

Par **Fabien DEVILLIERS**

Sous la direction d'**Olivier BORRAZ**

LES BÉNÉVOLES DES ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SÉCURITÉ CIVILE (AASC)

Un maillon fragile et indispensable



Résultats définitifs

juin 2025





Rapport remis par Fabien DEVILLIERS,

Assistant de recherche au CRISISLAB
de Sciences Po

Sous la direction d'Olivier BORRAZ,

Directeur de recherche CNRS et Directeur du
CRISISLAB de Sciences Po

à Madame Tiphaine PINAULT

Directrice des sapeurs-pompiers



SciencesPo
CRISISLab



SÉCURITÉ CIVILE
& GESTION DES CRISES



Sciences Po n'entend ni approuver, ni désapprouver les opinions particulières émises dans cette étude. Ces opinions sont considérées comme propres à leur auteur.





Remerciements

Ce travail de recherche, qui est à la fois un défi personnel et une expérience unique, n'aurait pu ni exister ni aboutir sans l'aide précieuse de nombreuses personnes que je tiens à remercier chaleureusement.

Je souhaite d'abord exprimer ma profonde gratitude à Olivier Borraz, qui malgré les circonstances pour le moins étonnantes de notre rencontre, m'a accordé sa confiance et m'a guidé avec bienveillance pour affiner et étoffer mon raisonnement et enrichir mes conclusions.

Je remercie également la DGSCG et ses agents. Même si l'humilité propre à la fonction publique invite à la discrétion, je tiens à saluer tout particulièrement Julien Pailhere pour sa disponibilité et son rôle essentiel de facilitateur auprès des responsables d'AASC. C'est d'ailleurs à ces derniers que je voudrais aussi dire merci, pour leur disponibilité et leur sincérité. J'espère que les conclusions de cette recherche contribueront à les soutenir dans leurs différentes missions et responsabilités.

Par ailleurs, je souhaite remercier celles et ceux, chercheurs, professeurs et praticiens qui, bien avant moi, se sont intéressés aux bénévoles et à leur engagement. Leurs travaux m'ont donné des clés de compréhension pour analyser et expliquer les situations rapportées lors des entretiens.

Enfin, je remercie Charlotte, dont la présence, l'écoute attentive et ses talents de correctrice m'ont aidé à atteindre mon objectif.





“Curieuse pratique que le bénévolat, commandant le respect tout en suscitant peu d’attrait ; curieuse pratique dont on ne cesse d’affirmer la nécessité, mais dont l’image paraît un peu surannée devant les formes d’engagement plus politiques ou plus professionnalisées ; curieuse pratique que l’on recommande volontiers aux autres tout en se gardant de se porter volontaire. Curieuse pratique également, qui perd toute pertinence lorsqu’on l’isole pour la définir et mieux la comprendre.”

Eric Gagnon & André Fortin





Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Introduction..... | 13 |
| Première partie : Présentation du terrain et de l'étude..... | 17 |
| I. Méthode de recherche..... | 17 |
| II. Le bénévolat de sécurité civile : un terrain d'étude qui en cache d'autres..... | 22 |
| Deuxième partie : Qualifier et quantifier l'engagement des bénévoles des Associations Agréées de Sécurité Civile, une mission sensiblement impossible..... | 32 |
| I. Le bénévolat de sécurité civile, un engagement "extra et ordinaire"..... | 32 |
| II. Rupture et continuité de l'engagement bénévole au XXIe siècle..... | 53 |
| Troisième partie : Défis organisationnels et recomposition de l'engagement bénévole dans les Associations Agréées de Sécurité Civile..... | 71 |
| I. Une chaîne du secours fragilisée par un déficit de coopération et de coordination entre les acteurs de sécurité civile..... | 71 |
| II. Un engagement bénévole en quête de nouveaux équilibres organisationnels..... | 84 |
| Conclusion..... | 94 |





Introduction

À l'occasion du lancement du Beauvau de la Sécurité Civile, Gérard Darmanin, alors ministre de l'Intérieur, donnait un aperçu de l'équation à résoudre : "Notre modèle est solide, mais il est sous tension. [...] Il est temps de faire un bilan, de dialoguer, de débattre et réfléchir à ce que nous pouvons politiquement moderniser".

L'actualité nous le rappelle constamment, la chaîne du secours est de plus en plus sollicitée en France : cyclones Garance et Chido dans l'océan Indien, inondations en Ile-et-Vilaine et en Loire-Atlantique, feux de forêt en Gironde, incendie de l'usine Lubrizol, etc. Mais aussi dans le monde : incendies de Los Angeles et d'Australie, etc. Les semaines sans catastrophes, naturelles ou industrielles, se font de plus en plus rares et ceux qui sont au service de la protection des populations (pompiers, médecins, infirmiers, bénévoles du secours...) en sont les premiers témoins. Certains analystes évoquent même la notion de "polycrise" ou encore de "perma-crise" pour qualifier la nouvelle ère dans laquelle seraient entrés les États occidentaux (Brown, El-Rian et Spence, 2023). Or, si la fréquence et l'intensité des crises sont en forte croissance¹, les moyens et le fonctionnement de la sécurité civile ont, en revanche, peu évolué depuis la dernière loi de modernisation de 2004.

Aussi, et comme en témoignent les nombreux et récents travaux sur le sujet, beaucoup ont essayé, si ce n'est de résoudre, au moins d'apaiser ces tensions. Depuis la crise de la Covid-19, trois lois sont entrées en vigueur : celle du 3 juillet 2020 relative au statut de citoyen sauveteur, celle du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, et celle du 10 juillet 2023 pour renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque d'incendie. En outre, deux propositions de loi ont été déposées : une le 25 avril 2023 par le député Yannick Chenevard, visant à reconnaître le bénévolat de sécurité civile (adoptée par l'Assemblée Nationale en mars 2024, mais pas par le Sénat en raison de la dissolution de l'Assemblée Nationale) ; et une autre le 30 janvier 2024 par le député Didier Lemaire, afin de valoriser la réserve communale de sécurité civile².

Plusieurs rapports ont également été publiés : le premier de l'Inspection générale de l'administration (IGA) sur les Dispositifs Prévisionnels de Secours (DPS) en juillet 2020, le deuxième par Hubert Falco relatif à la modernisation de la sécurité civile et la protection contre les risques majeurs, remis le 2 juin 2023 au président de la République dans le cadre du lancement de la campagne feux de forêt, le troisième sur les capacités d'anticipation et d'adaptation de notre modèle de protection et de sécurité civile remis le 3 avril 2024 par Lisa Belluco et Didier Lemaire. Pour être complet, il faut ajouter à cette liste une mission d'information "flash" de l'Assemblée Nationale sur le financement des services départementaux d'incendie et de secours datant du 22 mai 2024 ; un rapport mené sous la direction de la sénatrice du Var Françoise Dumont avec le préfet Pierre Monzani, ainsi que

¹ Voir notamment : les chiffres clés des risques naturels de 2023 des Ministères aménagement du territoire et de la transition écologique.

² Le 03 avril 2025, l'Assemblée Nationale a finalement adopté en première lecture une nouvelle proposition de loi qui reste très proche de celle de l'an passé. L'une d'elles tient au "nouveau contexte de tensions internationales" – "dans le cadre de la promotion de la défense civile" –, qui a conduit les députés à élargir les compétences de cette réserve aux "menaces de toute nature".

le lancement en mai 2024 du Beauvau de la sécurité civile évoqué plus haut, dont les travaux, interrompus en juin 2024, ont repris en février 2025, et qui ont pour objectif de “moderniser” le modèle de sécurité civile par le biais d’une nouvelle loi.

Aussi, une première question s’impose : de quoi cette inflation de propositions et de recommandations est-elle le nom ? D’un regain d’intérêt de la part des pouvoirs publics en raison des tensions évoquées plus haut ? Ou bien l’aveu de stratégies internes qui freinent la réforme d’un modèle imaginé dans un contexte très différent de celui d’aujourd’hui.

C’est d’ailleurs le problème des modèles. Ils sont difficiles à remettre en question, car ils rassurent autant qu’ils guident celles et ceux qui ont appris à les utiliser. Ils leur donnent un sentiment de contrôle dans des situations complexes et incertaines. Aussi, même imparfait ils sont conservés. Mais est-il possible de moderniser et de réformer un modèle sans accepter que tout son fonctionnement, jusqu’à son existence, puisse et doive être remis en question, sans dogme ni tabou ? Le modèle de sécurité civile à la française n’échappe pas à cette réflexion, régulièrement qualifiée “d’original”, de “résilient” ou encore d’“opérationnel”, il en est même une parfaite illustration. En effet, qui aujourd’hui serait prêt à remettre en question son “hybridisme” (Reniaud, 2021), son jacobinisme ou sa faible dimension européenne ? Qui n’hésiterait pas à dire qu’au regard des évolutions de la société, ainsi que des tensions auxquelles il est, et sera soumis, il est obsolète ou trop fragile pour être consolidé ?

Ainsi, ces tentatives de modernisation sont peut-être les marqueurs d’une difficulté des pouvoirs publics à trouver des solutions à tout un ensemble de tensions : augmentation des événements climatiques extrêmes, des risques cybers, sanitaires et technologiques, retour de la guerre sur le continent européen et de la menace nucléaire, ..., le tout avec un budget de l’Etat en déséquilibre, une population vieillissante, et une cohésion nationale mise à mal, notamment par l’augmentation des inégalités économiques et sociales. Autrement dit, et pour paraphraser Edgar Morin, nous naviguons dans un océan d’incertitudes. Dès lors, comment penser un modèle, c’est-à-dire une référence ou une organisation immuable et statique capable de fonctionner avec autant d’aléa ? Comment coordonner et piloter une “constellation” d’acteurs, une “chaîne” faite de maillons aux capacités et besoins différents ?

Pour répondre à ces questions, il est nécessaire de s’intéresser aux acteurs de la sécurité civile. On pense immédiatement aux sapeurs-pompiers, qu’ils soient militaires, professionnels ou volontaires, aux pilotes d’avions et d’hélicoptères, aux démineurs et aux sapeurs sauveteurs. Toutefois, le modèle actuel dépend aussi de l’engagement de citoyens bénévoles, membres d’une réserve communale de sécurité civile (RCSC), d’une organisation de protection de la forêt contre l’incendie ou d’une Association Agréée de Sécurité Civile (AASC).

Conformément à la lettre de mission de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC), cette étude portera uniquement sur les AASC et leurs bénévoles. Présentés comme le “troisième pilier” de la sécurité civile, ces derniers seraient entre 100 000 et 250 000³ répartis au sein d’associations agréées aux niveaux international,

³ Il n’existe pas de quantification précise, voir *infra*.

national, interdépartemental⁴ et départemental⁵, et représentés sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'outre-mer par des centaines de délégations territoriales.

Au fil des années, les AASC et leurs bénévoles ont su s'imposer dans l'écosystème des acteurs de sécurité civile. À travers leur mobilisation lors de catastrophes naturelles et technologiques, ou plus récemment pendant la pandémie de Covid-19, elles ont fait la démonstration de leur professionnalisme et de leur utilité. Mais leur existence n'est pas garantie pour autant. Si l'agrément créé en 2004 leur a permis d'obtenir une reconnaissance officielle, il n'a pas fait disparaître les méfiances et préjugés des autres acteurs de sécurité civile. Encore aujourd'hui, elles doivent prouver leur légitimité et surtout trouver leur place entre les RCSC qui pourraient prendre de l'importance, et surtout les pompiers et le SAMU. Autrement dit, elles doivent s'adapter à un environnement institutionnel qui, sans leur être hostile, ne leur est pas favorable et n'a pas été pensé avec et pour elles. Elles doivent également se rendre plus "visibles" du grand public et des élus qui ne les connaissent pas ou mal. Enfin, la responsabilité grandissante du ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation en matière de protection des populations pourrait conduire à de nouvelles collaborations et ressources pour les AASC.

À l'instar du modèle de sécurité civile, mais aussi du monde associatif et de la société, les AASC et leurs bénévoles subissent de nombreuses tensions. D'aucuns parlent de "crise de l'engagement bénévole" et redoutent une rupture capacitaire, voire un effondrement du système associatif. Le bénévolat est en effet un engagement souvent perçu comme noble et généreux, qui interroge autant qu'il fascine, mais il est par essence libre et donc incertain. Aussi, dans une époque qui manque de certitudes économique, sociale ou environnementale, il est de plus en plus difficile pour les individus de s'engager de façon durable et de concilier vies familiale, professionnelle et bénévolat. Cela est d'autant plus vrai que la bonne volonté ne suffit plus. Le monde associatif s'est institutionnalisé, marchandisé et professionnalisé, ce qui a des conséquences directes sur ce qu'être bénévole signifie et implique.

L'importance des AASC dans le modèle de sécurité civile et les exigences auxquelles elles doivent répondre, contrastent avec les moyens qui leur sont alloués. En ce sens, les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude laissent à voir un certain nombre de doléances, voire une forme de détresse. Précisément, les associations semblent devoir choisir entre se développer ou disparaître, ce qui encourage certaines à adopter des logiques de compétition ou dans le meilleur des cas de coopération, entre elles et/ou avec les autres acteurs de sécurité civile. En conséquence, les bénévoles se trouvent pris aux pièges de jeux de pouvoir, bien éloignés des raisons pour lesquelles ils se sont engagés. Deux grandes questions sont ainsi au cœur de la vie de ces associations : d'une part, comment manager l'engagement bénévole au XXIème siècle, notamment le bénévolat "spontané" qui est en augmentation depuis quelques années, pour attirer de nouveaux candidats et fidéliser

⁴ À date, il en existe deux : Association Méditerranéenne de Secours et Aide-Radio Groupe de Secours et de Transmissions (AMSAR-GST), Association interdépartementale pour la sécurité des sports mécaniques).

⁵ Parmi elles et sans pouvoir être exhaustif il est possible de citer : UMPS, certaines UDSP, France Premier Secours, Association Française de Premiers Secours, association nationale des professionnels de la sécurité des pistes...

ceux qui sont déjà engagés ? Et d'autre part, comment protéger la santé physique et mentale des bénévoles ?

Finalement, les AASC et leurs bénévoles peuvent être considérées comme un maillon essentiel du modèle de sécurité civile ; mais un maillon relativement fragile. Cette étude s'est donc attachée à répondre aux questions suivantes : **dans quelle mesure les AASC sont-elles des organisations suffisamment robustes pour répondre aux besoins de sécurité civile de la société française ? Sinon, que faudrait-il pour parvenir à cet objectif ?**

La première partie présente la méthode de recherche, les difficultés rencontrées, à commencer par le manque de données sur les bénévoles, ainsi les particularités du sujet de l'étude, qui s'inscrit dans un double contexte : celui de la sécurité civile et celui du bénévolat associatif. La seconde partie tente de comprendre ce qu'est et devient l'engagement bénévole de sécurité civile, *id est* dans quelle mesure il peut être qualifié d'engagement, quelles motivations le sous-tendent et quelles pressions s'exercent sur lui. Enfin, la troisième et dernière partie abordera les enjeux de management et de coordination en cherchant à expliquer les luttes et conflits qui émaillent le quotidien des bénévoles de sécurité civile et les leviers à actionner pour mieux les engager.



Première partie : Présentation du terrain et de l'étude

L'étude s'est basée sur une méthode de recueil de données et d'analyse (I), ainsi que sur un travail de compréhension du fonctionnement de la sécurité civile et du monde associatif (II).

I. Méthode de recherche

Cette étude s'est structurée autour d'une trentaine d'entretiens réalisés sur une période de six mois (B), afin de répondre à un triple objectif (A) qui n'a pas pu être entièrement atteint (C).

A. Objectifs de l'étude

L'objectif initial de cette recherche était de dresser une morphologie des bénévoles des AASC. L'étude devait permettre d'une part de dresser un profil sociologique de ces derniers (âge, genre, niveau d'étude, catégorie socio-professionnelle, milieu social d'origine...), et, d'autre part, d'identifier leurs motivations à s'engager.

Considérant que ce travail concernait l'ensemble des AASC, et qu'il était limité à une période de six mois avec une présentation des premiers résultats en mars 2025, il n'était possible ni de se limiter à l'étude de certaines d'entre elles ni de mener des entretiens avec tous les bénévoles des AASC de France métropolitaine et d'outre-mer. Aussi, nous avons fait le choix de contacter en priorité les présidents et présidentes des associations agréées à l'échelle nationale, *id est* des fédérations et des associations unitaires, en supposant qu'ils et elles étaient les plus susceptibles d'avoir des données quantitatives et qualitatives sur leurs bénévoles.

Afin de préciser les premiers résultats présentés au mois de mars et d'aboutir à une connaissance plus précise du fonctionnement des AASC au niveau départemental, quinze entretiens complémentaires ont été réalisés auprès d'associations locales, et d'acteurs de sécurité civile coopérant avec des AASC.

Au-delà des bénévoles et de leur engagement, il s'agissait également d'identifier les fragilités des AASC et de tenter d'y apporter des solutions.

B. Entretiens

Les entretiens devaient s'adapter à des contraintes temporelles (1), déontologiques (2) et analytiques (3).

1. Temporalité

Une première série d'entretiens semi-directifs a été réalisée entre le 09 décembre 2024 et le 29 janvier 2025 avec les quatorze présidents et présidentes d'associations agréées à l'échelle nationale, ainsi qu'avec le président du Conseil National de la Protection Civile (Cf. annexe n°1). Le choix de contacter ces derniers a été guidé par le souci de respecter la hiérarchie associative. La mise en relation a été facilitée par la Direction des sapeurs-pompiers, bureau du pilotage des acteurs du secours de la DGSCGC, qui disposait des coordonnées et connaissait les intéressés.

Ils ont été réalisés à distance ou par téléphone. Nous avons laissé les associations choisir la ou les personnes qui répondraient aux questions. Aussi, ce n'est pas toujours le président ou la présidente de l'association qui a été interrogé, et sauf exception, il n'y avait qu'une personne présente. Toutes les AASC ont été contactées en même temps. L'ordre des entretiens a donc été déterminé en fonction des réponses et des disponibilités des enquêtés.

Cette première série d'entretiens a été complétée par une seconde qui s'est étalée entre les mois de février et mai 2025. La sélection des AASC départementales a été guidée dans le souci d'interroger des bénévoles engagés dans des associations aux tailles différentes et dans des territoires divers (cf. annexe n°2). Certains ont pu être réalisés au siège de l'association, les autres en visiophonie ou par téléphone.

2. Déroulé

Au regard de certaines questions qui pouvaient être ressenties comme intrusives ou intimidantes, et dans la mesure où les enquêtés et enquêteurs ne se connaissaient pas, il était essentiel de mettre en place un "contrat de confiance". Aussi, l'enquêteur commençait l'entretien par une présentation rapide de l'étude et ses objectifs, ainsi que par un rappel des règles déontologiques : anonymat, droit de consultation et d'opposition conformément au règlement général de protection des données (RGPD). C'est aussi pour ces raisons que nous avons privilégié la prise de notes à l'enregistrement audio.

Les entretiens étaient structurés par un guide en cinq grandes questions en cohérence avec les objectifs de l'étude (cf. annexe n°3). Le rendez-vous commençait toujours par la même question, mais l'enquêteur laissait les enquêtés libres de développer leur réponse sans les interrompre et donc sans respecter strictement l'ordre des questions. Le but recherché était de rendre la conversation plus fluide

en rebondissant sur leurs réponses pour traiter toutes les questions prévues dans le guide.

Dans tous les entretiens, les questions ont été bien comprises et ont trouvé une réponse sans jamais créer de malaise ou de réaction de rejet. En revanche, certains interlocuteurs se sont montrés plus ouverts et précis que d'autres, comme en témoignent la durée moyenne des entretiens (1h20) et l'usage de propos plus ou moins feutrés.

3. *Analyse*

Dans un premier temps et après chaque entretien, nous avons retranscrit les notes en cohérence avec l'ordre des questions dans le guide, afin de pouvoir plus facilement identifier les ruptures et les continuités entre les répondants, ainsi que pour prendre du recul par rapport à leurs témoignages.

Ensuite, nous avons décidé d'utiliser l'approche thématique pour analyser les données récoltées et les interpréter, en veillant à ne pas généraliser abusivement. Cette méthode a permis de souligner les thèmes récurrents, et au contraire ceux qui ne l'étaient pas pour tous les interrogés, et ainsi mieux questionner leurs significations.

En parallèle, nous avons consulté la littérature scientifique relative au monde associatif et au bénévolat, ainsi qu'à l'engagement et la motivation. Il s'agissait de choisir, si et comment ces notions et concepts pouvaient être mobilisés pour analyser le bénévolat de sécurité civile et plus précisément les données collectées lors des entretiens, ainsi que d'explicitier les liens entre elles et eux, à commencer par ceux qui relient bénévolat, individualisme et la notion d'engagement.

Nous avons également étudié les grandes évolutions de la sécurité civile en France (réformes, fonctionnement, acteurs, problématiques, etc.), de son cadre réglementaire et opérationnel, et procédé à une comparaison des AASC, en s'intéressant à leur fonctionnement interne, histoire, rapport d'activité, identité graphique, stratégie de communication (réseaux sociaux, sites web, magazines), ainsi qu'à leur statut.

Ce travail complémentaire a permis d'introduire des nuances et des compléments d'informations aux témoignages des acteurs, de même qu'une assise académique et scientifique.

C. Limites et difficultés

Si l'entretien permet une approche qualitative du sujet, il ne permet ni de l'épuiser ni d'éviter les biais auxquels sont soumis enquêteurs et enquêtés. En effet, les conditions de l'entretien - interlocuteur non choisi, dispositif normatif, formulation et compréhension des questions et des réponses, attitudes, etc. - ont des conséquences sur les informations recueillies⁶. De plus, l'enquêteur est tributaire de ce que l'autre sait et veut bien livrer. Autrement dit, d'un côté l'enquêté peut utiliser l'enquêteur pour faire passer un message ou plus simplement être inconscient ou ignorant de certaines informations, et d'un autre côté l'enquêteur par son attitude, sa posture et ses questions, peut influencer les réponses de l'enquêté ou ne pas lui poser les bonnes questions.

Deux risques étaient alors possibles : reproduire, sous une autre forme, ce qui a déjà été dit ici ou là, et construire des généralités sur l'engagement des bénévoles de sécurité civile à partir d'une pensée individuelle. Ces risques étaient d'autant plus grands que les AASC et leurs représentants ont été consultés à de nombreuses reprises ces deux dernières années, et que les données sur les bénévoles étaient insuffisantes.

En effet, le but des entretiens était aussi de recueillir des informations quantitatives et résultats d'enquêtes que les associations auraient pu mener. Toutefois, si les AASC nationales et locales produisent des données, comme en témoignent notamment leurs rapports d'activités, ou les quelques documents collectés lors des entretiens, ces dernières ne sont pas systématiquement structurées, centralisées et analysées.

Il apparaît que ce travail constitue une charge supplémentaire - "*un travail de fourmi*", confiée une salariée - pour des bénévoles déjà fortement sollicités et qui n'ont pas forcément ni les compétences ni les outils pour le faire. À ce propos, le logiciel de gestion *E-Brigade*⁷ est utilisé par plusieurs AASC, mais il représente un coût supplémentaire⁸, il est relativement difficile à utiliser, et surtout, il ne permet pas d'extraire des données homogènes. En effet, chaque association est libre de créer ses "fiches agents" avec des catégories différentes, ce qui ne permet pas de faire des comparaisons ou d'identifier des évolutions.

Aussi, seules les associations qui ont les moyens de financer une enquête disposent de données qualitatives et quantitatives suffisamment précises pour être étudiées. La Croix Rouge Française a, par exemple, mené deux

⁶ En l'espèce, l'ensemble des personnes interrogées étaient des responsables d'associations, bénévoles ou salariés. Il aurait pu être intéressant de recueillir le témoignage de bénévoles et de salariés avec différents parcours et niveaux de responsabilité pour avoir une vision plus juste du fonctionnement et des problématiques des AASC.

⁷ Il permet la planification des activités, le suivi des membres, du matériel et des véhicules, le partage de document, la communication, le suivi statistique, etc.

⁸ Il faut compter 40€/mois jusqu'à 200 utilisateurs.

enquêtes internes auprès de ses bénévoles de sécurité civile (cf. Stratégie secours, 2022 ; l'engagement de sécurité civile à la Croix Rouge, 2023) qui permettent de dresser un profil sociologique des secouristes⁹.

Au regard de certains témoignages, une autre explication serait que les AASC ne souhaitent pas partager leurs données ou les falsifient, comme le suggère les propos de ce cadre bénévole engagé depuis plusieurs dizaines d'année : *“la communication des AASC sur les réseaux, c'est le festival des menteurs”*, ou de ce directeur des opérations *“on [l'association] fait attention aux données que l'on partage avec les autorités, car dans le passé cela n'a pas toujours été bien utilisé”*. En gardant le contrôle sur leurs données, les AASC maintiennent une zone d'incertitude et donc un certain pouvoir de négociation (Crozier et Friedberg, 1977) ou expriment une lassitude à devoir toujours justifier de leur utilité.

En outre, les données disponibles et collectées dans le cadre de cette étude reposent en partie sur des rapports de l'IGA, en partie sur celles que les AASC avaient et ont accepté de partager pendant les entretiens. Pour autant, ces dernières sont incomplètes et imprécises et ne permettent donc ni de dire, notamment, si les bénévoles des AASC sont en majorité des femmes ou des hommes, ni de donner leur moyenne d'âge, leur niveau d'étude, leur catégorie socioprofessionnelle ou encore de comprendre leurs motivations. En conséquence, l'objectif initial de dresser un profil sociologique des bénévoles de sécurité civile n'a pas pu être pleinement atteint. Mais les raisons pour cela, et notamment celles partagées par les associations elles-mêmes, sont déjà porteuses d'informations intéressantes pour la suite de notre étude.

⁹ Voir infra.

