définition, la confiance occupe une place essentielle : pour citer Thiébault, « *la confiance lubrifie la coopération* ». Ainsi, plus le niveau de confiance est élevé au sein d'une communauté, plus la probabilité

qu'une coopération volontaire se mette en place est forte. Par la suite, la coopération elle-même engendre la confiance, créant donc un cercle vertueux en faveur de l'action volontaire. Cette confiance se construit à partir des deux sources liées que sont les normes de réciprocité et les réseaux d'engagement civique. Putnam distingue deux types de réciprocité : la réciprocité « *balancée* » (ou « *spécifique* ») et la réciprocité « *généralisée* » (ou « *diffuse* »). La réciprocité généralisée est celle qui produit le plus de capital social : l'individu agit pour autrui sans demander de contrepartie immédiate, confiant dans le fait que la communauté lui apportera un soutien différé si nécessaire (Thiébaud, 2003). Bien que cela suppose un désintéressement fort, la sociologie montre que cette dynamique repose en réalité sur des conditions sociales d'interconnaissance et sur des rétributions symboliques (sentiment d'utilité, reconnaissance sociale) qui viennent entretenir la confiance mutuelle (Havard Duclos et Nicourd, 2005).

Les travaux de Putnam ont également d'intéressant pour ce travail qu'ils apportent une distinction majeure sur la structure des réseaux, ce qui s'avère important pour différencier le rôle spécifique des associations par rapport à d'autres organisations. Le politologue distingue donc les réseaux horizontaux des réseaux verticaux, partant du principe que toute société est traversée par ces deux types de réseaux de communication. Les réseaux verticaux reposent sur des obligations asymétriques : il s'agit par exemple des relations patron-client ou encore des structures hiérarchiques. Ils ne permettent donc pas de créer et soutenir la confiance et la coopération à grande échelle. À l'inverse, les associations coopératives ou clubs sportifs sont conceptualisés comme des réseaux horizontaux, supposés favoriser des interactions entre pairs par opposition aux structures hiérarchiques verticales. Toutefois, loin de réunir de simples « égaux », les réseaux associatifs restent traversés par des hiérarchies internes et une sélectivité sociale fondée sur le capital culturel, qui influencent la prise de parole et l'accès aux responsabilités (Héran, 1988). Les associations, au même titre que l'ensemble des structures organisées horizontalement, sont donc présentées comme résolvant les « *dilemmes de l'action collective* », nourrissant une coopération plus large et encourageant une plus grande performance de la communauté.

1.4.2 Les associations comme vecteurs de performance des institutions publiques

Dans ses travaux, Putnam étudie ce qui différencie les gouvernements régionaux du sud de l'Italie de ceux du nord du pays, ces derniers ayant « *mieux réussi que ceux du sud* » (Thiébaud, 2003). Le principal facteur d'explication qu'il identifie est celui que constitue la « *communauté civique* », qui se caractérise par « *l'engagement civique, l'égalité politique, la solidarité, la confiance et la tolérance, une forte vie associative.* » Elle implique l'égalité des droits et des obligations et est liée par des relations horizontales de coopération. Ensuite, Putnam s'appuie sur Tocqueville pour théoriser le double rôle des associations. Il distingue deux effets qui contribuent à l'efficacité et à la stabilité du gouvernement : des effets internes, sur les membres individuels, et des effets externes sur le régime politique dans son ensemble. La principale conclusion qu'il en tire est que la performance d'un gouvernement régional est directement corrélée au degré de civisme de la région. Ainsi, les associations sont conceptualisées comme des espaces d'apprentissage civique indispensables à la régulation politique. Néanmoins, il convient de prendre de la distance avec ce discours souvent entretenu par les associations elles-mêmes. L'observation empirique invite en effet à la nuance : la forte croissance du nombre d'associations en France coexiste aujourd'hui avec une crise de la représentation politique et une hausse de l'abstention. La multiplication des structures associatives ne garantit donc pas mécaniquement le bon fonctionnement démocratique.

Dans son travail de recherche, il met aussi en évidence un certain déclin du « *capital social* » des États-Unis. Il rédige un article de presse intitulé « *Bowling Alone* » (Putnam, 1995) en référence à sa découverte concernant la diminution de l'adhésion aux clubs de bowling, parallèlement à l'augmentation du nombre de joueurs individuels. Les Américains continuent de jouer au bowling, mais de manière individuelle et non par groupe comme cela se faisait auparavant.

Cela rejoint les travaux sur l'individualisation des associations réalisés par Vermeersch et Roudet (cf. partie 1.3). Dans le cadre théorique posé par Putnam, ce déficit de capital social et de contacts réguliers fragilise la performance institutionnelle de l'État et des collectivités. Pour l'auteur, la performance d'une institution publique désigne sa réactivité face aux besoins collectifs, sa légitimité et la confiance que lui accordent les administrés. L'affaiblissement de

l'engagement civique et des normes de réciprocité risque alors d'altérer la qualité de la gouvernance et de dégrader la confiance citoyenne envers les institutions publiques (Thiébaud, 2003).

Si la théorie de Putnam idéalise l'association comme un vecteur d'engagement civique horizontal et bénéfique à l'ensemble de la démocratie, cette approche risque de passer sous silence les barrières d'accès à ce capital social. L'opportunité de s'engager est-elle la même pour tous les individus ? Pour nuancer cette vision, il convient d'analyser la dimension sélective des associations qui structure la participation au monde associatif.

1.5 Les associations, un monde sélectif

Une erreur serait de penser que l'espace associatif est neutre et ouvert à tous et toutes. Afin de déconstruire cette idée, nous mobilisons l'analyse de François Héran : ses travaux mettent en lumière les barrières méthodologiques (1.5.1), culturelles (1.5.2) et morphologiques (1.5.3) qui font de la vie associative un milieu profondément sélectif.

1.5.1 Le « taux d'adhésion » et la « structure des adhérents » : deux notions à ne pas confondre

Afin d'éviter toute erreur d'interprétation concernant les caractéristiques sociales du monde associatif, il convient de débiter cette sous-partie en évoquant la distinction entre le taux d'adhésion et la structure des adhérents (Héran, 1988). Si l'on s'en tient à un décompte global et indifférencié des adhérents, le monde associatif peut donner l'illusion d'une grande mixité sociale. Les classes populaires et moyennes étant les plus représentées dans la population générale, il ne serait pas anormal de les retrouver majoritaires en nombre absolu dans diverses structures. Conclure sur cette seule base que l'associatif est un phénomène de classes moyennes et populaires ou qu'il touche de manière égale tous les milieux serait alors une erreur sociologique. À l'inverse, le taux d'adhésion semble une variable plus fiable pour étudier ce phénomène. Il permet de calculer le pourcentage d'adhésion de la population concernée uniquement. Héran donne l'exemple des associations de parents d'élèves : le taux

d'adhésion calcule « *le pourcentage d'adhérents aux associations de parents d'élèves parmi les personnes ayant des enfants d'âge scolaire* ». Cela amène Héran à démontrer que plus la classe sociale d'un individu est élevée, plus celui-ci a de chances d'entrer dans une association : les classes supérieures sont nommées ainsi en ce sens qu'elles disposent de plus de chances d'accès à la plupart des domaines, tout en étant minoritaires dans la population générale.

Héran invite aussi à relativiser le « *renouveau associatif* » ou l'augmentation du nombre d'associations existantes. En effet, il n'est pas obligatoire de déclarer la dissolution de ces dernières, ce qui laisse un flou sur le nombre exact d'associations encore en activité. De plus, la démocratisation de la « *pluriadhésion* » « *peut gonfler le mouvement associatif sans élargir aucunement la population des adhérents* » (Héran, 1988).

1.5.2 Le capital culturel, un moteur important de l'engagement

La forte corrélation entre niveau de diplôme et engagement ne constitue pas une dynamique récente : dans ses travaux, Héran (1988) démontrait déjà la profonde sélectivité sociale du monde associatif. En observant que le taux d'adhésion atteignait près de 70% chez les diplômés du supérieur contre moins de 30% chez les personnes sans diplôme, il mettait en évidence la centralité du capital culturel dans l'accès aux collectifs bénévoles. La mise en regard de ces travaux avec les données contemporaines de l'INJEP révèle qu'en dépit de la hausse globale du niveau de qualification et de la croissance associative, les écarts d'implication selon le capital scolaire demeurent aujourd'hui pratiquement inchangés.

Selon l'auteur, « *l'associationnisme est d'abord le fait des intellectuels; il a ses bons élèves : les professeurs* ». En effet, il semblerait que les professeurs, dans le sens du code 34 de la nomenclature de l'INSEE incluant les chercheurs du « *cadre A* », les médecins et pharmaciens salariés ainsi que les enseignants de collège certifiés et supérieur, soient particulièrement présents dans de nombreux domaines associatifs. Ainsi, les hommes professeurs sont les plus nombreux à adhérer dans les associations liées au militantisme, telles que les syndicats publics, les partis politiques ou encore les mouvements humanitaires. Les femmes professeurs sont en tête des adhésions dans le même nombre de catégories, mais

elles privilégient moins le caractère militant. On les retrouve alors majoritaires au sein des associations de résidents et les amicales d'anciens élèves et régionales.

De leur côté, les ingénieurs, cadres techniques et professions libérales s'engagent plutôt dans des organisations plus fonctionnelles régies par des droits d'entrée, où seuls sont admis les répondants à certaines conditions, telles que les associations d'anciens élèves, le Rotary et le Lions club.

Ses travaux amènent Hérán à établir une hypothèse clé concernant les raisons de l'engagement associatif de ces individus : quel que soit le niveau de diplôme et la quantité de capital culturel détenu par une personne, il semblerait que le monde associatif ne requiert pas davantage de capital économique que « *la maîtrise du temps et la maîtrise du verbe* ». S'engager et animer une association demande une aisance à l'écrit et à l'oral et une certaine maîtrise de la gestion administrative, ce qui se retrouve de plus en plus avec l'augmentation du niveau de diplôme et de capital culturel.

1.5.3 Le genre et l'urbanisation, des vecteurs de fractures démographiques et spatiales

Si l'accès au monde associatif est donc fortement lié au capital culturel des individus, on peut également noter la présence d'inégalités de genre et de disparités géographiques. Hérán rappelle qu'il s'agit historiquement d'un secteur « *largement dominé par les hommes* » (Hérán, 1988) et que l'essor associatif du sport maintient cette suprématie chez les plus jeunes générations. Cette domination masculine s'accroît au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la hiérarchie interne des associations, si bien qu'ils sont majoritaires parmi les dirigeants d'association dans quasiment tous les types d'associations. C'est également le cas chez les personnes cumulant plusieurs adhésions simultanées : parmi les personnes pratiquant la pluriadhésion, plus le nombre d'adhésions augmente, plus les hommes sont présents. Les seuls secteurs qui échappent à cette logique sont les groupes religieux et de parents d'élèves, ce qui invite à confirmer la présence de la « *traditionnelle division des rôles* » (Hérán, 1988). Autre point souligné, la vie associative ne réunit pas les couples : dans les trois quarts des adhésions, l'autre membre du duo ne rejoint pas la structure. Ceci ne s'applique néanmoins

pas aux clubs du troisième âge et n'empêche en rien qu'un membre du couple a plus de chances d'appartenir à une association si l'autre est adhérent.

Enfin, la situation géographique a également une influence sur l'insertion dans le milieu associatif. Si les ouvriers non qualifiés s'engagent moins que les autres classes sociales quel que soit le domaine d'activités, ils sont toutefois plus nombreux à s'engager dans les milieux ruraux qu'en ville. Selon Hérán (1988), cette différence s'explique par le fait que l'engagement des classes populaires repose sur des réseaux locaux où « *l'interconnaissance va de soi* ». À l'inverse, l'anonymat des grands centres urbains agissent comme un frein à leur participation. Pour les cadres et professions supérieures, la dynamique est inversée : pour eux, les petites villes disposent d'un tissu associatif levier d'intégration et les grandes villes proposent une offre associative très diversifiée qui offre aux plus diplômés un terrain privilégié pour cumuler les engagements. Ainsi, les disparités entre catégories sociales s'agrandissent à mesure que la taille de l'agglomération augmente : si l'on prend le nombre moyen d'adhésions par personne, les classes supérieures s'engagent deux fois plus que les ouvriers dans les milieux ruraux, cinq fois plus dans les petites villes, et jusqu'à neuf fois plus dans l'agglomération parisienne (Hérán, 1988).

PARTIE 2 : CADRE DU STAGE

2.1 Les deux structures d'accueil

L'offre de stage donnant lieu à ce travail, aux objectifs et à la mission décrits dans la partie 2.2 de ce mémoire a été construite par l'association *Les Héritiers de la Récup*, en partenariat avec la Chaire Participations, Médiation, Transition citoyenne de l'Université de La Rochelle. Le stage a donc été réalisé au sein des locaux de l'association, dans les bureaux de la Chaire, en télétravail (notamment lors de la fermeture simultanée de l'association et de la Chaire durant une partie des mois de juillet et d'août) ainsi que sur le « terrain », pour le bien-être de la mission de stage.

La Chaire Participations, Médiation, Transition citoyenne de l'Université de La Rochelle est un espace collaboratif visant à co-produire et diffuser des savoirs sur les processus participatifs et les formes d'implication des citoyens et des citoyennes dans les processus de transition socio-écologiques.

L'association *Les Héritiers de la Récup* est une organisation fondée en mars 2021 à La Rochelle. Reconnue d'intérêt général et régie par la loi de 1901 (cf. partie 1.1.1), elle a pour objectif de favoriser le lien intergénérationnel et la transmission de savoirs et savoir-faire à travers des ateliers de sensibilisation au réemploi. Une équipe intergénérationnelle de bénévoles intervient de manière itinérante dans les communes de l'agglomération rochelaise et sur l'île de Ré, au sein de différentes structures partenaires (établissements scolaires, instituts médico-éducatifs (IME), tiers-lieux, etc). Organisés autour de thématiques variées (bricolage, couture, réparation, cuisine ou jardinage), les ateliers réalisés ont une visée à la fois environnementale et sociale.

L'association poursuit ainsi un double objectif : social, à travers la transmission des savoirs et savoir-faire entre générations et entre publics ; et environnemental, à travers la promotion d'une démarche zéro-déchet, de réemploi et de préservation des ressources. Elle emploie

aujourd'hui deux salariées et mobilise plus de 80 bénévoles, dont une quinzaine siège au Conseil d'Administration (CA).

2.2 Objectifs et mission du projet de stage

Depuis la création de l'association en mars 2021, l'association *Les Héritiers de la Récup* connaît une croissance constante de l'engagement bénévole. Ce développement rapide témoigne d'une forte dynamique associative et/ou d'un intérêt croissant pour les valeurs portées par l'association. Dans ce contexte, une analyse approfondie de cette dynamique apparaît essentielle à plusieurs titres :

- Pour l'association, il s'agit de pérenniser cette dynamique sur le territoire de La Rochelle et de comprendre les leviers et bonnes pratiques qui permettront de réussir l'essaimage du projet sur d'autres territoires
- Pour le monde associatif, ce travail contribuera à identifier les conditions favorables à une dynamique associative durable, en apportant des repères transférables à d'autres structures engagées sur des questions sociales et/ou environnementales.

Dans ce cadre, le stage porte plus spécifiquement sur l'analyse et la compréhension de la dynamique collective de l'association *Les Héritiers de la Récup*, dans une perspective de consolidation et d'évolution de ses modes de fonctionnement. L'objectif est d'identifier les pratiques qui contribuent à la vitalité de l'association et à la fidélisation des bénévoles.

Plus précisément, la mission de stage consiste à :

- Construire et mener une enquête sociologique auprès des bénévoles afin d'analyser les motivations, parcours et modes d'engagement ; comprendre pourquoi et comment ils s'engagent, restent, partent ou reviennent ; analyser qui ils sont en termes de trajectoires sociales, d'engagements passés et/ou présents, de rapport à l'écologie, au bénévolat ou au monde associatif de manière plus générale ;
- Observer et étudier les formes de coopération entre bénévoles et salariées les pratiques de gouvernance mises en place, le fonctionnement participatif et le recours à l'intelligence collective et tout autre élément qui semblerait pertinent pour identifier des pratiques clés pour une dynamique associative pérenne ;

- Identifier les forces et limites des fonctionnements actuels au regard des valeurs et objectifs portés par l'association ;
- Formuler des pistes d'amélioration pour rendre la gouvernance plus légère, inclusive et attractive, tout en renforçant la cohésion et la participation active de chacun·e ;
- Contribuer à une réflexion plus large sur l'impact du « faire ensemble ».