II. Le bénévolat de sécurité civile : un terrain d'étude qui en cache d'autres

Pour étudier les bénévoles de sécurité civile et en l'espèce ceux AASC, il est nécessaire de s'intéresser d'une part au modèle de sécurité civile dont elles sont un des trois piliers (A) et d'autre part au monde associatif dont elles sont issues (B).

A. Un modèle de sécurité civile plus complexe qu'original

Le modèle de sécurité civile français s'apparente au labyrinthe de Dédale où la réglementation juridique tient lieu, *mutatis mutandis*, de fil d'Ariane : sa complexité en fait probablement son originalité. Ce modèle est relativement récent. Il se construit véritablement pendant la Seconde Guerre mondiale et la Guerre Froide autour du concept de défense passive et il faut attendre l'année 2011 pour qu'il soit doté d'une direction générale ; mais encore aujourd'hui, son cadre conceptuel reste flou (1) et ses nombreux acteurs difficiles à coordonner (2).

1. *Un cadre conceptuel et juridique inaccessible à l'ensemble des citoyens*

Il existe en effet une sorte de "désordre des concepts" (Dye, 1995), dans la mesure où la "sécurité civile" cohabite avec d'autres notions synonymes, ou au moins voisines sans que les différences de terminologie ne soient clairement expliquées ou justifiées : protection civile, défense civile¹⁰ ou encore défense passive. Plusieurs explications sont avancées pour justifier ces différentes terminologies. Elles pourraient, en effet, être le reflet de stratégies ministérielles¹¹ visant à légitimer le glissement de compétences d'un ministère à l'autre dans le but d'imposer sa doctrine, de légitimer sa capacité d'action ou de s'arroger de nouveau champ d'action et les crédits associés, plus que de réelles modifications dans la conception et l'organisation des secours (Berrezai, 2023). Il peut aussi s'agir d'une

¹⁰ Introduite par l'ordonnance n°59-147 du 7 janvier 1959 portant organisation générale de la défense, visant à protéger la population, mais aussi à s'impliquer dans l'effort global de défense contre un agresseur éventuel. Si elle a perdu une partie de sa signification avec la politique de dissuasion nucléaire, elle a été réactivée face aux nouvelles menaces, en particulier d'attentats terroristes. Elle fait écho au concept de défense passive qui est le premier à être apparu, avec les lois du 8 avril 1935 portant organisation des mesures de sauvegarde de la population civile et du 11 juillet 1938 sur l'organisation générale de la nation pour le temps de guerre, avec pour objectif d'organiser la protection de la population et de préserver les capacités de production industrielle du pays contre les effets des bombardements aériens. Celle-ci prendra le nom de Protection Civile au lendemain de la guerre (cf. loi du 23 février 1944) avant la création du Service National de la Protection Civile en 1951 (cf. décret du 17 novembre 1951). C'est seulement en 1975 que le concept de sécurité civile s'impose (cf. décret du 23 juillet 1975). Une association reprend alors à son compte la dénomination de protection civile.

¹¹ Entre le ministère de la Défense, de la Santé et de l'Intérieur.

intention performative ou esthétique, *id est* une volonté des pouvoirs publics d'afficher une modernisation du dispositif national où la forme prime sur le fond, afin de répondre à l'aspiration croissante de l'opinion publique à une sécurité renforcée (Dye, 1995). En ce sens, le mot "sécurité" - quand il est utilisé par des représentants de l'Etat et de l'administration – cherche à avoir un effet sur le réel ; mais son usage répété peut aussi en saturer le sens. Autrement dit, le modèle de sécurité civile est d'abord une construction du temps avant d'être le fruit d'un travail législatif (Pauvert, 2023).

La définition proposée dans le Code de la Sécurité Intérieure (CSI), en son article L112-1, ne permet pas non plus d'en avoir une vision plus précise tant il lui donne un champ d'application vaste. Elle laisse en effet penser que toutes les activités d'une collectivité publique relèvent de près ou de loin de la sécurité civile (Marichy, 1985), ce qui complique la coordination entre les ministères (Julien et Larcen, 2011). Enfin, l'usage de nombreuses abréviations et d'un vocabulaire technique (cf. annexe n°5), ainsi que l'absence de littérature "grand public"¹² peuvent avoir pour effet de décourager le citoyen néophyte. Comment susciter la confiance, voire le désir d'engagement du plus grand nombre de français, si ces derniers ne peuvent véritablement comprendre leur système de protection ? Aussi, c'est la crédibilité de ce dernier qui peut être remise en question (Dye, 1995).

2. Une organisation hybride difficile à coordonner

Comme dans de nombreux pays¹³ (Berrezai, 2023), le modèle de sécurité civile français est hybride. En l'espèce, il repose sur l'engagement de militaires, de fonctionnaires, de contractuels, mais aussi de volontaires et de bénévoles. La coexistence de ces différents statuts est parfois sources de jalousies et de tensions entre personnels ou entre services (Berrezai, 2023). Elle rend aussi nécessaire une bonne coordination des forces et lisibilité des compétences de chacun, ce qui n'est pas toujours le cas.

De plus, le caractère polysémique de la sécurité civile, l'ampleur de son objet et ces nombreux acteurs replacés dans l'organisation administrative territoriale française, entre décentralisation et déconcentration, complexifie la répartition des compétences entre les acteurs de sécurité civile (cf. annexe n°7). Celle-ci n'échappe pas au "millefeuille administratif" où les hiérarchies nationales et locales partagent les mêmes compétences, mais pas la même force d'autorité

¹² Il semble que seul l'ouvrage de Jean Viret et Jean-Luc Queyla : "Sécurité civile en France", aux Éditions des Pompiers de France, propose une vision d'ensemble du modèle tout en faisant l'objet d'une publication grand public.

¹³ La Belgique, l'Allemagne, ou encore l'Espagne s'appuient aussi sur des volontaires et bénévoles pour renforcer les effectifs de professionnels. Cf. Annexe n°6.

ni le même territoire d'action ni les mêmes moyens. En fonction des circonstances, il n'est donc pas toujours possible de dire qui fait quoi ni qui décide qui fait quoi ni à quelle échelle d'action : communale, intercommunale, départementale, zonale, ou régionale. Il arrive alors que les responsables locaux se "*renvoient la balle*", comme dans le cadre des réquisitions¹⁴ ou lors du déclenchement des missions de soutien à la population.

Précisément, un premier partage, vertical, s'opère entre l'État et les collectivités territoriales. Si la compétence de principe appartient aux communes, celles-ci peuvent faire appel à l'État si l'ampleur ou la gravité des événements les rendent incapables d'y faire face. Toutefois, en présence d'un risque s'étendant à plusieurs communes, le Préfet "*est seul compétent pour prendre les mesures*". Le partage s'étend également aux conseils départementaux puisque les corps de sapeurs-pompiers sont depuis 1996 gérés par un établissement public largement tributaire de la majorité départementale.

Un second partage, horizontal, se produit au sein même de l'État, trouvant sa source dans le caractère interministériel des compétences de sécurité civile. Si le ministère de l'Intérieur dispose de l'essentiel des moyens nationaux de secours et se trouve chargé de la planification des mesures de sauvegarde, au moyen de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC), de nombreux ministères participent également à cette mission globale de protection de la population. Les ministères de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement coordonnent l'action pour ce qui touche à la prévention des risques naturels majeurs. En revanche, la planification et la prévention des risques technologiques relèvent des services du ministère chargé de l'Industrie. Les politiques relatives à l'aide médicale d'urgence dépendent du ministère de la Santé. Tout ce qui a trait à la réglementation relative à la sécurité des bâtiments (législation des établissements relevant du public) et à la lutte contre l'incendie relève du ministère du Logement.

En conséquence, les relations entre les acteurs de sécurité civile sont émaillées de luttes et de conflits : entre Maire et Préfet, pompiers et SAMU ou AASC, ou encore entre pompiers et ambulanciers privés. Or, cette situation de "coopétition" (Brandenburger et Nalebuff, 1996 ; François et Musselin 2022) peut entraver le bon fonctionnement du modèle et fait craindre le développement d'un modèle à géométrie variable. Aussi, s'il est original, il n'est en revanche pas irrécusable.

¹⁴ Voir *infra*.

B. Evolution et structuration de l'organisation des AASC

Les AASC ne sont pas apparues du jour au lendemain, mais sont le fruit d'un double héritage historique (1), ainsi que d'une reconnaissance juridique (2), ce qui ne doit pas faire oublier les différences qui caractérisent ces associations (3).

1. *Une construction historique indissociable de celles des associations et du secourisme en France*

Les actions collectives existent depuis l'Antiquité (Defrasne, 2004) – essentiellement dans le but de défendre des intérêts communs. Toutefois, en France, la liberté de s'associer se construit véritablement au XVIII^e siècle autour des caisses de prévoyance des corporations – supprimées par la loi Le Chapelier du 14 juin 1791 – puis avec les sociétés de secours mutuels¹⁵. Elle sera définitivement acquise d'abord avec la loi de 1901 qui rendra possible les premiers décomptes d'associations, encouragés par la déclaration des groupements à la préfecture (Gaboriaux, 2021), et ensuite en 1971 par sa consécration en principe constitutionnel. Cette difficile reconnaissance s'explique en grande partie par une méfiance de l'Etat envers des groupements d'individus qu'il ne contrôle pas. Ces derniers pouvant devenir des concurrents, la tentation des gouvernants est alors de les interdire, d'en limiter l'efficacité, ou de les contrôler (Debbasch et Bourdon, 2009).

Le monde associatif s'est donc développé en parallèle et avec l'assentiment de certains segments de l'Etat¹⁶. Ainsi, **la montée en puissance de l'État providence après la Seconde Guerre mondiale** s'accompagne d'un soutien financier au secteur associatif (Belorgey, 2000). **La décentralisation**, engagée par les lois Defferre du 7 janvier et du 22 juillet 1983, va quant à elle faciliter l'implantation territoriale des associations sur l'ensemble du territoire. Enfin, **la crise du chômage des années 80-90** et la volonté de transférer à des acteurs proches du terrain des missions pour lesquelles les institutions s'avèrent mal adaptées, vont renforcer le tissu associatif, notamment le secteur sanitaire et social (Rosanvallon, 2006).

¹⁵ Cf. décret du 26 mars 1852

¹⁶ Les associations ont d'ailleurs eu tendance à s'organiser en isomorphisme des pouvoirs publics (DiMaggio et Powell, 1983) : elles ont reproduit les modes d'organisations des pouvoirs publics. À titre d'illustration, les AASC, qu'elles soient des fédérations ou des associations unitaires, ont toutes leur siège social à Paris ou en région parisienne, ainsi qu'une structuration géographique très proche, voire calquée sur celle des collectivités territoriales et de l'administration déconcentrée. Par ailleurs, leurs instances internes : bureau, assemblée générale, conseil d'administration, etc. rappellent la séparation entre les pouvoirs exécutif et législatif.

S'agissant du secourisme, il s'enracine peut-être lui aussi dans l'Antiquité autour de la figure d'Achille soutenant Patrocle, mais il se développera ensuite à la faveur des **découvertes scientifiques et technologiques**, notamment par le travail de vulgarisation initié par les lettres de Louis Bourguet de 1733 (Fromentin, 2024) et les formations de Philippe-Nicolas Pia, tous deux pionniers du secourisme en faveur des noyés (Trépardoux, 1997). C'est d'ailleurs seulement à la fin du XVIIIème siècle que le terme de secourisme et l'idée que la mort n'est plus une fatalité apparaissent formellement, sous la plume du régent de la faculté de médecine de Paris, Joseph-Jacques de Gardanne.

Pour secourir, il faut non seulement comprendre l'anatomie humaine et avoir le matériel nécessaire pour agir, mais aussi, et peut-être surtout, autoriser un homme à en sauver un autre, sans que cela passe pour de la sorcellerie ou de la magie noire. C'est donc aussi grâce à la **volonté politique guidée par des considérations sanitaires, philosophiques et/ou religieuses** comme les ordres hospitaliers protégeant les pèlerins, les "guets" de Charlemagne ou plus récemment la mise en place par Jules Ferry d'une épreuve de secourisme au certificat d'études (Larcane, 2007) que le secours se démocratise et s'institutionnalise.

Enfin, le secourisme se perfectionne sous la pression des **besoins militaires** en transportant le plus rapidement et le plus confortablement possible le blessé aux chirurgiens (Larcane, 2007). C'est d'ailleurs sur les champs de bataille que les premières ambulances et les prémices de ce que l'on nomme aujourd'hui le transport sanitaire prennent forme, à l'image des brancardiers du Baron de Percy, des ambulances de la guerre de Sécession ou encore de l'engagement d'Henry Dunant après la bataille de Solferino.

Ce n'est donc qu'à la fin du XIXème siècle et tout au long du XXème siècle (cf. annexe n°4), en particulier après la Seconde Guerre mondiale et dans le contexte de la Guerre Froide, que les AASC se structurent avant d'être officiellement reconnues.

2. *Une reconnaissance institutionnelle relativement récente*

S'il existait des associations et des bénévoles œuvrant pour la sécurité civile - ou le secourisme - en France avant 2004, voire même des partenariats avec les pompiers de Paris¹⁷, ce n'est qu'avec la loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004 créant l'agrément de sécurité civile que ces associations vont officiellement,

¹⁷ La BSPP a signé des conventions avec certaines associations dès les années 90.

et sur la base de critères communs, rejoindre la liste des acteurs de sécurité civile. Cet agrément vient donc reconnaître leur rôle essentiel.

Cette logique d'agrément répond d'abord à un besoin d'exigence : porter secours ne s'improvise pas. Aussi, l'agrément de sécurité civile vise à :

- garantir la qualité des interventions et des gestes pour les victimes en s'assurant notamment de leur respect des règles déontologiques ;
- donner un droit d'intervention à des citoyens dans un contexte où d'autres acteurs le peuvent aussi, tel que les pompiers et les médecins pour accroître l'efficacité des interventions ;
- limiter l'accès au marché des DPS et des formations au secourisme.

Cet agrément est délivré par le ministère de l'Intérieur depuis 2006¹⁸, pour une durée de 3 ans, renouvelable. Seules les associations ayant pour objet la sécurité civile peuvent en faire la demande. Il leur permet d'apporter leur concours aux missions de sécurité civile des autorités publiques : pompiers, pilotes, démineurs, sapeurs-sauveteurs, gendarmes, médecins urgentistes, etc.

Il se décline en quatre types de missions¹⁹ :

- (A) La participation aux opérations de secours : dans les conditions prévues par la convention, à titre complémentaire des moyens des services de secours publics. Les arrêtés d'agrément font apparaître, depuis peu, des sous-rubriques permettant de préciser les activités possibles ;
- (B) La participation aux actions de soutien et d'accompagnement des populations victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes : répondre à l'appel de mobilisation pour faire face aux détresses engendrées en situation de crise, et prendre en charge, assister et assurer la sauvegarde des populations sinistrées ;
- (C) La participation à l'encadrement des bénévoles dans le cadre des actions de soutien aux populations : aider les autorités de police et leurs services à coordonner et gérer l'action des bénévoles spontanés et des membres des réserves communales de sécurité civile dans le cadre d'actions de soutien aux populations sinistrées ;

¹⁸ Cf. décret d'application du 27 février 2006 et circulaire du 12 mai 2006.

¹⁹ Plusieurs textes en précisent les contours : les articles L. 725-1 à L. 725-9, R. 725-1 à R. 725-13 du Code de la Sécurité Intérieure, les quatre arrêtés du 27 février 2017, ainsi que deux circulaires du 12 juin 2006 et du 30 juin 2017.

- (D) La mise en œuvre de DPS : concourir aux dispositifs prévisionnels de secours à personnes mis en place pour la couverture des risques à l'occasion des rassemblements ou manifestations de personnes. Un arrêté du 7 novembre 2006 fixe un référentiel national précisant les modalités à respecter lors de la tenue de chaque dispositif prévisionnel de secours (nombre d'intervenants secouristes, lots de matériel...). Il existe quatre types de DPS : petite envergure (de 4 à 12 intervenants secouristes) ; moyenne envergure (de 14 à 36 intervenants secouristes) ; grande envergure : (plus de 36 intervenants secouristes).

Enfin, la loi 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, reconnaît symboliquement les AASC comme des “acteurs principaux” de la sécurité civile et plus comme des “acteurs concourant”.

3. *Un agrément, mais des associations*

L'agrément peut laisser penser que toutes les AASC sont identiques entre elles et avec le reste des associations. Or, le monde associatif souvent décrit dans la sphère politique et académique comme homogène, cache des divisions profondes qui structurent la sphère associative (Hely, 2009). Il existe des petites associations avec une échelle d'action communale, voire départementale et des grandes actions qui interviennent dans le monde entier ; des associations avec des salariés et d'autres qui ne fonctionnent que grâce à des bénévoles ; des associations spécialisées dans un domaine d'activité et d'autres généralistes ; fédérées ou unitaires, etc.

Aussi derrière cette abréviation et cette unité apparente se dessinent des traits particuliers (cf. annexe n°8) qui ne permettent pas toujours de monter en généralité et de proposer des solutions qui conviendraient à toutes. Si cette étude s'est intéressée en priorité aux AASC de niveau national²⁰, ces associations peuvent être agréées pour tout ou partie des missions de sécurité civile, selon quatre échelons territoriaux en fonction de leur champ d'intervention : international, national, interdépartemental et départemental²¹. Il existe

²⁰ Voir *supra*.

²¹ L'agrément départemental est instruit et délivré par le préfet de département. Les agréments interdépartementaux (associations disposant d'implantations dans 2 à 20 départements contigus), nationaux (associations disposant d'une présence dans plus de 20 départements) et internationaux (ouvrant la possibilité de participer aux opérations de secours engagées par l'Etat, à l'étranger) relèvent de la responsabilité du Ministre de l'Intérieur et sont directement instruits et gérés par la DGSCGC.

donc des AASC sur l'ensemble du territoire qui ont des ressources, une notoriété, des besoins, ainsi que des identités très différentes.

L'agrément national de sécurité civile est réservé aux associations justifiant d'une activité régulière dans au moins vingt départements²². Aussi, ce critère a guidé la structuration des AASC. Certaines se sont organisées en fédérations avec un fonctionnement décentralisé et d'autres en associations unitaires avec un fonctionnement déconcentré²³ (cf. annexe n°9). Pour être précis, il faut toutefois nuancer cette différence de fonctionnement. En effet, les AASC restent soumises au même cadre juridique que les associations françaises²⁴ : la loi de 1901. En conséquence, leurs organisations internes et leurs modes d'élection restent très proches. Par exemple, elles s'organisent toutes autour d'un bureau et d'un Conseil d'administration élus par les adhérents.

Leur répartition sur le territoire découle de leur champ de compétences. Les missions généralistes de la Croix Rouge et de la FNPC font qu'elles sont présentes sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin, tandis que la SNSM est essentiellement présente dans les départements côtiers. Il faut d'ailleurs souligner que pour la plupart, la sécurité civile ne représente qu'une partie, voire une petite partie, de leurs missions. Pour la Croix Rouge, la FFSS, la SNSM ou encore l'Ordre de Malte, il s'agit d'une activité secondaire et complémentaire de leurs autres missions : sportives, sociales, hospitalières ou humanitaires. Pour la FNRASEC, le Secours Spéléologie ou le Bouclier Bleu, il s'agit de mettre leur expertise dans un domaine au service de l'intérêt général.

Le cas particulier du CEDRE

Le Centre de documentation, de recherche et d'expérimentations sur les pollutions accidentelles des eaux doit sa forme associative à un choix de circonstance. Il est créé dans l'urgence après le naufrage du pétrolier Amoco Cadiz en 1978, dans le but de fournir conseil et expertise à l'Etat en matière d'antipollution. Son siège et ses locaux sont à Brest uniquement. Il n'a pas d'autre antenne territoriale.

Il est financé à 50% par des subventions étatiques et le reste par des opérations commerciales avec des groupes pétroliers ou des fabricants de produits de lutte contre la pollution, notamment.

Il ne compte aucun bénévole et son Conseil d'Administration est

²² Les missions de sécurité civile ne pouvant être exercées sans agrément, cette condition signifie que des agréments départementaux doivent avoir été obtenus et exercés régulièrement dans au moins 20 départements avant de poser une candidature à un agrément national.

²³ Huit sont des fédérations et six sont des associations unitaires.

²⁴ À l'exception des associations situées en Alsace-Moselle.

constitué de trois groupes de représentants : ceux de l'État (nommés), ceux d'organismes publics (nommés), ceux qualifiés (élus).

Chacune s'est dotée d'uniformes, de logos et de devises qui traduisent leurs histoire, valeurs et identités propres, mais qui peuvent aussi s'inspirer des codes esthétiques du milieu de la défense (la croix, le bouclier), de la santé (le blanc et l'étoile de vie) ou des pompiers (couleur foncée avec une bande de couleur vive au niveau du torse). D'autres, comme la FNRASEC et la FNPC, ont gardé le logo et les couleurs internationales de la protection civile : triangle bleu sur fond orange.

Elles n'ont pas toutes été créées au même moment. Les plus anciennes AASC sont la Croix Rouge (1864) et la SNSM (1865), suivies de près par la Croix Blanche (1892) et la Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme (1899). D'autres sont beaucoup plus récentes, comme le Bouclier Bleu (2001) et les VISOV (2014).

Elles n'ont pas toutes le même champ d'intervention. Contrairement aux AASC dites "généralistes", les AASC dites "spécialisées"²⁵ n'ont qu'un agrément - le A - et ne font donc pas état ni des mêmes ressources ni des mêmes besoins économiques et humains. Les associations qui disposent de l'agrément (D) peuvent couvrir 90% de leurs besoins financiers grâce aux DPS et formations. D'autres peuvent compter sur une diversité de missions : sociales, sportives, hospitalières et du soutien d'autres ministères : Environnement, Éducation Nationale, Santé... pour équilibrer leur budget.

Enfin, la dynamique territoriale – soutien (économique et politique) des autorités locales, densité de population, ratio équilibré d'AASC par rapport au nombre de DPS organisées dans le département, relations entre les acteurs de sécurité civile – peut aussi avoir des conséquences sur les capacités des associations et expliquer les différences de moyens entre elles ou au sein d'une fédération ou des délégations territoriales d'une association unitaire. Il peut en effet exister des disparités importantes, à commencer par le nombre de bénévoles entre deux territoires. Par exemple, les bénévoles de l'ANPS varient de 20 à 200. De plus, certaines AASC peuvent embaucher des salariés quand d'autres ne fonctionnent que grâce à leurs bénévoles.

Ces premiers éléments de cadrage laissent entrevoir la complexité tout autant que l'intérêt de cette étude. Le bénévolat de sécurité civile ne livrera pas tous ses secrets en seulement six mois d'étude. Il sera en revanche possible d'esquisser plus précisément les problèmes

²⁵ FNRASEC, Secours Spéléologie, Bouclier Bleu, VISOV et CEDRE.

auxquels il est confronté, pour ainsi poser les bases d'une réflexion, un ancrage nécessaire à une meilleure compréhension des métamorphoses de l'engagement des bénévoles de sécurité civile.



Deuxième partie : Qualifier et quantifier l'engagement des bénévoles des Associations Agréées de Sécurité Civile, une mission sensiblement impossible

Qu'est-ce que le bénévolat ? Comment le qualifier ? Comment le quantifier ? C'est seulement en répondant à ses questions qu'il sera possible de le définir (I), mais aussi d'identifier les causes et les solutions à ce qui est décrit comme une "crise de l'engagement" (II).

I. Le bénévolat de sécurité civile, un engagement "extra et ordinaire"

Entraide, solidarité, altruisme, militantisme, charité, don, et finalement engagement, Les qualificatifs ne manquent pas pour désigner le sens et la portée de l'action des bénévoles ; mais comment la qualifier sans la dénaturer ou la mystifier ? Pour tenter de répondre à cette question, il est nécessaire d'étudier les données disponibles (A), afin d'en comprendre la nature et les nuances (B), ainsi que les motivations qui les sous-tendent (C).

A. Des bénévoles difficiles à quantifier et à qualifier

Le bénévolat de sécurité civile ne fait pas vraiment l'objet d'un suivi et d'études quantitatives et qualitatives (2). Mais, c'est aussi le cas des autres formes de bénévolat (1).

1. *Des données globales peu nombreuses et récentes sur le bénévolat en France*

Jusqu'à une période récente les données statistiques sur les associations et le bénévolat étaient peu nombreuses et lacunaires. Depuis, plusieurs enquêtes et études ont été réalisées parmi lesquelles : les six programmes d'enquêtes "Paysage" conduits depuis le début des années 1990 par Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau ; le programme John Hopkins de comparaison internationale des secteurs sans but lucratif dirigé en France par Edith Archambault ; les Trois enquête nationale de l'Insee de 2014²⁶, 2019²⁷ et 2024 ; les études annuelles sur le bénévolat en France menées par

²⁶REYNAERT L., D'ISANTO A., "Neuf associations sur dix fonctionnent sans salarié", Insee première N°1587, mars 2016.

²⁷ DUMARTIN S., FIRQUET S., "1,3 million d'associations : des hôpitaux et Ehpad aux associations de parents d'élèves et aux clubs de gym", Insee première n°1857, mai 2021.

Recherche et Solidarités menées depuis 2005 ; les 5 éditions du baromètre de France Bénévolat²⁸.

À côté de ces enquêtes qui ont pour sujet principal le bénévolat, d'autres qui s'intéressent à l'engagement peuvent apporter des informations complémentaires²⁹. Pour autant, des zones d'ombre persistent. Il y a peu d'enquêtes qui portent directement et uniquement sur le bénévolat pas plus qu'il n'existe de mesure régulière du temps de travail bénévole. Également, elles restent limitées au bénévolat associatif - ou formel. Autrement dit, le bénévolat informel³⁰ (tâches ménagères, entraide entre voisins, quartier ou famille, etc.) est rarement pris en compte. De plus, aucun système ne permet de mesurer précisément la vitalité associative. La création des associations l'est, mais pas la dissolution de droit ou de fait (Cottin-Marx, 2019).

Deux raisons peuvent expliquer ce manque de données. D'une part, il faut souligner l'**intérêt récent des pouvoirs publics pour le bénévolat** (Prouteau, 2017). La connaissance des bénévoles, de leur nombre, de leur sociologie (âge, sexe, diplômes, comportement, motivations, domaine dans lequel ils et elles s'engagent, etc.), reste donc très partielle. D'autre part, il est **difficile de quantifier ce que l'on a du mal à définir** et qui est en décalage avec le fonctionnement de la société.

En effet, d'un côté quand les données existent, elles ne peuvent pas toujours être croisées, car les méthodologies et définitions utilisées diffèrent d'une enquête à une autre. Au niveau international, par exemple, le terme de volontariat est plus utilisé que celui de bénévolat qui est traduit en anglais par le terme *volunteering* ou *voluntary work*³¹. Les autres pays ne font d'ailleurs pas la même distinction qu'en France en parlant globalement de "travail bénévole". Ainsi, les comparaisons internationales sont difficiles, car elles ne parlent pas toujours

²⁸ Baromètre créé en 2010, dont la cinquième édition a été réalisée (enquête en janvier 2022), comme les éditions précédentes, par l'IFOP, et a bénéficié du soutien du Crédit Mutuel et de l'appui de Recherches & Solidarités qui en reprendra les conclusions dans sa publication "La France Bénévole".

²⁹ Cf. Insee 2016 Trente ans de vie associative Une participation stable mais davantage féminine ; Le paysage associatif français. Mesures et évolutions. Viviane Tchernogog, Lionel Prouteau et al. 2023 et précédente ; baromètre de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) et du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) 2021 ; Insee Première • n° 1857 • Mai 2021

³⁰ Il est aussi appelé "direct" ou "de proximité".

³¹ Il en est d'ailleurs ainsi dans plusieurs langues : voluntariado (espagnol), volontariato (italien), voluntariado (portugais).

de la même chose³². D'un autre côté, le bénévolat reste un paradoxe, qui intrigue plus qu'il intéresse. Autrement dit, il reste difficile à comprendre et à expliquer dans une société qui s'articule autour de la consommation et de la croissance économique (Ferrand-Bechmann, 2023).

Ces quelques enquêtes permettent toutefois de rendre compte d'une population bénévole hétérogène et fragmentée par âge, genre, revenus et activité professionnelle. Le poids et la persistance de déterminants sociaux – sexe, âge, profession, diplôme – restent importants. En ce sens, plus les niveaux de diplôme et de revenus augmentent, plus la probabilité de participer à une association augmente : 55 % des personnes âgées de 18 ans et plus et diplômées de l'enseignement supérieur déclarent avoir une activité bénévole dans une structure contre 46 % pour les personnes détenant seulement un baccalauréat et 36 % pour les personnes détenant un CAP-BEP ou sans diplôme. Ce constat est valable en 2002 comme en 2017 (Prouteau, 2017). De plus, le taux de participation bénévole de l'ensemble des hommes (45 %) est supérieur à celui de l'ensemble des femmes (41,6 %), mais comme pour les adhésions associatives, ce constat doit être nuancé selon les domaines d'activité.

En ce qui concerne l'âge, les taux de participation bénévole des personnes âgées de 55 à 74 ans sont supérieurs à ceux des autres classes d'âge, ce qui est compréhensible, car une grande partie d'entre eux n'ont plus d'activité professionnelle et, par conséquent, disposent de davantage de temps. À noter toutefois que chez les moins de 30 ans, l'engagement bénévole a fortement progressé pour passer de 38 % en 2016 à 48 % (presque 1 jeune sur 2) en 2021. Ils privilégient aussi des engagements différents du bénévolat qui ne sont pas recensés ce qui laisse penser qu'il est encore plus important.

Le mouvement associatif remarque une différence entre les pays européens, avec un fort taux d'engagement dans les pays du Nord qu'il explique par le fait que le bénévolat serait très ancré dans la société. Alors que d'autres pays, notamment les pays du sud et de l'est de l'Europe, ont un taux d'engagement beaucoup plus faible, la France se situant à un niveau intermédiaire et dans la moyenne européenne (20 à 29 %) avec un taux de 25 %.

³² À l'occasion de l'Année européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active par la commission européenne, en 2011 une étude comparative européenne a été conduite pour avoir une connaissance assez large du bénévolat en Europe.

Les enquêtes mettent également en avant une croissance du bénévolat en termes d'effectif et d'activité (Prouteau, 2018). C'est le domaine social – caritatif – humanitaire qui occupe la part la plus importante du volume du temps bénévole avec sensiblement plus d'un quart du volume global, devant le sport et la défense de droits, de causes et d'intérêts.

Pour autant, le bénévolat reste essentiellement "formel", puisque près de 88 % des bénévoles déclarent l'être uniquement en association, 4 % en association et dans un autre organisme et 5 % uniquement dans un autre organisme.

Les données disponibles nous renseignent également sur les causes de l'engagement. Aussi, en 2002 comme en 2017, la participation bénévole est toujours positivement associée à la pratique parentale antérieure du bénévolat. Ainsi, que les ressorts en fonction de l'âge. Par exemple, le souhait de se sentir utile est d'autant plus partagé que l'on avance en âge.

En outre, les données disponibles tendent à contredire les discours dominant sur la fin de l'engagement bénévole et l'avènement d'une société dépourvue de solidarité.

2. *Des données insuffisantes et inexistantes sur le bénévolat de sécurité civile*

Toutes les AASC départementales produisent des données qu'elles transmettent au niveau national. Ce *reporting* peut prendre la forme d'un tableur ou d'une solution numérique plus perfectionnée comme *E-Brigade* qui permettent de comptabiliser les heures de bénévolat. Ces données sont ensuite utilisées pour rédiger le rapport d'activité de l'association, ainsi que le rapport pour obtenir l'agrément de sécurité civile. Les AASC qui donnent une licence à leurs bénévoles disposent également de quelques données sociologiques : âge, sexe, lieu de vie. Elles peuvent également être collectées à travers le formulaire de candidature que le bénévole remplit au début de son engagement. Les AASC peuvent encore commander une étude, comme l'a fait la Croix Rouge (cf. encadré ci-dessous). Enfin, les rapports de l'IGA et de l'IGSC permettent de disposer de données supplémentaires.

Sur la base des ordres de grandeur avancés de 250 000 bénévoles dans les AASC et de 20 millions de bénévoles en France, il est possible de dire que le bénévolat de sécurité civile est minoritaire dans la mesure où, en moyenne sur 100

bénévoles en France, 1,25 le seraient dans une AASC. Il ressort également des entretiens que le secteur est légèrement plus masculin que féminin, notamment en ce qui concerne les responsables. Il semble enfin qu'une partie importante des bénévoles soit issue du monde des pompiers ou du médical et paramédical.

Etudes sur les secouristes de la Croix Rouge Française

A priori, seule la Croix-Rouge Française a réalisé des études auprès de ses bénévoles, notamment de sécurité civile en 2017, 2022 et 2023. Celle-ci a accepté de les partager en partie. Ces études permettent de dresser un profil sociologique des bénévoles de cette AASC, mais qui ne peut pas être généralisé à l'ensemble des bénévoles de sécurité civile.

S'agissant d'abord des catégories socioprofessionnelles, les ouvriers sont moins nombreux parmi les secouristes (5,2 %) que dans la population générale (12,2 %). Les cadres, quant à eux, sont surreprésentés chez les secouristes (14,08 %) par rapport à la population française (9,3 %).

Les intervenants secouristes issus des métiers du sanitaire et du social ne représentent en réalité que 12 % des bénévoles de l'urgence et du secourisme (contre 7 % de l'ensemble des bénévoles de la Croix-Rouge française).

Les bénévoles sont majoritairement de sexe féminin, âgés de 45 ans ou moins et en activité : 51% des secouristes sont des femmes et 49 % des hommes. 42% sont âgés de 18 à 30 ans et 29 % de 31 à 45 ans. 76% des intervenants secouristes sont en activité, 17% sont étudiants et 6% à la retraite. 43% sont engagés depuis 2 ans et 5 ans au plus et l'ancienneté moyenne est de 4 ans.

Ces études nous apprennent également que les départements ayant le plus grand nombre d'intervenants secouristes sont également ceux en capacité d'assurer le plus d'activités DPS.

Enfin, la motivation principale est d'être utile aux autres et à la société. Viennent ensuite la bonne ambiance, la possibilité de se former et de transmettre des savoirs. *A contrario*, les facteurs de démotivation sont d'abord le manque de temps, l'âge et les problèmes de santé, ensuite la mauvaise ambiance et les comportements toxiques, et pour finir le manque de reconnaissance et de missions.

Toutefois, ces données sont limitées et ne permettent ni de quantifier avec précision le bénévolat de sécurité civile, ni de connaître les parcours de vie ou motivations des bénévoles.

En effet – et à supposer qu’elles soient communiquées en toute transparence – les données disponibles sont collectées sous des intitulés et selon une organisation propre à chaque AASC. De plus, les données disponibles sont essentiellement quantitatives. Enfin, il n’existe pas d’étude et de suivi statistique du bénévolat de sécurité civile. Les catégories utilisées dans les études sur le bénévolat n’utilisent pas le terme de “sécurité civile” qui a priori est considéré comme relevant du bénévolat humanitaire ou de santé

En outre, sans données plus précises, il n’est pas possible de faire des comparaisons ou d’établir des liens logiques qui permettraient de comprendre les motivations des bénévoles.

B. L’engagement bénévole : un fait social complexe

Le bénévolat se laisse difficilement saisir dans une définition univoque. À la différence du salariat et du volontariat, qui sont des formes d’engagements plus explicites de par leur caractère contractuel, le bénévolat est plus informel et ses frontières également plus poreuses. Où commence et où s’arrête le bénévolat ? Quels critères permettent de le caractériser ? Le temps consacré, les responsabilités supportés, le lieu de l’activité et/ou les bénéficiaires des tâches réalisées sont autant d’options possibles (1). Et qu’en est-il du bénévolat de sécurité civile ? Son champ d’action - proche de celui des pompiers - en fait-il un bénévolat à part ? (2)

1. *La définition du bénévolat à l’épreuve de ses réalités*

S’il est aujourd’hui considéré par certains comme “un phénomène social massif” (Ferrand-Bechmann, 2014), le terme “bénévolat” ainsi que le substantif “bénévole” sont historiquement récents. Ils apparaissent au cours de la seconde moitié du XX^{ème} siècle, dans la littérature des années 1970-80, parallèlement à l’essor associatif, le plus souvent accolé au terme “militant” (Demoustier, 2022)³³.

Le mot bénévole vient du latin *bene* qui signifie “bien” et de *volo* “je veux”. Cela fait du bénévole “celui qui veut le bien” et qui agit de bon gré, sans obligation, à titre gracieux. Ces considérations étymologiques permettent de comprendre que le bénévolat renvoie à un vaste champ d’études et à des pratiques hétérogènes (Foucart, 2005). Plusieurs définitions ont ainsi été proposées pour définir et

³³ La première occurrence du mot bénévolat semble être apparue dans le Figaro Littéraire, en 1954. Il s’agit d’un mot d’argot, forgé par les travailleurs du social, qui étaient alors dans un mouvement professionnel ascendant et qui devaient défendre leur légitimité contre celles et ceux qui occupaient le terrain auparavant, c’est-à-dire les bénévoles. Cette légitimité des salariés du travail social s’est donc construite par l’affirmation de la supériorité du professionnalisme versus l’amateurisme, de la couverture universaliste versus le paternalisme (Prouteau, 2021).

caractériser l'engagement bénévole. Une des premières est sûrement celle de Marie-Thérèse Cheroutre, selon laquelle le bénévole est celui qui s'engage librement pour mener à bien une action en direction d'autrui, action non salariée, non soumise à l'obligation de la loi, en dehors de son temps professionnel et familial.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a défini à des fins statistiques le travail bénévole de la façon suivante : *“le travail non rémunéré et non obligatoire en vue de produire des biens ou de fournir des services pour des tiers”*³⁴. Le Conseil Économique Sociale et Environnementale (CESE) a lui aussi proposé deux définitions, une en 1993 dans un avis relatif au développement de la vie associative³⁵ et une plus récente dans un avis du 28 juin 2022 : *“Le bénévolat est l'action de la personne qui s'engage librement, sur son temps personnel, pour mener une action non rémunérée en direction d'autrui, ou au bénéfice d'une cause ou d'un intérêt collectif”*.³⁶ En revanche, les notions de professionnels et d'amateurs ne sont plus des critères de qualification.

Au regard de ces définitions, quatre critères de définition se dessinent. Il est d'abord **non lucratif** dans la mesure où il n'est pas rémunéré³⁷ ; il est ensuite **orienté**, car en faveur d'une personne ou d'une cause d'intérêt général ; également **libre et volontaire** au sens du qualificatif et non du statut (Ferrand-Bechmann, 2014), *id est* les bénévoles s'engagent volontairement dans des activités, sans y être obligés légalement ni contraints à le faire³⁸ ; enfin il est **secondaire voire tertiaire**, car il passe après avoir répondu aux autres besoins de l'existence - se loger, se nourrir, payer les factures, etc. - et s'exerce en dehors du cadre domestique et du cadre professionnel. Il arrive qu'à ces critères soient accolées des valeurs ou des motivations à

³⁴ OIT. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre. Résolution I ; 19e Conférence internationale des statisticiens du travail.

³⁵ *“Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial”*

³⁶ CESE, *Engagement bénévole, cohésion sociale et citoyenneté*, Avis, 28 juin 2022, Paris, p. 4. Cette nouvelle définition vise à élargir la notion de bénéficiaires afin que puisse être considéré comme un bénévole celui ou celle qui s'engage en faveur de la défense de causes comme par exemple celle des droits humains ou celle de la préservation de l'environnement.

³⁷ Cependant, certaines formes de dédommagement en espèces ou en nature sont possibles : remboursement des frais de repas ou de transport avancé par le bénévole dans le cadre de son engagement. Une exception (cf. CGI art. 261 et 242) : la loi prévoit qu'en fonction du budget de l'association, un certain nombre de dirigeants bénévoles puissent être rémunérés et ce pour un montant de salaire limité. Seules les personnes désignées par les statuts pour diriger l'association (membres du conseil d'administration, du bureau ou de l'instance qui en tient lieu) peuvent être rémunérées.

³⁸ Cela sous-entend qu'ils peuvent partir quand ils le souhaitent. Il n'existe donc pas de lien de subordination au sens d'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et sanctionner les manquements de son subordonné. C'est un mode de travail qui préserve une part de liberté : si le bénévole cesse son activité, cela n'aura aucun impact sur son autonomie financière, il peut arrêter quand-il veut, il se donne sa propre règle. L'engagement des bénévoles n'est ni éternel, ni contractuel.

caractères républicaines et citoyennes³⁹. En ce sens, l'engagement bénévole serait aussi politique.

Si ces critères permettent de qualifier le bénévolat, ils peuvent ne pas suffire. En effet, le bénévolat recouvre des réalités et des pratiques hétérogènes. Précisément, les associations n'ont pas le monopole du bénévolat, *id est* si l'association, au sens de la loi de 1901, est créée par des bénévoles, elle ne fait en revanche pas le bénévole. L'adhésion à une association n'est effectivement pas suffisante pour caractériser le bénévolat. C'est le cas pour les adhérents, usagers, membres ou bienfaiteurs qui profitent des services proposés par l'association ou lui font des dons, mais sans participer aux actions. *A contrario*, il est possible de donner de son temps pour une action menée par une association sans être adhérent ou lui avoir versé une cotisation, ou par toute autre forme d'organisation collective.

Il existe donc plusieurs types de bénévolat, un dit "formel", *id est* réalisé dans le cadre d'une association ou d'une organisation, et un dit "informel", réalisé en dehors ou en marge d'une association. Ils peuvent être réguliers ou occasionnels, de compétences, d'entreprises, et exercés à distance ou en présentiel. Les bénévoles ont également des responsabilités, une durée d'engagement, un degré d'implication (réguliers, ordinaires, ponctuels), des tâches ou encore un rapport avec leur association⁴⁰ (Gasparini, 2003) très différents.

Bénévolat et engagement : un lien à interroger

Le mot engagement est plus que jamais d'actualité (La Fonda, 2025), mais à force d'être utilisé pour qualifier la moindre action, c'est sa signification qui est mise à mal.

Le sens étymologique et originel d'engagement est donné par Montaigne en 1580 comme un "état où l'on est lié par quelque obligation". L'engagement implique que quelque chose soit déposé en "gage", en garantie de l'exécution d'une dette. Or, il existe justement des liens d'union plus ou moins matériels entre le bénévole et son association et/ou avec la cause qu'il entend défendre. Ces liens peuvent être d'ordre juridiques, émotionnels,

³⁹ Pour Lionel Prouteau, l'engagement bénévole serait une mise en œuvre concrète de la fraternité inscrite sur le fronton de nos bâtiments publics. C'est un mode d'engagement dans l'espace public et un vecteur de sociabilité. Pour Dan Ferrand-Bechmann, les bénévoles sont des "tiers acteurs" de la société, car le bénévolat, quelle que soit sa forme, serait le marqueur de la civilité, de ce que la citoyenneté ne peut se réduire à la possession conjointe d'une carte d'électeur et d'une carte de crédit.

⁴⁰ Les bénévoles d'une même association n'ont pas forcément le même rapport à l'objet de leur association, à son évolution ou encore à sa professionnalisation. La pratique associative peut-être plus ou moins formalisée en fonction de la classe sociale du bénévole.

physiques ou moraux. De plus, il se met en gage dans la mesure où il accepte de donner de sa personne (Ferrand-Bechmann, 2014).

Pour autant, le bénévolat est-il toujours un engagement ? En effet, pour les associations, seul le bénévolat régulier est une ressource permanente. C'est à ce type de bénévolat que s'applique véritablement le terme d'engagement car, en plus de la constance, il requiert l'adhésion au projet associatif, cette adhésion n'étant pas toujours attendue du bénévole occasionnel (Prouteau, 2013). Aussi, le bénévolat non associatif et/ou spontané peut être perçu comme moins engageant, car moins durable.

Pour apprécier le caractère plus ou moins engageant d'un acte, il est également possible de s'intéresser à son coût (temps, argent,...), le fait qu'il soit répété, public et/ou irréversible (Joule et Beauvois, 2014) ou encore de tenter de mesurer différentes dimensions : durée⁴¹, intensité et sociabilité (Ion, 2012). Reste à définir si ces trois unités doivent être appréciées par l'individu qui s'engage ou par un observateur extérieur. Ce qui est engageant pour les uns, ne l'est en effet pas forcément pour les autres⁴². Ainsi, le bénévolat quel qu'il soit est toujours un engagement, mais qui peut être plus ou moins engageant pour celui ou celle qui le pratique.

En outre, l'engagement bénévole est souvent idéalisé sous la forme d'un engagement formel de longue durée, alors qu'en réalité, **il existe autant de formes d'engagement bénévole que de bénévoles.**

2. *Le bénévolat de sécurité civile, un bénévolat pas tout à fait comme les autres*

Les bénévoles des AASC s'inscrivent dans les définitions et critères proposés ci-dessus. Cependant, pour au-moins trois raisons, leurs conditions d'engagement sont particulières.

D'abord, ils interviennent dans un domaine très **réglementé et technique**. Les bénévoles qui souhaitent devenir secouristes doivent

⁴¹ La durée s'entend comme inscription dans le temps et renvoie à l'horizon temporel de l'engagement et non au volume horaire qui lui est consacré.

⁴² Sur ce point deux approches coexistent : celle des psychologues du travail, pour qui il existe un engagement interne, *id est* c'est l'individu qui confère de l'importance à son acte en fonction de ses attitudes et convictions (Becker, 1960 ; Buchanan, 1974) ; et celle des psychologues sociaux selon qui, c'est la situation qui engage, ou n'engage pas, la personne dans ses actes. Une pensée n'est pas engageante. C'est l'observateur qui confère l'importance à l'acte (Joule et Beauvois, 2014). Cette seconde approche où l'engagement est un lien qui unit l'individu à ses actes comportementaux (Kiesler et Sakumura, 1966) est celle qui s'applique le mieux au bénévolat.

passer des formations⁴³ et se familiariser à la culture et à l'environnement professionnel du secours. En ce sens, et à la différence de la majorité des bénévoles, ils portent un uniforme et utilisent du matériel aussi utilisé par les ambulanciers privés ou les pompiers. En conséquence, l'intégration du candidat bénévole à une AASC est beaucoup plus longue et exigeante que pour une association culturelle ou sportive, comme l'expriment les témoignages de ces deux présidents : *“Le bénévolat dans le secourisme n'est pas une tendance, il représente une exigence élevée”* ; *“Le bénévolat de sécurité civile n'est pas neutre : c'est pas quand je veux, où je veux”*.

Le bénévolat de sécurité civile est également **dangereux**. Les bénévoles s'impliquent directement et physiquement dans des contextes qui les exposent à de multiples dangers et des situations potentiellement traumatisantes : accidents, blessures graves, décès, etc. Selon ce responsable des opérations de secours : *“Certains ne se sentent pas d'assumer le stress d'une situation d'urgence”* Il est rare que les bénévoles n'aient pas d'expériences plus ou moins douloureuses à partager comme cet homme d'une quarantaine d'années : *“Pendant le Covid, nous devons nous occuper des corps dans les EHPAD et les mettre dans des grands sacs noirs. Ça laisse des traces”*. Cet autre bénévole, responsable de formation, précise : *“se sentir impuissant face à la douleur d'une victime ou une crise peut faire fuir”*. Dans des cas plus rares, les secouristes peuvent perdre la vie, comme en 2019 où 3 sauveteurs de la SNSM sont morts noyés.

Le bénévole s'expose aussi juridiquement. Les responsables d'associations le savent, comme ce président : *“On a des responsabilités que les bénévoles “lambdas” n'ont pas”* et redoutent que leur responsabilité civile ou pénale puisse être engagée devant les tribunaux sans pouvoir bénéficier d'aucune aide de la DGSCGC ou de leur fédération. Ce risque est d'autant plus grand qu'ils sont amenés à manipuler des personnes. C'est pour cette raison qu'ils apprennent pendant leur formation à demander avant de toucher certaines parties du corps, comme la poitrine. Par ailleurs, le risque peut aussi venir du comportement des bénévoles dont ils ont la responsabilité. Aussi, ils tentent comme ils le peuvent, de prévenir les cas de “malévole” (Ferrand-Bechmann, 2014) : personnalité troublée (maladie mentale, syndrome du sauveur...), harcèlements moral, physique ou sexuel, vente de faux certificats, etc. notamment lors du recrutement en demandant un extrait de casier judiciaire.

Enfin, à l'image de son champ d'action, le bénévolat de sécurité civile reste relativement **méconnu**. Par les études statistiques⁴⁴, mais aussi

⁴³ Notamment les formations aux Premiers Secours en Equipe (PSE) de niveau 1 et 2 de 35 et 28 heures qui doivent être recyclées tous les ans.

⁴⁴ voir supra.

par les élus locaux et plus globalement par le grand public. Selon ce président : *“les élus nous [les bénévoles] zappent”* et un autre, également pompier professionnel, se demande : *“combien de français savent qu’elles sont les forces de sécurité civile ? Ou ce qu’il faut faire et ne pas faire lors d’une crise ?”*. Cette présidente d’association va plus loin dans l’analyse : *“nous constatons régulièrement, lors de nos veilles, une méconnaissance chez les citoyens concernant ce qu’ils peuvent et doivent faire, ainsi que les bons réflexes à adopter en toute situation. [...] Par ailleurs, la méconnaissance de l’ensemble des acteurs impliqués dans la gestion de crise à tous les niveaux crée une confusion. Les citoyens ne savent pas où trouver la bonne information, car chaque intervenant communique de manière dispersée”*. C’est aussi ce que pense ce coordinateur national d’une fédération pour qui *“la complexité de notre système de secours rend difficile sa compréhension par le grand public. Cette complexité se manifeste également à travers les numéros d’urgence multiples en place. Les individus peuvent parfois s’y perdre, comme cela peut être observé lors de formations”*.

Selon deux directeurs d’associations, cette méconnaissance est aussi le fruit d’un manque de communication : *“Si par exemple, concernant les formations, il était plus souvent fait référence aux associations agréées de sécurité civile, les citoyens pourraient avoir envie de nous rejoindre ou au moins de se former. Or, aucune communication n’est aujourd’hui faite sur les associations agréées, que ce soit sur les réseaux sociaux ou tout simplement à la télévision”* ; *“une publication ministérielle faisant état du monde des associations agréées de sécurité civile manque cruellement”*.

Cette méconnaissance est bien souvent vécue par les bénévoles des AASC comme un manque de reconnaissance. En effet, si tous les responsables d’AASC au niveau national soulignent une amélioration significative des relations avec la DGSCGC, ainsi que sur le terrain, notamment depuis la pandémie de la Covid-19, elles restent aléatoires et limitées comme en témoignent les expressions régulièrement entendues de : *“roues de secours”* ou de *“Kleenex de la République”*. En ce sens, un directeur des opérations *“constate que l’État, lorsque survient une crise, peut avoir du mal à admettre qu’il y ait besoin de bénévoles pour compléter l’action publique”*. Selon ce président de fédération, cela se traduit aussi par le fait que *“les AASC ne sont pas suffisamment associées aux discussions”* et l’impression d’être rattachés à *“une organisation faite par et pour les pompiers où il faut parler comme eux pour se faire accepter”*.

Ce sentiment de non-reconnaissance se mue parfois en sentiment d’exploitation, comme l’exprime ce cadre bénévole et pompier volontaire : *“on fait parfois la même chose que les sapeurs-pompiers, mais pas avec les mêmes droits”*. Toujours selon ce bénévole : *“on*

nous demande de plus en plus d'intervention, mais on oublie que nous sommes des bénévoles". Pour lui, "il s'agit d'une forme de maltraitance ou d'abus de bénévolat".