PARTIE 3 : PROBLÉMATISATION

3.1 Présentation de la problématique

Les éléments théoriques évoqués au sein de la première partie de ce travail ont permis de mettre en évidence la complexité inhérente au monde associatif contemporain, entre la mutation de son fonctionnement et des besoins de cohésion. D'une part, la définition juridique issue de la loi de 1901 pose le cadre d'un engagement désintéressé, historiquement construit dans un rapport d'autonomie par rapport à l'État. D'autre part, l'analyse des transformations de la participation associative révèle une évolution d'un militantisme global vers des formes d'implication plus individualisées et pragmatiques, souvent théorisées par la figure de l'engagement « *post-it* » (flexible, de courte durée et reproductible simultanément en différents lieux). Si ce nouvel attrait pour l'épanouissement personnel et l'autonomie dans l'engagement est propice au développement de réseaux horizontaux générateurs de capital social et de confiance mutuelle, la sociologie nous invite à en déconstruire l'accessibilité. L'entrée et la prise de responsabilité n'y sont effectivement pas socialement neutres, elles sont conditionnées par la possession d'un capital culturel favorisant ce que Hérán appelle « *la maîtrise du temps et la maîtrise du verbe* ». Par ailleurs, l'informalité originelle de l'association, souvent décrite comme une valeur fondatrice de l'association par les bénévoles, entre en tension avec les impératifs de structuration qui accompagnent de manière générale la croissance des associations.

Dans ce contexte, l'association *Les Héritiers de la Récup* s'inscrit au cœur de ces dynamiques. Actuellement en plein développement depuis sa création en 2021, elle constitue un terrain privilégié pour interroger le paradoxe entre l'aspiration des bénévoles à un engagement souple et autonome d'une part, et les exigences de structuration requises par l'action collective d'autre part. Cette expansion est révélatrice d'une forte adéquation avec les préoccupations environnementales et sociales contemporaines. Elle met alors à l'épreuve les équilibres théoriques de l'engagement bénévole et de l'action collective développés précédemment.

Cependant, ce changement d'échelle rapide de la structure peut également fragiliser son fonctionnement et la pérennité de sa dynamique collective. Pour coordonner ses activités de transmission et de réemploi tout en respectant l'attente de liberté de ses bénévoles, l'association est amenée à développer des outils de plus en plus rationalisés, empruntant parfois leurs codes au milieu professionnel. Ce besoin de structuration, accentué par les mutations des modes de financement public caractérisées par le recul des subventions de fonctionnement au profit d'appels à projets et de logiques de contractualisation (Prouteau et Tchernonog, 2017), pousse l'association vers une forme de professionnalisation et vers un projet d'essaimage territorial. Or, cette évolution peut engendrer des tensions avec la quête de convivialité qui constitue le socle de l'implication de certains bénévoles.

Au final, les ressorts souvent plébiscités pour soutenir l'engagement individuel (liberté, informalité, horizontalité) peuvent également s'avérer être ceux qui fragilisent, à terme, l'inclusivité sociale et la solidarité collective de la structure. L'articulation de ces différentes réalités organisationnelles et humaines montre qu'une structure croissante fait face au défi d'équilibrer la rationalisation de ses pratiques et la préservation de son projet politique horizontal (entendu ici au sens de la vision de l'organisation collective et non de positionnement partisan). Dès lors, il devient essentiel de s'interroger sur la mesure dans laquelle les pratiques organisationnelles de cette association de transition socio-écologique s'adaptent aux formes d'engagement bénévole dites « nouvelles » et permettent de construire une dynamique collective durable.

3.2 Présentation des hypothèses

Ce travail repose sur un ensemble d'hypothèses formulées en amont de l'enquête. Ayant quelque peu évolué à la suite de l'analyse des travaux scientifiques mobilisés, elles ont permis d'orienter l'investigation de terrain et la collecte de données.

- **Première hypothèse :**

- Les bénévoles ne sont pas tous engagés pour la même raison. On peut distinguer deux profils différents, ceux qui viennent principalement pour les valeurs écologiques et ceux pour qui la recherche de lien social est la première

source de motivation. Ces deux profils ont donc différentes attentes vis-à-vis de l'association et n'entretiennent pas le même rapport à la fidélisation des bénévoles.

- **Deuxième hypothèse :**

- La croissance rapide de l'association demande davantage de structuration. Cette évolution peut créer une tension avec l'ambiance informelle et conviviale qui avait attiré les premiers bénévoles. La manière dont cette tension est gérée est alors déterminante pour maintenir l'engagement bénévole sur la durée.

- **Troisième hypothèse :**

- Les trajectoires personnelles des bénévoles (origine sociale, capital culturel, expériences précédentes, situation familiale et professionnelle) jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'association ainsi que dans la forme et l'intensité de l'engagement. Par exemple, les retraités n'ont pas le même rapport au bénévolat que les actifs ou les étudiants, et l'entrée dans l'association reste conditionnée par la possession de ressources culturelles inégalement réparties socialement.

- **Quatrième hypothèse :**

- Au-delà des motivations individuelles initiales, le cadre mis en place par l'association (gouvernance participative, plateforme informatique propre à l'association, temps de convivialité, rôles définis, etc) joue un rôle déterminant dans le maintien de l'engagement. Des bénévoles qui se sentent impliqués, écoutés et à l'aise dans leurs relations avec les autres membres de l'association auront davantage tendance à rester.

PARTIE 4 : MÉTHODOLOGIE

4.1 Préparation du terrain

4.1.1 Le choix du dispositif

Afin de s'immerger au sein de la structure d'accueil (qui est aussi le cas d'étude de ce travail) et d'en saisir les dynamiques internes, la première partie du stage a consisté en une phase d'observation participante. Réalisée durant les sept premières semaines de stage, cette immersion au cœur de l'intégralité des différents ateliers menés par l'association a permis de se familiariser avec l'organisation, les salariées et le collectif bénévole. Cette première approche du terrain s'est avérée indispensable pour orienter nos recherches, élaborer nos premiers questionnements et guider la formulation de nos hypothèses. Combinée à la recherche bibliographique, cette phase a constitué le socle empirique à partir duquel nous avons ensuite pu construire nos outils d'enquêtes.

Dans une perspective de compréhension approfondie de l'association, ce stage s'appuie également sur une méthode qualitative fondée sur l'entretien semi-directif. Cette approche, particulièrement pertinente pour étudier les pratiques, les motivations et les parcours des bénévoles, permet d'explorer en profondeur les récits de vie, les manières de pratiquer le milieu associatif et les tensions vécues par les acteurs du collectif. Elle donne également l'occasion de mettre en lumière les logiques d'action ancrées dans le contexte de la structure, où se croisent des enjeux écologiques, sociaux, économiques, institutionnels et culturels.

Pour compléter cet outil, un questionnaire a été diffusé à l'ensemble des bénévoles de la structure. Ce volet quantitatif a un double objectif. D'une part, il permet d'établir une morphologie précise de la population étudiée à travers des variables clés telles que l'âge, le genre, la catégorie socioprofessionnelle ou la trajectoire associative antérieure. D'autre part, la passation de ce questionnaire offre l'opportunité de réaliser des croisements statistiques significatifs à l'échelle du collectif pour appuyer les données produites par les entretiens.

4.1.2 La grille d'observation

Afin de structurer nos observations durant cette première période d'immersion sur le terrain, une grille d'observation a été conçue. Elle a permis d'enregistrer des données comparables d'un atelier à l'autre et d'en apprendre davantage sur la structure tout en faisant émerger les premières pistes de réflexion.

La grille² s'organise autour de trois dimensions, chacune divisée en catégories précises avec des indicateurs observables :

- **La dimension sociale** : Cette dimension se concentre sur l'analyse des acteurs présents, de leurs caractéristiques et de la nature de leurs rapports. Elle se décompose en plusieurs catégories :
 - L'identité des membres, avec un comptage individuel associé à un relevé de genre, d'âge et de temps de présence sur l'atelier. La position sociale a aussi été estimée à travers les comportements et les discours.
 - La mobilité et l'ancrage territorial, à travers la commune de résidence des personnes présentes et les modes de transport privilégiés (véhicule personnel, bus, vélo, marche, etc).
 - Les interactions et le déroulement de l'atelier, avec une attention particulière aux interactions verbales et non verbales ainsi qu'à la manière dont l'association était présentée aux usagers.
- **La dimension spatiale** : Cette dimension a pour but de noter les caractéristiques des sites d'accueil des ateliers. Les observations ont donc porté sur :
 - La localisation et le contexte de l'événement
 - La nature de celui-ci (marché, atelier en magasin spécialisé comme une recyclerie ou Leroy Merlin, école, etc).
 - Le type de partenaire (centre social, commune, école, etc).
- **La dimension temporelle** : Ce dernier volet s'attache à saisir l'atmosphère globale des ateliers. Il reposait donc sur une attention portée à :
 - L'affluence des usagers en fonction du lieu, des horaires et de la météo
 - L'ambiance et le ressenti général au cours des différentes animations

² Cf. Annexe 1

L'utilisation de cette grille standardisée a permis de fournir un matériau empirique précieux pour guider la rédaction de notre grille d'entretien et de notre questionnaire et pour orienter les recherches bibliographiques.

4.1.3 La grille d'entretien

Afin d'assurer une certaine cohérence dans les échanges tout en laissant une grande liberté de parole aux enquêtés, une grille d'entretien semi-directive³ a été construite autour de sept thématiques. Le choix a été fait de placer le talon sociologique à la fin de la discussion pour préserver la dynamique de l'échange : l'objectif est d'instaurer une relation de confiance avec l'enquêté afin de ne pas risquer que les questions sur les diplômes, la profession ou les origines familiales ne soient perçues comme intrusives. À l'inverse, aborder ces éléments en fin d'entretien permet de recueillir des déterminants sociaux plus fluidement.

Les thématiques développées sont les suivantes :

- **Trajectoire personnelle et débuts dans l'association** : Permet d'explorer les conditions de la rencontre avec l'association, le contexte de vie au moment de l'adhésion, la présence ou non de proches investis dans le milieu associatif et les antécédents associatifs.
- **Motivations et valeurs** : Vise à identifier les moteurs de l'engagement ainsi que les éventuels écarts par rapport aux attentes de départ.
- **Rapport personnel à l'écologie et au réemploi** : Il s'agit d'analyser les pratiques quotidiennes antérieures et d'observer les potentielles évolutions induites par leur engagement dans l'association.
- **Rôle et pratiques au sein de l'association** : Interroge l'activité concrète des bénévoles, sa fréquence de participation et les raisons de l'intensité de l'engagement actuel.
- **Vie collective** : Propose d'explorer les dynamiques relationnelles internes, la qualité de la coopération et la nature des liens sociaux créés.

³ Cf. Annexe 2

- **Fonctionnement de l'association** : Permet de recueillir la perception des bénévoles sur l'organisation interne, de la prise de décision aux outils logistiques mis en place, ainsi que leurs potentielles propositions d'amélioration.
- **Perception de l'avenir** : Interroge la manière dont les bénévoles se projettent dans la structure à moyen terme et comment ils perçoivent l'avenir de celle-ci.
- **Talon sociologique** : Offre la possibilité de lier l'analyse du discours des enquêtés avec des critères sociodémographiques (âge, niveau de diplôme le plus élevé, situation familiale et professionnelle, ancienneté sur La Rochelle).

4.1.4 Le questionnaire

Pour compléter les entretiens, et pouvoir atteindre une plus grande partie des bénévoles du collectif, un formulaire anonyme conçu pour durer environ 10 minutes a été proposé à l'intégralité des membres.

Ce questionnaire⁴ s'organise autour des six thématiques suivantes :

- **L'engagement au sein de l'association** : Mesure l'ancienneté de l'adhésion, la diversité des rôles occupés, la fréquence de participation et le moyen de découverte de l'association.
- **Les motivations** : Interroge le motif principal ayant poussé l'individu à rejoindre l'association et la principale raison motivant le maintien de l'engagement, tout en offrant la possibilité d'explicitier les raisons des potentiels changements.
- **Rapport au bénévolat et aux associations** : Explore les expériences bénévoles antérieures et actuelles des répondants ainsi que la potentielle implication de proches de l'enquêté dans la gouvernance de structures associatives.
- **Rapport à l'écologie et au réemploi** : Évalue l'impact de l'engagement au sein de l'association sur le style de vie des enquêtés.
- **Regard sur l'association** : S'intéresse à la satisfaction globale des répondants concernant leur engagement et à leur perception de la première particularité du collectif.

⁴ Cf. Annexe 3

- **Talon sociologique** : Offre la possibilité de lier l'analyse des réponses des enquêtés avec des critères sociodémographiques (âge, genre, niveau de diplôme le plus élevé, situation familiale et professionnelle).

4.1.5 Le choix de l'échantillon et sa composition

La sélection des personnes enquêtées dans le cadre des entretiens a été réalisée selon plusieurs critères : le genre, la tranche d'âge, l'ancienneté dans l'association, la fréquence de participation et la catégorie socioprofessionnelle approximative. L'inscription de notre enquête au sein d'un groupe délimité a permis de mettre en œuvre cette méthode d'échantillonnage, garantissant la représentation de divers profils d'engagement.

Parmi l'ensemble des adhérents, une liste de 17 profils variés a été établie en amont. En raison d'un très fort taux d'acceptation parmi les premiers bénévoles sollicités et face aux contraintes de temps imposées par le stage, 14 personnes ont été contactées et 11 ont été interrogées.

Le questionnaire a été diffusé à l'ensemble des bénévoles de l'association et aux anciens membres du collectif. Ainsi, quatre personnes ayant déjà quitté l'organisation ont répondu au questionnaire.

4.1.6 Modalité de réalisation des entretiens

L'intégralité des entretiens a été conduite en face-à-face, à l'exception d'un entretien en visioconférence et d'un second réalisé par appel téléphonique. Avec l'accord préalable de la personne interrogée, l'usage systématique d'un enregistreur de son a été mis en place afin de permettre la retranscription intégrale des propos de l'entretien. Ce choix méthodologique visait également à conserver l'ensemble des éléments non-verbaux qui échappent à la prise de notes et permettent de saisir des informations implicites. En cas de refus, une prise de notes aurait été mise en place.

4.2 Analyse des données

4.2.1 Analyse des données des entretiens

L'analyse des entretiens s'est déroulée en plusieurs étapes successives afin de permettre une structuration progressive des données recueillies. Cette démarche a permis de prendre en compte l'ensemble des propos des enquêtés en rapport avec notre sujet.

❖ Première étape : L'analyse individuelle

Dans un premier temps, une analyse individuelle de chaque entretien a été réalisée à partir des retranscriptions intégrales. Chaque élément lié de manière plus ou moins directe à nos hypothèses a été mis en évidence afin d'identifier les éléments clés de chaque entretien ainsi que les points de vigilance et les informations originales.

❖ Deuxième étape : L'analyse transversale par thématique

Une fois les entretiens analysés, chaque élément a été regroupé par thématique. Ce traitement des données a permis de dégager des tendances récurrentes et des points de convergence ou de divergence entre les discours des enquêtés. Chaque thématique a ensuite été reliée aux apports bibliographiques déjà existants sur le sujet.

❖ Troisième étape : Rédaction

L'ensemble de ces résultats a ensuite été intégré dans ce rapport de stage. Ce dernier reprend donc de manière structurée les principaux enseignements issus des entretiens, enrichis par les apports bibliographiques et complétés par les statistiques issus des données du questionnaire.

4.2.2 Analyse des données du questionnaire

Une fois la phase de collecte du questionnaire finalisée, un travail rigoureux de préparation et de traitement des données a été indispensable avant de procéder aux analyses statistiques. Cette première phase a consisté en un nettoyage de la base de données visant à traiter les non-réponses et à recoder certaines variables. En effet, certaines modalités de réponses

initiales présentaient des effectifs trop faibles pour permettre des croisements statistiques valides. Nous avons donc procédé à des regroupements de modalités afin d'obtenir des effectifs suffisants pour valider les croisements.

Le traitement et le croisement des données ont ensuite été réalisés à l'aide du test d'indépendance du χ^2 sur le logiciel *Modalisa*. Ce test permet de vérifier l'existence d'une relation statistiquement significative entre deux variables catégorielles : l'hypothèse nulle est qu'il n'y a pas de lien entre elles. Pour valider ou rejeter cette hypothèse, le test compare les effectifs observés (les données réelles issues du questionnaire) aux effectifs théoriques, soit les valeurs que l'on obtiendrait si les deux variables étaient parfaitement indépendantes l'une de l'autre. Son interprétation repose sur la lecture de trois valeurs :

- La valeur du χ^2 , qui quantifie l'ampleur de l'écart entre les valeurs observées et attendues ;
- Le degré de liberté (ddl), calculé selon la formule $ddl = (\text{nombre de lignes} - 1) \times (\text{nombre de colonnes} - 1)$;
- La valeur de probabilité (p), qui est la probabilité d'observer un tel écart si les variables étaient réellement indépendantes, le seuil de significativité conventionnel étant fixé à $p < 0,05$ pour parler de lien significatif.

Néanmoins, la fiabilité de cette démarche statistique est conditionnée par la règle des effectifs théoriques (Cochran, 1954). Le test du χ^2 n'est interprétable que si les effectifs attendus sous l'hypothèse d'indépendance sont suffisamment grands : maximum 20% des cases de la table de contingence doivent présenter un effectif théorique inférieur à cinq, et aucune case ne doit afficher un effectif inférieur à un. C'est pour cette raison que le travail de regroupement précédemment évoqué a été réalisé : sans cette restructuration, les croisements auraient produit des résultats scientifiquement inexploitable.