Les différentes formes de bénévolat de sécurité civile

Stricto sensu, le bénévolat de sécurité civile ne concerne que les bénévoles des AASC des différentes échelles territoriales (internationale, nationale, interdépartementale et départementale), des réserves communales de Sécurité civile (RCSC) et des Comités communaux feux de forêts (CCFF)⁴⁵.

Pour autant, faut-il faire une distinction entre les bénévoles secouristes, *id est* ceux qui ont suivi les formations dédiées, et les non-secouristes ? De plus, il est possible d'élargir le champ d'étude à des pratiques bénévoles informelles, spontanées, qui par nature sont difficilement quantifiables, mais bien visibles et utiles notamment lors d'une catastrophe comme à Mayotte ou dans le Pas-de-Calais.

Il existe enfin d'autres associations qui œuvrent de façon plus ou moins directe (actions de protection et d'assistance aux populations, formation PSC1...) à la sécurité civile – en temps normal ou de crise – sans avoir d'agrément au niveau national ou local. C'est par exemple le cas du Secours Catholique⁴⁶ et Populaire, des Scouts et Guides de France, des centres sociaux, ainsi que de l'association Prévention Maif, la Fédération cynotechnique de recherche et de sauvetage, ainsi que de l'Association Française pour la Prévention des Catastrophes Naturelles et Technologiques (AFPCNT).

Finalement, il s'agit de savoir où commence et où s'arrête le champ d'intervention des bénévoles de sécurité civile. La FNPC fait par exemple la distinction entre bénévolat de secourisme (DPS, formations premiers secours...), le bénévolat humanitaire (maraude sociale, soutien aux sinistrés...) et le bénévolat de compétences (communicants, comptables, médecins...).

⁴⁵ La RCSC est créée par arrêté municipal. Les bénévoles sont placés sous l'autorité du maire et sont considérés comme des collaborateurs occasionnels du service public lors de leurs missions. Ils peuvent percevoir une indemnité. Cette démarche de volontariat est basée sur un contrat entre le citoyen et le maire, d'une durée comprise entre 1 et 5 ans, renouvelable.

⁴⁶ Son agrément n'a pas été renouvelé en 2023 en raison d'un problème de statut. Pour autant, elle continue d'assurer des missions en post-urgence, 3 à 6 semaines après la fin de l'événement. Il s'agit d'aller à la rencontre directe (porte-à-porte) des populations par un travail d'écoute, d'explication et d'assistance (matérielle, psychologique, voire financière) ponctuelle et potentiellement de long terme. Cette mission est réalisée en binôme par les bénévoles. Le département urgence fonctionne en gouvernance partagée : un salarié et un bénévole. 35 bénévoles encadrants sont formés. 5 modules de formation ont été conçus en interne : un à destination des délégations pour leur présenter les risques de leur territoire et les moyens pour agir ; un pour les bénévoles pour leur expliquer comment ils peuvent être utiles ; un dit VAD (visite à domicile) de 2 jours en présentiel pour présenter l'attitude à adopter pour accompagner les personnes ; un pour les encadrant PCS (poste de coordination sur site) à but managérial ; un encadrant PCO (poste de coordination opérationnel) 4 jours en présentiel pour expliquer les relations avec les autorités et acteurs locaux.

En revanche, les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) ne peuvent être considérés comme des bénévoles au regard de leur statut juridique particulier. Comme pour le service civique, le corps européen de solidarité, et certaines réserves (civile, pénitentiaire, militaire, police nationale...), il s'agit d'un engagement contractuel, indemnisé et qui ouvre droit à une couverture sociale. Il n'en demeure pas moins qu'un individu peut cumuler le statut de SPV et de bénévole. De plus, il demeure une ambiguïté autour des unions départementales de sapeurs-pompiers (UDSP⁴⁷). Ces associations qui réunissent les sapeurs-pompiers d'un département peuvent en effet demander les agréments de sécurité civile pour être des AASC. En conséquence, les pompiers adhérents sont aussi des bénévoles de sécurité civile.

Enfin, les salariés des AASC, ne peuvent pas non plus être considérés comme des bénévoles de sécurité civile, sauf s'ils le sont dans une autre AASC que celle dans laquelle ils travaillent.

C. Les ressorts de l'engagement bénévole de sécurité civile

Pourquoi donner gratuitement de son temps dans une société capitaliste ? Qu'est-ce qui motive les bénévoles à s'engager et à rester engagé ou *a contrario* à se désengager ? Pourquoi certains individus s'engagent-ils plus longtemps ou avec plus d'intensité que d'autres ? Et de quoi dépend le choix du champ d'action dans lequel il s'engage ? La réponse à ces questions intéresse forcément celles et ceux qui veulent attirer et fidéliser des bénévoles. Cependant les motivations de ces derniers sont dynamiques et difficiles à isoler (1). Des tendances peuvent-être observées et permettent de dire que l'engagement bénévole n'est jamais désintéressé (2) et toujours influencé (3).

1. *Des motivations insaisissables*

Le bénévole qui s'engage n'a jamais qu'une seule motivation ; mais plusieurs qui se combinent, s'entremêlent et s'influencent. Aussi, il n'est pas possible d'isoler une motivation ou d'en faire la cause principale de l'engagement des individus. Il est d'ailleurs difficile de les

⁴⁷ À ne pas confondre avec les UDPS : Union Départementale des Premiers Secours.

catégoriser et de les différencier⁴⁸. Donner un sens à sa vie, se sentir utile, répondre au besoin de l'époque, gagner en estime de soi, développer ses compétences... toutes ses motivations évoquées lors des entretiens ou d'enquêtes⁴⁹ semblent liées entre elles : en ayant le sentiment d'être utile, le bénévole ne donne-t-il pas également un sens à sa vie, tout en développant ses compétences et donc son estime de soi ainsi que sa capacité à répondre aux besoins de son époque ?

Toutefois, les enquêtes qualitatives peuvent dégager des tendances en fonction de l'âge, du sexe ou du milieu professionnel, mais au risque de figer ce qui est, pour utiliser le langage économique, un flux [de motivations] plus qu'un stock. En effet, les motivations peuvent être différentes d'un domaine d'activité à l'autre, susceptibles de changer durant le cycle de vie⁵⁰, et entre le moment où l'individu s'engage et le moment où il décide de rester engagé (Snyder, 1996). Le candidat au bénévolat de sécurité civile n'a qu'une représentation plus ou moins partielle de ce que sera et impliquera son futur engagement. Il ne sait pas non plus comment ses autres sphères de vie vont évoluer. Aussi, ces motivations s'adapteront. Par exemple, si le désir d'être utile l'a poussé à s'engager, c'est peut-être le sentiment d'appartenance à un collectif qui le fera rester.

De plus, les motivations sont incertaines. Effectivement, il est permis de questionner la fiabilité des réponses obtenues des bénévoles. Les systèmes intentionnels étant autant inconscients que conscients, il est douteux que les enquêtés puissent connaître l'ensemble de leurs motivations. Les individus prétendent connaître ce qui a pu peser sur leur jugement ou leur comportement, mais la plupart du temps cette connaissance est une méconnaissance (Beauvois, 1994). À titre d'exemple, deux bénévoles, l'un engagé depuis plus de 40 ans et l'autre depuis quelques mois, ont expliqué lors de leur entretien que

⁴⁸ Plusieurs propositions ont été faites mais sont toujours débattues. En psychologie, l'étude des motivations repose sur la dichotomie existant entre motivations altruistes et motivations égoïstes : les motivations intrinsèques qui sont procurées par l'action elle-même (dans le cas du bénévolat, le sentiment d'être utile aux autres) et extrinsèques qui proviennent de récompenses ou de punitions obtenues à la suite de l'action (Decy et Ryan 2002 ; Rheinberg, 2002) ; institutionnelles qui sont tournées vers autre chose que soi, c'est-à-dire les autres, la patrie, Dieu ou un idéal, et occupationnelles qui sont des motivations individuelles et égocentriques (sans que le mot ne reçoive d'acception péjorative) telles que l'intérêt matériel ou la volonté de faire carrière (Moskos, 1977) ; paléo-modernes qui sont de nature institutionnelle, modernes de nature occupationnelle, et post-modernes qui sont propre à la société post-matérialiste et post-transcendantale : recherche de sens, et d'épanouissement personnel par exemple (Batistelli, 1997). Une autre approche dite fonctionnaliste considère que le bénévole s'engage pour satisfaire d'importantes fonctions psychologiques : respect de ses valeurs, renforcer son estime de soi, développer ses relations sociales, acquérir ou partager des compétences, surmonter un problème/se déculpabiliser, améliorer sa carrière professionnelle (Clary et al., 1998). L'intérêt de cette approche est de sortir de la distinction égoïsme/altruisme dont l'antinomie est à nuancer.

⁴⁹ voir *supra*.

⁵⁰ Par exemple, celles qui relèvent du souci d'améliorer ses perspectives professionnelles seront très probablement plus prégnantes chez les jeunes que chez les seniors.

leur engagement avait été précipité par une sorte de “hasard environnemental”. Le premier, à cause d’une affiche sur les premiers secours dans le couloir d’un hôpital, et le second par la proximité entre le local de l’association et son lieu de résidence. Toutefois en posant quelques questions supplémentaires, d’autres motivations surgissent. Ici, ce n’est pas l’affiche seule qui a entraîné l’engagement du premier bénévole, mais le fait que ce jour-là, il était à l’hôpital parce qu’un proche avait eu un malaise et que le sentiment de ne pas avoir su comment l’aider avait provoqué une prise de conscience, une décision⁵¹. Pour le second bénévole, la proximité du local n’est là aussi qu’une condition, une étincelle, la motivation est ancienne, elle remonte à l’enfance et au besoin acquis ou inné⁵² de s’impliquer dans des actions de solidarités.

Il est également nécessaire d’être prudent dans l’examen des motivations telles qu’elles sont déclarées. Même conscientes, elles peuvent être en partie dissimulées, car les réponses sont enclines à subir un biais de “désirabilité sociale” qui conduit le répondant à privilégier les motifs qu’il suppose avoir la plus forte légitimité, c’est-à-dire ceux qui s’inscrivent dans une perspective altruiste (Westen, 2000). Certains bénévoles l’ont admis lors des entretiens, comme cette présidente d’AASC qui a conscience que l’ego joue un rôle et que derrière l’envie d’aider et d’être utile aux autres, il y a aussi un bénévole en quête de quelque chose pour lui-même.

2. *Un engagement jamais désintéressé*

D’abord, il peut s’agir d’un désir de paraître ou d’estime de soi, c’est alors un bénévolat statutaire et ostentatoire. Certaines personnes occupent des postes pour la satisfaction personnelle qu’il procure, elles se servent alors de leur mission pour autre chose que pour défendre une cause commune (Bonzi, 2023). Le bénévole peut venir chercher un rôle, se donner ou prouver une image de lui-même qu’il n’a pas le sentiment d’avoir ou qu’il juge insuffisante dans sa vie familiale ou professionnelle et qui correspond à l’idéal de ce qu’il veut être ou paraître. En l’espèce, celle du secouriste et du sauveur. C’est que rapporte ce responsable bénévole : *“on a beaucoup de gens qui cherchent une place. Ils viennent chercher quelque chose”*. Le bénévole peut aussi vouloir échapper à une “mort sociale” par la préservation, après la retraite ou la perte d’emploi, d’un mode de vie articulé sur le modèle du travail (planning, mission, etc.) et sur la définition de soi par une fonction. Le bénévolat est alors un facteur

⁵¹ Cette décision “gèle” l’engagement, elle encre l’action de l’individu, elle fait “jurisprudence”. Autrement dit, il adhère à son choix plus qu’aux raisons de son choix (Lewin, 1951 ; Moriarty, 1975).

⁵² Il est difficile de dissocier instinct et apprentissage, et bien souvent un comportement possède des composantes innées et des composantes acquises (Lieury, 2020).



d'affiliation et d'appartenance. L'individu peut s'y définir au-delà de sa valeur marchande, au-delà de son métier (Ferrand-Bechmann, 2014).

Ensuite et plus fréquemment, il répond à une logique de réciprocité et de salaires symboliques - plus ou moins conscientisés - et rarement nuisibles à la nature de l'action (Ferrand-Bechmann, 2014). C'est d'ailleurs le terme employé par ce président d'AASC : *“les bénévoles n'ont pas de salaire sauf une récompense symbolique qui est parfois le cœur de leur motivation : le sentiment d'être reconnu, d'avoir une place et surtout une utilité sociale. Si on les appelle à 4h00 du matin pour aider des gens, ils le font, car leur récompense, c'est le sourire des gens. Ils apprécient de voir l'impact qu'ils ont sur le terrain”*.

Aussi, le bénévolat peut être considéré comme une anticipation rationnelle, un mélange d'acte de don et d'acte marchand, *id est* sous des apparences gratuites, il induit de fortes obligations, comme rendre la pareille, sinon plus (Mauss, 1925). L'engagement est donc issu de stratégies, de calculs, de rationalisations, d'encouragements, de lois... de la part des acteurs du bénévolat (Poulain, 2023). Plus précisément, les bénévoles donnent parce qu'un jour, ils peuvent être amenés à recevoir, comme le confiait cet ancien président d'AASC : *“cette implication dans le secours et le sauvetage est profondément ancrée dans l'esprit de tous nos adhérents. Ils comprennent que demain, c'est peut-être l'un d'entre eux qui sera confronté à un accident et devra compter sur ses pairs pour être secouru”*.

Ce besoin de recevoir est parfois plus visible chez les jeunes⁵³ et les nouveaux entrants dans la vie professionnelle, car l'engagement bénévole apporte des capacités et des savoirs qui permettent d'étayer un CV d'une expérience en lien avec son projet professionnelle et/ou de développer son réseau (Cortessis et Deschanaux, 2023). D'autres encore s'engagent dans le but de se préparer ou de se rassurer, comme le confie ce jeune engagé : *“Dans une époque où il se passe des choses qu'on n'imaginait pas, je ne veux pas me trouver démunie. Être formé me rassure”*. Certains sont en quête d'aventure et de sensations fortes comme le souligne ce directeur des opérations de secours : *“C'est l'opérationnel qui intéresse, ça donne envie, car c'est concret et que ça a du sens”*. A contrario, si les DPS sont toujours les mêmes années après années, s'il n'y a pas de challenge, cela démobilise les bénévoles. Le témoignage de ce président illustre bien ce besoin de nouveauté : *“Pour le festival X⁵⁴ on n'a jamais de problème, au contraire on n'a trop de bénévoles”*. Cette présidente cherche quant à elle des moyens de susciter l'intérêt des bénévoles : *“dans le but de remobiliser nos bénévoles, nous mettons en œuvre*

⁵³ Notamment les bacheliers qui peuvent, en s'engageant dans une association, gagner des points sur “parcoursup”.

⁵⁴ Le nom du festival a été changé pour respecter l'anonymat du bénévole.

des actions motivantes. L'obtention de l'agrément de sécurité civile a notamment redonné du sens à l'engagement de certaines personnes au sein de l'association".

Enfin, les acteurs du bénévolat peuvent aussi chercher à rendre ce qu'ils ont reçu. Par exemple, les individus qui ont subi un traumatisme ou une épreuve dans leur vie en sortent parfois plus forts et plus convaincus de devoir agir et ils s'engagent à leur tour (Ferrand-Bechmann, 2014). C'est le cas de ce président : *"Je me suis engagé car à 10 ans mon père est décédé sous mes yeux et je n'ai rien pu faire. J'ai pu faire des études grâce à la République et je suis redevable envers elle"*. Le bénévolat est un espace de rattrapage, c'est une façon de réparer une blessure, humiliation, honte... en passant d'aidé à aidant, en transformant une dette en don. L'individu se construit son identité altruiste pour retrouver sa dignité et son estime (Havard-Duclos et Nicourd, 2005). Autrement dit, l'engagement de certains bénévoles est un moyen de résoudre des contradictions de leur histoire sociale en leur permettant de construire des continuités et de la cohérence, là où il pourrait y avoir discontinuité et dissonances (Willemez, 2004).

Finalement, les bénévoles ne sont pas de "véritables" altruistes⁵⁵, dans la mesure où leur comportement, bien que volontaire et tourné vers autrui, est guidé par le désir d'en tirer un profit (Macaulay et Berkowitz, 1970), mais plutôt des "aidants égoïstes" qui souhaitent accéder à une récompense matérielle (argent, gloire, etc.) et/ou psychologique : estime de soi positive, affects positifs, etc. (Hartfield, Wasler et Piliavin, 1978). Autrement dit, l'engagement des bénévoles poursuit deux buts ou attentes fondamentales de l'être humain : en soulageant ceux à qui ils viennent en aide, ils cherchent à la fois à se sentir mieux, à répondre à leurs besoins, ainsi qu'à améliorer la société et être utile aux autres (Foucart, 2005 ; Bonzi, 2023).

Envisager le bénévolat sous cet angle permet de comprendre que l'engagement des bénévoles, n'est **ni inconditionnel ni illimité**. Aussi, sur le long terme si le bénévole n'obtient pas ce qu'il est venu chercher, s'il n'y a pas de valorisation de son parcours ni de reconnaissance, si la déconnexion entre l'énergie investie et le résultat produit se creuse, alors il peut y avoir une forme de désillusion et de désenchantement qui dans le pire des cas conduit

⁵⁵ Le terme n'est pas utilisé dans un sens péjoratif. Il ne s'agit pas de nier la dimension altruiste du bénévolat de sécurité civile ni de l'existence même de l'altruisme dans la société, mais de le nuancer, de sortir d'une logique binaire égoïste/altruiste en partant du principe qu'il existe des comportements d'aide qui peuvent être altruistes et même temps égoïstes. En effet, l'étude des motivations des bénévoles se perd souvent dans une opposition entre les motivations intéressées (les avantages et bénéfices de tout ordre qu'ils en retirent) et désintéressées (altruisme et solidarité), et se poursuit dans un débat sur l'existence "réelle" de conduites altruistes, qui n'autorise qu'une pétition de principe (l'altruisme tout comme sa négation étant invérifiables), sans pouvoir dire quoi que ce soit de spécifique sur le bénévolat (Gagnon et Fortin, 2002).

l'individu à quitter l'organisation dans laquelle il était engagé (Willemez, 2004). C'est ce que met en avant ce président expérimenté : *“il apparaît que nos bénévoles sont satisfaits de recevoir des demandes émanant des préfetures ou des SIDPC. Cela représente, d'une certaine manière, la rétribution de leur travail. À l'inverse, lorsque c'est le président du Conseil Départemental, voire le président de la République qui donne l'ordre d'agir, sans que cela n'entraîne de reconnaissance de la part de l'État, nous peinons à fidéliser”*.

Pour autant, il n'est pas rare d'observer une lassitude, voire un épuisement qui ne conduit pas le bénévole - particulièrement les fondateurs d'une association - à stopper son engagement ; mais à le maintenir au détriment de sa santé et parfois aussi de l'avenir de l'association. Un responsable avouait avoir rédigé deux fois sa lettre de démission au cours de la même année, des bénévoles engagés depuis leurs adolescences, responsables depuis plusieurs années d'une AASC, et visiblement marqués par de nombreuses désillusions, avoués : *“On n'a pas fait tout ça pour s'arrêter là. C'est notre bébé, c'est un peu comme la maison de notre vie”*. La préservation de la structure associative - qui parfois se transmet de parents à enfants - le sentiment de sa propre nécessité dans un fonctionnement associatifs parfois très personnalisé, les responsabilités et obligations générées par la mise en place de salariés, la peur du vide de la retraite associative (perte de bénéfices matériels ou symboliques), la fidélité aux autres bénévoles parfois considérés comme une seconde famille, peuvent pousser les bénévoles à se faire et à se construire une raison, et à supporter leur engagement par devoir plus que par désir (Ferrand-Bechmann, 2014) avec le risque de dissuader les nouveaux engagés en tenant un discours inconsciemment démotivant⁵⁶. Parfois, c'est aussi parce que l'engagement devient si important qu'il irrigue l'ensemble de la vie du bénévole et devient nécessaire à la préservation de son identité sociale (Schwartz, 1990 cité par Willemez, 2004).

3. *Un engagement sous influences sociales*

Le bénévole n'est en réalité pas tout à fait libre de s'engager ou de se désengager. De nombreuses pressions subtiles, de contraintes sociales et d'éléments culturels le mènent au bénévolat l'y maintiennent ou l'en détournent. **Le don qu'il fait est donc**

⁵⁶ Ils peuvent en effet ne pas comprendre, être effarés, agacés ou tout simplement ne pas vouloir aller vers un engagement aussi filiale, voire aliénant. D'autant plus, s'ils viennent juste de s'engager. Cela s'observe, notamment entre les bénévoles fondateurs d'une association et les nouveaux arrivants. Les premiers s'engagent avec une plus forte intensité et donnent beaucoup à leur association - certains bénévoles parlent de *“sacrifice”* - et ont donc parfois du mal à comprendre ou à accepter que les seconds ne fassent pas comme eux. Certains peuvent adopter une forme de *“pédagogie noire”* (Miller, 2015), *id est* un discours qui justifie et perpétue l'idée que l'engagement bénévole est nécessairement *“sacrificiel”*.

complexe, car il n'est pas seulement déterminé par des valeurs morales ou des anticipations rationnelles, mais aussi par sa socialisation et des apprentissages antérieurs (Bourdieu, 1994), des effets d'exemplarité, acte politique, des formes d'empathie et des événements fortuits (Ferrand-Bechmann, 2014). Dit autrement, l'engagement des bénévoles ne se déroule pas hors des contraintes du monde social. Il n'est pas le seul résultat d'un choix individuel soucieux des autres et du monde (Duclos et Nicourd, 2005). Comme l'ont souligné à plusieurs reprises les différents responsables d'AASC interrogés, avoir un enfant, perdre un proche, divorcer, déménager, perdre son travail sont autant d'événements qui vont influencer l'engagement du bénévole dans sa durée ou son intensité.

L'engagement bénévole dépend d'un équilibre fragile à trouver. En effet, il est un mélange de liberté et de nécessité, de bien-être individuel et collectif, d'offre et de demande d'aide, d'enrichissement personnel et d'opportunisme, d'acte citoyen et de substitution à des travailleurs rémunérés, d'aide solidaire et de solution technico-administrative, de soutien moral et d'action matérielle, de projet commun et de parcours individuel, de socialisation et *d'empowerment*, d'idéalisme et de réalisme (Poulain, 2023). Autrement dit, pour engager ou fidéliser, il ne suffit pas de disposer d'une liste des motivations des bénévoles. Même exhaustive, elle ne suffira pas à expliquer pourquoi un individu donne gratuitement de son temps.

Précisément, les motivations avancées peuvent être des justifications de l'acteur dans un contexte donné d'interaction sociale, mais pas forcément les sources de l'action (Prouteau, 2013). Les motivations ou les attitudes, entendues comme des prédispositions mentales, ne suffisent pas à expliquer l'engagement. **Vouloir être bénévole ne suffit pas, il est nécessaire de s'intéresser au contexte social dans lequel se trouvent les individus pour comprendre pourquoi et comment ils adoptent ou non un nouveau comportement.** Par exemple, le désir d'aider les autres augmente d'autant plus que la pratique bénévole devient une norme/coutume sociale et culturelle. Plus les "bons" comportements sont visibles, plus les individus sont susceptibles de les prendre comme modèle (Lecomte, 2012).

Dans une certaine mesure, le désir d'utilité, l'élan vers les autres est le produit de contextes socio-économiques, historiques et politiques précis (Harvard Duclos et Nicourd, 2005). Le contexte particulier d'une catastrophe ou d'une crise est un moment qui stimule l'engagement comme cela a pu être observé pendant la pandémie de la COVID-19, après l'invasion de l'Ukraine ou plus récemment lors des inondations à Valence en Espagne. C'est d'ailleurs ce que confirme ce président d'AASC : "*dès qu'il y a un événement (accidents, catastrophes, etc.), le nombre de candidats augmente*". Les conditions environnementales

jouent donc un rôle fondamental ; plus elles sont hostiles, plus les comportements d'entraide constituent un avantage (Kropotkine, 1902). Précisément, face au danger et au sentiment d'un sort commun, les individus se sentiraient faire partie d'un seul groupe, et agiraient selon des normes qui favoriseraient le collectif (Drury, 2018). Toutefois, ce "réflexe ancestral" de regroupement (Mawson, 2005) dépendrait de deux facteurs : la proximité du danger et la possibilité ou non de s'y soustraire. En ce sens, lorsqu'il est impossible de s'enfuir, le réflexe serait de faire bloc afin de maximiser les chances de survie (Dezecache et al., 2021).

De plus, nos parents, nos enseignants et nos amis nous encouragent à aider autrui et nous disent aussi (explicitement ou implicitement) qui doit l'être, comment, et pourquoi⁵⁷. Ils structurent les conditions et les modalités de notre bienveillance dès le plus jeune âge, et peuvent inspirer les comportements ordinaires, mais aussi les actions extraordinaires (Bègue-Shankland, 2011). Un président d'association soulignait justement : *"il n'est pas rare de voir toute une famille s'engager dans la même association, ou que l'engagement se transmet de parents à enfants"*. L'engagement peut aussi être influencé par des convictions philosophiques, spirituelles ou religieuses, comme le reconnaît ce président *"je pense que ma culture judéo-chrétienne, - et le discours d'entraide qu'elle véhicule - m'a influencé"*. Également, certaines études montrent une plus forte implication chez les adultes qui, lorsqu'ils étaient enfants, ont été engagés chez les jeunes sapeurs-pompiers ou les scouts⁵⁸. L'engagement est alors une sorte de rite initiatique ou une résonance biographique, *id est* un moyen d'entrer dans une communauté à laquelle l'individu cherche à appartenir ou à rester fidèle⁵⁹. Enfin, pour les bénévoles déjà engagés, la cohésion, l'esprit d'équipe jouent un rôle important dans la poursuite de l'engagement, comme le confirme le témoignage d'un responsable d'association : *"là [les associations] où ça marche le mieux, c'est là où il y a une équipe dynamique et de la cohésion"*.

En outre, l'engagement, comme le désengagement sont des phénomènes multi-déterminés (Gottraux, 1997), qui ne s'expliquent pas en analysant seulement les motivations exprimées par les bénévoles de sécurité civile. Il résulte d'un processus interactif complexe entre l'histoire sociale de l'individu (ce qu'il était, ce qu'il est et ce qu'il désire être) et ce qu'il retire, matériellement et/ou symboliquement, de son engagement, dans un espace social où ce

⁵⁷ La culture contribue à genrer nos comportements d'aide : les hommes aidant davantage dans les situations impliquant une prise de risque physique, les femmes se dévouent plus souvent dans les relations à long terme

⁵⁸ 87% d'anciens scouts sont engagés ou participent aux activités d'au moins une structure associative. Ces derniers témoignent d'un engagement associatif bien plus prononcé que la moyenne nationale, qui est de 33%. Enquête IFOP du 19 septembre 2024 sur l'utilité sociale du scoutisme.

⁵⁹ L'ascension sociale couplée au souvenir vif du milieu d'où on vient et d'une volonté de fidélité à celui-ci est propre à l'engagement (Verret, 1996).



qu'on fait ou ce qu'on valorise est reconnu par d'autres (Gagnon et Fortin, 2002). Autrement dit, si l'étude des motivations vise bien à expliquer la cause de l'engagement, toutes les causes ne sont pas motivationnelles (Fenouillet et al., 2024)⁶⁰. Les motivations restent importantes et doivent être exprimées par le bénévole et connues des responsables, mais toutes sont légitimes – dans la limite de l'ordre public – et doivent être nécessairement resituées dans un contexte social, un parcours de vie. En ce sens, les évolutions du monde associatif et de la société ont des effets directs sur l'engagement bénévole qu'il convient d'aborder.

⁶⁰ Les théories de l'engagement distinguent deux stratégies pour provoquer un changement de comportement : d'un côté celle qui vise à changer ce que pense l'individu par la persuasion et la sensibilisation, et de l'autre, celle qui cherche à créer les conditions et situations pour faire apparaître un nouveau comportement (Joules est Beauvois, 2014).

II. Rupture et continuité de l'engagement bénévole au XXI^e siècle

Y a-t-il une crise de l'engagement ? À cette question, il y a peu de président ou de directeur d'AASC qui répondrait "non". Certains constatent une baisse des candidats, d'autres des difficultés à les fidéliser ou à les manager, quand ce n'est pas les trois réunis. Mais quelles en sont les causes ? Et, comment y répondre ? Là aussi les responsables bénévoles ou salariés ont des explications à faire valoir : les écrans, la société de consommation, la paresse – particulièrement des nouvelles générations – mais surtout l'individualisme croissant de la société. Pourtant, globalement l'engagement bénévole ne semble pas diminuer. Alors comment expliquer ce décalage qui n'est pas propre au bénévolat de sécurité civile ? D'abord par les métamorphoses de l'ensemble du monde associatif (A). Et ensuite, par celles de la société (B).

A. L'engagement bénévole à l'épreuve des métamorphoses du monde associatif : un bénévolat de professionnels

Les AASC restent des associations comme les autres au sens de la loi de 1901. Aussi, les difficultés qu'elles rencontrent ne sont pas si différentes. Depuis les années 80, le monde associatif s'est institutionnalisé, marchandisé et professionnalisé. Il est donc devenu plus exigeant (1) parce qu'il doit répondre à de nouveaux objectifs (2) ce qui fragilise l'engagement des bénévoles (3).

1. *Un bénévolat de plus en plus exigeant*

Au-delà de l'encadrement nécessaire des activités de secours aux personnes⁶¹, le bénévolat est de plus en plus exigeant. Les tâches à accomplir sont toujours plus nombreuses et variées, et appellent donc davantage de compétences. En un mot, il se professionnalise. Ce phénomène s'observe d'une part par une augmentation du nombre de salariés dans le monde associatif depuis les années 80, et d'autre part, par des bénévoles aux compétences spécifiques et des pratiques de plus en plus proches du monde du travail (Hély et Moreau, 2007).

Les bénévoles des AASC sont, par exemple, soumis à des contraintes réglementaires et administratives. En effet, ils ne peuvent accomplir leur objet qu'en se conformant à de nombreux agréments et certifications. Comme le confie ce président : "*personne ne nous oblige à demander les agréments, mais sans eux, on n'existe plus*". C'est d'autant plus vrai que ces

⁶¹ Voir supra.

reconnaisances institutionnelles leurs permettent de maintenir leur équilibre budgétaire en proposant notamment des formations et des DPS⁶².

Ce formalisme administratif est régulièrement critiqué pour sa pesanteur et sa complexité comme le laisse deviner la question rhétorique de cet autre président : *"Est-ce que vous voulez nous tuer à nous demander des papiers dans tous les sens ?"* ou l'avis de ce directeur d'AASC : *"parfois on a le sentiment qu'on ne veut pas de nous [les AASC de niveau départemental], on ne devrait pas avoir autant de frein, se battre. Cela devrait être l'inverse"*. À titre d'exemple, la demande d'agrément doit être précédée par le respect de plusieurs conditions⁶³ et la soumission d'un rapport annuel, et doit ensuite être renouvelée tous les 3 ans. La rédaction de ce rapport, qualifié de *"volumineux"*, est souvent vécue comme un exercice *"exigeant et chronophage"* par de nombreux bénévoles. Pour les AASC qui veulent proposer des formations, il existe huit agréments spécifiques de la formation au secourisme⁶⁴. Sans oublier les autres labels ou certifications comme le Qualiopi qui leur permettent de bénéficier de fonds publics ou mutualisés. Or, la Cour des Comptes⁶⁵ a notamment souligné des adaptations parfois coûteuses pour les organismes de formation et une utilisation à des fins commerciales.

La demande d'agrément s'accompagne d'un contrôle, par la DGSCGC pour les associations nationales, et en préfecture pour les associations départementales⁶⁶. Il faut également ajouter les inspections menées par l'IGA et de l'IGSC. Si la majorité des responsables, bénévoles ou salariés comprennent que la nature de leur mission appelle un contrôle, ils critiquent la façon dont ils peuvent parfois être réalisés, comme l'explique ce président : *"Les contrôles des autorités sont essentiels et voulus, mais si c'est le*

⁶² voir *infra*.

⁶³ Pour obtenir les agréments de sécurité civile, les associations doivent d'abord justifier de conditions particulières précisées à l'article 25-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, ainsi que par le décret n°2017-908 du 6 mai 2017. Elles doivent notamment : répondre à un objet d'intérêt général ; présenter un mode de fonctionnement démocratique et respecter des règles de nature à garantir la transparence financière. Depuis 2021, elles doivent également respecter les principes du contrat d'engagement républicain fixés par le décret n°2021-1947 du 31 décembre 2021. Respect des lois de la République, liberté de conscience, liberté des membres de l'association, égalité et non-discrimination, fraternité et prévention de la violence, respect et dignité de la personne humaine, respect des symboles de la République (voir l'annexe du décret développant ces principes). Les AASC doivent également respecter la charte de déontologie commune à tous les acteurs de la sécurité civile qu'ils soient militaires, professionnels ou volontaires. consultable via ce lien : https://crd.ensosp.fr/doc_num.php?explnum_id=19291

⁶⁴ En France, seules des administrations ou des associations à but non lucratif peuvent être habilitées ou agréées pour la formation aux premiers secours. Cette habilitation permet la délivrance de diplômes officiels. Les associations doivent être agréées par arrêté ministériel au niveau national, puis être reconnues au niveau départemental par la préfecture.

⁶⁵ Voir notamment : La formation professionnelle des salariés, juin 2023.

⁶⁶ Sauf exception, ce contrôle est effectué tous les trois ans, durée de droit commun de validité des agréments. Il s'agit fondamentalement d'un contrôle administratif sur pièces, même si les contacts directs entre les bureaux compétents et les demandeurs ne sont pas rares à ce stade. Il n'y a pas, sauf exception, de visite dans les locaux des associations.

dimanche à 7h00 du matin, qu'il [le bénévole] doit fournir son CV et tout un tas de document, c'est un problème".

De façon générale, les bénévoles doivent effectuer des tâches qui n'ont rien à voir avec le secourisme : logistique (commande, inventaire...), administratives et comptables (réunion, rédaction de rapports d'activité, demande d'agrément et de certification, traitement d'appel, organisation des DPS, réponse à des appels à projet...). Ce bénévole en responsabilité affirmait justement : *"Les AASC fonctionnent grâce au bénévolat, mais avec des exigences de professionnels"*. Or, toutes les associations n'ont pas les moyens d'embaucher des salariés pour accomplir ces tâches annexes. Quant aux bénévoles, ils n'ont pas forcément les compétences pour les accomplir, voire tout simplement pas le désir de le faire. Comme le rappelle ce président : *"Ils [les bénévoles] sont venus pour aider, être secouriste, être sur le terrain, faire de la formation. Mais pas pour la comptabilité, les réponses aux marchés publics, certification Qualiopi... Il faut passer beaucoup de temps à trouver de l'argent et justifier de son importance"*.

Les bénévoles suivent un véritable parcours professionnalisant (cf. annexe n°10). La norme est désormais de recruter, intégrer, contractualiser, former et manager les bénévoles, comme le seraient des salariés (Simonet, 2004). À titre d'exemple, ce président parle de son engagement bénévole, comme il pourrait le faire de son travail : *"j'ai commencé à 16 ans et j'ai gravi les échelons petit à petit, de [simple] bénévole à président"*.

Pour recruter de nouveaux bénévoles, les AASC s'appuient sur différents leviers en fonction de leur moyen : les formations qu'elles proposent, les DPS qu'elles tiennent, sur des services civiques qui à l'issue de leur volontariat s'engagent parfois comme bénévoles, ainsi que sur des outils de communication (réseaux sociaux, publication de magazine ou de newsletter, voire d'annonces sur des sites web spécialisés comme : jeveuxaider.gouv.fr).

Elles développent une véritable image de marque à travers leur uniforme, leur logo, leurs devises, et pour certaines, la vente de produits dérivés (vêtements, accessoires, peluches, etc.). L'engagement est présenté comme une expérience, il est mis en récit à chaque événement majeur, à l'image du cyclone Chido, par des reportages photos ou des clips vidéo et les publics sont segmentés et ciblés comme une entreprise cible sa clientèle (Chauvière, 2010). Certaines mettent en œuvre de véritables stratégies de communication et de partenariat avec des entreprises, pour attirer et retenir une "main-d'œuvre" bénévole dont les compétences professionnelles sont transférables dans la sphère associative (Cottin-Marx, 2019).

Pour sécuriser leur recrutement, il n'est pas rare que les candidats bénévoles passent deux entretiens, un par téléphone et l'autre au local de l'association. Ils n'ont pas à présenter leur CV, mais ils sont invités à expliciter leurs motivations et fournir dans certains cas des documents administratifs : certificat médical et extrait de casier judiciaire. Les responsables ont

également recours à des formes de contractualisation : règlement intérieur, contrat ou charte de bénévolat, tutorat, guides méthodologiques, référents évaluateurs, planning... Afin de rentabiliser leur investissement (formations et uniformes donnés aux nouveaux bénévoles), ils demandent un engagement minimum de présence pour assurer les DPS : un par mois en moyenne.

Les bénévoles sont aussi formés pour devenir secouriste (PSE1, PSE2, etc.), mais aussi de plus en plus pour assurer les tâches annexes. Les formations sont souvent étalées sur plusieurs weekends ou partiellement en ligne, et à recycler tous les ans ce qui demande un véritable investissement personnel. Si la formation est un levier de motivation pour les bénévoles, elle n'est pas pour autant facilitatrice. Le nombre d'heures nécessaires est déjà une sélection, sans parler de la patience dont doivent s'armer les nouveaux inscrits entre leur inscription et le passage du PSE1. Comme le rappelle ce formateur bénévole : *“une formation c'est une semaine, donc ça prend pas mal de temps et certains doivent poser des congés”*.

En outre, selon ce président : *“on demande beaucoup à des gens qui font autre chose de leur vie”*. Le monde associatif n'est plus un monde d'amateur et le bénévole est attendu davantage pour son efficacité que pour son engagement.

2. Un bénévolat institutionnalisé en quête de rentabilité et d'efficience

Si les exigences qui pèsent sur les bénévoles sont toujours plus importantes c'est en grande partie parce que les associations sont devenues indispensables aux pouvoirs publics qui leur imposent d'être aussi rentables et efficaces que s'il s'agissait d'un de leur service

L'institutionnalisation du bénévolat est particulièrement visible chez les AASC à travers l'agrément, mais aussi par les besoins du modèle de sécurité civile. Ce dernier repose en effet sur un fonctionnement hybride, *id est* une coopération entre professionnels et bénévoles – et volontaires pour ce qui concerne les SPV. Cependant, ce besoin du monde associatif, et en particulier le recours à des bénévoles pour suppléer les forces de sécurité civile peut avoir des effets contre intuitifs. Précisément, si l'engagement des citoyens est désiré, voire souhaitable, dans une démocratie, et notamment dans le champ de la sécurité civile, il peut aussi conduire à l'exploitation d'une force de travail dont l'Etat, certaines associations ou institutions, tireraient profit, alors qu'elle pourrait être rémunérée et créer des emplois. Sur le long terme, et dans un contexte d'intensification des catastrophes et de désir de sécurité (Pauvert, 2023), certains pourraient être tentés d'en profiter pour s'enrichir⁶⁷, créant *de facto* une sécurité civile à deux vitesses.

⁶⁷ À l'image des sociétés privées de lutte contre les incendies qui protégeaient contre rémunération les maisons de particuliers à Los Angeles pendant les incendies de janvier 2025.

En l'espèce, les pouvoirs publics ne peuvent se passer des AASC et de leurs bénévoles. Ce président remarquait à ce propos : *“qu'il s'agisse, par exemple, de la prise en charge de voyageurs bloqués sur les autoroutes ou dans les trains, de la recherche d'aéronefs par balise radio (FNRASEC), du sauvetage en milieu souterrain (Spéléo Secours) ou en mer (SNSM), les associations remplissent des missions que les services publics de secours ne peuvent assurer (ou alors, à grand prix), et jouent ainsi un rôle essentiel au sein du dispositif de réponse aux crises de sécurité civile”*. Un autre se demandait : *“quand on regarde le nombre d'heures données par les bénévoles, on peut se demander : que serait l'État sans ses bénévoles ?”*.

Ce besoin, ou cette dépendance, envers des acteurs, certes associatifs mais privés, pour assurer des missions aussi importantes⁶⁸ met en évidence les creux et les manques des pouvoirs publics en matière de sécurité civile et interroge : jusqu'où les bénévoles des AASC peuvent-ils se substituer aux professionnels du secours sans que cela ne remette en question le caractère public et régalien de ces missions (Sandel, 2012) ? Est-ce une force ou l'aveu d'un modèle qui manque de ressources humaines et budgétaires ? Faut-il comprendre que les impôts des citoyens ne suffisent plus à financer le modèle de sécurité civile ? Pour l'heure, cette situation a surtout pour effet d'imposer toujours plus de contraintes aux bénévoles qui doivent être à la hauteur du service qui leur est confié. Autrement dit, ils sont obligés d'agir en professionnel, car leur association assure, *volens nolens*, un service public que l'Etat ne peut pas assurer seul⁶⁹.

De plus, sous la pression du *New Public Management*, ainsi que de la politique européenne, les associations, petites et grandes, spécialisées et généralistes, sont contraintes de marchandiser leurs activités. La logique de subvention a laissé la place à celle de l'appel à projet et de la mise en concurrence. Les associations doivent, pour percevoir de l'argent public, démontrer leur efficacité. Concrètement, l'activité bénévole s'organise désormais autour d'objectifs, d'indicateurs de performance, ainsi que d'outils de *reporting* et d'audit. La gestion (projet, organisation, action) est devenue

⁶⁸ La protection des populations (sûreté, protection de la santé) face aux accidents quotidiens, maladies et catastrophes (calamités), est une des fonctions de l'État, qui est inscrite explicitement dans la Constitution française. Cf. Constitution de 1946 articles 11 et 12, Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (1789) article 2 ; Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), un des traités internationaux qu'a ratifié la France, articles 3, 22 et 25 ; code de la santé publique, “Chapitre préliminaire : Droits de la personne” (articles L1110-1 et suivants).

⁶⁹ En soumettant les associations à des procédures d'agrément, les pouvoirs publics les mettent plus ou moins sous leur contrôle, ils “associativisent” le service public. Elles sont obligées de passer par eux et de négocier avec eux pour exercer leurs missions et donc exister (Lochard et Simonet, 2005). Cette sorte de contractualisation entre l'Etat et les AASC a aussi pour effet de produire de standardiser l'offre associative. Elles adoptent les normes du service public ce qui transforme leur travail et met en péril leurs valeurs et leur légitimité (Lipsky et Smith, 1889-1990). L'institutionnalisation des associations et de leur liberté conduit à créer un monde associatif à deux vitesses. Il y a d'un côté celles qui répondent aux exigences des pouvoirs publics et celles qui ne le font pas. Il y a donc un risque de favoritisme politique et administratif, de discrimination des bonnes et des mauvaises associations qui conduit à une marginalisation de certaines et donc aussi de leurs bénévoles (Debbash et Bourdon, 2009). Seules celles qui jouent le jeu peuvent être coproductrices des politiques publiques.

une compétence incontournable pour toute association en quête de légitimité (Bernet, et al. 2016).

En plus d'augmenter la concurrence entre les associations, cette nouvelle dynamique génère de l'incertitude pour les associations (Russel et al. 1996) qui ne peuvent plus compter sur les subventions publiques. En effet, la part des financements publics dans le budget total du monde associatif est en constant recul depuis des années⁷⁰. En 2005, les financements publics directs (subventions, marchés publics) représentaient 51 % du budget total du monde associatif. En 2017, ce sont seulement 44 % des 114 milliards d'euros de budget cumulés (Tchernonog et Prouteau, 2019) qui venaient directement de la puissance publique. Aussi, pour assurer leur pérennité les associations vendent des biens ou des services (Le Roy et Puissant, 2019) – en l'espèce des formations et DPS – et capter les dons privés (Lefèvre, 2011 ; Lambelet, 2014 ; Mosley et Galaskiewicz, 2015).

En conséquence, les bénévoles se retrouvent à communiquer, démarcher et négocier comme tout entrepreneur du secteur privé. Alors qu'ils s'engageaient traditionnellement pour une cause, ils s'engagent désormais pour assurer la rentabilité de leur association. La nature de leurs missions change et se professionnalise. Progressivement, les dimensions non lucratives et altruistes qui caractérisaient le bénévolat s'estompent au profit de l'utilitarisme. Les associations orientent leur mission vers celles qui sont le plus rentables et ont le plus d'impact/efficacité (Weerawardena et al., 2010) au détriment de leur mission sociale et, contrairement à ce qu'elles faisaient auparavant, ne vont plus chercher des financements pour des secteurs insolubles (Foucart, 2005). Elles vont moins mettre l'accent sur l'innovation que sur la collecte et la recherche de fonds (Lefèvre, 2011) et ne parviennent plus à répondre à des besoins auxquels personne ne répond (Ferrand-Bechmann, 2023).

3. *Désengagement et requalification : deux menaces qui pèsent sur l'engagement des bénévoles*

Le premier danger de ces nouvelles contraintes est le désengagement. Selon ce directeur des opérations : *“aujourd'hui, il est plus simple d'opter pour une action citoyenne directe ou de rejoindre des associations non réglementées, créant un déséquilibre dans le système”*. Le regard en arrière de cet ancien président va également en ce sens : *“aujourd'hui je monterai une société, pas une association”*. À mesure que le bénévolat se bureaucratise, se contractualise et se professionnalise, il devient plus inaccessible et élitiste. Autrement-dit, “tout le monde” n'y a plus sa place, la bonne volonté ne suffit plus. Certains responsables comme ce président ont conscience de ce risque

⁷⁰ Il faut toutefois rappeler que l'Etat garde un rôle important, puisque c'est lui qui accorde le quasi monopole sur les formations et DPS aux AASC et que si les financements privés par le biais des dons et du mécénat augmentent, c'est aussi parce qu'ils sont largement financés par des exonérations fiscales (Cottin et al.2023).

: *“il est essentiel de veiller à ce que le bénévolat ne devienne pas un privilège réservé à une élite”*.

Précisément, le candidat bénévole peut s'autocensurer en se disant qu'il n'y arrivera pas. Pour les bénévoles déjà engagés, les normes d'employabilité qui imprègnent de plus en plus fortement leurs activités font peser le risque d'un “désenchantement” de “l'esprit associatif” (Fillieule et Broqua, 2001 ; Bory, 2010) et d'une multiplication des “zones grises” entre bénévolat et emploi”. Les activités conviviales cèdent peu à peu la place à des formes professionnalisées de l'activité associative. En se professionnalisant, le bénévolat s'exerce dans un cadre de plus en plus rigoureux et hiérarchisé qui peut fragiliser la motivation bénévole en créant un sentiment de sous-salariat et d'exploitation (Dan Ferrand-Bechmann, 2014)⁷¹. Or, lorsque le temps de l'engagement militant se rapproche trop du temps professionnel, ce sont toute la force et la durabilité de l'implication qui sont menacées (Gateau, 2007).

C'est d'autant plus problématique que la “souplesse” des associations est souvent utile et recherchée par les bénévoles. Un pompier désormais à la retraite, et par ailleurs président fondateur d'une AASC, a choisi le modèle associatif pour échapper à la rigidité hiérarchique et pyramidale de son corps professionnel : *“on voulait proposer des formations au grand public, on avait besoin de matériels mais ils [les supérieurs hiérarchiques] ne voulaient pas nous aider”*. L'association peut aussi être moins intimidante qu'une caserne de pompiers qui a un fonctionnement et une ambiance militaires, *id est* une moindre liberté de parole, une hiérarchie, des grades, ainsi que des équipements techniques, et véhicule l'image du pompier sportif expert en son domaine.

Pour tempérer ces exigences qui pèsent sur les bénévoles, les responsables d'AASC tentent d'obtenir de nouvelles marques de reconnaissance : distinctions, trimestres de retraite, etc. Certains souhaiteraient même indemniser leurs bénévoles, notamment les jeunes. Soit à l'image de ce qui se fait déjà pour les sapeurs-pompiers, soit par des gratifications : financements du permis de conduire, bons d'achats,... En ce sens, ils admettent recourir à des formes de rémunération “déguisées” : défraitements généreux par un système de forfait, utilisation abusive des chèques emploi associatif⁷². La conditionnalité du paiement des formations des bénévoles à

⁷¹ Plusieurs recherches montrent que les sujets déclarés “libres” par un agent avec lequel ils n'ont pas de contentieux se soumettent dans les mêmes proportions que les sujets déclarés “contraints” aux requêtes de cet agent. Autrement dit, si les dirigeants d'association mettent en place des contrats d'engagement, des règlements intérieurs, font signer des chartes ou tiennent un discours autoritaire voire culpabilisant, etc. cela n'aura qu'un effet marginal sur l'engagement des bénévoles et potentiellement négatif. Sur le long terme, il y aura des différences dans la façon de s'engager entre quelqu'un à qui on dit comment il doit se comporter et quelqu'un qu'on laisse libre et seul responsable de ses agissements (Joule et Beauvois, 2014).

⁷² Le Chèque-emploi associatif (CEA) permet aux associations et fondations employeurs d'accomplir, de manière simplifiée, les formalités liées à l'embauche et à la gestion des salariés en CDD ou en CDI. Les bénévoles sont donc exclus.

un engagement minimum dans l'association joue, elle aussi, avec la légalité. Elle peut en effet s'entendre comme une forme de rémunération en nature.

L'indemnisation pourrait avoir des effets contre-productifs sur l'engagement des bénévoles. Précisément, les motivations extrinsèques (récompenses ou punitions) ne fonctionnent pas sur le long terme, voire fragilisent les motivations intrinsèques (curiosité, défi personnel...) des individus (Harlow et Zimmermann, 1958 ; Deci et Richard, 1980). L'indemnisation des SPV n'a d'ailleurs pas eu les effets escomptés et les motivations des bénévoles ne font jamais mention d'un besoin ou désir de rémunération. La grande majorité d'entre eux savent que la reconnaissance envers leur engagement ne peut être que symbolique. Les demandes de rémunération témoignent donc d'une dérive des valeurs du monde associatif - influencé par la marchandisation du secours⁷³ et de la société en générale - et/ou d'une charge de travail trop importante par rapport à ce qui est légitimement et juridiquement possible d'attendre d'un bénévole.

De plus, une indemnisation participerait à brouiller davantage la frontière entre bénévolat, volontariat et salariat, à l'image de la conditionnalité du RSA à des heures de bénévolat. La requalification d'un engagement bénévole en contrat de travail est toujours possible⁷⁴ et relève du pouvoir discrétionnaire des juges. Ces derniers vont s'attacher à la réalité des liens unissant l'association et l'intervenant. Une relation de bénévolat peut ainsi être requalifiée en contrat de travail ou en contrat de prestation de services avec les conséquences juridiques, sociales et financières induites (Ferrand-Bechmann, 2014).

En outre, ces demandes de reconnaissances sont l'expression d'un bénévolat soumis à des contraintes qui fragilisent son existence. **Il semble en effet, difficile d'imaginer – juridiquement et humainement parlant – que les bénévoles continuent de s'engager tout en étant soumis aux mêmes contraintes ou presque qu'un salarié, et cela sans avoir ni rémunération ni protection sociale, et que dans le même temps le coût**

⁷³ Les bénévoles secouristes des AASC sont les seuls à ne pas être rémunérés lors des formations et des DPS. Médecins, ambulanciers et sociétés privées de sécurité, SPV perçoivent une rémunération.