PARTIE 5 : LES RÉSULTATS

Les résultats présentés dans cette partie sont issus de l'analyse croisée des observations réalisées et des données produites par les entretiens semi-directifs et le questionnaire. L'intégralité des croisements réalisés à partir des données du questionnaire figure dans le tableau récapitulatif ci-dessous, à l'exception de trois analyses qualitatives. De par la faible diversité de réponses à certaines questions, ou à l'inverse de trop nombreuses modalités de réponses pour les questions à choix multiples concernant les pratiques écologiques adoptées, certaines analyses du questionnaire ont dû être analysées de manière qualitative plutôt que quantitative : elles ne figurent donc pas dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°1 : L'intégralité des croisements réalisés à partir des données du questionnaire (De Meyer, 2026)

Croisements	Khi ²	ddl	p	V de Cramer	Conclusion
Fréquence de participation x Profil motivationnel	1,63	1	0,199	-	Non significatif
Poste(s) déjà occupé(s) x Profil motivationnel	1,06	2	0,593	-	Non significatif
Raison de continuer x Profil motivationnel	21,9	1	0,001	-	Significatif
Ancienneté x Fréquence de participation	3,3	2	0,19	-	Non significatif
Situation professionnelle x fréquence de participation	0	1	0,999	-	Non significatif
Bénévolat antérieur x fréquence de participation	1,5	2	0,477	-	Non significatif

Situation familiale (couple/seul.e) x fréquence de participation	0,074	1	0,783	-	Non significatif
Situation familiale (enfant(s)/sans enfant) x fréquence de participation	0,01	1	0,919	-	Non significatif
Poste(s) déjà occupé(s) x situation professionnelle	4,68	1	0,029	0,245	Significatif
Poste(s) déjà occupé(s) x bénévolat antérieur	0,051	2	0,975	0,026	Non significatif
Poste(s) déjà occupé(s) x situation familiale (couple/seul.e)	0,016	1	0,896	0,014	Non significatif
Poste(s) déjà occupé(s) x situation familiale (enfant(s)/sans enfant)	1,48	1	0,221	0,139	Non significatif
Sexe x Profil motivationnel	1,17	1	0,279	0,135	Non significatif
Sexe x Poste(s) déjà occupé(s)	0,007	1	0,932	0,0095	Non significatif

5.1 Profils, motivations et trajectoires : les formes et conditions de l'engagement

5.1.1 Déroulement des activités et portrait sociodémographique des bénévoles

Comme présenté dans le cadre institutionnel du stage (*cf.* partie 2.1), l'association *Les Héritiers de la Récup* a été fondée en mars 2021 à La Rochelle pour promouvoir la réduction des déchets et la transmission intergénérationnelle. Afin de comprendre le public attiré par cette structure, il convient au préalable d'analyser l'offre d'activités proposée et la réalité concrète de son terrain au quotidien.

Sur le terrain, l'action de l'association s'incarne à travers des ateliers itinérants déployés dans divers lieux de la vie locale (établissements scolaires, centres sociaux, tiers-lieux, événements municipaux ou enseignes partenaires comme une recyclerie locale et Leroy Merlin). L'activité s'articule autour de supports manuels et pédagogiques très concrets : ateliers de bricolage et de travail de bois de récupération, réparation de petits objets, couture, jardinage ou encore cuisine zéro-déchet. Durant ces ateliers, le déroulement repose sur une organisation double : d'une part, un.e animateur.ice (salariée ou référent.e) assure le cadrage logistique, l'accueil du public et le lien avec la structure hôte ; d'autre part, des bénévoles qualifiés de « transmetteurs de savoirs » accompagnent individuellement ou en petits groupes les usagers. La parole y est structurée de manière horizontale : il ne s'agit pas de faire pour l'utilisateur ou de lui asséner un cours magistral, mais plutôt de faire avec lui dans un esprit d'éducation populaire et de valorisation de la débrouillardise. L'ambiance y est alors volontairement chaleureuse, ludique et décontractée, la confection d'un objet ou d'un repas ou la réparation d'un objet ou d'un vêtement servant de prétexte à la rencontre intergénérationnelle et à la création de lien social.

La vision de l'environnement défendue au sein de ces ateliers s'apparente à une écologie pragmatique. En s'éloignant des discours militants théoriques, anxiogènes ou partisans, l'association privilégie une entrée par le geste technique, le réemploi et la culture du « faire soi-même ». L'écologie y est incarnée de manière concrète par la prolongation de la durée de vie des objets et l'apprentissage d'éco-gestes simples, facilement réappropriables dans la vie quotidienne. Cette proposition d'activités est liée à une offre d'engagement spécifique : un bénévolat souple, peu contraignant sur le plan horaire, axé sur l'action manuelle et la convivialité et sans exigence de soumission à un dogme idéologique.

Cette offre associative attire une population particulière. Afin de mesurer la morphologie sociale du collectif étudié, le questionnaire (ayant recueilli 65 réponses sur une population d'un peu plus de 80 bénévoles) permet de dresser un portrait sociodémographique précis de la structure.

En termes d'âge, les répondants se répartissent ainsi : 63,1% ont entre 60 et 74 ans ; 15,4% ont entre 30 et 45 ans ; 13,8% ont entre 46 et 59 ans ; 4,6% ont 75 ans et plus et 3,1% ont entre 15 et 29 ans. Les personnes de 60 ans et plus représentent ainsi plus de deux tiers du collectif (67,7%), témoignant d'une forte présence de retraités. L'analyse des catégories socioprofessionnelles (CSP) met en évidence une nette présence des fractions diplômées de l'espace social : sont recensés 29,2% de cadres, 15,4% de professions intermédiaires et 13,8% d'enseignants, tandis que les classes populaires (employés, ouvriers) restent très minoritaires. Conformément à cette structure par CSP, la grande majorité des bénévoles répondants dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Master, Licence, BTS/DUT), confirmant la possession d'un important capital culturel au sein de l'association. En ce qui concerne les trajectoires d'engagement, plus de 80% des répondants déclarent avoir déjà eu au moins une expérience bénévole antérieure (dont 49,1% dans le secteur social, caritatif ou sanitaire, et 30,2% dans les loisirs et la culture), montrant que l'entrée dans la structure s'inscrit dans la continuité de carrières associatives déjà amorcées.

La mise en regard de ces données morphologiques avec l'offre de la structure révèle une forte adéquation sociologique : l'offre d'ateliers manuels et de transmission informelle correspond aux attentes de retraités diplômés (notamment anciens enseignants ou cadres) désireux de réinvestir leurs compétences dans une « seconde carrière » utile et conviviale (Simonet-Cusset, 2004). De même, la formule d'engagement flexible proposée correspond parfaitement à l'habitus des actifs diplômés.

5.1.2 Deux logiques motivationnelles différentes, entre écologie et lien social

L'analyse de l'engagement bénévole au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup* révèle que l'entrée et le maintien des individus dans la structure ne répondent pas à une seule et unique logique. Loin d'être identiques, les logiques d'action des enquêtés s'articulent autour de plusieurs registres, combinant fréquemment la recherche de lien social et des convictions environnementales affirmées.

« Le fait que je ne connaissais personne à La Rochelle, du coup je me suis dit que ça allait pouvoir m'ouvrir un peu des liens sociaux et puis [m'aider pour] ma recherche professionnelle finalement »

Femme, 30-45 ans, infirmière en reconversion, engagée en octobre 2025

Le premier profil motivationnel identifié auprès des enquêtés repose sur une recherche active de lien social, parfois dans une dynamique de prolongement identitaire. Pour plusieurs

bénévoles, l'association constitue un espace de transition souvent hérité de leur parcours professionnel antérieur. L'adhésion est alors un moyen de poursuivre ou de retrouver la dimension relationnelle et collective déjà présente dans leur vie professionnelle, comme l'explique une enquêtée (femme, 46-59 ans, agent administratif à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, engagée en septembre 2024) : « *J'ai un parcours très social. Donc, pour moi, ça a donné du sens aussi à ce que j'ai fait professionnellement* ». Cette implication peut aussi parfois se doubler d'une dimension utilitariste en servant de tremplin professionnel, s'inscrivant ainsi dans la continuité du parcours biographique de l'individu. Cette dynamique fait écho aux analyses de Bénédicte Havard Duclos et Sandrine Nicourd (2005), qui assimilent l'engagement à un « *ajustement entre une histoire sociale personnelle et une organisation* ». Pour s'incarner et durer, l'élan individuel doit en effet rencontrer une structure dont le projet et le fonctionnement résonnent avec les attentes des acteurs. Dans le cas de l'association *Les Héritiers de la Récup*, cet ajustement est favorisé par les spécificités de l'organisation : une structure associative axée sur des ateliers pratiques de réemploi, une gouvernance horizontale qui valorise la convivialité et un cadre d'implication souple. Cette offre organisationnelle permet aux bénévoles de mettre en œuvre leurs compétences dans un environnement valorisant et peu contraignant, réalisant ainsi la jonction entre leurs dispositions personnelles et le projet collectif. Le parcours bénévole s'inscrit alors directement dans le cycle de vie de l'individu (Vermeersch, 2004).

« Alors, moi, je suis déjà intéressée depuis très, très, très longtemps par la recup. Moi, tout ce qui est lowtech, recup, upcycling, ça fait très longtemps que je pratique [...] par nécessité et aussi par plaisir après et par conviction aussi écologique, personnelle »

Femme, 46-59 ans, agent administratif à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, engagée en septembre 2024

À l'opposé de cette « motivation sociale », le second profil motivationnel identifié s'ancre dans un intérêt de longue date pour la transition écologique, la récupération et les questions sociétales. Pour ces bénévoles, les objectifs de l'association viennent résonner avec des convictions et des pratiques quotidiennes déjà solidement ancrées dans leurs habitudes bien avant leur adhésion. La motivation est ici dirigée par une volonté de transmission des savoirs, qu'ils s'agissent de partager des techniques de réparation, de promouvoir les bonnes pratiques liées au réemploi ou d'enseigner les éco-gestes. Une enquêtée exprime cette motivation par

ces mots « *Partager et transmettre. Parce que je dis tout se perd là [...] on ne crée plus, on achète. [...] Notre savoir-faire s'est perdu* » (femme, 60-74 ans, auxiliaire puéricultrice, engagée depuis plus de deux ans). Cet attrait pour la pédagogie et la transmission de savoirs et de savoir-faire est particulièrement marqué chez les bénévoles ayant un passé professionnel lié à l'enseignement. Ce constat s'explique par leur possession d'un habitus⁵ professionnel structuré autour de la relation pédagogique et de l'animation de groupe. Forts d'une aisance décisionnelle et d'expression orale (Héran, 1988), ces profils trouvent dans l'association un espace idéal pour réinvestir leurs savoir-faire professionnels. Pour les enseignants retraités, cet engagement s'apparente à une seconde carrière (Simonet-Cusset, 2004) qui leur offre la possibilité de prolonger leur identité de transmetteurs et de maintenir un sentiment d'utilité sociale. Comme le soulignent les travaux d'Élodie Dupuit sur le militantisme environnemental (2023), ces figures d'enseignants-bénévoles jouent un rôle essentiel, traduisant des enjeux techniques ou écologiques complexes en gestes accessibles pour les participants des ateliers.

Cela rejoint le concept théorique de « *répertoires de valeurs* » développé par Vermeersch (cf. partie 1.3.1). Loin de constituer une tendance universelle à l'ensemble de la population, cette dynamique caractérise principalement les bénévoles issus des classes moyennes et supérieures diplômées. Pour ces fractions de l'espace social fortement dotées en capital culturel, l'engagement ne relève plus d'une soumission à une morale descendante : les acteurs sélectionnent et s'approprient des principes pour construire de manière autonome le sens de leurs actions. Ils recherchent alors une cohérence globale entre leurs convictions, leurs pratiques quotidiennes et leur investissement associatif, reflétant une volonté de transformation sociale (Dupuit, 2023).

Cette enquête met également en lumière une partie des bénévoles qui rejoignent l'association principalement par intérêt technique pour les activités proposées. En mobilisant des compétences manuelles ou mécaniques déjà développées, ces profils voient davantage en l'association un espace d'actions concrètes qu'un espace de débats théoriques ou idéologiques. Cette éthique pragmatique est théorisée par Vermeersch comme une opposition

⁵ Forgé par Pierre Bourdieu, le concept d'habitus désigne un ensemble de dispositions durables et transposables, intériorisé par l'individu au cours de sa socialisation (familiale, scolaire, professionnelle). L'habitus façonne les manières de penser, de percevoir, d'agir d'un individu. Dans le champ associatif, l'habitus professionnel désigne l'ensemble des savoir-être, des compétences relationnelles et de l'aisance organisationnelle qui rendent l'action collective naturelle et évidente pour certaines catégories sociales, tout en suscitant un sentiment d'illégitimité chez d'autres.

structurante entre le « faire » et le « dire ». Pour ces bénévoles, l'utilité et l'efficacité directes de l'action priment sur les discours politiques ou institutionnels, souvent perçus comme stériles : ils privilégient systématiquement « *l'action en tant qu'elle s'oppose à la parole* » (Vermeersch, 2004). Ce besoin de concret est alors source de plaisir associatif (cf. partie 1.3.1).

Sur le plan empirique, cela correspond parfaitement à la figure du « *mécanicien* » utilisée par Dupuit dans sa typologie des formes d'engagement. Cette figure caractérise les bénévoles dont l'implication est guidée par le travail de la matière, le plaisir du bricolage et la transmission de compétences techniques, le tout associé à une volonté de solidarité concrète envers les plus précaires. Si Dupuit associe initialement ce profil aux classes populaires ou moyennes inférieures, l'enquête menée au sein des *Héritiers de la Récup* révèle une réappropriation de cette figure : chez la population étudiée, ce goût pour l'action technique et la manipulation concrète est également porté par des bénévoles issus des classes moyennes et supérieures (notamment des enseignants ou des techniciens retraités) disposant de « *capitaux techniques* » et d'une « *appétence à faire soi-même* » (Dupuit, 2023). Comme le montre l'autrice, ces profils rejettent fréquemment les réunions et démarches administratives si elles n'aboutissent pas à des résultats concrets, perçues comme déconnectées de la réalité.

« Les ateliers c'est vraiment concret, on fait d'une pierre deux coups, on fait du social, et on fait du bien à l'environnement et [pour] moi c'était les deux choses importantes »

Femme, 30-45 ans, infirmière en reconversion, engagée en octobre 2025

Il convient toutefois de nuancer cette vision des choses : si ces logiques se distinguent nettement, elles ne s'excluent pas mutuellement. Certains bénévoles se situent à l'intersection de ces deux dynamiques, rejoignant l'association pour satisfaire simultanément leur volonté de créer du lien social et leurs aspirations écologiques. La coexistence de ces différentes logiques engendre des attentes divergentes vis-à-vis de l'association : quand certains y voient un levier de transformation de la société locale, d'autres y cherchent avant tout de la sociabilité et des actions concrètes. Gérer cette hétérogénéité motivationnelle est alors le premier défi que rencontre l'association pour fidéliser ses bénévoles sur le long terme.

5.1.3 Un profil motivationnel qui reste stable dans le temps

Si l'analyse qualitative permet de distinguer différentes logiques d'entrée dans l'association, la question de leur évolution dans le temps constitue un enjeu majeur pour comprendre la fidélisation des bénévoles. Les données empiriques révèlent alors une forte stabilité des profils motivationnels au cours de l'engagement.

Tableau n°2 : Profil motivationnel et raison de continuer (De Meyer, 2026)

		Profil motivationnel		
		Motivation écologique	Motivation sociale et partage de savoir-faire	Total
Raison de continuer	Motivation sociale et partage de savoir-faire	9	23	32
	Motivation écologique	24	3	27
	Total	33	26	59

$\chi^2=21,9$ ddl=1 $p=0,001$ (Significatif)

Lecture : Parmi les 33 individus qui se sont engagés pour une ou plusieurs raison(s) écologique(s), 24 restent dans cette logique et neuf continuent plutôt pour le social et/ou le partage de savoir-faire.

L'analyse croisée des données quantitatives confirme cette permanence des orientations initiales des bénévoles. Sur le plan empirique, cette corrélation mise en évidence par le croisement ci-dessus (tableau n°2) se traduit par une remarquable continuité des aspirations : 24 bénévoles sur 27 qui étaient initialement motivés par des préoccupations écologiques et environnementales déclarent rester guidés par ces mêmes motivations pour poursuivre leur activité. De la même façon, les individus dont l'engagement initial reposait sur une logique de socialisation, de partage et de convivialité maintiennent cette orientation comme moteur principal de leur continuité au sein de la structure. Loin d'être un résultat paradoxal, cette absence d'altération des aspirations initiales confirme que l'engagement au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup* ne fonctionne pas comme un espace de conversion idéologique, mais plutôt comme un dispositif de renforcement et d'étayage des dispositions personnelles déjà incorporées. Néanmoins, il convient de signaler une limite propre à ce croisement : les deux questions partageant les mêmes modalités de réponse et se situant l'une à la suite de l'autre dans le questionnaire, un effet d'ancrage ne peut être exclu, certains répondants ayant pu reproduire machinalement leur réponse à la première question plutôt que de reconsidérer pleinement la seconde. On notera toutefois qu'environ 20% des répondants (12 sur 59) ont changé de catégorie de réponse entre les deux questions, ce qui suggère que ce biais, même s'il est présent, n'explique pas à lui seul la stabilité observée. Ce constat converge par ailleurs avec les données qualitatives issues des entretiens, ce qui limite le risque que cette stabilité observée soit uniquement le résultat d'un biais cognitif.

« Je sais que [avec] maman, c'était ça quoi [...] j'ai toujours connu [l'écologie] et j'ai fait facilement »

Femme, 60-74 ans, auxiliaire puéricultrice, engagée depuis plus de deux ans

Pour éclairer sociologiquement la stabilité de ces engagements, il convient d'aller au-delà du discours spontané des enquêtés. Lorsque les bénévoles évoquent les raisons de leur investissement permanent dans les activités de l'association, ils mobilisent fréquemment le « *registre de l'élan, de la volonté, toutes formulations qui présentent ces envies d'agir comme le résultat d'un choix individuel, personnel, celui d'une pure subjectivité soucieuse des autres et du monde* » (Havard Duclos et Nicourd, 2005). Ce que le langage courant et les enquêtés qualifient ainsi de « *motivations* » personnelles s'avère être la perception subjective de dispositions sociales profondément incorporées. Comme le démontrent Havard Duclos et Nicourd, « le bénévolat n'est pas le résultat d'une volonté individuelle » : ces élans de

solidarité sont en réalité socialement construits par la socialisation primaire et les trajectoires familiales. Les résultats qualitatifs, comme l'illustre le verbatim ci-dessus, confirment pleinement cette perspective : la socialisation primaire joue un rôle déterminant dans l'adoption de pratiques écologiques antérieures à l'arrivée dans l'association. Les bénévoles se sont engagés « naturellement » parce qu'ils avaient déjà intériorisé un habitus militant ou des éco-gestes grâce à leur sphère familiale. L'intérêt pour la récupération, l'upcycling ou les technologies douces (ou « *low-tech* ») décrit par certains enquêtés (cf. partie 5.1.1) comme un attrait personnel est donc le produit de dispositions tellement intériorisées qu'elles finissent par aller de soi (Havard Duclos et Nicourd, 2005). Cela leur permet d'éviter les dissonances cognitives en inscrivant pleinement leur engagement dans une continuité biographique parfaite.

Cependant, les dispositions individuelles acquises dans le cadre de la socialisation primaire ne suffisent pas à elles seules à expliquer la pérennité de l'engagement dans le temps. Pour s'exprimer, et surtout durer, « *ces élans doivent être relayés, étayés, mis en forme par les associations, pour donner lieu à des pratiques bénévoles concrètes* » (Havard Duclos et Nicourd, 2005) : un engagement durable est toujours le résultat d'une bonne adéquation entre le parcours de vie d'une personne et la structure qui l'accueille (Havard Duclos et Nicourd, 2005).

« Ça a eu une influence dans le sens où ça les a renforcées. Maintenant que je trouve une application à mes valeurs, ça m'encourage à les garder et à les prôner un peu plus autour de moi. »

Homme, 30-45 ans, ingénieur mécatronique en reconversion, engagé en mai 2026

Dans le cas des Héritiers de la Récup, l'association fonctionne comme une véritable caisse de résonance et un espace de validation de ces identités identifiées (cf. partie 5.1.1). Au même titre que l'adhérent cité ci-dessus, les bénévoles indiquent que leur participation a contribué à renforcer et développer les pratiques et convictions écologiques déjà présentes dans leur quotidien. Ce phénomène est particulièrement visible chez l'une des co-fondatrices de l'association : elle explique que la création de la structure et, par conséquent, la rencontre avec d'autres individus partageant les mêmes valeurs ont agi comme un important vecteur de légitimation, stimulant la prise de recul et le développement des croyances environnementales déjà présentes.

En offrant un cadre d'action collective reconnaissant et valorisant les convictions et les pratiques, l'association fournit aux bénévoles des ressources identitaires indispensables. Cet apport mutuel permet à l'association de trouver la force de travail dont elle a besoin et aux bénévoles de faire perdurer leurs dispositions personnelles. C'est ce processus interactif constant qui permet d'entretenir l'élan initial et d'éviter la lassitude des bénévoles, garantissant la pérennité du collectif.

5.1.4 Des trajectoires personnelles qui engendrent des rapports différenciés au bénévolat

L'engagement au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup* n'est pas un acte socialement neutre, ni déconnecté de l'histoire individuelle des acteurs. Comme l'a révélé l'analyse morphologique initiale (cf. partie 5.1.1), le public bénévole de l'association présente une forte homogénéité sociale, caractérisée par une nette prédominance des classes moyennes et supérieures diplômées.

Cette appartenance sociale se repère également dans les entretiens qualitatifs à travers des indices culturels indirects, tels que l'évocation fréquente de longs voyages ou encore la capacité déclarée par certains enquêtés de choisir librement leur lieu d'habitation et de travail (cf. verbatim ci-dessous). En ce sens, un enquêté déclare (homme, 60-74 ans, retraité de l'organisation bancaire, engagé depuis 2023) : « *À force d'aller en Asie, on s'est dit un jour, on va aller découvrir un autre continent et on est partis en Amérique du Sud* », ce qui témoigne implicitement de sa situation financière aisée.

« *Et quand on a eu l'opportunité de revenir, [...] on a choisi La Rochelle.* »

Une raison particulière pour La Rochelle ?

« *Non, parce que c'est sympa. [...] La qualité de vie est plutôt sympa.* »

Homme, 46-59 ans, chef d'établissement scolaire, engagé en 2021

Ces résultats empiriques entrent en résonance avec les analyses que François Héran écrit sur la sélectivité du monde associatif (cf. partie 1.5). Dans celles-ci, Héran nous aide à ne pas

croire en l'illusion démocratique selon laquelle toutes les catégories sociales se retrouvent dans le milieu associatif. Si la classe populaire peut sembler relativement présente en nombre absolu en raison de son poids démographique global, le taux d'adhésion reste corrélé à la position dans la hiérarchie sociale.

Au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup*, cette sociabilité « professorale » et intellectuelle décrite par Héran peut s'expliquer par les compétences attendues dans l'activité bénévole de la structure : s'engager pour la transition écologique, animer des ateliers et mener des actions collectives exigent moins de ressources économiques que de capital culturel. Comme le montrait Héran (1988), la participation associative repose avant tout sur la double aisance à disposer de temps libre et à maîtriser la parole publique. Les enseignants et les cadres possèdent d'office cette aisance relationnelle, cette habitude de prise de parole et les compétences administratives nécessaires à l'animation d'une association, faisant de leur engagement une certaine évidence.

Si le milieu social d'origine détermine la probabilité de s'engager, certains événements biographiques spécifiques fonctionnent aussi comme déclencheurs de l'action : c'est ce que l'on appelle les « moments charnières » de l'engagement. Il s'agit d'instantanés décisifs lors desquels se produisent des changements importants et une transition entre deux périodes. Parmi ceux cités par les enquêtés, on retrouve le passage à la retraite, la réalisation d'un bilan de compétences, un changement de situation professionnelle (comme la transition vers le chômage) ou encore le décès d'un proche. Ces événements correspondent à des ruptures ou des déstabilisations des cadres d'intégration traditionnels (comme le travail et la famille). Comme l'explique Vermeersch, lorsque ces structures de socialisation subissent des crises, le bénévolat offre un « *un cadre collectif renouvelé pour étayer son identité* ». L'association permet alors de reconstruire un réseau relationnel et de retrouver un but social. Dans ce cadre là, l'accueil des bénévoles joue alors un rôle de réassurance et d'intégration primordial dans la pérennisation de leur engagement : comme l'indique spontanément un bénévole en apprenant le sujet de cette enquête, « *c'est presque les bénévoles eux-mêmes qui créent le fait de perdurer* » (homme, 60-74 ans, retraité de l'organisation bancaire, engagé depuis 2023).

« Et quand j'ai été à la retraite, j'ai eu la sensation de devenir inutile. Parce que je n'avais plus besoin de donner. [...] Donc c'est là que j'ai été au centre social pour m'inscrire. »

Femme, 60-74 ans, auxiliaire puéricultrice, engagée depuis plus de deux ans

Parmi ces moments charnières, le passage à la retraite occupe une place importante dans l'association étudiée, puisque celle-ci compte une majorité de retraités. Cette disponibilité accrue par l'absence d'activité professionnelle est souvent présentée comme la cause évidente de l'investissement. Pourtant, le rapport que ces seniors entretiennent avec l'activité associative dépasse la simple occupation du temps libre : elle s'apparente plutôt à la continuité de l'activité professionnelle. C'est ce que souligne un des enquêtés (homme, 60-74 ans, retraité ancien développeur informatique, engagé pendant un an avec l'association) : « *Sauf qu'à la retraite, tu travailles toujours, dans tous les cas [d'une manière ou d'une autre]* ». Au cours de l'entretien, ce bénévole évoque explicitement la distinction conceptuelle entre « *labor* » et « *work* » (« labeur » et « travail ») pour expliquer la persistance d'une forme de travail après la fin de la vie active. C'est la distinction établie par Hannah Arendt dans « *La condition de l'homme moderne* » entre le labeur (« *labor* »), l'œuvre (« *work* ») et l'action qui permet d'éclairer ce témoignage. Si l'emploi salarié est souvent vécu, en fin de carrière, sous le signe de la contrainte administrative ou de la répétition (le labeur), l'engagement associatif permet de réinvestir le registre de l'œuvre (c'est à dire une activité concrète de fabrication d'objets s'inscrivant dans la durée) tout en participant à l'action citoyenne et locale. Pour ces retraités issus des classes moyennes et supérieures, le bénévolat ne comble pas systématiquement un vide, mais prolonge une dynamique d'utilité sociale.

À l'échelle de l'association *Les Héritiers de la Récup*, les ateliers mis en place mobilisent simultanément ces deux dimensions de l'œuvre et de l'action. D'une part, l'œuvre s'incarne dans l'acte physique de réemploi (le fait de réparer, coudre ou fabriquer un objet concret destiné à durer). D'autre part, l'action est présente à travers l'échange, la transmission intergénérationnelle et la sensibilisation écologique. Cette seconde dimension, sociale et politique, n'existe que parce que l'activité dépasse l'action solitaire pour devenir un projet collectif. En faisant des ateliers un prétexte à la rencontre et à la discussion, l'atelier transforme ce geste technique individuel en un espace démocratique de « faire ensemble ». Cette continuité du « faire » à la retraite fait écho aux travaux de Maud Simonet-Cusset invitant à penser le bénévolat comme travail. Elle montre que, bien que le terme de « travail » fasse souvent l'objet d'une confusion sémantique (dû à l'impossibilité du vocable français de distinguer le « *labor* » du « *work* »), les bénévoles décrivent bel et bien leurs pratiques comme un « travail de bénévole » (« *work* »).

À la retraite, le bénévolat fonctionne comme une « *seconde carrière* » (Simonet-Cusset, 2004) qui permet de prolonger l'identité professionnelle. En investissant leurs compétences manuelles, techniques ou pédagogiques dans l'association, les retraités y trouvent une utilité sociale et une manière de s'exprimer, ce qui participe à préserver l'estime de soi hors du marché du travail.

Enfin, la forme de l'engagement bénévole au sein de l'organisation étudiée reste largement liée au parcours associatif antérieur : une grande partie des bénévoles des *Héritiers de la Récup* indiquent avoir déjà eu au moins une expérience bénévole avant de rejoindre l'association. Ainsi, 51,6% (33 personnes) des répondants ont déjà été bénévoles dans une association, 29,7% (19 personnes) dans plusieurs associations et 18,8% (12 personnes) vivent leur première expérience associative. Cette socialisation associative est très thématisée : 49,1% de ces expériences se sont déroulées dans le secteur social, caritatif, humanitaire ou sanitaire, 30,2% dans le domaine des loisirs et de la culture et 26,4% dans des associations liées à l'éducation.

« J'ai travaillé sur plusieurs associations de prévention aux maltraitances, prévention abus sexuel, éducation, développement des pédagogies coopératives, des choses comme ça. J'ai beaucoup travaillé dans ce milieu-là, parce que j'étais enseignant »

Homme, 60-74 ans, retraité de l'enseignement, engagé en 2022

L'entrée dans l'association s'inscrit donc dans une continuité de l'engagement au sein de sphères liées à la transmission et à l'action sociale, ce qui valide l'hypothèse de Prouteau et Wolff selon laquelle les individus s'engagent rarement tard et sont plutôt des bénévoles qui ont vieilli (Chambre, Gallagher, Caro et Bass, Smith, Erlinghagen et Hank cités par Prouteau et Wolff, 2007). Les trajectoires antérieures représentent alors un capital d'expérience réinvesti dans l'association. Une co-fondatrice de la structure étudiée illustre parfaitement ce transfert de compétences et d'apprentissages : c'est en observant les contraintes organisationnelles de son précédent bénévolat qu'elle a conçu le modèle d'implication souple de l'association : « *En fait, c'est vraiment en m'inspirant de la banque alimentaire et en voyant [ce qui gênait certains bénévoles] [...] je me suis rendue compte qu'un truc à la carte,*

ça pouvait être chouette. [...] Je me suis dit, il faut faire en sorte que peu importe le moment où tu as envie de t'engager, tu peux venir quand même quand tu veux. »

Tableau n°3 : Poste(s) déjà occupé(s) au sein de l'association et situation professionnelle
(De Meyer, 2026)

		Poste(s) déjà occupé(s) au sein de l'association		
		Rôles d'animation / transmission	Fonctions de gouvernance / coordination	Total
Situation professionnelle	Actif.ve	17	12	29
	Inactif.ve	41	8	49
	Total	58	20	78

$\chi^2=4,68$ ddl=1 $p=0,029$ (Significatif)

Lecture : Parmi les 29 actif.ve.s ayant répondu au questionnaire, 17 ont déjà exercé un rôle d'animation / transmission.

Cependant, cette expérience passée ne peut être associée aux rôles déjà exercés dans l'association : ceux-ci diffèrent selon les situations professionnelles actuelles. Ainsi, 41,4% des bénévoles actifs (12 sur 29) occupent ou ont déjà occupé un poste de gouvernance / coordination (CA, bureau, coordination) contre 16,3% des inactifs (8 sur 49). Les actifs sont donc statistiquement bien plus susceptibles d'exercer des responsabilités au sein de l'association ($p=0,029$). Ce résultat s'avère hautement contre-intuitif au regard du sens commun, qui associe spontanément la prise de responsabilité associative à la disponibilité des retraités. C'est ce que confirment Prouteau et Wolff dans leurs travaux sur le « *bénévolat des seniors* ». Ils montrent que les retraités adoptent principalement une posture de « *consommateurs* » : les tâches impliquant des responsabilités sont globalement « *peu prisées des seniors* ». Selon eux, seulement 11% des adhérents seniors s'y consacrent, contre « *plus de 19% chez les moins de 60 ans* ». Cela peut s'expliquer par le fait que les retraités cherchent plutôt dans l'association un espace de convivialité et d'actions concrètes. À

l'inverse, les bénévoles actifs, immergés au quotidien dans le monde du travail, disposent d'un habitus professionnel et de dispositions gestionnaires immédiatement transposables (conduite de réunion, gestion de projet, maîtrise des outils numériques). Cette familiarité avec les exigences organisationnelles facilite leur projection dans les instances de décision et de gouvernance de la structure.

5.2 La dynamique collective à l'épreuve de la croissance de l'association

5.2.1 Des logiques relationnelles et informelles comme socle de l'engagement

Pour comprendre comment l'association parvient à maintenir l'activité de ses bénévoles, il convient d'analyser la nature des relations collectives et des modes de communication qui s'y retrouvent. L'enquête révèle que l'engagement des bénévoles repose sur des dynamiques relationnelles horizontales qui favorisent l'autonomie et la convivialité, dessinant une organisation souple mais paradoxalement très cadrée.

L'analyse qualitative de nos données de terrain met en évidence la qualité de la communication interne à l'association : il s'agit d'un des points forts les plus cités par les enquêtés. L'échange mutuel et horizontal (*cf.* partie 1.4.1) entre les participants et les bénévoles, la transparence entre l'équipe salariée et les membres ainsi que l'efficacité des outils de coordination (comme le groupe WhatsApp et les e-mails de préparation des ateliers jugés clairs et pragmatiques) facilitent grandement le lien social au quotidien. Il convient toutefois de souligner que cette coordination repose de manière centrale sur des dispositifs numériques. Si cette médiation numérique constitue une opportunité pour synchroniser les activités et alimenter un cercle vertueux d'information, elle n'est pas socialement neutre : elle présuppose un niveau d'équipement et une aisance numérique qui renforcent implicitement la sélectivité du public accueilli (Melé et Cirelli, 2023).