⁷⁴ Cf. Soc. 15 oct. 1998, Association Société humanitaire, n° 96-42.012-Civ. 25 mai 2004 n° 02-31.203-Soc.29 janv. 2002, Croix Rouge n° 99-42.697, Bull. civ. V n° 38, RJS 4/02 n° 387, JA n° 384/2008, p. 50 ; P.-Y. Verkindt, "Bénévolat et affiliation au régime général de la sécurité sociale", RDSS 2002. 275.). La question s'est aussi posée pour les sapeurs-pompiers volontaires Belges dans un arrêt du 21 février 2018, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a estimé que la directive de 2003 sur le temps de travail s'appliquait. Cette décision de la CJUE n'a pas mis un terme au SPV de Belgique, mais a permis d'interroger son fonctionnement et de le réformer pour, en l'espèce, augmenter le bien-être des SPV. De plus, la décision concerne un cas particulier : "Dans le "système Nivelles", les personnes n'avaient aucune liberté de mouvement et devaient être dans la caserne dans un délai très court et strict si elles étaient appelées lorsqu'elles étaient de garde. Une sanction n'était prévue s'ils n'étaient pas dans la caserne dans les 8 minutes." Aussi la portée de cette décision en France reste à établir, même si une autre décision adoptée à l'unanimité le 12 septembre 2023, par le comité européen des droits sociaux, a jugé que la situation juridique des sapeurs-pompiers volontaires français viole, à trois reprises, la charte sociale européenne et nécessite donc d'être revue.

de la vie continue d'augmenter. Cette situation crée un cercle vicieux : trop de charges sur peu de personnes, qui se découragent à leur tour, et faisant *a fortiori* peser encore plus de charges sur ceux qui restent jusqu'à la dissolution de l'association.

B. L'engagement bénévole à l'épreuve du siècle : vers un bénévolat d'action plus que de projet

L'engagement bénévole n'a pas disparu, mais il est de plus en plus incertain (1). L'individualisme est souvent cité comme la cause principale, alors qu'il en existe d'autres (2). C'est donc moins une disparition qu'une recomposition de l'engagement bénévole (3).

1. Un engagement bénévole plus souple et moins durable

Il reste difficile de mesurer l'engagement bénévole et donc de dire s'il y a vraiment moins de Français qui s'engagent. Il faudrait pour cela s'entendre sur une définition de l'engagement bénévole, une méthode et des outils communs de recueil de données, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui⁷⁵. C'est d'autant plus difficile que chacun apprécie à l'aune de sa propre expérience et tend à retenir pour véritable engagement que celui qu'il pratique ou a pratiqué (Ion, 2012). Pour autant, les données disponibles, bien qu'imprécises, laissent penser que les Français continuent de s'engager.

Aussi, la problématique des AASC - qu'elles appellent une "crise de l'engagement" - semble davantage être celle de la fidélisation que du recrutement. Précisément, la durée moyenne d'engagement ne cesse de diminuer, surtout chez les jeunes. Elle serait aujourd'hui de 2 à 4 ans, contre 20 à 30 ans auparavant selon plusieurs responsables bénévoles et salariés. Là encore, les données manquent du côté des AASC pour monter en généralité et objectiver ces chiffres.

Toutefois, d'autres études menées sur le bénévolat confirment que cet engagement est moins durable, plus spontanée ou épisodique puisque le comportement des bénévoles est plusieurs fois décrit comme étant "USB" (Eikenberry et Kluver, 2004 ; Eliasoph, 2009). Cette métaphore illustre l'idée que les bénévoles se "branchent et se débranchent" quand ils veulent et quand ils peuvent. Ce président d'AASC parle quant à lui d' "*engagement à la carte*" ou de "*zapping associatif*". Précisément, le bénévolat direct, appelé aussi "de proximité" ou "informel", a augmenté de 31 % en trois ans, contre 12 % pour le seul bénévolat associatif.

⁷⁵ voir *supra*.

L'engagement serait de plus en plus ponctuel et limité dans le temps, de moins en moins institutionnalisé, et reposerait sur un choix personnel plutôt que sur une prescription religieuse ou morale, et dont le recrutement passe essentiellement par des outils numériques en ligne (Cortessis et Deschenaux, 2023).

Une jeunesse moins engagée ?

Selon un sondage Ifop pour la fondation de France d'octobre 2022, la lutte contre le réchauffement climatique est la cause pour laquelle les 18-25 ans sont prêts à s'engager. De plus, elle met en avant des changements dans la façon dont ils s'engagent.

Précisément, l'action individuelle prend le pas sur la mobilisation collective et structurée, même si celle-ci peut exister de manière ponctuelle. Cela peut s'expliquer par la recherche d'efficacité qui passerait selon eux par des changements de comportement et d'habitudes plus que par des actions collectives.

Une enquête publiée en février 2022 par l'Institut Montaigne, met en avant une jeunesse au pluriel. Quatre profils sont proposés : les démocrates protestataires, qui représentent 39 % de la jeunesse, les désengagés, qui représentent 26 % de la jeunesse, les révoltés, qui représentent 22 % de la jeunesse, les intégrés transgressifs, qui représentent 13 % de la jeunesse.

En outre, si ce sondage et cette enquête ne disent pas comment engager les jeunes, ils montrent en revanche que des leviers existent, car la jeunesse française n'est ni moins engagée, ni plus égoïste qu'au siècle dernier.

Par ailleurs, le désengagement des seniors devrait inquiéter davantage. En effet, selon France Bénévolat, entre 2013 et 2022, il y a deux millions de seniors en moins. Les causes identifiées sont multiples et complémentaires (Thierry, 2022) : effet de la pandémie, durcissement des conditions de départ à la retraite, concurrence entre solidarité intra et extra familiale, et précarité.

2. Entre frein et redéfinition l'impact contrasté et limité de l'individualisme sur l'engagement bénévole

Lors des entretiens, la montée de l'individualisme, dans la société mais surtout chez les jeunes, a été régulièrement invoquée pour expliquer le passage d'un engagement bénévole long et généreux, à un engagement court et intéressé. Le raisonnement tenu est le suivant : l'individualisme encouragerait les individus à agir selon leurs propres intérêts et valeurs, voire à se focaliser excessivement sur eux. Or, s'engager dans une mission d'intérêt général, en particulier dans le secours à autrui, suppose *a priori* un souci de l'autre et une forme

de dépassement de ses intérêts personnels. Plus égoïstes, les individus s'engageraient donc moins ou plus du tout.

Pour autant, ce type de discours n'est ni nouveau ni propre aux AASC. La promotion de l'individu au détriment du collectif et de la société inquiète au moins depuis le siècle des lumières. D'un côté l'émancipation des citoyens est souhaitée, au nom de la liberté et de l'égalité, de l'autre, elle est redoutée, car elle conduirait à un repli sur soi et à l'éclatement de la fraternité.

Par ailleurs, il tend à établir un lien causal, voire à confondre individualisme et égoïsme, *id est* l'émancipation politique et sociale des individus avec un comportement centré sur soi-même, souvent au détriment des autres. L'individualisme est en effet un phénomène complexe qui pourrait se diviser en plusieurs faces (Lipovetsky 1989 ; Foucault, 1997). L'une renvoie au "souci de soi", voire du culte de soi, dont l'une des expressions contemporaines est le selfie ; l'autre, aussi désignée sous les termes d'individualisation ou d'individuation (Bréchon, 2014), s'entend comme une culture du choix, de l'autonomie individuelle et de l'importance de la vie privée. Si la première se traduit par des attitudes et comportements égoïstes et égocentriques, la seconde permet l'émancipation et la responsabilisation des individus, ainsi que l'existence d'une égalité de droit entre les individus et donc de la démocratie (Mesure, 2018). L'individualisation ne nuit donc pas nécessairement à l'engagement bénévole. De plus, et contrairement à ce qui est le plus souvent affirmé⁷⁶, les Français ne sont pas pétris de passions égoïstes. C'est en tout cas ce que tend à démontrer la dernière enquête European Values Studies (EVS), conduite en 2017-2018⁷⁷.

L'individualisme n'a donc pas mis fin au collectivisme, et le "je" ne s'oppose pas au "nous" (Durkheim, cité par Sylvie Mesure, 2017). La plupart des individus combinent les deux dans leurs attitudes et comportements : lorsqu'ils se réclament d'une classe sociale, d'une communauté, dans leur vie familiale et amicale ou encore dans les valeurs qu'ils défendent. Un activiste ou un entrepreneur social cherche à répondre à des problèmes sociaux tout en étant motivé par des convictions personnelles. Aussi, un individu peut avoir des attitudes et comportements altruistes – donc un sens du devoir envers le collectif – dans une société individualiste. Autrement dit, les Français ne sont ni de purs individualistes centrés sur eux-mêmes, ni des altruistes portés totalement sur le collectif. Au milieu de nos

⁷⁶ Une étude de l'Ifop de 2018 sur la citoyenneté met en avant une vision pessimiste des français. Les personnes interrogées estiment en effet que la société française s'oriente vers un repli individualiste croissant, une disparition du sens du collectif et un désintérêt pour la chose publique.

⁷⁷ Réalisée environ tous les dix ans depuis 1981 auprès d'échantillons représentatifs de population, elles mesurent et comparent les valeurs les plus saillantes dans chaque pays.

individualités nous partageons tous des degrés divers de valeurs et de besoins communs (Peetz, 2010).

Le raisonnement qui tendrait à faire de l'individualisme la cause première de la "crise de l'engagement bénévole" fait également de l'individu le seul responsable, en laissant de côté toutes autres causes, notamment celles qui lui sont extérieures, et cela alors qu'il existe encore des individus prêts à s'engager bénévolement. Tous les individus n'ont en effet pas la même probabilité de s'engager. Ils sont pris dans des contraintes sociales (niveau d'étude, genre, origine, revenus, lieu de vie, milieu sociale, etc.) qui rendent l'engagement plus ou moins problématique, *id est* plus ou moins lourd à supporter (Harvard Duclos et Nicourd, 2005). Le bénévolat revient en effet à consacrer du temps à un but sans contrepartie. Il implique donc l'existence d'un certain volant de temps, non affecté à la survie des individus (Ferrand-Bechmann, 2014), et plus généralement de conditions matérielles et immatérielles ou de capacités économiques, physiques et cognitives.

Aussi, plusieurs freins à un engagement bénévole régulier et durable peuvent être identifiés : la persistance, voire la hausse des inégalités sociales et économiques⁷⁸, les évolutions du statut de l'emploi et l'ubérisation de la société⁷⁹, le vieillissement de la population⁸⁰, la sécularisation, les nouveaux modèles familiaux, le rapport au travail, etc. Comme le fait remarquer ce responsable : *"ce qui arrête un bénévole c'est le cycle de la vie : déménagement, naissance, mariage, divorce, nouveau travail, chômage, et bien entendu la maladie ou la mort"*. Un autre considère que *"les jeunes ont plus souvent d'autres charges qui ne leur permettent pas de s'engager"*.

Il est également important de rappeler que les individus sont aujourd'hui face à de nombreux discours et appels à l'engagement. Ils doivent être des salariés engagés, des étudiants engagés, des parents engagés et de façon générale des citoyens engagés. Tout devient prétexte à s'engager. Il y a finalement comme une "injonction à s'engager" qui peut vite devenir un boulet plus qu'une étincelle de l'engagement.

⁷⁸ En 2021, en France métropolitaine 9,1 millions de personnes vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire, soit 1 158 euros par mois pour une personne seule. De plus, si le taux de pauvreté a diminué depuis les années 1970, il est aujourd'hui plus élevé qu'au milieu des années 2000 (Insee Première, N° 1973, 2023). Enfin, les discriminations de genre ou d'origine ne diminuent pas. En 2019-2020, 18 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi "des traitements inégalitaires ou des discriminations", contre 14 % en 2008-2009 (INSEE Première, N° 1911, 2022).

⁷⁹ Hausse croissante des CDD et de l'intérim depuis les années 80 ; de 4,6% en 1982 à 10,6% en 2020 (Insee, enquête Emploi 2020). Une situation qui touche d'abord les jeunes : en 2020, les moins de 25 ans sont plus fréquemment en CDD (26,8 %), en apprentissage (19,4 %) ou en intérim (6,4 %). D'autre part, le modèle salariale est fragilisé par le développement de sociétés comme Uber, Airbnb, TaskRabbit... qui s'appuient sur des plateformes numériques pour mettre en relation directe des clients et des prestataires de services.

⁸⁰ 16 % de personnes de 75 ans ou plus attendues en 2052, contre 9 % aujourd'hui (DREES 2022).

Ce n'est donc pas l'individualisme seul qui aggrave l'isolement des individus – parfois de façon extrême dans le cas du syndrome *Hikikomori* –, qui fragilise le lien social, affaiblit et multiplie les appartenances sociales (syndicats, partis politiques, communautés religieuses) et cercles de solidarités traditionnels (familles, voisins, villages ou quartiers), produit différentes formes d'épuisements personnels et professionnels du type burn-out, bore-out, brown-out, ou l'illusion d'un plaisir infini et immédiat que l'on pourrait acheter; mais l'individualisme associé à la répression directe, par des normes juridiques qui limitent la liberté associative et syndicale, ou indirecte, par un dénigrement médiatique et politique des actions collectives ; au discours néolibéral et méritocratique qui préfère la compétition à la coopération (Young, 1958 ; Sandel, 2021) ; à la société de consommation qui accapare le temps libre par des activités marchandes (Baudrillard, 1996) ; ainsi qu'aux technologies et services numériques, IA, GAFAM et autres BATX, qui produisent des interférences (Mouton, 2025) en modifiant notre rapport au temps (Instantanéité, FOMO...), à l'information (infobésité, post-vérité, cybercondrie...), à l'attention (phubbing, scrolling) ou au sommeil et à l'alimentation⁸¹.

Et à plus ou moins long terme, est-ce l'individualisme ou la transition énergétique qui menace le plus l'engagement bénévole ? La question peut surprendre, mais il faut se souvenir que la colonisation (la captation de ressources et de force de travail hors du territoire national) puis la révolution industrielle (l'exploitation des ressources énergétiques fossiles depuis le XIXème siècle) ont permis de libérer l'homme occidental de la tâche d'extraire l'énergie nécessaire à sa survie de la seule photosynthèse (Dan Ferrand-Bechmann, 2014). Autrement dit, il n'y a des bénévoles que tant qu'il y a de l'énergie bon marché.

Enfin, le bénévolat se trouve redéfini par un horizon de *poly* et *perma* *crise*, *id est* de crises économiques, politiques, sociales ou environnementales. En effet, pas une semaine ne se passe sans que les sociétés ne soient ébranlées par une catastrophe naturelle et industrielle, une guerre commerciale, une menace nucléaire, terroriste ou sanitaire.

Aussi, d'une part, les priorités des individus peuvent changer, comme l'a remarqué ce responsable : "*depuis le Covid la vie passe avant*

⁸¹ Selon le rapport de 2025 du Baromètre du numérique : 41 % de la population déclare passer plus de trois heures par jour devant les écrans pour un usage personnel, dont la moitié, soit 20 % de la population, plus de 5 heures par jour. Cependant, cette utilisation des écrans va de pair avec le sentiment d'y passer trop de temps. En effet, 57 % des personnes indiquant regarder des écrans plus de 5 heures par jour considèrent y consacrer trop de temps, comme 45 % des personnes y restant entre 3 et 5 heures.

tout”. D’autre part, certains peuvent se sentir impuissant et en proie à différentes formes de troubles mentaux⁸² comme l’anxiété ou l’éco-anxiété⁸³, ce qui peut se traduire par une demande accrue de sécurité ; quand d’autres vont y trouver un motif d’engagement qu’ils veulent opérationnel et le plus utile possible.

En outre, les individus ne peuvent se soustraire aux changements et événements qui bouleversent la société et la façon dont ils envisagent l’engagement. Force est de constater qu’ils ont toujours envie de s’engager, mais ne peuvent ou ne veulent plus le faire selon un seul modèle d’engagement.

3. *Du bénévolat aux bénévoles : vers une recomposition et une cohabitation des modes d’engagement bénévole*

Ce rapport bouleversé au temps et à soi ne remet pas en cause l’engagement, mais le redéfinit. Il faut agir ici et maintenant avec une efficacité immédiate, ce qui peut être qualifié “d’idéalisme pragmatique” (Ion, 2012). La logique d’appartenance, les responsabilités associatives les intéressent moins, voire pas du tout. Ils veulent garder leur autonomie, leur liberté de choisir, et redoutent le côté aliénant de l’action collective et les conflits qui peuvent l’émailler⁸⁴, comme le remarque ce responsable bénévole : “*ils sont peu nombreux à vouloir et pouvoir gérer des salariés, des conflits, voire des cas plus graves pouvant mettre en jeu leur responsabilité civile ou pénale*”. Certains peuvent aller jusqu’à rejeter les hiérarchies traditionnelles figées et verticales - complexes et écrasantes dans le cadre des fédérations - où souvent les engagés de long terme sont aux commandes et les nouveaux doivent obéir sans discuter.

⁸² En 2024, plus de 9 millions de Français ont été traités par un benzodiazépine, médicaments indiqués dans le traitement de l’anxiété et de l’insomnie. Ce qui place la France au second rang des pays européens les plus consommateurs. Les prescriptions d’anxiolytiques – essentiellement le Xanax – ont bondi de 25 % chez les jeunes de moins de 19 ans (170 000 en prennent) et même de 40 % chez les filles de cette tranche d’âge entre 2017 et 2023 (ANSM, 2025). De façon plus globale, selon Santé Publique France, la santé mentale des français se dégrade. En 2021, 12,5% des personnes âgées de 18-85 ans auraient vécu un EDC au cours des 12 derniers mois. Chez les 18-75 ans, la prévalence a augmenté de 3,5 points, passant de 9,8% à 13,3%, sur la période 2017-2021.

⁸³ Aussi appelée solastalgie est une anxiété provoquée par les menaces environnementales qui pèsent sur la planète. Le terme est forgé en 1997 par Véronique Lapaige, enseignante-chercheuse canadienne et belge. Elle observe qu’un nombre grandissant de personnes ressentent un mal-être, un stress, qui peut aller jusqu’à une véritable souffrance psychique face au changement climatique et aux crises environnementales.

⁸⁴ Changement générationnel au sein du bureau, rapport avec les autorités locales, évolution des missions de l’association ou de son fonctionnement interne, utilisation de nouveaux outils et technologies, sont autant de sujets qui peuvent conduire à des conversations et débats où le ton monte et les compromis sont impossibles à trouver. Derrière les désaccords peuvent se cacher des fragilités égotiques qui se manifestent, notamment par des “paradoxes de posture”. Par exemple lorsque les responsables d’une association appellent à plus de participation et la refusent en même temps (Ferrand-Bechmann, 2014).

Les “nouveaux” bénévoles choisissent un champ d’intervention en priorité plutôt qu’une association, avec une préférence pour les associations peu marquées idéologiquement. Ils réclament participation, autonomie et flexibilité et s’engagent sur des durées plus courtes que les “anciens bénévoles” (Cortessis et Deschenaux, 2023) ce qui s’oppose à la posture “sacrificielle” du bénévole qui a longtemps prévalu dans les associations (Thierry, 2022). Ils recherchent un impact direct, visible, à petite échelle, il y a donc un attrait pour les causes concrètes. Ils s’engagent de moins en moins par devoir, et de plus en plus par conviction ou pour des raisons émotionnelles.

C’est ici que la crise commence. Le bon fonctionnement d’une association dépend, si ce n’est d’un engagement de long terme, au moins d’une gouvernance continue, *id est* des bénévoles prêts à intégrer le bureau ou le Conseil d’Administration, de tenir les comptes, à “prendre la suite”. Et comment assurer les DPS et les formations si d’une année sur l’autre les bénévoles ne sont pas les mêmes ou viennent une fois sur deux ou trois, comme l’observe ce responsable : *“Les gens n’arrivent plus à se projeter longtemps à l’avance. On remplit le planning le jeudi pour le dimanche.”* Puis d’ajouter : *“une association est une auberge espagnole où chacun y amène ce qu’il peut et tout l’art d’un chef d’association est de la faire tourner à partir de cette diversité”*.

Toutefois, ces nouvelles formes d’engagement cohabitent sans se substituer (Prouteau, 2021). Aussi, **il existerait deux modèles d’engagement dans le bénévolat**. D’une part, un modèle traditionnel : “le modèle militant”, caractérisé par une forte adhésion du bénévole à son association et d’un engagement durable de l’individu. Dans ce cas, le bénévole ne compte pas son temps, parfois au mépris de sa vie privée. D’autre part, un modèle d’engagement distancié, engagement affranchi ou encore “engagement post-it”, qui, s’il a toujours existé, se développe dans la société contemporaine.

Dans ce second modèle, l’engagement est distancié, autrement dit le bénévole soutient une cause plus qu’une organisation. L’affiliation à l’association est très souple, voire volatile et se rapproche plus d’une “participation à” qu’à un engagement. Cet engagement est alors davantage compté et concilié avec les autres espaces d’engagement des individus : travail, famille, loisir, etc. (Ion, 1997).

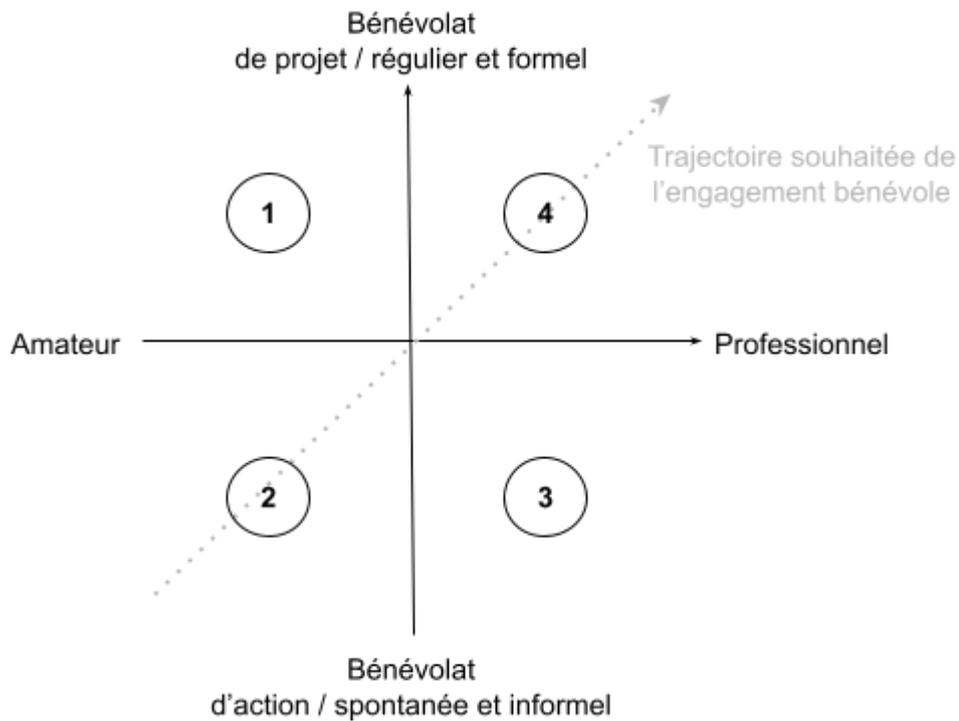
En outre, le terme de “crise” est l’aveu d’une certaine nostalgie d’une époque où il y avait parfois plusieurs candidats aux mêmes postes de président ou de trésorier. C’est peut-être aussi l’expression d’un rapport pessimiste à l’avenir et aux autres, notamment aux nouvelles générations qui seraient trop égoïstes (Ion, 2012). Aussi, les “anciens”

bénévoles semblent avoir du mal à comprendre, voire à accepter et à s'adapter à ces nouvelles façons de s'engager.

Il y a donc bien une crise de l'engagement. Non pas parce que les individus seraient de plus en plus égoïstes, et qu'en conséquence ils s'engageraient de moins en moins dans des actions collectives. Mais davantage parce que l'engagement souhaité par les associations est un équilibre de plus en plus difficile à tenir ; il est sans cesse mis en balance avec des aspirations individuelles et des contraintes associatives et sociales en mouvement. D'un côté, les trajectoires des individus sont aujourd'hui plus dynamiques, moins prévisibles, par choix, par hasard ou obligations. De l'autre, l'engagement bénévole devient plus exigeant et se professionnalise. Autrement dit, le bénévolat traditionnel ne disparaît pas, mais s'adapte et cohabite avec d'autres façons de s'engager. Aussi, quatre profils de bénévoles se dégagent⁸⁵ selon deux axes (cf. figure ci-dessous), celui de la **professionnalisation** et celui du **type d'engagement** :

1. Le pilier discret : bénévole fiable, fidèle, et présent sur le long terme, il s'investit dans les tâches nécessaires au quotidien sans chercher à évoluer ou à changer de rôle. Il préfère la régularité à la nouveauté, et agit par sens du devoir ou attachement à la cause.
2. Le novice spontané : bénévole occasionnel, il intervient de manière ponctuelle, souvent en réponse à une urgence ou un événement. Il agit par altruisme immédiat, sans chercher ni à s'impliquer plus loin ni à développer des compétences spécifiques.
3. L'expert spontané : bénévole en quête d'expérience, il teste, apprend, se forme, souvent dans le cadre d'un engagement court. Ce profil est fréquent chez les jeunes, ou ceux qui explorent un secteur avant de s'engager davantage.
4. Le militant bâtisseur : bénévole engagé sur le long terme, il s'investit autant dans la cause que dans sa vie professionnelle. Il monte en responsabilité, se forme, professionnalise son action bénévole et devient souvent une ressource incontournable de l'organisation.