« C'est ce qui représente cette association où vraiment, fédérer, pour moi c'est un mot fort, on se porte ensemble, on monte ensemble on va vers du bien »

Femme, 30-45 ans, infirmière en reconversion, engagée en octobre 2025

Sur le plan théorique, ce fonctionnement illustre bien les mécanismes du capital social et des réseaux d'engagement civique théorisés par Putnam (cf. partie 1.4.1). Pour rappel, il montre que les associations structurées de manière horizontale, par opposition aux réseaux hiérarchiques verticaux, favorisent l'interaction entre égaux et le développement d'une « *réciprocité généralisée[...] hautement productive* » (Thiébaud, 2003). Au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup*, cette réciprocité se concrétise par l'absence de « *clans* » ou de clivages internes, souvent constatés dans d'autres organisations associatives d'après le témoignage des répondants. Les propos d'une enquêtée l'illustrent bien : « *Le problème avec certaines associations, c'est qu'il y a des clans qui sont constitués et [...] tu n'es pas intégré. Là, je me serais barrée tout de suite. [...] Non, j'ai trouvé ma place, on m'a très bien accueillie* » (femme, 60-74 ans, retraitée, ancienne directrice d'un Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes, engagée depuis 2024). Un accueil chaleureux réservé aux nouveaux bénévoles joue donc un rôle crucial dans la pérennisation de leur activité : lorsque des liens affectifs se nouent rapidement, ils peuvent engendrer une grande participation dès les premières semaines de l'engagement. Un bénévole récemment arrivé dans l'association confirme cela avec un engagement intense dès son entrée dans la structure : il indique « *Tout de suite, je me suis dit [que] je suis au milieu de gens qui sont super bienveillants avec qui je vais pouvoir progresser, poser des questions sans problème.* » (homme, 30-45 ans, ingénieur mécatronique en reconversion, engagé en mai 2026). L'association fonctionne alors comme un vecteur de lien social capable, pour certains, d'offrir un modèle intergénérationnel précurseur pour répondre au besoin de recréer de la solidarité : « *Je trouve que c'est précurseur de cet avenir où il faut faire quelque chose, où il faut recréer du lien* » (femme, 30-45 ans, infirmière en reconversion, engagée en octobre 2025).

« *J'aime beaucoup aussi le fait de venir quand tu veux, de ne pas avoir d'engagement en dehors du fait de s'inscrire et de venir. [...] C'est ça qui fait que vraiment, tu ne te sors pas sous la contrainte et du coup tu as envie de revenir* »

Homme, 30-45 ans, ingénieur mécatronique en reconversion, engagé en mai 2026

Cette horizontalité des interactions se double d'une attente de liberté individuelle quant à la gestion du temps bénévole : l'intégralité des enquêtés indique être attirée par la libre gestion de leur emploi du temps au sein de l'association. Au même titre que l'enquêté n°5 (cf. verbatim ci-dessus), un enquêté résume parfaitement cette attente : « *Ce système*

d'association où on s'inscrit quand on est disponible, où on peut être un mois absent et être là tous les jours pendant une semaine, ça me va bien. » (homme, 60-74 ans, retraité de l'enseignement, engagé en 2022). Ce rapport à la temporalité fait écho à la distinction conceptuelle établie par Jacques Ion entre l'engagement « *timbre* » et l'engagement « *post-it* ». Le modèle traditionnel du « *timbre* » impliquait une adhésion illimitée et inconditionnelle, alors que l'engagement « *post-it* », plus contemporain, privilégie une implication de plus courte durée et reproductible simultanément en différents lieux.

Dans ce contexte, il semblerait que les bénévoles de l'association *Les Héritiers de la Récup* s'investissent de manière durable, mais en refusant l'emprise du « *tout collectif* » (cette adhésion inconditionnelle traditionnelle provoquant l'effacement de l'individu derrière le groupe) au profit de leur épanouissement personnel. C'est l'idée de la fable du colibri, chacun fait sa part avec la volonté de voir rapidement apparaître des résultats concrets. Cependant, la sociologie de l'action collective invite à déconstruire cette éthique de l'engagement à la carte : la revendication d'une liberté totale sur son emploi du temps et le refus des contraintes collectives constituent des dispositions fortement situées socialement (Brusadelli, 2018 ; Cottin-Marx, 2019). Comme le rappelle Demoustier (2002), si le bénévolat se distingue du travail salarié par l'absence de subordination juridique, la capacité à négocier son temps et à pratiquer un engagement fluide reste le privilège des catégories sociales les plus dotées en capital culturel (cadres, enseignants, retraités aisés). Pour ces profils, l'association offre un espace d'autonomie, tandis que l'absence de cadre rituels peut au contraire désorienter les publics moins familiarisés avec cette flexibilité (Bernardeau Moreau et Hély, 2007).

Cependant, la sociologie de l'action collective (*cf.* partie 1.4) invite à déconstruire le discours présentant cette flexibilité du temps de chacun comme un choix individuel libre. Comme le montre l'analyse des trajectoires personnelles (*cf.* partie 5.1.4), cet engagement flexible n'est pas neutre : il fait écho de manière directe au profil sociologique des enquêtés, issus en majorité de catégories socioprofessionnelles favorisées et fortement dotés en capital culturel. Brusadelli démontre que ce modèle d'engagement à la carte est ajusté à certaines fractions de l'espace social, notamment les classes moyennes dotées en capital culturel et les jeunes diplômés du supérieur. Les chiffres issus de son enquête menée sur le mouvement *Alternatiba* révèlent par exemple une absence totale d'ouvriers et seulement 11% d'employés, « *alors que ces deux catégories représentent plus de 50% de la population active* » (Brusadelli, 2018). À l'inverse, 70% des membres ont moins de 30 ans et 80% sont titulaires d'un diplôme

équivalent bac plus trois ou supérieur. Pour les cadres et les personnes exerçant une profession intellectuelle, la flexibilité et la gestion souple du temps sont des compétences déjà acquises et intériorisées, qu'ils peuvent donc aisément associer au monde associatif. À l'opposé, l'absence de repères fixes et d'horaires structurés peut s'apparenter pour les classes populaires à un manque d'organisation et donc favoriser l'inaction (Bernardeau Moreau et Hély, 2007).

Les deux auteurs cités ci-avant documentent, dans leurs travaux sur les transformations du bénévolat associatif en France entre 1982 et 2002, une tendance à la professionnalisation de l'engagement où l'activité bénévole mobilise de plus en plus les compétences acquises au cours de la carrière professionnelle. Il semblerait alors que la « *bonne volonté* » informelle à l'origine du concept de bénévolat se soit progressivement effacée au profit d'une attente d'efficacité de la part des acteurs associatifs. Ainsi, comme le suggère Annie Collovald et ses co-auteurs dans leur travail sur « *l'humanitaire ou le management des dévouements* » (2002), l'engagement flexible ne doit pas être pensé comme un choix individuel. Il s'agit plutôt d'un héritage des trajectoires professionnelles : la capacité à s'orienter de manière fluide dans des réseaux informels et horizontaux présuppose l'acquisition préalable d'un habitus professionnel et organisationnel (gestion de projet, autonomie, aisance relationnelle). En valorisant ces postures managériales, le fonctionnement associatif contemporain tend ainsi à reproduire la sélectivité sociale mise en évidence par Héran (1988), en privilégiant les individus dont les trajectoires professionnelles ont permis d'acquérir ces compétences.

« Le système d'agenda qui a été mis en place, je trouve ça incroyable, c'est un peu ce qu'on retrouve plutôt dans les milieux professionnels »

Femme, 30-45 ans, infirmière en reconversion, engagée en octobre 2025

Cette professionnalisation engendre une tension entre la liberté revendiquée par les acteurs et le besoin de cadrage des activités : c'est ce que Simonet-Cusset appelle la « *subordination inqualifiable* » (Simonet-Cusset citée par Lefèvre, 2010). Bien que la définition du bénévolat exclue tout lien de subordination légal, il s'avère qu'il existe bien des rapports de pouvoir au sein des associations, qui se rapprochent parfois étroitement du monde de l'entreprise. Dans l'enquête présentée par ce travail, le vocabulaire du monde de l'entreprise apparaît ainsi à plusieurs reprises : l'on parle de « *séminaire* » (homme, 60-74 ans, retraité de l'enseignement, engagé en 2022), ou encore de « *cercle de pilotage* » pour désigner le Conseil

d'Administration (CA) de l'association. Cette déviation lexicale montre la manière qu'ont les bénévoles d'importer des grilles de lecture du monde professionnel pour donner du sens à leur activité gratuite.

5.2.2 Des pratiques de gouvernance participative comme levier de maintien de l'activité bénévole

L'analyse de l'organisation collective de l'association *Les Héritiers de la Récup* montre que le caractère informel des relations et la flexibilité de l'engagement ne peuvent fonctionner durablement s'ils ne sont pas appuyés par un cadre organisationnel solide et des pratiques démocratiques. Cette sous-partie a donc pour objectif d'analyser la manière dont la gestion de l'association, les méthodes de gouvernance et la gestion de la transition de la coordination constituent des leviers indispensables pour fidéliser les bénévoles sur le long terme.

« Sur ce modèle-là, honnêtement, j'ai rarement vu ça ailleurs. Il y a eu un changement d'outil, Trello a été remplacé, voilà, mais la valeur de l'outil est la même »

Homme, 46-59 ans, chef d'établissement scolaire, engagé en 2021

L'analyse de nos données met en évidence que la pérennité de l'engagement des bénévoles de l'association étudiée est fortement soutenue par un cadrage organisationnel très apprécié. Ce cadrage s'articule autour de deux leviers complémentaires : une ingénierie logistique numérique en amont et un encadrement humain sur le terrain.

En amont, l'association s'appuie sur une infrastructure de coordination à dominante numérique. Les enquêtés soulignent la clarté des e-mails de préparation des ateliers, décrits comme allant droit au but, l'utilité de la plateforme informatique « *Youpi* » propre à l'association et qui intègre entre autres un agenda partagé et une carte de covoiturage pour les ateliers et la réactivité des groupes WhatsApp ciblés par type d'ateliers. Ces dispositifs technologiques agissent comme ce que Alsop et Jeremy qualifient de « *structure d'opportunité* » (cités par Bacqué, 2015) : en balisant clairement les tâches et en automatisant la logistique, ils réduisent la charge mentale des bénévoles et facilitent un engagement fluide. Néanmoins, si cette ingénierie numérique répond aux attentes de flexibilité d'un public

connecté, elle confirme aussi la dimension très socialement située de ce mode de coordination.

En atelier, cette logistique numérique est relayée par un encadrement humain très concret. Les enquêtés soulignent la présence systématique d'un.e animateur.ice au sein de chaque atelier en plus des bénévoles « transmetteurs de savoir », ce qui garantit une polyvalence des compétences et un déroulement plus serein de chaque activité. De plus, comme le montre Isabelle Chauve, la réussite d'un projet collectif dépend de l'existence d'un « *cadre commun d'action et avec des règles reconnues et partagées* », ce qui prévient le sentiment d'incertitude et donc de lassitude des bénévoles (Chauve, 2017). En associant un outillage numérique fluide en amont et une présence humaine autre que les bénévoles « transmetteurs de savoir » sur le terrain, l'association garantit donc l'efficacité de ses ateliers tout en préservant le plaisir d'agir des bénévoles.

« Tu vois l'idée des élections sans candidat [...] c'est vachement bien. [...] Pour moi, c'est vraiment symptomatique d'un état d'esprit participatif et de donner à chacun sa chance et chacun sa place. Je trouve ça génial. »

Femme, 60-74 ans, retraitée, ancienne directrice d'un Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes, engagée depuis 2024

Au-delà de la logistique, la fidélisation des bénévoles repose sur les pratiques qui favorisent leur pouvoir de décision. Ainsi, le système de co-gestion mis en place pour chaque mission au sein du CA est perçu très positivement car il permet une réelle répartition de la charge de travail et un partage horizontal des compétences. De plus, l'utilisation de méthodes sociocratiques, telles que l'« *élection sans candidat* » (le fait de proposer une personne pour un poste sans que celle-ci ne se soit déclarée candidate) pour les membres du CA citée précédemment, est citée comme un point démocratique fort de la structure. Ces pratiques démocratiques résonnent avec les travaux d'Isabelle Chauve. En sociocratie, l'élection sans candidat et la co-gestion sont en rupture fondamentale avec les structures de pouvoir traditionnelles « *pyramidales* » et centralisées (Chauve, 2017). Pour analyser cela, nous pouvons nous appuyer sur la grille d'évaluation théorisée par Sara Longwe et citée par Bacqué dans ses travaux sur l'« *empowerment* » (en français « autonomisation » ou « pouvoir d'agir »). Longwe utilise cette grille pour décrire la manière dont les femmes développent les compétences et l'autonomie nécessaire pour contrôler leur vie dans un monde dominé par les hommes, mais celle-ci peut aussi être utile pour notre thématique. Elle présente cinq étapes

allant de l'absence totale de contrôle jusqu'à l'égalité des genres. Alors que le niveau zéro (« *aides sociales* ») ou le niveau un (« *accès* ») cantonnent les individus à un rôle d'exécution des décisions prises par la hiérarchie, le fonctionnement participatif de l'association *Les Héritiers de la Récup* place directement les bénévoles au niveau cinq (« *contrôle* ») : les adhérents disposent alors d'une égalité dans la prise de décision et l'accès aux ressources.

Figure 1 : Les cinq étapes de l'empowerment des femmes (extrait de Bacqué, 2015)

- *1) aides sociales : niveau zéro d'empowerment ; les femmes sont les destinataires passives des aides procurées par une approche venant du haut ;*
- *2) accès : premier niveau d'empowerment ; les femmes améliorent leur propre position par rapport aux hommes en augmentant leur accès aux ressources ;*
- *3) conscientisation : deuxième niveau ; les femmes sont à l'initiative quand elles réalisent et tentent de comprendre les causes sous-jacentes à leurs problèmes et commencent à identifier des stratégies d'action ;*
- *4) mobilisation : troisième niveau ; motivées par leur prise de conscience, les femmes se rassemblent pour analyser leurs problèmes et formuler des solutions ;*
- *5) contrôle : niveau final d'empowerment, atteint quand les femmes sont entrées dans l'action qui augmente l'égalité des genres dans la prise de décision sur l'accès aux ressources, et donc leur statut socioéconomique.*

C'est le principe même de l'élection sans candidat issue de la sociocratie : l'absence de candidat auto-déclaré empêche l'apparition d'inégalités dues à ce que Héran (1988) décrivait comme l'asymétrie des ressources temporelles et d'expression orale. Si certains bénévoles disposent de capitaux culturels ou de dispositions orales moins ajustés aux exigences du monde associatif, ils ne sont pas exclus par un aspect compétitif. Dans l'association étudiée, ce processus s'illustre concrètement lors du renouvellement des membres du CA : plutôt que de laisser des profils très dotés imposer leur candidature, ce sont les membres de l'assemblée qui proposent le nom de bénévoles reconnus pour leur fiabilité, leurs compétences ou leur savoir-être avant de solliciter leur consentement. En fondant la légitimation sur la reconnaissance collective plutôt que sur la mise en avant de soi, ce dispositif abaisse le seuil d'accès aux responsabilités.

De même, la co-gestion systématique des rôles du CA (organisés en binômes ou en petits groupes) tend à soutenir l'engagement en limitant le sentiment d'isolement ou la crainte

d'incompétence. En permettant aux membres de partager la charge décisionnelle tout en apprenant au contact de leurs pairs, ce fonctionnement participatif favorise le renforcement de l'estime de soi, la coopération horizontale entre des bénévoles égaux et un contrôle collectif du projet associatif (Bacqué, 2015).

« C'est ce côté intergénérationnel aussi qui fait de l'association une association atypique et particulière. C'est ça qui est bien aussi. [...] C'est pour moi une force pour l'asso sur laquelle il faut qu'elle s'appuie [...] et qu'elle mette en avant pour attirer d'autres bénévoles aussi. »

Femme, 15-29 ans, assistante en communication, engagée en 2023 dans le cadre d'un stage universitaire

Un autre levier de maintien de l'engagement est le caractère intergénérationnel et la diversité des profils des bénévoles. Cette mixité d'âges, notamment au sein du CA, est très valorisée par les enquêtés pour sa capacité à générer des débats et des discussions constructives, ce qui incarne pour certains un moyen concret de recréer du lien social. Néanmoins, l'enquête met en lumière des avis divergents : pour l'enquêté n°10, la sensibilisation à la récupération « *c'est plus l'industrie du marketing derrière* », de même que l'intergénérationnel qui est déjà vécu au sein de la famille et qui « *existe depuis un millier d'années* ». Ce point de vue rappelle que l'intergénérationnel n'est pas naturel ou spontané. Eliasoph, citée par Bacqué, démontre que les « *projets d'empowerment* » se contentent d'observer de manière abstraite l'inclusion et la diversité, dénuées de toute action concrète sur les rapports de pouvoir réellement à l'œuvre (Bacqué, 2015). Pour dépasser le stade de l'affichage marketing, l'intergénérationnel doit s'incarner dans de véritables espaces d'échanges collectifs (tel que le CA) pour permettre aux différentes générations de confronter leurs points de vue.

« Alors, moi, je dis, l'association, ça marche, parce que Maëlle, c'est son bébé, l'association. »

Femme, 60-74 ans, auxiliaire puéricultrice, engagée depuis plus de deux ans

Enfin, la solidité de cette gouvernance participative est aujourd'hui confrontée à une certaine vulnérabilité : plusieurs bénévoles s'accordent à dire que l'association repose aujourd'hui sur sa co-fondatrice et coordinatrice actuelle. Un potentiel départ à moyen terme est donc appréhendé avec inquiétude par plusieurs membres, qui craignent un nombre important de

départs parmi les bénévoles les plus actifs et les plus anciens. Cette dépendance à l'égard d'une seule figure clé est ce qui a intéressé Chauve dans ses travaux. À travers ses écrits, elle analyse comment de nombreuses structures d'entraide naissent sous l'impulsion d'une figure charismatique, reconnue pour sa capacité à unifier le groupe : la gouvernance y est alors « *familiale* ». Cependant, au fur et à mesure que l'association grandit (augmentation du nombre d'activités, professionnalisation, salariat), cette concentration du pouvoir sur une seule personne devient un facteur de fragilité (Chauve, 2017).

Si la transition n'est pas anticipée, le départ d'une figure centrale peut entraîner un manque de décisions, des conflits et des rivalités au sein de l'équipe salariée et bénévole. Pour éviter la dérive telle que décrite par Chauve, l'enjeu de l'association *Les Héritiers de la Récup* est de transformer l'autorité charismatique de la coordinatrice de la structure en un « *pilotage coopératif* » (Chauve, 2017). Cela passe donc entre autres par « *la création d'espaces de parole, de réflexivité et de décision* » partagés de manière à ce que le projet associatif appartienne véritablement au collectif de bénévoles, garantissant ainsi sa pérennité.

5.2.3 Une tension émergente entre informalité et besoin de structuration

Les travaux étudiés dans le cadre de ce travail de recherche (Chauve, 2017 ; Cottin-Marx, 2019 ; Collovald et *al.*, 2002) tendent à affirmer que, lorsqu'une association se développe, elle doit parfois se professionnaliser, rapprochant inconsciemment ses pratiques de celles du monde professionnel. Cela peut générer des désaccords entre la volonté de préserver l'informalité originelle et celle d'adopter des méthodes de gestion plus rigoureuses. Au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup*, cette tension se retrouve autour de trois enjeux majeurs : le projet d'essaimage territorial, les contraintes de financement et les risques de lassitude des bénévoles.

« *Il ne faudrait pas qu'on devienne une usine à gaz. Qu'on perde notre âme première* »

Femme, 60-74 ans, retraitée, ancienne directrice d'un Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes, engagée depuis 2024

Le premier révélateur de cette tension est donc le projet d'essaimage territorial porté par la structure. Ce projet suscite des débats internes, qui se sont notamment traduits de manière concrète par le retrait d'un membre du CA, en désaccord avec cette orientation par crainte d'une perte d'identité et des valeurs fondatrices. En ce sens, il indique : « *Je sais que l'association se trouve devant un problème actuellement, enfin, pas un problème, une évolution qui peut être nécessaire, mais qui, moi, m'embête* » (homme, 60-74 ans, retraité de l'enseignement, engagé en 2022). Alors qu'une partie des bénévoles exprime le souhait de préserver l'identité locale de l'association, d'autres y voient un levier de légitimation des actions de la structure et une manière de répondre aux défis financiers inhérents à l'organisation. Selon les personnes à l'initiative du projet, l'idée est de rédiger une charte commune afin de fédérer un « *réseau* » d'antennes de l'association, complétée par des rencontres régulières pour échanger sur les bonnes pratiques.

L'essaimage constitue un changement d'échelle territoriale : c'est ce que Melé et Cirelli, dans leurs travaux sur « *la place des associations dans la transition rudologique* » (l'étude des relations humaines aux déchets) appellent les « *relations entre échelles de l'engagement et échelles de l'action publique* ». Ils montrent que si la thématique des déchets (récupération, recyclage, réemploi) est un bon support d'engagement local, la volonté de diffuser ses actions pousse les associations à s'institutionnaliser (contrats salariés, recherche de subventions de l'État, professionnalisation de la gestion) pour dialoguer avec de plus larges échelons publics.

« *Si elle devient trop grosse et qu'elle arrive à garder ses valeurs, je resterai dedans. Si je sens trop que les valeurs se barrent, ce qui n'est pas le cas du tout pour le moment, mais ça me fait peur quand je vois l'évolution, peut-être que je n'y resterai pas* »

Homme, 60-74 ans, retraité de l'enseignement, engagé en 2022

Cependant, ce changement d'échelle comporte un risque de perte de sens par rapport aux objectifs premiers du collectif (Melé et Cirelli, 2023) : la charte envisagée par l'association tente de conjurer ce risque en établissant un ensemble de règles communes pour préserver le but initial. La transition d'une gouvernance locale vers un modèle élargi requiert effectivement la création de « *cadres communs d'action et avec des règles reconnues et partagées* » (Chauve, 2017).

« Moi, je pense au contraire que ça peut permettre à l'asso de perdurer. [...] On vit beaucoup sur des subventions publiques, dont on sait tous pertinemment qu'elles se réduisent du fait des contraintes budgétaires à ce niveau. [...] Si on vend une prestation d'essaimage, c'est peut-être un moyen aussi de financement de l'asso. »

Homme, 46-59 ans, chef d'établissement scolaire, engagé en 2021

Le projet d'essaimage n'est pas seulement la concrétisation d'une volonté d'extension territoriale, il est aussi décrit par certains bénévoles comme un moyen de diversifier les ressources. Il est perçu comme un outil d'indépendance financière, ce qui renvoie aux transformations contemporaines du modèle économique associatif. Cette évolution, c'est ce que Prouteau et Tchernonog appellent, dans leur enquête sur les budgets associatifs, « *une privatisation croissante des financements associatifs* ». Elle est associée à une diminution annuelle de 3% des subventions publiques au profit d'une augmentation annuelle de 9% des commandes publiques. Dans ce contexte de marchandisation, les financements publics se concentrent davantage sur les grandes structures professionnalisées disposant de la capacité de répondre à ces appels à projets, excluant de fait les plus petites associations (Prouteau et Tchernonog, 2017).

C'est dans ce cadre là que certains bénévoles de l'association *Les Héritiers de la Récup* voient dans ce projet une part de la réponse à cet enjeu. Simonet-Cusset montre que cette dépendance à l'égard des financements publics et contractuels transforme les activités bénévoles en « *instrument de politiques publiques* », où l'État utilise les associations pour mettre en œuvre ses propres projets à moindres coûts (Simonet-Cusset, 2018). L'essaimage et l'idée de structuration en réseau apparaît alors comme une stratégie d'adaptation pour atteindre la taille critique exigée par les prescripteurs publics, quitte à générer des tensions internes à l'association.

Cette nécessité de structuration et d'adoption d'outils organisationnels performants peut inciter certaines personnes à quitter l'association, à cause d'une charge administrative trop lourde et d'une perte de la convivialité originelle (*cf.* partie 3.2). Pour vérifier cette hypothèse sur le terrain d'étude, une analyse qualitative des réponses du questionnaire a été effectuée afin de savoir qui sont les répondants ayant exprimé l'intention de cesser leur activité avec l'association. Sur les quatre personnes déclarant vouloir mettre fin à leur engagement, toutes

présentent une caractéristique commune : elles sont présentes depuis au moins deux ans dans l'association (l'une d'elles a d'ailleurs déjà cessé son activité). Si cet effectif est statistiquement trop restreint pour dégager une tendance générale, il rejoint un possible phénomène de lassitude après plusieurs années d'investissement. On peut toutefois noter que, parmi ces quatre personnes, une seule a déjà occupé une fonction de gouvernance au sein de la structure. La lassitude ou l'envie de départ ne semblent donc pas directement corrélées à la charge de travail administrative ou de coordination de l'association. L'arrêt de l'activité au sein de l'organisation est également parfois lié à la volonté de s'investir davantage dans d'autres organismes associatifs.

Comme le montre Chauve, l'usure des bénévoles dans les structures en croissance rapide provient d'un défaut de réflexivité et « *d'espace de parole* » permettant d'entendre les « *plaintes récurrentes* » plus que de la charge de travail en elle-même. Le départ des anciens bénévoles s'apparente alors davantage à un affaiblissement des motivations à l'origine de l'engagement qu'à une fuite liée à la structuration de l'association.

Cette tension entre relations informelles et besoin de structuration peut être analysée sous l'angle de la frontière de plus en plus fine entre le bénévolat et le travail. La volonté d'élargissement de l'organisation et le modèle « post-it » très cadré de l'association (cf. partie 5.2.1) interrogent la nature de l'activité bénévole.

Comme le soulignent Bernardeau Moreau et Hély, nous assistons à une « *professionnalisation* » du bénévolat où l'action associative exige des compétences de plus en plus proches de l'activité professionnelle (Bernardeau Moreau et Hély, 2007). De son côté, Simonet-Cusset montre que les politiques publiques s'appuient de plus en plus sur le travail gratuit d'individus qualifiés (Simonet-Cusset, 2008). Le bénévolat fonctionne alors de manière fréquente comme des « *processus de délégation et de sous-traitance* » des services d'intérêt général (ici, la transition énergétique et la prévention des déchets), ce qui permet à l'État et aux collectivités territoriales de déléguer à des associations des missions qu'ils ne souhaitent plus financer.

Pour comprendre l'origine de ces tensions, il convient d'analyser le modèle économique de l'association. Depuis sa création en 2021, la structure repose sur un modèle financier hybride dépendant des ressources publiques. L'association s'est d'abord développée grâce à un appel

à projets de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle (« *Acteurs de la Transition* »), complété par des financements régionaux (notamment le dispositif Ampli à hauteur de 20 000 euros) ayant permis la création de deux postes salariés. Son budget de fonctionnement est aujourd'hui alimenté par des subventions locales et des ateliers facturés aux structures partenaires (établissements scolaires, collectivités, centres sociaux). C'est précisément dans ce contexte de recherche de ressources pérennes que le projet d'essaimage est perçu par certains bénévoles comme un levier d'autonomie financière.

Néanmoins, ce recours à des outils de gestion rationalisés (agenda partagé, charte d'essaimage, gouvernance participative) pour encadrer des activités gratuites illustre la contradiction analysée par Simonet (2018) : l'organisation tend vers une invisibilisation du caractère de travail de l'engagement bénévole. La tension ressentie par certains bénévoles du Conseil d'Administration s'explique par ce paradoxe structurel. D'un côté, l'association revendique un projet axé sur la démocratie interne et la convivialité. D'un autre côté, la dépendance aux financements publics et aux commandes institutionnelles la transforme progressivement en opératrice de terrain des politiques publiques de la transition écologique. Comme le montrent Prouteau et Tchernonog (2017) et Cottin-Marx (2019), la marchandisation des financements publics pousse les associations de transition à sous-traiter, au moyen du travail gratuit de leurs bénévoles, des objectifs définis par les collectivités territoriales.

5.3 Préconisations opérationnelles : consolider le « faire-ensemble »

L'objectif de cette dernière sous-partie est de transformer les analyses sociologiques précédemment développées en pistes d'action concrètes et directement applicables pour l'association. Il s'agit de proposer des leviers pour rendre la gouvernance plus légère, inclusive et attractive, tout en contribuant à une réflexion plus large sur l'impact du « faire ensemble » au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup.*

5.3.1 Des espaces de réflexivité pour préserver le projet politique de l'association

L'analyse de notre terrain d'étude a mis en lumière une tension entre l'efficacité logistique requise par le changement d'échelle de l'association dû à l'essaimage et la préservation de ses valeurs fondatrices. Cette crainte de voir la structure se transformer en une « *usine à gaz* » et d'y perdre son « *âme première* » a d'ailleurs engendré des actions concrètes, tel que le retrait d'un membre du CA. Face à ce risque de démobilité lié à la croissance de l'organisation, l'expression de la plainte des bénévoles révèle un besoin d'espaces d'échange collectif pour s'assurer que le sens des actions ne se perde pas (cf. partie 5.2.2) (Bacqué, 2015).

Pour pallier ce risque, il paraît indispensable d'instaurer des « séminaires de réflexivité » réguliers ouverts à l'ensemble des bénévoles. Il s'agirait de moments dédiés exclusivement à la discussion autour des orientations de l'association et de ce qu'elle souhaite défendre. Cette idée se rapproche de celle des groupes de réflexion déjà mis en place au sein du collectif, mais elle s'en distingue par son objectif réel : il ne s'agirait plus de réfléchir à l'organisation concrète des ateliers, mais davantage aux messages que le groupe souhaite communiquer. Cette démarche s'inspire directement du fonctionnement des « *communautés génétiques* » observées dans le Larzac ou le Sud-Ouest et mentionnées par un enquêté, qui maintiennent leur cohésion dans le temps en se dotant de règles explicites qu'elles réajustent, débattent et réévaluent collectivement de manière régulière.

Sur le plan théorique, cette mise en place d'espace de parole fait écho au processus d'« *empowerment* » décrit par Bacqué. Si cette notion a historiquement été forgée pour caractériser l'émancipation de population sociales dominées, sa transposition aux dynamiques associatives permet d'éclairer la manière dont les bénévoles accèdent à un réel pouvoir d'agir. Comme le souligne l'autrice, le pouvoir d'agir n'est jamais définitivement acquis : sans espaces formels de délibération démocratique, certains individus peuvent se sentir exclus et trop peu entendus (Bacqué, 2015). Permettre aux bénévoles de débattre des orientations de l'association, comme le projet d'essaimage, semble alors une condition *sine qua non* pour maintenir un niveau de participation le plus élevé possible, à savoir le contrôle partagé du projet politique de la structure, comme modélisé par la grille d'évaluation de Sara Longwe (cf. partie 5.2.2).

5.3.2 Diversifier les formats d'engagement pour surmonter le biais de classe de l'engagement « *post-it* »

Le fonctionnement actuel de l'association *Les Héritiers de la Récup*, caractérisé par une grande flexibilité de l'emploi du temps où chacun s'inscrit et participe selon ses envies et disponibilités, est unanimement approuvé par les bénévoles. Cependant, notre enquête démontre que cette formule d'engagement n'est pas socialement neutre : elle est en réalité majoritairement adoptée par un profil de bénévole très spécifique, principalement composé de cadres, de professions intermédiaires et d'enseignants disposant d'un fort capital culturel et de certaines compétences déjà acquises dans le milieu professionnel. Ce constat constitue le résultat central de notre recherche : loin d'être universelle, l'agilité associative contemporaine reproduit une sélectivité sociale en tenant à distance les publics qui ne possèdent pas ces ressources préalables. Afin de diversifier ses publics et de s'ouvrir notamment à des tranches d'âge plus jeunes et à des milieux plus populaires, un conseil donné par une ancienne bénévole ayant quitté l'association pour se consacrer à ses études est d'améliorer la communication autour des ateliers récurrents, comme ceux menés avec Leroy Merlin.

Néanmoins, la sociologie de l'action collective nous apprend que la seule modification des moyens de communication s'avère insuffisante si elle ne s'accompagne pas d'une réflexion autour des modalités d'accueil. L'autonomie et la souplesse dans l'organisation du temps demandent des compétences inégalement réparties dans l'espace social : pour des publics moins familiarisés avec ce fonctionnement libre, l'absence de cadre formel plus rigide peut s'apparenter à un manque d'organisation et nourrir un sentiment d'incompétence (*cf.* partie 5.2.1). C'est pourquoi nous préconisons de développer des parcours d'engagement hybrides au sein de la structure. En plus du modèle de flexibilité actuel, l'association pourrait structurer un système de parrainage ou de binôme systématique pour les premières semaines pour offrir des horaires plus ritualisés et donc des repères d'intégration plus clairs et rassurants. Concrètement, cela pourrait se traduire par une ou deux rencontres hebdomadaires organisées le premier mois sur les plages horaires de présence des deux salariées pour se rencontrer et échanger autour de l'association.

En diversifiant ainsi ses formats d'accueil, l'association parviendrait alors à contourner les barrières invisibles liées à l'inégale aisance relationnelle et aux contraintes temporelles des publics (Héran, 1988). En offrant un cadre plus structuré et rassurant pour ceux qui le souhaitent, la structure ne limiterait plus son recrutement aux seuls bénévoles ayant incorporé, au cours de leur carrière professionnelle, des dispositions et un habitus organisationnels ajustés aux exigences du monde associatif. Une telle évolution rendrait le projet de transition écologique de l'association *Les Héritiers de la Récup* encore plus inclusif, accessible et attractif pour l'ensemble des catégories sociales.