⁸⁵ Il est important de ne pas voir ces quatre profils comme figés ou opposés, mais comme une première tentative de classification et d'illustration de la diversité des formes d'engagement. Il ne s'agit pas non plus d'en déduire une bonne façon de s'engager.



Ces nouvelles façons de s'engager sont déjà là, et constituent **un véritable défi organisationnel** pour les associations et leurs responsables.



Troisième partie : Défis organisationnels et recomposition de l'engagement bénévole dans les Associations Agréées de Sécurité Civile

Les AASC sont face à de nombreux obstacles qui fragilisent leur fonctionnement et remettent en question leur avenir. Le premier est sans doute celui du manque de coopération et de coordination entre les forces de sécurité civile (I). Le second concerne l'engagement bénévole et plus précisément ses évolutions (II).

I. Une chaîne du secours fragilisée par un déficit de coopération et de coordination entre les acteurs de sécurité civile

Le modèle de sécurité civile repose sur de nombreux acteurs aux statuts différents : militaires, fonctionnaires, contractuels, volontaires et bénévoles. Ces différentes forces peuvent avoir du mal à se coordonner et à coopérer. Les AASC et leurs bénévoles n'y échappent pas. La compétition existe entre elles et avec les autres acteurs, à commencer par les SPV. Si des outils de coopération et de coordination existent (A) leur usage reste limité (B).

A) Des outils de coordination et de coopération de différentes natures

La coopération entre les AASC repose sur un ensemble d'outils et de mécanismes qui relèvent à la fois d'initiatives formelles (1) et de dynamiques inter-associatives (2).

1) *Les instances et outils institutionnels*

Les acteurs de sécurité civile peuvent signer des conventions⁸⁶. Par exemple entre une AASC et l'État, le SDIS et/ou la commune. Elles sont obligatoires pour l'évacuation d'urgence de victimes avec le

⁸⁶ Cf. Article L. 725-5 du code de la sécurité intérieure

SAMU et les SDIS⁸⁷. La préfecture de la Lozère a ainsi conventionné avec les VISOV, comme les SDIS de la Vienne, du Var, des Yvelines, de la Vendée et du Val d'Oise. Le SDIS du Finistère a quant à lui une convention avec le CEDRE ; celui de l'Oise avec le Bouclier bleu ; celui de l'Indre et Loire avec la FFSS ; et ceux des Pyrénées-Atlantiques et du Var avec Spéléo Secours. Dans le département des Alpes-de-Haute-Provence, c'est une convention tripartite entre le SDIS, le SAMU et l'ADPC qui a été signée.

Dans certains territoires, il existe aussi des conventions de "réseaux de secours". Cette appellation regroupe les activités bénévoles, quotidiennes et/ou hebdomadaires, de mise à disposition de moyens auprès des secours publics (SAMU, SDIS, BSPP...) dans le cadre du secours à personnes, aussi dénommées "gardes préfectorales" ou "gardes de prompt secours". Typiquement, certaines associations agréées comme la Croix-Rouge de l'Essonne, ou la Protection Civile Paris Seine mettent des secouristes et des véhicules à disposition des pompiers et/ou du SAMU. À Paris, ce type de partenariat existe depuis les années 90.

Les forces de sécurité civile sont amenées à dialoguer grâce au Conseil Départemental de la Sécurité Civile (CDSC)⁸⁸. Cette instance doit contribuer à l'analyse et à la préparation des mesures de prévention et de gestion des risques encourus dans les départements par les personnes, les biens et l'environnement. Il est installé par le préfet de département, et est composé de représentants des services de l'Etat, des collectivités territoriales, des services, organismes et professionnels spécialisés dans le domaine de la prévention et des secours, ainsi que des opérateurs de services publics et des organismes et établissements experts, publics ou privés, concourant à la sécurité civile. Le conseil est associé à la mise en œuvre des actions à mener sur les programmes communaux de sensibilisation à la prévention des risques naturels. Il concourt aussi à l'étude et à la

⁸⁷ Les associations agréées de sécurité civile peuvent réaliser des évacuations d'urgence de victimes dans les conditions suivantes : dans le prolongement des dispositifs prévisionnels de secours, mais il faut au préalable une information du comité départemental de l'aide médicale urgente, permanence des soins et des transports sanitaires (CODAMUPS) et une convention signée par l'association avec le centre hospitalier siège du service d'aide médicale urgente et le service d'incendie et de secours ; l'évacuation se fait sur accord du médecin régulateur du SAMU (Article L. 725-4 du code de la sécurité intérieure) ; Dans le cadre des opérations de secours, les associations peuvent conclure une convention avec les services d'incendie et de secours pour assurer les évacuations de victimes (article L. 725-5 du code de la sécurité intérieure) ; enfin, les évacuations sont également possibles sur réquisition. Les associations n'ont pas à justifier d'un agrément de transport sanitaire, mais des conditions prévues au code de la santé publique (articles R. 6312-44 à R. 6312-48) et à l'arrêté du 31 mai 2016 sur la norme de véhicule.

⁸⁸ Cf. Art.13 du décret n°2006-665 du 7 juin 2006 relatif à la réduction du nombre et à la simplification de la composition de diverses commissions administratives et art. D711-10 à D711-12 du décret n°2014-1253 du 27 octobre 2014 relatif aux dispositions des livres III, VI et VII de la partie réglementaire du code de la sécurité intérieure.



promotion du volontariat dans les corps des sapeurs-pompiers et du bénévolat en faveur de la sécurité civile.

2) Les démarches inter-associatives

Les AASC ont également développé des outils de coopération plus informels qui prennent la forme de projets inter-associatifs, à l'image de la création du Conseil National de la Protection Civile (CNPC). Fondé en 1959 par l'Union Nationale de Protection Civile (UNPC), il fédère les partenaires nationaux publics et associatifs de la protection civile (associations de secours et d'assistance, associations spécialisées, groupements professionnels des métiers du secours et de protection etc.). Il est uniquement composé de bénévoles et n'emploie aucun salarié. Il s'est donné pour objet de coordonner la réflexion et l'action de ses membres, d'établir les rapports des travaux des commissions et d'en présenter la synthèse à l'Etat.

À l'occasion des Jeux Olympiques de Paris, la Croix-Rouge Française, la Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme, la Fédération des Secouristes Français Croix Blanche, l'Ordre de Malte France et l'Union Nationale des Associations de Secouristes et Sauveteurs se sont associés pour porter des propositions communes en matière de sécurité civile⁸⁹ et être en capacité de sécuriser les sites olympiques. Ce "groupement solidaire" a été formalisé par la signature d'une convention le 7 octobre 2024 sur la base nautique de Vaires-sur-Marne.

Enfin, dans de nombreux départements les associations mutualisent leurs moyens afin de faire diminuer certains coûts ou de pouvoir tenir des DPS sur des grands événements où elles ne pourraient pas le faire seule, ainsi que pour s'entraider, comme l'illustre le témoignage de ce président : *"Nos liens sont variables en fonction des départements où nous exerçons notre activité opérationnelle. [...] En Haute-Savoie, par exemple, nous collaborons avec la Croix-Rouge pour la mise en place de points médicaux avancés (PMA) lors de nos interventions. Dans les reliefs montagneux, l'association départementale des radioamateurs au service de la sécurité civile (Adrasec) facilite les communications de surface, toujours compliquées à mettre en œuvre"*.

La Réserve Départementale de Sécurité Civile de la Seine Maritime et la Réserve Citoyenne Métropolitaine de Bordeaux : deux exemples d'organisation *ad hoc* de coopération entre acteurs de sécurité civile

89

https://assets.ctfassets.net/ksb78y40v1oe/5FRU5uOsjO3P6Oe9GLUaQC/e8d819faf55718b30ce6ff35ea09ab8e/20231130_-_Inter-associatif_S_curit_civile_-_Document_plaidoyer.pdf

À la fin de l'année 2022, les acteurs de sécurité civile de la Seine-Maritime, sous l'égide du préfet de département, se sont réunis pour créer une forme inédite de coopération qu'ils ont appelé la **Réserve Départementale de Sécurité Civile** (RDSC). Elle fédère l'ensemble des acteurs de la sécurité civile de la Seine-Maritime : le SDIS 76, les AASC, les réserves communales, les anciens sapeurs-pompiers et tous les citoyens souhaitant s'investir dans une mission de protection civile.

Elle répond, selon les termes du Colonel Gouezec "à une nécessité de coordonner un morcellement d'acteurs dans un territoire exposé à de nombreux risques industriels et naturels en raison de la densité de population, du bassin industriel et commercial, de la production d'énergie nucléaire et de la situation géographique."

En plus de réunir les acteurs de sécurité civile, la réserve départementale s'est posée deux questions : sur quelles missions ne doit-on pas se marcher sur les pieds ? Sur quelles missions peut-on s'aider pour être plus fort ? Cette réflexion a permis de définir trois axes : sensibilisation des collégiens (en priorité les 4èmes de l'ensemble des collèges du département) ; formation d'une journée de tous les élus locaux ; et mise en place d'une logique d'intervention pour éviter les conflits qui se concrétise par une réunion par trimestre et un module de formation en présentiel d'une demi-journée.

Pour fonctionner, la RDSC compte deux équivalent temps plein financés par le SDIS et une maison de la sécurité civile (en construction). Son budget annuel oscille entre 20 et 30k par an. La RDSC publie une newsletter, dispose d'un site web, est présente sur les réseaux sociaux et s'est dotée d'un uniforme ainsi que d'un logo et de pins pour les élus et ambassadeurs. Elle a également conclu plusieurs partenariats avec l'AMF, l'AMRF, des entreprises et des associations comme Prévention Maïf.

Le premier bilan fait état d'un véritable impact sur les jeunes se traduisant par des changements de comportement (moins d'incivilité et de dégradation des alarmes et des extincteurs), ainsi qu'une baisse de la fatigue chez les sapeurs-pompiers et une hausse de l'engagement (+300 pompiers volontaires depuis la création).

Si la RDSC est encore récente, plusieurs facteurs peuvent expliquer, au moins partiellement, la réussite de cette initiative :

- La volonté et l'expérience du directeur du SDIS qui est un pompier professionnel et a été bénévole dans une AASC ;
- Un territoire où le risque est très présent ;
- Un fonctionnement transparent et neutre sans volonté de contrôle des acteurs par le SDIS ;
- Des formes d'engagements pensées comme un *continuum* et non comme exclusives les unes des autres.

Il reste toutefois à définir un cadre juridique et trouver davantage de

financement pour que la RDSC perdure dans le temps.

Dès sa création, la **Réserve Citoyenne Métropolitaine de Bordeaux** (RCMB) de Bordeaux Métropole a également cherché à jouer sur la complémentarité des acteurs, en se demandant : “qui fait quoi ? Quelle peut-être notre plus-value ? Comment aider les autres acteurs ?”. Aussi, la RCMB a fait appel aux AASC pour former ses bénévoles et ne propose pas ses propres formations.

Le premier bilan est positif dans la mesure où il y a plus de candidatures que de places disponibles et que deux promotions ont déjà été formées. À moyen terme, l’objectif est d’ailleurs d’augmenter les effectifs, mais à la condition d’augmenter les effectifs du côté des services de la Métropole et d’assurer l’équilibre entre les sollicitations et le nombre de bénévoles.

B) Une coordination et une coopération entravées par des facteurs structurels et conjoncturels

Ces nombreux exemples et occasions de partenariat montrent que la coordination et la coopération des acteurs sont possibles. Pour autant, elles sont limitées par le manque de stabilité et de continuité des relations entre les acteurs (1), les jeux de pouvoir et d’influence (2), ainsi que par le modèle économique incertain et concurrentiel des AASC (3).

1) Une coordination et une coopération non systématiques et à la discrétion des acteurs

La préfecture dispose d’un rôle important dans l’animation et la coordination des acteurs de sécurité civile, car c’est l’autorité commune à tous, qui notamment convoque le CDSC et délivre l’agrément aux AASC. Cependant, **la rotation des Préfets et des fonctionnaires, fragilise la continuité des travaux et la pérennité des relations entre les acteurs.** Précisément, les AASC ne peuvent pas construire de liens stables et doivent régulièrement reprendre leur ouvrage, comme le rappelle ce président : “*c’est souvent à nous de nous faire connaître auprès des autorités locales, car les services préfectoraux ne savent même pas qu’on existe*”. Cet autre président décrit une logique coûteuse en temps et en énergie : “*il faut faire du lobbying, être présent aux réunions qui sont pour l’essentiel à Paris pour être plus proche des autorités. Heureusement qu’on a des personnes qui travaillent dans ce milieu pour garder le lien ou ouvrir les portes*”. Ce problème n’est pas sans conséquence comme le souligne cet autre responsable : “*notre système actuel repose trop sur des individus. Un simple changement de directeur de cabinet, de*

Préfet, ou même d'une municipalité peut avoir un impact significatif sur les associations agréées de sécurité civile, qui sont fortement impliquées. Cette situation ne résulte pas d'une mauvaise volonté, mais plutôt d'une méconnaissance de ce qu'est réellement une Association Agréée de Sécurité Civile”.

L'installation du CDSC du département de la Corrèze : exemple de dispositif peu mobilisé

Le 8 avril 2025, le premier Conseil Départemental de Sécurité Civile était installé à la préfecture de Tulle. L'ensemble des acteurs de sécurité civile étaient invités et représentés : les services de l'Etat (DIPC, DSPP, DDT, DiR, DASEN, ARS, finances publiques, police nationale, 126ème régiment d'infanterie et la gendarmerie), le SDIS, le SAMU, la SNCF, réseau Vinci, Météo France, Orange, le Conseil Départemental, l'association des Maires de France, ainsi que toutes les AASC de la Corrèze (Secours spéléologie, ADRASEC, Croix Blanche, ADPC, UDPS et Croix Rouge) et cela malgré le fait que la réunion ait eu lieu un mardi matin. Le CEREMA et le BRGM n'étaient en revanche pas invités, mais devraient l'être à l'avenir.

La réunion a commencé par une prise de parole du Préfet qui a pris ses fonctions le 10 février 2025 et n'a pas caché son étonnement sur le fait que ce CDSC soit installé seulement maintenant.⁹⁰

L'ordre du jour avait été rédigé par les services de la préfecture et comportait les points suivants en lien avec une circulaire du 25 février 2025 : la procédure de reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle, rédaction des PCS/PICS, la journée nationale de résilience, les exercices 2025, le plan de protection des feux de forêt, la stratégie de communication de la préfecture, le fonctionnement de la vigilance météo, les dispositifs d'alerte, et le Beauvau de la sécurité civile.

Si la parole a été proposée aux différents participants, aucune AASC n'a posé de question et une seule a pris la parole. L'ordre du jour, relativement chargé et l'ambiance très formelle, sont certainement en cause. Pour autant, les représentants des AASC ont fait savoir qu'ils appréciaient le fait d'avoir été invités et les services préfectoraux ont à plusieurs reprises souligné leur intention de créer un *“continuum de sécurité civile”*, de *“rassembler les idées”*, *“d'accompagner”* les différentes forces et d'adopter une démarche plus *“participative”* et en *“transparence”* pour éviter de faire des *“grandes messes”*.

⁹⁰ Le cadre réglementaire ne prévoit ni d'obligation d'installation ni d'objectif temporel. Aussi, il est difficile de dire combien de départements disposent d'un CDSC ou à quelle fréquence et selon quelles modalités il est réuni. Par ailleurs, la préfecture peut réunir les acteurs de sécurité civile sous d'autres formats que le CDSC. Enfin, selon une enquête réalisée en 2018 (Pauvert, 2018), les deux-tiers des préfectures ont fait état de l'absence de ce CDSC dans leur département (non créé) ou de son existence purement théorique (absence de réunion depuis plusieurs années), voire de son inutilité profonde (certains départements ont d'ailleurs fusionné le CDSC et la Commission Départementale des Risques Majeurs).

En outre, si l'intention de faciliter le dialogue et les ponts entre les acteurs de sécurité civile était audible, en revanche les moyens de la rencontre (un ordre du jour et une date définie unilatéralement, un temps limité au regard du nombre d'informations à partager, une disposition de salle qui ne permet à tous les participants de se voir et de s'entendre...), n'étaient pas adaptés pour concrétiser cet objectif.

La rédaction des différents plans et schémas ou projets de sécurité civile sont aussi des occasions de créer des liens entre les acteurs. Or, les AASC ne sont pas toujours conviées, comme le souligne ce président au sujet de la rédaction du SDACR : *“Pour analyser un risque départemental au service de l'autorité étatique, toutes les associations de sécurité civile susceptibles d'apporter des éléments à ce schéma d'analyse de risque devraient être autorisées à contribuer, ce qui n'est malheureusement pas le cas actuellement”*. Ou ce directeur au sujet du réseau radio du futur : *“nous n'avons en effet été informés ni sur les coûts, ni sur la question de la compatibilité ; or, nous avons également besoin du réseau radio et ce manque d'information est regrettable”*. Plusieurs responsables locaux parlent également de *“réunions sans échange”* ou de *“grandes messes”*, dans lesquelles ils ont le sentiment de perdre leur temps.

Les réserves communales de sécurité civile sont un autre exemple de l'absence de stratégie de coordination et de coopération, voire d'une forme de *“frénésie organisationnelle”* (Bergeron et al., 2020). En effet, ces réserves sont créées et placées sous l'autorité du maire, qui n'a aucune obligation d'associer ou d'informer le SDIS et encore moins les AASC de sa démarche. Or, l'agrément (C) fait justement référence à la possibilité des AASC de les coordonner lors d'une crise. Aussi certaines AASC souhaiteraient être davantage associées à la création et la gestion des RCSC, tout comme les SDIS qui considèrent souvent être les mieux placés pour le faire. **À trop vouloir organiser la participation des citoyens dans le modèle de sécurité civile, par la création de structures aux compétences proches ou similaires, les pouvoirs publics prennent le risque de la fragmenter, voire de la rendre totalement inefficace.**

Enfin, les démarches inter-associatives ou les conventions entre acteurs relèvent quant à elles de leur liberté contractuelle. Aussi, elles dépendent des relations qu'ils entretiennent et du désir des responsables de s'en saisir ou pas. Si certains les considèrent comme des opportunités de se renforcer mutuellement, d'autres y voient une menace pour leur indépendance, leur identité ou comme inutiles. Par exemple, un responsable salarié considère que le CNPC *“manque de moyen et n'est pas assez indépendant pour avoir un impact”*, pour un autre *“que les membres ne sont pas tous des AASC, ce qui nuit à la défense d'intérêts communs”*. Un autre exemple est celui de la FNPC

qui a refusé de s'associer à la démarche inter-associative de cinq autres AASC pour assurer les DPS des Jeux Olympiques de Paris et reste à ce jour la seule AASC de niveau national à ne pas faire partie du CNPC, privilégiant un dialogue bilatéral avec les pouvoirs publics.

La coopération et la coordination des acteurs de la sécurité civile dépend donc des relations interpersonnelles entre les représentants des différentes organisations plus que d'un cadre normatif commun et structuré.

2) *Des acteurs en quête de légitimité et d'influence*

La coopération entre les acteurs est entravée par des "procès" en légitimité, *id est* chaque acteur tente d'obtenir des pouvoirs publics des décisions conformes à ses intérêts, souvent en remettant en cause la légitimité de l'autre. En ce sens, l'agrément de sécurité civile est souvent critiqué par les grandes AASC de niveau national. Il serait accordé trop facilement et/ou pas suffisamment contrôlé, comme l'atteste le témoignage de ce président : *"les agréments départementaux présentent encore davantage de risques, puisqu'ils sont remis par les préfetures à des structures de toute petite taille, qui ne sont rattachées à aucune association nationale pouvant les contrôler"*. Ces "petites" AASC – principalement celles de niveau départemental non rattachées à une AASC de niveau national – sont accusées de mettre en danger la cohésion et la crédibilité des "grandes", car elles ont le même agrément, mais pas les mêmes moyens. Cet autre président en conclut que : *"le 3ème pilier de la sécurité civile est composé de brindilles et non fait dans un seul tronc d'arbre"*.

Ensuite, certains responsables regrettent que d'autres associations, comme l'AFPCNT ou Prévention Maif interviennent dans le champ de la sécurité civile⁹¹, alors qu'elles n'ont pas d'agrément de sécurité civile. Elles ne seraient *"pas légitimes"* et bénéficieraient de *"financements importants"*, notamment du ministère de la Transition Écologique selon un président d'AASC. Il est possible que la participation de ces associations non agréées soit vécue comme injuste par les AASC qui investissent beaucoup de temps et d'argent pour être reconnues et acceptées comme des acteurs de sécurité civile, et peuvent ainsi ne pas comprendre que d'autres puissent l'être sans être soumis aux mêmes exigences. Par ailleurs, il arrive que des associations utilisent des terminologies qui sèment - délibérément ou

⁹¹ Ces deux associations ont par exemple été invitées à participer au Beauvau de la sécurité civile aux côtés des AASC. Prévention Maif a également créé une plateforme en ligne : *"PrévEntraide pour le climat"* dont l'objectif est de fédérer et organiser les "bonnes volontés" qui veulent apporter leur aide ou en demander à la suite d'un événement climatique majeur. Cette initiative pourrait très bien relever de l'agrément (C) qui donne la possibilité aux AASC d'encadrer les bénévoles lors des actions de soutien aux populations sinistrées et/ou (B) qui leur donne le droit de participer à la prise en charge et à la sauvegarde des populations sinistrées.

non - la confusion, comme la Fédération des réserves communales de sécurité civile ou l'Observatoire Citoyen de Défense et de Protection Civiles. Malgré ce que laisse penser leur nom, elles n'ont pas à ce jour un agrément de sécurité civile et leurs capacités opérationnelles tout comme leurs intentions restent à clarifier⁹².

Les pompiers, quant à eux, n'apprécient pas toujours de partager la sécurité civile avec les AASC. D'une part, certains redoutent l'amalgame entre "volontaire" et "bénévole". Le terme "bénévole" est en effet jugé péjoratif, car il renverrait à une image d'amateur (Chevrier et Dartiguenave, 2011). D'autre part, ils peuvent considérer les AASC comme une concurrence ; soit parce que leurs compétences se rapprochent de plus en plus et se croisent, notamment en ce qui concerne le transport sanitaire⁹³, soit parce que les bénévoles des AASC seraient autant de SPV ou de pompiers professionnels en moins⁹⁴. Aussi, plusieurs responsables rapportent des situations problématiques dans lesquelles les pompiers se comportent avec condescendance ou mépris à l'égard des bénévoles ou de leur association, comme lorsque ce président d'AASC départementale a été convoqué par le SDIS pour avoir utilisé des couleurs jugées trop proches de celles des pompiers et qui s'est entendu dire : *"je vais te montrer la manière forte, si tu ne changes pas de couleur, tu n'es plus dans le projet"* ou le témoignage de ce président d'association et connaisseur du monde des pompiers : *"certains SDIS ne nous intègrent pas dans leurs plans de secours, où ne vont pas nous proposer de racheter le matériel qu'ils changent, ils préfèrent le vendre à des particuliers pour faire des camions à pizza ou des vans"*. Ou encore ce directeur : *"alors que nos bénévoles étaient responsables du DPS de l'événement, ils ont été invités à sortir du cadre de la photo officielle pour laisser la place aux pompiers"*.

Enfin, les responsables des AASC rappellent souvent que malgré la proximité du contenu des formations des bénévoles et des SPV, il n'y a pas d'équivalence. Cela laisse penser que les formations des bénévoles ne valent pas celles des pompiers. D'une manière générale, les responsables mettent en avant un problème dans la valorisation des compétences acquises par les bénévoles.

⁹² La Fédération des réserves communales de sécurité civile à d'ailleurs fait l'objet de plusieurs signalements, notamment par le Préfet du Var le 23 avril 2025.

⁹³ Le transport sanitaire est un sujet de conflits récurrents entre taxis, ambulanciers privés, pompiers et AASC sur fond de répartition des compétences et d'enjeux économiques.

⁹⁴ *A contrario*, les AASC reprochent aux pompiers d'avoir plus de droits, de moyens et de relations, et donc d'être plus attractifs qu'elles. D'autant plus que les SPV peuvent désormais choisir de ne faire que du secourisme.

3) *Un champ d'action aux ressources limitées et convoitées*

Ce climat de compétition est aggravé par le fonctionnement du modèle économique des AASC. En effet, pour continuer d'exister elles disposent de plusieurs sources de revenus⁹⁵ : les **subventions publiques**, le **mécénat d'entreprise**, **subventions privées et dons de particuliers**, ainsi que les **recettes d'activité** que sont les DPS et formations, si elles ont les agréments et certifications les cotisations des adhérents⁹⁶, la vente de produits dérivés ou de services innovants (aide à la rédaction des PCS/PICS pour les élus locaux, organisation d'exercice de préparation aux risques dans des entreprises, etc.). Or, d'un côté ces ressources sont de plus en plus limitées et incertaines, et, de l'autre, les AASC voient leurs dépenses augmenter.

Il y a d'abord un problème avec les subventions publiques qui ne cessent de diminuer, voire ne sont pas ou plus accordées aux AASC. Selon ce président : *“quand vous dites que vous êtes AASC aux autorités locales, ils pensent que vous êtes financés par l'Etat, donc ils ne donnent pas de subvention, la priorité est de financer les SDIS”*. Un autre ajoute : *“on ne rentre dans aucune case : ni sportif, ni culturel. On n'est rien, on n'existe pas dans les demandes de subventions”*. De plus, dans un souci de bonne gestion de l'argent public les collectivités locales utilisent de plus en plus les appels à projet qui ont plusieurs effets négatifs : ils mettent en concurrence les AASC, ils ne leur permettent pas de financer leurs dépenses de fonctionnement, et ils encouragent la captation de l'attention et des moyens par les plus grosses associations, *id est* celles qui ont les ressources humaines pour y répondre et/ou les réseaux pour faciliter leur candidature.