5.3.3 Désindividualiser la coordination pour éviter le « piège du fondateur »

La gouvernance de l'association *Les Héritiers de la Récup* donne à voir un décalage entre son modèle d'affichage et son fonctionnement pratique. Si l'association revendique une gouvernance participative et horizontale basée sur des principes sociocratiques (*cf.* partie 5.2.2), l'analyse de son pilotage quotidien nuance fortement cette horizontalité. En réalité, la cohésion, la mémoire organisationnelle et les compétences stratégiques demeurent fortement centralisées autour de la figure de sa coordinatrice et co-fondatrice. Ce fonctionnement révèle que l'horizontalité proclamée reste en partie illusoire : derrière l'image d'une gestion partagée, l'organisation repose sur une hyper-centralisation de fait du capital d'information sur une seule personne (Chauve, 2017). Certains bénévoles identifient d'ailleurs cette dépendance comme un facteur de vulnérabilité majeur, redoutant une démobilisation massive en cas de départ de la coordinatrice et soulignant ainsi les limites d'un modèle participatif qui n'a pas encore totalement réussi à partager ses fonctions de direction.

Pour réussir cette potentielle transition managériale et pérenniser la dynamique collective du groupe, il convient alors de désindividualiser la gouvernance. Cela a déjà été mis en place à travers la co-gestion de chaque mission du CA par de petits groupes de bénévoles. Ces derniers gagneraient à associer des bénévoles actifs (disposant d'un habitus de gestion de projet) et des bénévoles retraités (disposant de plus de temps pour l'action concrète). En parallèle, la rédaction d'un manuel de fiches de postes et de tutoriels des missions de la coordinatrice de l'association et des postes de gouvernance pourrait permettre de transcrire

les savoir-faire informels en procédures reproductibles et ainsi sécuriser le projet d'essaimage.

Comme le montre Chauve, passer d'une gestion « *familiale* » à un mode de pilotage coopératif est une des étapes les plus compliquées à franchir pour les structures en forte croissance (Chauve, 2017). Mais en transformant une autorité individuelle en routines claires et partagées, l'association parviendra à éviter le « *piège du fondateur* ». Une structuration de la sorte permettra de concilier la recherche de convivialité des retraités et l'habitus de l'organisation des actifs, tout en garantissant un fonctionnement démocratique et durable.

5.3.4 Adopter une charte du « faire ensemble » comme éthique opérationnelle

Ce stage invite à formuler une contribution théorique et pratique plus globale du « *faire ensemble* » dans la transition citoyenne. Sur notre terrain d'étude, cela apparaît de manière concrète dans les discours des enquêtés, qui proposent notamment de repenser les ateliers cuisine pour apprendre à cuisiner avec les ingrédients que les étudiants (le principal public des ateliers cuisine) possèdent, ou d'éviter d'apporter des plats déjà prêts au profit d'une préparation collective.

Pour donner suite à cette attente, nous préconisons l'adoption du principe de co-production : « ne pas faire pour, mais faire ensemble ». Sur le plan interne à l'association, cela implique la transformation des moments de convivialité passifs en espaces de socialisation active : la préparation de mets à déguster pour les temps conviviaux déjà mis en place par l'organisation deviendraient alors des rituels collectifs vecteurs de cohésion d'équipe. Sur le plan externe au collectif, l'idée est d'éviter les logiques pures de prestation de service au profit d'ateliers exigeant la co-conception : les usagers des structures d'accueil participant aux ateliers pourraient ainsi proposer eux-mêmes des idées de réalisations.

Sur le plan sociologique, la transformation d'un moment passif en un moment de production commune fait du « faire ensemble » un puissant outil de reconnaissance et de valorisation des compétences de chacun. Il permet de stimuler le « *pouvoir avec* » (coopération horizontale)

théorisé par Bacqué, de renforcer les liens sociaux et ainsi d'agir pour la pérennisation de l'activité bénévole.

CONCLUSION

Ce travail de recherche, mené au cours de notre stage au sein de l'association *Les Héritiers de la Récup* et en partenariat avec la Chaire Participations, Médiation, Transition citoyenne de l'Université de La Rochelle, s'est donné comme objectif d'analyser une dynamique collective en pleine croissance. Face à l'essor rapide de l'engagement bénévole dans la structure, notre étude a cherché à comprendre comment l'organisation adapte ses actions à des manières de s'engager en profondes évolutions. À travers l'étude de l'articulation entre la rationalisation logistique nécessaire au changement d'échelle et l'attrait pour la convivialité, l'informalité et l'autonomie des membres, ce mémoire a tenté de répondre à une interrogation centrale : dans quelle mesure les pratiques organisationnelles d'une association de transition socio-écologique s'adaptent-elles aux nouvelles formes d'engagement bénévole et permettent-elles de construire une dynamique collective durable ?

Au terme de cette investigation, qui a croisé observations participantes, questionnaire quantitatif et entretiens qualitatifs, nous pouvons synthétiser nos principaux résultats autour de trois grands axes :

- **La déconstruction de la neutralité de l'engagement flexible** : Notre enquête démontre que le modèle d'engagement « *post-it* », bien que plébiscité par l'ensemble des bénévoles enquêtés, n'a rien d'universel ni de socialement neutre. Il s'avère que cette formule est en réalité ajustée à un profil très spécifique (cadre, enseignants, professions intermédiaires) doté d'un fort capital culturel et d'un habitus professionnel préexistant. Le monde associatif tend ainsi à reproduire une sélectivité sociale de manière invisible, en tenant à distance les classes populaires et les publics moins familiarisés avec cette absence de repères rituels.
- **Un ancrage biographique et une stabilité des dispositions** : L'enquête montre que les bénévoles s'engagent selon deux pôles stables (écologique/transmission et relationnel/convivialité). Ces dispositions ne relèvent pas de simples choix individuels, mais sont construites par la socialisation primaire. De plus, l'engagement est rythmé par des tournants biographiques majeurs : à la retraite, le bénévolat est similaire à une « *seconde carrière* » et fait écho à l'« *œuvre* » au sens d'Arendt, permettant aux seniors de préserver une utilité sociale en dehors du marché du travail.

Néanmoins, l'accès aux responsabilités reste différencié : les actifs assument statistiquement plus de rôles de gouvernance que les inactifs.

- **Les tensions structurelles liées au changement d'échelle** : La croissance rapide de la structure génère une tension entre l'efficacité de l'organisation et la préservation de l'esprit informel d'origine. Accentuée par la baisse des subventions, cela crée un risque de dépolitisation et d'invisibilisation du caractère de travail des activités bénévoles. Pour y répondre, l'association peut mettre en place des espaces de réflexivité et adopter une charte du « faire ensemble » pour sécuriser l'essaimage, répartir la gouvernance et éviter la perte du sens politique d'origine.

Cette recherche invite donc à repenser la frontière de plus en plus fine entre l'activité bénévole et le travail salarié dans le contexte des politiques publiques de transition écologique. L'avenir des associations telle que *Les Héritiers de la Récup* dépendra de leur capacité à inventer des compromis d'organisation originaux. Le monde associatif s'affirme alors comme un terrain d'observation idéal pour analyser l'évolution constante du lien social face aux crises démocratiques et environnementales de notre époque.

BILAN MÉTHODOLOGIQUE CRITIQUE

Le dispositif méthodologique mis en place fait face à trois limites structurelles majeures qui influencent la généralisation et la transposabilité des résultats :

- **La double posture stagiaire-chercheur** : Menée dans le cadre d'un stage de fin d'études, cette recherche implique une double casquette permanente : celle du stagiaire agissant pour la réussite des missions de l'association et celle du chercheur, en tant qu'observateur distancié des dynamiques collectives. La proximité quasiment quotidienne avec les salariées et les bénévoles a grandement facilité la libération de la parole lors des entretiens. Néanmoins, elle expose également à un risque : l'adhésion aux valeurs de la structure d'accueil, doublée de la création de liens sociaux avec les bénévoles, peut altérer la neutralité des résultats et donc de l'analyse critique des rapports de pouvoir et des dysfonctionnements du collectif.
- **La surreprésentation des seniors** : Sur le plan quantitatif, la passation du questionnaire a permis de recueillir 65 réponses sur un collectif composé de plus de 80 bénévoles. Ce taux de réponse élevé (supérieur à 80%) constitue un quasi-recensement de la population étudiée et garantit la validité interne des données au regard de la morphologie de l'association. Toutefois, comme le montre l'analyse sociodémographique initiale (cf. partie 5.1.1, avec 67,7% de répondants âgés de 60 ans et plus), la structure par âge de la population étudiée présente une nette surreprésentation des seniors. Cette composition, bien que conforme aux caractéristiques des adhérents de l'association *Les Héritiers de la récup* et cohérente avec les données nationales sur la disposition des retraités à s'investir régulièrement en raison de leur temps libre, influence inévitablement les conclusions de notre enquête. Les aspirations en matière de convivialité et de flexibilité sont fortement influencées par ce public âgé, ce qui limite l'application de nos résultats à des structures associatives composées majoritairement d'actifs ou de jeunes étudiants. L'échantillon des personnes interrogées dans le cadre des entretiens présente également environ 45,4% de retraités.
- **La limite de la généralisation externe** : Le présent travail, bien qu'appuyé par une recherche bibliographique approfondie, expose une monographie centrée sur une

structure spécifique ancrée dans un contexte territorial particulier (la communauté d'agglomération rochelaise). En ce sens, les résultats obtenus ne peuvent être généralisés à l'ensemble des associations de transition socio-écologique du territoire national. De plus, la collecte des données s'est concentrée sur les quelques mois du stage uniquement, or par définition, l'analyse des parcours bénévoles et de leur fidélisation s'inscrit sur le temps long. Si les récits de vie recueillis en entretien permettent de reconstituer les trajectoires antérieures des bénévoles, l'enquête ne permet pas de suivre l'évolution réelle des comportements à moyen et long terme, notamment face aux transitions majeures que s'apprête à vivre l'association dans les prochaines années.

BIBLIOGRAPHIE

BLEUZEN, Brigitte, 2006. Bénédicte Havard Duclos, Sandrine Nicourd, Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité. *Archives de sciences sociales des religions*. mai 2006. N° 134, pp. 147-299. DOI [10.4000/assr.3535](https://doi.org/10.4000/assr.3535).

BRUSADELLI, Nicolas, 2018. *L'engagement « citoyen », un engagement populaire ?*. Communication lors du Café ProgreESS : « Léo Lagrange demain, quel engagement ? », Fédération Léo Lagrange, juin 2018, 6 p.

CHAUVE, Isabelle, 2017. Une association d'entraide confrontée à son essor. Histoire d'un pilotage défaillant. *Empan*. 2 août 2017. Vol. 107, n° 3, pp. 71-77. DOI [10.3917/empa.107.0071](https://doi.org/10.3917/empa.107.0071).

COLLOVALD, Annie, LECHIEN, Marie-Hélène, ROZIER, Sabine et WILLEMEZ, Laurent (éd.), 2002. *L'humanitaire ou le management des dévouements : Enquête sur un militantisme de «solidarité internationale» en faveur du Tiers-Monde* [en ligne]. Rennes : Presses universitaires de Rennes. Res publica. ISBN 978-2-7535-3894-8. Disponible à l'adresse : <https://books.openedition.org/pur/15274>

COTTIN-MARX, Simon, 2019. *Sociologie du monde associatif* [en ligne]. La Découverte. ISBN 978-2-7071-9918-8. Disponible à l'adresse : <https://shs-cairn-info.gorgone.univ-toulouse.fr/sociologie-du-monde-associatif--9782707199188>

DEMOUSTIER, Danièle, 2002. Le bénévolat, du militantisme au volontariat. *Revue française des affaires sociales*. 2002. N° 4, pp. 97-116. DOI [10.3917/rfas.024.0097](https://doi.org/10.3917/rfas.024.0097).

Deux tiers des Français impliqués dans la vie associative - INJEP - Mathilde Didier, adjointe à la cheffe de mission enquêtes, données et études statistiques (INJEP), [sans date]. *INJEP* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://injep.fr/publication/deux-tiers-des-francais-impliques-dans-la-vie-associative/>

DORÉ, Antoine, 2012. Jacques Ion, S'engager dans une société d'individus. *Lectures* [en ligne]. novembre 2012. DOI [10.4000/lectures.9794](https://doi.org/10.4000/lectures.9794). Disponible à l'adresse : <https://journals.openedition.org/lectures/9794>

DUCLOS, Bénédicte Havard et NICOURD, Sandrine, 2005. Le bénévolat n'est pas le résultat d'une volonté individuelle. *Pensée plurielle*. 1 décembre 2005. Vol. 9, n° 1, pp. 61-73. DOI [10.3917/pp.009.0061](https://doi.org/10.3917/pp.009.0061).

DUPUIT, Elodie, 2023. Les figures du militantisme environnemental périurbain. Un engagement, plusieurs logiques d'action. *Espaces et sociétés*. 25 avril 2023. Vol. 188, n° 1, pp. 75-91. DOI [10.3917/esp.188.0075](https://doi.org/10.3917/esp.188.0075).

HÉLAN, François, 1988. Un monde sélectif : les associations. *Economie et Statistique*. 1988. Vol. 208, n° 1, pp. 17-31. DOI [10.3406/estat.1988.5182](https://doi.org/10.3406/estat.1988.5182).

ION, Jacques, 1997. Individuation et engagement public. *Enjeux de société*. 1997. pp. 99-109.

La sociocratie, un mode de gouvernance participatif, [sans date]. [en ligne]. Disponible à l'adresse :

<https://fonda.asso.fr/ressources/la-sociocratie-un-mode-de-gouvernance-participatif>

LEFÈVRE, Sylvain, 2011. Simonet (Maud), Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 2010, 220 p. *Politix*. 2011. Vol. 96, n° 4, pp. 183-187. DOI [10.3917/pox.096.0183](https://doi.org/10.3917/pox.096.0183).

MELÉ, Patrice et CIRELLI, Claudia, 2023a. Une géographie de l'engagement : la place des associations dans la transition rudologique. *Noréis*. 2023. Vol. 268269, n° 3, pp. 73-89. DOI [10.3917/nor.268.0073](https://doi.org/10.3917/nor.268.0073).

MOREAU, Denis Bernardeau et HÉLY, Matthieu, 2007a. La sphère de l'engagement associatif : un monde de plus en plus sélectif. *La Vie des idées* [en ligne]. 31 octobre 2007.

Disponible à l'adresse :

<https://laviedesidees.fr/La-sphere-de-l-engagement-associatif-un-monde-de-plus-en-plus-seleatif>

MOREAU, Denis Bernardeau et HÉLY, Matthieu, 2007b. Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002. *Sociologies pratiques*. 2007. Vol. 15, n° 2, pp. 9-23. DOI [10.3917/sopr.015.0009](https://doi.org/10.3917/sopr.015.0009).

PERROT, Étienne, 2013. Marie-Hélène Bacque & Carole Biewener , L'empowerment, une pratique émancipatrice , La Découverte, 2013, 176 pages, 16 €. *Études*. 30 avril 2013. Vol. 418, n° 5, pp. XXXI-XXXI. DOI [10.3917/etu.4185.0695ae](https://doi.org/10.3917/etu.4185.0695ae).

PROUTEAU, Lionel et TCHERNONOG, Viviane, 2017. Évolutions et transformations des financements publics des associations. *Revue française d'administration publique*. 2017. Vol. 163, n° 3, pp. 531-542. DOI [10.3917/rfap.163.0531](https://doi.org/10.3917/rfap.163.0531).

PROUTEAU, Lionel et WOLFF, François-Charles, 2007. Hors thème :La participation associative et le bénévolat des seniors. *Retraite et société*. 1 juin 2007. Vol. 50, n° 1, pp. 157-189. DOI [10.3917/rs.050.0157](https://doi.org/10.3917/rs.050.0157).

ROUDET, Bernard, 2004. Entre responsabilisation et individualisation : les évolutions de l'engagement associatif. *Lien social et Politiques*. 2004. N° 51, pp. 17-27. DOI [10.7202/008866ar](https://doi.org/10.7202/008866ar).

SIMONET, Maud, 2008. 15. L'État et le bénévolat en France et aux États-Unis:La double erreur de Tocqueville. In : *Où va la protection sociale ?* [en ligne]. Presses Universitaires de France. pp. 341-354. ISBN 978-2-13-057092-9. Disponible à l'adresse : <https://stm-cairn-info.gorgone.univ-toulouse.fr/ou-va-la-protection-sociale--9782130570929-page-341>

SIMONET, Maud, 2018. *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* [en ligne]. Éditions Textuel. ISBN 978-2-84597-681-8. Disponible à l'adresse : <https://shs-cairn-info.gorgone.univ-toulouse.fr/travail-gratuit-la-nouvelle-exploitation--9782845976818>

SIMONET-CUSSET, Maud, [sans date]. Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail. .

THIÉBAULT, Jean-Louis, 2003. Les travaux de Robert D. Putnam sur la confiance, le capital social, l'engagement civique et la politique comparée. *Revue internationale de politique comparée*. 2003. Vol. 10, n° 3, pp. 341-355. DOI [10.3917/ripc.103.0341](https://doi.org/10.3917/ripc.103.0341).

VERMEERSCH, Stéphanie, 2004. Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole. *Revue française de sociologie*. 2004. Vol. 45, n° 4, pp. 681-710. DOI [10.3917/rfs.454.0681](https://doi.org/10.3917/rfs.454.0681).

ANNEXES

Annexe 1 : Grille d'observation (De Meyer, 2026)

Grille d'observation			
Dimensions	Catégories	Description	Indicateurs
Sociale	Membres de l'asso	Qui est présent	Comptage individuel
		Quelle catégorie d'âge	0-15 / 16-29 / 30- 45 / 46-59 / 60-74 / 75 et + (tranches d'âge de l'INSEE)
		Genre	Homme / Femme / Autre
		Temps resté sur le site	Toute la durée de l'atelier / de passage (de combien de temps environ)
		Position sociale	Ce qui transparaît dans les comportements et discours
	Trajet	Distance entre le domicile et l'atelier	Commune de résidence
		Moyen de transport utilisé	Véhicule personnel, bus, vélo, marche, ...
	Temporalité	Horaire/durée	Si de passage, moment de la journée, heure plus ou moins précise
	Description	Récit de l'observation	L'équipe était installée de telle manière, telle personne travaillait davantage avec telle(s) autre(s) ou non, ...
	Interactions	Interactions	Entre membres de l'asso

		observées	Membres de l'asso avec les participants
			Entre participants
	Déroulement de l'atelier	Comment est-il présenté	Activité manuelle collective, engagement en faveur de l'écologie, ...
		Comment l'association est-elle présentée	Association basée sur le partage, l'écologie, le collectif, ...
Spatiale	Caractéristiques du site	Lieu	Commune où se tient l'atelier
		Type d'événement	Marché, atelier dans un magasin (ex. Recyclerie, Leroy Merlin), dans le cadre de tel ou tel projet, ...
		Type de prestataire/lieu d'accueil	Centre social, commune, école, ... La personne contactée est-elle présente ?
Temporelle	Sensation/ressenti général	Impressions, ambiances, ...	Beaucoup/peu d'activité, ambiance joyeuse, maussade, ...

Annexe 2 : Grille d'entretien (De Meyer, 2026)

	Questions principales	Questions secondaires
Thématique 1 : Trajectoire personnelle et début dans l'asso	Pouvez-vous me raconter comment vous avez connu les Héritiers de la Récup ?	Quand avez-vous connu l'asso et l'avez rejoint ?
		Est-ce qu'il y avait un contexte particulier dans votre vie à ce moment-là ? Est-ce qu'il y a eu un élément qui vous a poussé à vous engager dans l'asso ?
		Est-ce que vous avez des proches (famille, amis) qui sont bénévoles dans des associations ?
		Aviez-vous déjà été bénévole auparavant ? Que ce soit dans des assos, syndicats, partis politiques, collectif ou autre ? Et aujourd'hui ?
		Si oui, qu'est-ce que vous y faisiez/faites ? Qu'est-ce qui vous plaisait, qu'est-ce que vous n'aimiez pas ?
Thématique 2 : Motivations et valeurs	Qu'est-ce qui vous a motivé à vous engager ?	Qu'est-ce qui fait que vous restez dans l'asso aujourd'hui ?
		Qu'est-ce que vous trouvez aux Héritiers que vous ne trouvez pas ailleurs ? Qu'est-ce que l'asso vous apporte ?

		Les Héritiers de la Récup, c'est une asso qui promeut le réemploi, la transition écologique et le lien intergénérationnel principalement, est-ce que c'est important pour vous ?
		Est-ce qu'il y a des aspects de l'asso qui ne correspondent pas (ou pas tout à fait) à vos attentes ?
Thématique 3 : Rapport personnel à l'écologie et au réemploi	Avant de rejoindre les Héritiers de la Récup, est-ce que vous pratiquiez déjà des gestes de réemploi ou de réparation dans votre quotidien ?	Est-ce que les enjeux écologiques vous intéressaient déjà avant de rejoindre l'asso, ou ça s'est développé avec elle ?
		Est-ce que votre engagement dans l'asso a changé quelque chose à vos habitudes ou à votre façon de voir les choses ?
		Est-ce que vous vous considérez comme quelqu'un d'engagé sur les questions environnementales au-delà de votre participation à l'asso ?
Thématique 4 : Rôle et pratiques au sein de l'asso	Concrètement, en quoi consiste votre engagement de l'asso ?	Et donc alors aujourd'hui, c'est quoi votre/vos rôles dans l'asso ?
		A quelle fréquence participez-vous aux activités/ateliers/réunions ?
		Qu'est-ce qui fait que vous participez davantage à un atelier qu'à un autre ?

		Est-ce que votre implication a évolué depuis que vous avez rejoint l'asso ?
		Y a-t-il quelque chose qui vous a déjà donné envie de réduire ou d'arrêter votre engagement ?
		Est-ce que ce que vous faites dans l'asso correspond à ce que vous imaginiez en vous engageant ?
Thématique 5 : Vie collective	Comment décririez-vous les relations entre les personnes qui composent l'asso ?	Comment se passe la coopération entre les bénévoles ? Entre les bénévoles et les salariées ?
		Est-ce que vous fréquentez certains membres de l'asso en dehors des activités des héritiers ?
		Au sein de l'asso, y a-t-il des choses que vous appréciez particulièrement ou au contraire que vous aimez moins ?
		Comment percevez-vous la diversité des profils au sein de l'asso ? (âge, parcours, compétences, ...)
		Qu'est-ce que vous pensez de la dimension intergénérationnelle de l'asso ? Est-ce que ça vous plaît de côtoyer des jeunes et des moins jeunes, est-ce que c'est important pour vous ?
Thématique 6 : Fonctionnement	Comment percevez-vous la manière dont l'asso est organisée ? Comment les décisions sont prises ?	Est-ce que vous avez l'impression de pouvoir participer autant que nécessaire aux décisions qui vous

nt de l'asso		concernent ?
		L'asso dispose de plusieurs outils pour fonctionner, que ce soit l'agenda partagé, les temps conviviaux, les groupes de réflexion, les ateliers, mais aussi les groupes WhatsApp et les mails de mobilisation bénévole mensuel, qu'est-ce que vous en pensez de tout ça ? Est-ce que c'est bien fait, ou au contraire il y a des choses à améliorer ?
		Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé dans le fonctionnement de l'asso depuis votre arrivée ? Si oui, qu'en pensez-vous ?
		Selon vous, qu'est-ce qui pourrait être mis en place pour améliorer la gestion de l'asso ?
Thématique 7 : Perception de l'avenir	Comment voyez-vous l'avenir de l'association et votre place dans celle-ci ?	Est-ce que vous pensez rester dans l'asso ces prochaines années ? Pourquoi ?
		Que pensez-vous du projet d'essaimage sur d'autres territoires ?
		Et à titre plus personnel, qu'est-ce qui vous ferait partir ?

Talon sociologique	Enfin, pour terminer, j'aimerais qu'on revienne un petit peu sur votre parcours, vos études, d'où vous venez, ... ?	Quelles études ? Dernier diplôme(s) ?
		Depuis combien de temps vivez-vous à La Rochelle ?
		Comment/quand/pourquoi y êtes-vous arrivé(e) ?
		Selon déroulement de la conversation : situation familiale : origines des parents, leurs études, leurs professions, enfants, ...
		Quel est/était votre (dernier) métier ? Quel secteur ?
		Est-ce que tout ça a eu une influence sur votre vision de l'écologie aujourd'hui ou c'est venu plus tard ?
	Quel est votre âge ?	15-29 ans 30-45 ans 46-59 ans 60-74 ans 75 ans et +

Annexe 3 : Questionnaire (De Meyer, 2026)

Thématiques	Questions	Réponses proposées
Partie 1 : Votre engagement dans l'asso	1. Depuis combien de temps environ êtes-vous bénévole / salariée aux Héritiers de la Récup ?	- Moins de 6 mois - 6 mois à 1 an - 1 à 2 ans - Plus de 2 ans
	2. Quel(s) poste(s) avez-vous déjà occupé au sein des Héritiers de la Récup ? (plusieurs réponses possibles)	- Transmetteur.rice de savoir lors des ateliers - animateur.rice - Membre du conseil d'administration / Cercle de Pilotage - Membre du bureau - Missions de coordination/gestion - Salariée - Autre : ...
	3. Habituellement, quand vous êtes sur La Rochelle, à quelle fréquence participez-vous aux activités des Héritiers de la Récup ? (ateliers, temps d'apprentissage, temps de réflexion, temps conviviaux, etc)	- Moins d'une fois par mois - Une à trois fois par mois - Une fois par semaine ou plus
	4. Comment avez-vous connu les Héritiers de la Récup ?	- Par un.e proche (ami.e, famille) - Par les réseaux sociaux - Par la presse - Par un événement/atelier auquel j'ai assisté - Par une structure partenaire (centre social, école, ...)

		- Autre : ...
Partie 2 : Vos motivations	5. Parmi les raisons suivantes, quelle est la principale qui vous a amené.e à rejoindre les Héritiers de la Récup ?	- Partager et transmettre des savoir-faire - Contribuer à la réduction des déchets/au réemploi - Créer du lien social et intergénérationnel - M'engager pour la transition écologique - Rencontrer des personnes qui partagent mes valeurs - Sortir de l'isolement/trouver une activité - M'impliquer dans la vie locale - Autre : ...
	6. Aujourd'hui, quelle est la principale raison qui vous donne envie de continuer ?	- Partager et transmettre des savoir-faire - Contribuer à la réduction des déchets/au réemploi - Créer du lien social et intergénérationnel - M'engager pour la transition écologique - Rencontrer des personnes qui partagent mes valeurs - Sortir de l'isolement/trouver une activité - M'impliquer dans la vie locale - Je n'ai pas envie de continuer/je pense bientôt mettre fin à mon engagement - Autre : ...

	Si vos raisons ont changé, pouvez-vous préciser brièvement ?	Champ libre
Partie 3 : Rapport au bénévolat et aux associations	7. Avant de rejoindre les Héritiers de la Récup, étiez-vous bénévole dans d'autres associations ?	A - Oui, dans une association B - Oui, dans plusieurs associations C - Non, c'est ma première expérience associative
	<i>Si oui, dans quel type d'association ?</i>	- Association sportive - Association de loisirs/culture - Association liée à l'éducation - Association de défense des droits - Association d'action sociale, caritative, humanitaire, sanitaire - Association religieuse - Autre : ...
	9. Êtes-vous actuellement bénévole dans d'autres associations ?	- Association sportive - Association de loisirs/culture - Association liée à l'éducation - Association de défense des droits - Association d'action sociale, caritative, humanitaire, sanitaire - Association religieuse - Autre : ... - Je ne suis actuellement pas bénévole dans une autre association

	10. Et dans votre entourage proche, qui est ou a été impliqué dans la gouvernance d'une association (conseil d'administration, bureau, coordination, ...) ?	- Au moins un de mes parents - Au moins un/une frère/soeur - Au moins un enfant - Au moins un.e ami.e - Personne - Je ne sais pas
Partie 4 : Rapport à l'écologie et au réemploi	11. Parmi ces pratiques, lesquelles faisiez-vous déjà AVANT de rejoindre les Héritiers ? (Plusieurs réponses possibles)	- Réparer des objets plutôt que les jeter - Acheter des vêtements ou objets de seconde main - Donner ou échanger des objets dont vous n'aviez plus besoin - Composter vos déchets organiques - Fabriquer ou transformer vous-même des objets - Jardiner/faire pousser une partie de ce que vous mangez - Cuisiner des produits locaux et de saison - Utiliser principalement le vélo, la marche, les transports en commun ou le covoiturage - Acheter en vrac ou avec des contenants réutilisables ou limiter ses déchets plastiques - Réduire sa consommation de viande - Utiliser des produits ménagers écologiques ou faits maison - Aucune de ces pratiques

	12 Parmi ces pratiques, lesquelles faites-vous ACTUELLEMENT ?	- Réparer des objets plutôt que les jeter - Acheter des vêtements ou objets de seconde main - Donner ou échanger des objets dont vous n'aviez plus besoin - Composter vos déchets organiques - Fabriquer ou transformer vous-même des objets - Jardiner/faire pousser une partie de ce que vous mangez - Cuisiner des produits locaux et de saison - Utiliser principalement le vélo, la marche, les transports en commun ou le covoiturage - Acheter en vrac ou avec des contenants réutilisables ou limiter ses déchets plastiques - Réduire sa consommation de viande - Utiliser des produits ménagers écologiques ou faits maison - Aucune de ces pratiques
Partie 5 : Regard sur l'asso	13. Êtes-vous satisfait de votre engagement au sein de l'association ?	- Oui - Non

	14. Recommanderiez-vous à une connaissance de rejoindre l'asso comme bénévole ?	- Oui - Non
	15. Selon vous, qu'est-ce qui fait avant tout la particularité des Héritiers de la Récup ? (une seule réponse possible)	- L'ambiance et la convivialité - Les valeurs portées par l'asso - L'intergénérationnalité - L'utilité concrète des ateliers pour les participants - Le dynamisme de l'équipe bénévole - Autre : ...
Partie 6 : Talon sociologique	16. Quel est votre âge ?	- 15-29 ans - 30-45 ans - 46-59 ans - 60-74 ans - 75 ans et +
	17. Êtes-vous :	- Un homme - Une femme - Autre : ...

	18. Êtes-vous :	- En situation d'emploi - Étudiant.e - Retraité.e - Chômeur.euse
	19. Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ? (si vous êtes salarié-e des Héritiers de la Récup, chômeur-se ou retraité-e, indiquez votre CSP antérieure)	1) Agriculteur-ice 2) Commerçant-e, artisan 3) Chef-fe d'entreprise 4) Professions libérales 5) Cadre d'entreprise ou de la fonction publique 6) Enseignant-e 7) Professions intermédiaires de la santé et du social (travailleur social, infirmier, etc.) 8) Professions intermédiaires administratives, commerciales et techniques 9) Employé-e de bureau, de commerce, de la fonction publique 10) Ouvrier-e 11) Etudiant-e 12) Parent au foyer/aidant-e familial-le 13) Autre : ...

	20. Pouvez-vous nous dire, le plus précisément possible, quel est votre métier ? (si vous êtes salarié-e des Héritiers de la Récup, chômeur-se ou retraité-e, indiquez votre métier antérieur)	Champ libre
	21. Êtes-vous :	- Salarié-e du secteur public - Salarié-e du secteur privé - Salarié-e associatif - Travailleur-euse indépendant-e - Autre : ...
	22. Quel est votre niveau de diplôme le plus élevé ?	1) Doctorat, Master 2 2) DEA, diplôme d'ingénieur 3) Master 1, maîtrise 4) Licence, BUT 5) BTS, DUT, DEUG 6) Bac général 7) Bac pro. ou technique 8) Première, terminale 9) CAP, BT, BET, BEP 10) BE, BEPC, collège/seconde 11) Sans diplôme, CEP 12) Autre : ...

	23. Quel est l'intitulé ou la spécialité de votre diplôme le plus élevé ?	Champ libre
	24. Quelle est votre situation familiale ?	- Seul.e, sans enfant à charge - Seul.e, avec enfant(s) à charge - En couple, sans enfant à charge - En couple, avec enfant(s) à charge

Quatrième de couverture

Résumé

Dans un contexte de profondes mutations des formes d'engagement, ce mémoire explore comment l'association de transition socio-écologique *Les Héritiers de la Récup* adapte ses pratiques organisationnelles pour construire une dynamique collective durable face à l'essor d'une implication individuelle et flexible. L'étude s'appuie sur un dispositif d'enquête associant de l'observation participante, un questionnaire quantitatif et 11 entretiens semi-directifs auprès des bénévoles et d'une salariée. Les résultats mettent en évidence la stabilité de deux logiques motivationnelles (écologique et relationnelles) issues de la socialisation primaire, ainsi que la présence d'un bénévolat de retraités s'apparentant à une « seconde carrière », bien que les rôles de gouvernance soient statistiquement le fait des actifs. Ce travail révèle également les tensions organisationnelles liées au changement d'échelle rapide de la structure. Pour y répondre, des préconisations concrètes sont formulées afin de consolider durablement le « faire ensemble » au sein du collectif.

Mots-clés : bénévolat, vie associative, engagement, action collective, inégalité sociale, transition écologique

Abstract

In a context of profound changes in the forms of commitment, this thesis explores how the association of socio-ecological transition *Les Héritiers de la Récup* adapts its organizational practices to build a sustainable collective dynamic in the face of the rise of individual and flexible involvement. The study is based on a survey system combining participant observation, a quantitative questionnaire and 11 semi-structured interviews with volunteers and an employee. The results highlight the stability of two motivational logics (ecological and relational) resulting from primary socialization, as well as the presence of a volunteering among retirees resembling a "second career", although the roles of governance are statistically held by the economically active population. This work also reveals the organizational tensions related to the rapid scale change of the structure. In response, concrete recommendations are formulated in order to consolidate the « doing together » in the collective in the long term.

Keywords : volunteering, associative life, civic engagement, collective action, social inequality, ecological transition