Enfin, la concurrence est particulièrement visible sur le marché des DPS et des formations. Celle-ci sera plus ou moins importante selon le ratio entre la demande du territoire en DPS/formations, et le nombre d'AASC qui en proposent. Autrement dit, s'il y a beaucoup d'AASC sur un département avec peu de manifestations (sportives, culturelles...) et/ou de demande de formation aux gestes de premier secours, les AASC seront d'autant plus en concurrence. Comme le rappelle ce président : *“c'est plus complexe dans les territoires ruraux, tels que les environs du Massif Central, dans lesquels nos associations, plus petites et moins bien équipées en matériel, ne peuvent pas optimiser leurs investissements du fait des budgets réduits. Il peut donc être difficile de répondre aux besoins qui émergent dans ces territoires”*.

⁹⁵ Certaines ressources peuvent être conjoncturelles, comme les aides et compensations reçus après la crise sanitaire.

⁹⁶ Leur montant est fixé dans les statuts. Il varie donc d'une association à une autre. Pour certains responsables la cotisation est une formalité administrative et doit donc être peu élevée, surtout au regard de ce qui est attendu des bénévoles secouristes. Pour d'autres, le montant est fixé par rapport à la licence nécessaire à l'activité pratiquée (cf. Secours Spéléo) ou à ce qu'ils doivent payer à leur fédération. Enfin, c'est une nécessité lorsque l'association n'a pas ou peu de rentrées d'argent.

Aussi, certains responsables souhaitent que le nombre d'AASC par département soit limité ou que leur situation de quasi-monopole soit élargie⁹⁷.

L'organisation des DPS est également un sujet de discorde avec les pompiers. En effet, plusieurs SDIS continuent d'assurer des DPS alors que juridiquement, ce marché est réservé aux AASC (Sauzey et al. 2020). Les SDIS invoquent plusieurs arguments⁹⁸, alors même qu'une note aux préfetures du 25 juin 2021 rappelait leur rôle complémentaire. En ce qui concerne les formations, les AASC sont en concurrence entre elles, mais aussi avec les UDSP qui n'hésitent pas à utiliser la confusion avec le service public et à rémunérer leurs intervenants (Sauzey, 2020), et des organisations qui n'ont pas les agréments de sécurité civile, comme des associations⁹⁹ ou des entreprises qui peuvent proposer des formations aux gestes de premiers secours homologués ou non, ou d'autres sur des domaines adjacents : Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), Sauveteur Secouriste du Travail (SST), Premiers Secours en Avalanche, Brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA), Conseiller Technique Secours en Montagne, secourisme canin et félin, etc.

Enfin, cette concurrence entre les acteurs est accentuée par une hausse des dépenses. Notamment, la mise aux normes des véhicules et du matériel : *“on nous demande de jeter du matériel qui est encore bon”*, remarque un président au sujet de la réglementation sur les EPI. *“On paye le matériel aux mêmes prix que les particuliers sans possibilité de récupérer la TVA”*, ajoute une autre responsable. Il y a également les coûts liés à la dématérialisation, comme le rappelle ce directeur : *“il est régulièrement demandé aux associations agréées de sécurité civile de mettre des moyens au service de la modernisation, des outils digitaux, pour ce qui concerne notamment la dématérialisation des fiches bilan. Ce type d'outils représente un coût excessif pour nous et nous sommes contraints d'effectuer ces*

⁹⁷ Cependant, cela pourrait être contraire à la liberté associative et/ou aux règles européennes de libre concurrence.

⁹⁸ La formulation ambiguë de l'article L 725-3 du CSI ; la nécessité opérationnelle dans le contexte actuel des menaces : pour prendre en compte le risque attentat, les SDIS sont quelquefois amenés à mettre en place un dispositif de l'avant comprenant un poste médical et se tiennent prêts à l'activation de la planification de crise (nombreuses victimes) ; des manifestations qui présentent des risques spécifiques que les associations ne sont pas en mesure de traiter : feux d'artifice, spectacles pyrotechniques, certaines manifestations imposant des moyens de secours spécialisés ; la faiblesse ou les défaillances des AASC dans certaines parties du territoire alors que les SDIS (comme les UDSP) bénéficient d'un maillage territorial complet ; les liens historiques entre le SDIS et certains organisateurs de manifestations ainsi qu'avec les collectivités : conseil départemental, communes contribuant au financement des centres de secours. La réalisation d'un DPS peut aussi être, occasionnellement, un vecteur de promotion du volontariat.

⁹⁹ Exemples d'associations non agréées de sécurité civile mais bénéficiant d'un agrément de formation au PSC1 : Fédération française d'études et de sports sous-marins (FFESSM) ; Fédération nationale d'enseignement et de développement du secourisme (FNEDS) ; Fédération nationale des métiers de la natation et du sport (FNMNS) ; Union française des œuvres laïques d'éducation physique (UFOLEP) ; Union générale sportive de l'enseignement libre (UGSEL).

investissements sans pour autant bénéficier de l'accompagnement financier adapté".

Cette hausse des dépenses est aussi la conséquence d'une hausse des charges administratives (contrôle de l'IGA, de l'URSAFF, des impôts, ou encore de la préfecture) et dans certains cas des réquisitions¹⁰⁰ qui ne sont pas remboursées par les pouvoirs publics, comme le souligne ces deux présidents : *"tout le monde se renvoie la balle, personne ne signe la réquisition par peur de devoir payer"* ; *"Pour l'obtenir, nous avons dû contourner les blocages locaux en faisant appel aux services du ministère de l'Intérieur"*. Les AASC situées dans les territoires ultramarins sont quant à elles confrontées à des prix plus élevés qu'en métropole comme le remarque ce président : *"ce qui n'est pas juste dans le bénévolat ultramarin c'est que tout coûte plus cher"*. Et finalement de conclure : *"Dans la sécurité civile, tout coûte cher, même le mannequin pour les formations"*.

Pour assurer leur équilibre budgétaire, les AASC doivent organiser un maximum de DPS, de formations, attirer les donateurs, les subventions et les candidats. Elles adoptent alors des stratégies commerciales afin d'être compétitives et surtout visibles de leur "clientèle". Pour ce président, certaines AASC se lancent dans une *"course à l'agrément et aux certifications pour couvrir les charges de leurs associations"*. Pour un autre : *"Certaines associations ne sont aujourd'hui rien d'autre que des sociétés déguisées qui se positionnent uniquement sur les postes de secours ou les formations, voire les deux, mais qui n'effectuent aucune des missions coûteuses comme le soutien aux populations sinistrées"*. Cela a pour effet de renforcer le climat de concurrence et le risque de conflit entre acteurs, ainsi que la marchandisation du bénévolat¹⁰¹. C'est notamment le cas lorsque certaines AASC baissent de façon excessive leur prix et/ou usent de leurs relations avec les autorités locales pour remporter un marché (Sauzey et al. 2020). Il arrive également que certaines préfectures, élus et même entreprises privilégient les AASC avec les plus grandes capacités opérationnelles et quelques acteurs spécialisés (FNRASEC, Secours Spéleo...) pour nouer des partenariats au détriment des autres, ce qui s'apparente à du favoritisme.

En outre, le modèle économique des AASC – surtout celles ayant un agrément de formation et de DPS – apparaît très concurrentiel, mais aussi très fragile. Cela a été particulièrement visible au moment de la pandémie de la Covid-19 en raison de la baisse des demandes de DPS et de formation. Sans politique du *"quoi qu'il en coûte"*, et plus

¹⁰⁰ Articles L. 742-2 et suivants du code de la sécurité intérieure et articles L-2212 et L-2215-1 du Code Général des Collectivités Territoriales

¹⁰¹ voir *supra*.

précisément les subventions exceptionnelles accordées, beaucoup d'AASC auraient probablement cessé leur activité. Pour autant le problème est commun à l'ensemble du monde associatif. Celui-ci serait menacé d'effondrement comme l'ont récemment mis en avant le CESE¹⁰² et le Mouvement associatif¹⁰³.

Si la concurrence entre les acteurs n'est pas un mal en soi (François et Musselin, 2022), et peut même s'avérer intéressante pour dynamiser l'innovation, optimiser les ressources économiques, augmenter l'efficacité des acteurs ou diversifier les possibilités pour les personnes qui veulent s'engager, elle peut aussi fragmenter les forces disponibles, créer un modèle de sécurité civile à géométrie variable, détourner les acteurs de leur objet et mettre en danger les valeurs et principes de solidarité et d'exemplarité qu'ils portent et représentent.

Par ailleurs, face à la conjonction : augmentation des interventions, désertifications médicales, baisse relative des effectifs de volontaires et de bénévoles, nécessité du secours¹⁰⁴, toutes les forces comptent et ont un rôle à jouer. Autrement dit, la coopération et la coordination des acteurs n'est plus seulement utile, elle est désormais nécessaire pour renforcer la résilience des territoires. Reste alors à travailler sur la confiance entre les individus, limiter la méconnaissance entre les acteurs, stigmatiser les comportements de certains responsables d'AASC, de SDIS ou du SAMU, promouvoir – dans les paroles et les actes – des valeurs altruistes, partager identité sociale ou encore une croyance dans l'efficacité collective (Peetz, 2010), pour rendre possible un véritable continuum de sécurité civile.

¹⁰²

<https://www.lecese.fr/actualites/renforcer-le-financement-des-associations-une-urgence-democratique-le-cese-adopte-lavis>

¹⁰³ <https://lemouvementassociatif.org/la-sante-financiere-des-associations-un-constat-alarmant/>

¹⁰⁴ Au-delà de 5 minutes d'arrêt du cœur, les lésions cérébrales sont irréversibles. Au-delà de 12 minutes, c'est la mort. Or, le délai d'intervention des pompiers est en moyenne de 12 minutes et 32 secondes et varie énormément d'un territoire à un autre. En Ariège, il est par exemple de 32 minutes.

II. Un engagement bénévole en quête de nouveaux équilibres organisationnels

L'engagement des bénévoles des AASC est soumis à des tensions qui l'obligent à se réformer. Il y a d'une part la question de la professionnalisation du bénévolat qui est peut-être considérée comme souhaitable et inévitable, mais remet en question le sens et la portée du bénévolat (A). D'autre part, la "*crise de l'engagement*" ou la multiplication des formes et modalités d'engagement, rend plus que jamais nécessaire la construction d'un management du bénévolat (B).

A. Valoriser et reconnaître l'engagement des bénévoles sans forcément le professionnaliser

La professionnalisation excessive du bénévolat pose de nombreux problèmes aux AASC jusqu'à remettre en question leur existence (1) ; mais elle n'est pas une fatalité et peut être encadrée pour réconcilier la reconnaissance de l'engagement et les besoins du secours (2).

1. *Une professionnalisation aux effets contre intuitifs*

Afin de rester attractive, de maintenir leur budget à l'équilibre ainsi que pour répondre aux exigences opérationnelles fixées par leur agrément et par l'évolution des besoins lors des interventions, les AASC et plus précisément leurs bénévoles, semblent pris au piège d'un processus de professionnalisation qui leur échappe au moins en partie. En effet, les personnes qui s'engagent doivent assumer toujours plus de responsabilités et maîtriser des compétences, sans pour autant avoir plus de protection et de reconnaissance. Aussi, **ce n'est pas la montée en compétence des bénévoles qui pose problème, mais le fait qu'elle serve davantage et en priorité les intérêts des associations et de leur modèle économique que ceux des bénévoles.**

En demandant aux pouvoirs publics de pouvoir effectuer des actes de soin d'urgence, de faciliter le recours à la télémédecine, de réaliser des interventions de levée de doute, ou encore en allant chercher de nouveaux agréments ou de nouvelles certifications pour proposer plus de formations, les associations agréées vont certes renforcer leur modèle économique, mais également augmenter la charge de travail et les contraintes qui pèsent sur leur bénévole.

Les associations les plus importantes, celles des grandes agglomérations, bien installées dans leur territoire et disposant de salariés peuvent, et peut-être même attendent ces évolutions, mais pour les autres, le risque de surcharge et d'épuisement est loin d'être nul. Par ailleurs, le fait que les AASC les plus importantes soient aussi celles qui aient le plus de lien avec

les pouvoirs publics, crée un déséquilibre de représentation et d'expression des intérêts.

À ces risques, il faut ajouter celui de la requalification par le juge, de l'engagement bénévole en contrat de travail. Celle-ci entraîne l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. En effet, en confiant toujours plus de responsabilité à leurs bénévoles, en adoptant les codes et les exigences du monde du travail, les dirigeants de l'association - bénévoles et salariés - prennent le risque de créer un lien de subordination similaire à celui qui existe entre un salarié et son employeur. Ce lien peut être caractérisé par des ordres, un contrôle et des sanctions envers les bénévoles.

Enfin, en développant les compétences de leurs bénévoles et en élargissant leur champ d'action, le risque est aussi d'augmenter la compétition avec les autres acteurs de sécurité civile déjà positionnés¹⁰⁵, ainsi qu'avec les salariés de l'association le cas échéant. Si les rôles et les missions de chacun ne sont pas clairement définis, cela peut créer un sentiment d'intrusion chez les salariés, voire une remise en question de leur utilité et de la valeur de leur travail.

D'où vient la reconnaissance et comment peut-elle être exprimée ?

La reconnaissance de l'engagement des bénévoles peut être :

- Interne à l'association : par le bénévole lui-même, les pairs/l'équipe et les responsables (salariés et bénévoles, locaux et nationaux).
- Externe à l'association : par les autres acteurs de la sécurité civile, l'Etat et ses services, les élus, les médias, les entreprises, le grand public, etc.

Elle peut se manifester de façon :

- Matérielle : évaluations des objectifs et de l'utilité sociale de l'association, médaille, diplôme/certificat, valorisation monétaire ou apports en nature (remboursement des frais occasionnés par l'engagement, droits à la formation¹⁰⁶, réductions¹⁰⁷, mesures fiscales, chèques repas...) , fêtes, pots de départ, lettre de recommandation, reportages (vidéo, articles...), journée du bénévolat, cérémonie, etc.
- Immatérielle : félicitations et remerciements (personnalisés ou collectifs), écoute active, soutien/entraide, attribution de responsabilité, participation aux décisions/projets, etc.

¹⁰⁵ Voir supra.

¹⁰⁶ Voir notamment : le compte engagement citoyen (CEC) qui permet d'acquérir des droits à formation, inscrits dans le compte personnel de formation (CPF).

¹⁰⁷ Voir notamment : le "pass bénévolat" mis en place par la ville de Brive-la-Gaillarde. Contre 150 heures de bénévolat dans une association de la ville, le pass permet d'avoir des réductions sur plusieurs équipements municipaux (médiathèque, piscine, théâtre...).

En outre, pour avoir un effet positif sur l'engagement, la reconnaissance doit être adaptée à celui ou celle qui la reçoit en fonction de ces intérêts et motivations¹⁰⁸. La reconnaissance envers les AASC en tant qu'organisation ne peut donc pas systématiquement se concrétiser de la même façon que celle envers l'engagement des bénévoles et probablement pas non plus d'une AASC à une autre. Or, il semble que certaines mesures évoquées ci-dessus, ambitionnent de satisfaire les intérêts des AASC et de leurs bénévoles en même temps et de façon non différenciée. Cela explique peut-être pourquoi il y a autant d'effets négatifs sur l'engagement des bénévoles.

2. Propositions d'actions pour reconnaître et valoriser l'engagement des bénévoles des AASC

Accorder toujours plus de compétences et de droits aux AASC ou prendre des mesures visant à les réduire pourrait dans les deux cas remettre en question leur existence. Aussi la question qui devrait être posée est donc la suivante : comment valoriser et mieux reconnaître l'engagement des bénévoles des AASC sans mettre en péril l'existence même du bénévolat ? Il semble possible de tenir ce fragile équilibre en délimitant et en clarifiant le rôle des AASC dans le modèle de sécurité civile à travers un cadre formel, mais aussi souple et agile.

Cela pourrait se concrétiser par **plusieurs mesures qui doivent être analysées, débattues et qui ne sont pas exhaustives** :

- Réaliser une cartographie des compétences et des missions réelles et locales des AASC, afin de distinguer clairement les rôles de chacun des acteurs de sécurité civile et d'éviter les chevauchements de compétences et de responsabilités ;
- Privilégier une négociation souple et locale entre les acteurs de sécurité civile : répartition et tarification des DPS et des formations, rédaction d'un pacte de mission annuelle (attentes des acteurs, périmètre des activités, garanties accordées...). Ce travail de régulation partagée pourrait être réalisé à l'occasion du CDSC et avec des pouvoirs publics qui animent et facilitent plus qu'ils n'arbitrent et ne décident.
- Systématiser la participation et la présence des AASC aux exercices préfectoraux, aux réseaux de secours et à l'installation d'une RCSC.
- Fixer des seuils de professionnalisation : établir un indice de professionnalisation : proportion de salariés, volume d'activité marchande, normes managériales utilisées. Définir un plafond indicatif, au-delà duquel une association perdrait certains avantages du régime associatif (exonérations, subventions bénévoles,

¹⁰⁸ voir supra.

agréments...) ou serait inviter à changer de forme juridique (entreprise solidaire d'utilité sociale, coopératives...).

- Développer des outils de régulation entre AASC pour mieux tenir compte de la diversité des AASC, *id est* de leurs tailles et de leurs ambitions. Cet objectif peut être atteint au niveau national en faisant du CNPC l'interlocuteur unique de la DGSCGC. Au niveau local, par la création d'un comité de pilotage inter-associatif.

Exemples d'activités et d'initiatives innovantes développées par les AASC pour être plus attractives, fidéliser leur bénévole et renforcer leur modèle économique.

Depuis le mois de septembre 2024, la Croix-Rouge expérimente dans 3 départements (l'Hérault, la Savoie et le Pas-de-Calais) une nouvelle façon d'impliquer ses bénévoles secouristes dans la chaîne du secours. Ces citoyens "*Premiers Répondants*" sont dotés d'un sac de secours à garder chez eux, dans leur voiture ou sur leur lieu de travail, contenant le matériel nécessaire pour intervenir, notamment un défibrillateur automatique externe (DAE). Ils ont également la possibilité d'afficher un autocollant sur leur boîte aux lettres, leur ordinateur ou leur véhicule pour signaler leur rôle. Ils peuvent intervenir dans 3 cas de figure : une alerte lancée par les services de secours publics (SAMU, SDIS) via des applications de géolocalisation, telles que *Sauv'Life* ou *Staying Alive*¹⁰⁹ ; s'ils sont sollicités directement par un témoin lorsqu'ils sont à proximité d'une urgence vitale ; ou spontanément s'ils sont témoins d'une situation nécessitant une action immédiate. Ce dispositif cherche à réduire les délais d'intervention, d'améliorer la prise en charge des victimes, renforcer la solidarité locale, effectuer des levées de doute. D'un point de vue organisationnel, c'est aussi un moyen de renforcer les relations avec les autres acteurs de sécurité civile et de fidéliser leur bénévole en leur confiant de nouvelles missions et le matériel adapté. Les premiers mois d'expérimentation montrent déjà des conséquences intéressantes sur la motivation des bénévoles qui se sentent plus utiles et compétents, ainsi que mieux reconnus par leur proches et leur employeur. Toutefois, des difficultés sont aussi mises en avant, à commencer par le manque d'interopérabilité entre les applications utilisées¹¹⁰, et dans certains cas lors des interventions, l'incompréhension des pompiers ou des médecins du SAMU qui n'ont pas systématiquement été informés de ce dispositif.

¹⁰⁹ Il existe à ce jour 3 applications de ce type : *Sauv Life*, *Staying Alive* et *Permis de sauver*. Dès qu'ils reçoivent un appel d'urgence (arrêt cardiaque, malaise), les services de secours dotés des applications envoient les secours appropriés et, en parallèle, déclenchent l'une des applications. Grâce à la géolocalisation, les volontaires identifiés aux alentours reçoivent alors une alerte. S'ils sont dans la possibilité d'y répondre, ils seront alors guidés vers la victime pour débiter les indispensables premiers gestes de secours. L'objectif de ces applications est de réduire le temps de *no-flow*, c'est-à-dire cette période où aucun geste de réanimation n'est effectué. *SauvLife* a été développé en 2018 par le docteur Lionel Lamhaut, médecin urgentiste à Paris ; *Staying Alive* en 2010 pour permettre de localiser les défibrillateurs et a fusionné en 2024 *le bon samaritain* ; *Permis de sauver* est lancée en 2018 sous l'impulsion d'un sapeur-pompier lyonnais, Ganème Asloune.

¹¹⁰ Les 3 applications disponibles ont été développées par 3 organisations différentes qui partagent le même objectif, proposent les mêmes services ou presque, mais pas les mêmes intérêts. Aussi leurs bases de données et leur système ne communiquent pas et ne fonctionnent pas ensemble.

“ProxiProtect” est un dispositif initié par la FNPC et plus précisément par sa cellule d’innovation “protec4life”. Il a pour objectif de lutter contre les déserts médicaux et d’améliorer l’accès aux soins par le développement de cabinet médical de téléconsultation et le déploiement d’équipes mobiles de téléconsultation en collaboration avec les collectivités et professionnels de santé du territoire. Le projet devrait être prochainement expérimenté dans le département de la Haute-Vienne.

Par ailleurs, certaines AASC développent, adaptent et modernisent leur offre de formation. En partenariat avec l’université de Strasbourg, l’ADPC67 a créé une formation intitulée : “être patients dans un parcours de soins”. Elle vise à préparer les futurs médecins à travers une mise en situation où ils prennent la place de patient aux urgences. Le Bouclier bleu propose une formation à ses bénévoles pour devenir équipier secouriste en partenariat avec la BSPP. Elle leur permet d’apprendre à participer à la gestion d’un sinistre patrimonial et les gestes d’urgence pour sauver des biens culturels. Elle est à la fois théorique et pratique et permet d’intégrer la réserve opérationnelle de l’association. L’UNASS a élaboré une formation “aider sans se cabosser” pour apprendre à accompagner les personnes en perte de mobilité. La Croix-Rouge travaille quant à elle à alléger et personnaliser les formations en développant des modules en ligne.

La FNPC a également développé le programme “cadets de la protection civile” qui s’adresse aux jeunes de 10 à 16 ans pour leur faire découvrir le monde du secourisme et de l’engagement citoyen. Différentes activités sont proposées : découverte des gestes de premier secours, visite d’institution de secours, réalisation de projet autour des enjeux de société, observation des DPS et participation aux cérémonies républicaines. Ce dispositif n’est pas s’en rappeler les “jeunes sapeurs-pompiers”.

Toutefois, les pouvoirs publics ne sont pas les seuls à pouvoir aider les AASC à reconnaître et valoriser les bénévoles. En effet, l’un des nœuds du problème est la difficulté à manager des bénévoles dans un contexte de plus en plus exigeant et incertain. C’est donc aussi aux AASC et à leur dirigeant de se former pour reconnaître, accompagner et dynamiser l’engagement de leurs bénévoles.

B. Développer et outiller le management de l’engagement des bénévoles dans les AASC

Si les AASC sont fortement liées aux pouvoirs publics par la nature de leurs missions et surtout leur agrément, elles n’en demeurent pas moins des associations, *id est* des organisations relativement indépendantes et libres de choisir leur mode de fonctionnement, et plus particulièrement la façon de manager leur bénévoles. Reste à reconnaître et accepter ce rôle (1) et à créer les bons outils (2).

1. Réconcilier management et engagement bénévole

Les AASC n'ont qu'un pouvoir limité sur les évolutions de la société (intensification des catastrophes, individualisation, augmentation des inégalités sociales et de la précarité salariale, vieillissement de la population...), elles peuvent en revanche s'adapter à leurs conséquences. D'autant plus, que ces dernières ne suffisent pas à expliquer leurs difficultés à recruter et à fidéliser leurs bénévoles. En effet, les dirigeants d'associations ont un pouvoir important sur l'engagement des bénévoles. Ils peuvent l'encourager ou le freiner. Autrement dit, le "zapping", le "nomadisme" associatif ou les difficultés à attirer de nouveaux bénévoles sont des phénomènes qui peuvent aussi s'expliquer par la façon de gérer, présenter l'association et manager les bénévoles.

Une gestion trop personnalisée, voire patriarcale, de l'association, des activités très professionnelles, une formulation peu claire ou trop technique des missions de l'associations, des médias inadaptés aux publics cibles et une mauvaise réputation sont autant d'éléments à diagnostiquer avant de chercher des explications exogènes au désengagement. Précisément, les dirigeants d'associations sont souvent amenés à assumer des responsabilités, parfois sans vraiment le vouloir lorsque la "survie" de l'association en dépend, mais surtout sans avoir eu de formation ou sans avoir d'aide à porter de mains, alors même qu'ils doivent recruter, intégrer, fidéliser des bénévoles ou des salariés, communiquer et dynamiser la vie associative.

Si certains y arrivent, d'autres peuvent laisser de côté - consciemment par peur, incompétence ou bien inconsciemment - cet aspect de leur fonction de façon à se focaliser sur le maintien de l'équilibre budgétaire et la continuité des activités : organiser les DPS et les formations, mobiliser des donateurs, etc. Or, l'association ne peut pas seulement viser l'efficacité du bénévole, elle doit s'intéresser à la personne, à ses motivations, à son impact social. Sinon elle risque de tomber dans une logique comptable et passer à côté de ce que chaque bénévole peut apporter. Un fossé peut alors se creuser entre les bénévoles et les dirigeants ou entre les fédérations et leurs unités territoriales, et se traduire, chez les bénévoles, par un sentiment de déconnexion et de méconnaissance qui génère de la frustration, des conflits et des départs.

Il peut y avoir quelque chose de paradoxal, voire d'antinomique, à appliquer des méthodes qui trouvent leurs origines dans le monde de l'entreprise. Pour autant, la nature non lucrative de l'activité bénévole n'est pas incompatible avec la notion de management. Les AASC dans lesquelles s'engagent les bénévoles sont des organisations à part entière, avec des buts et objectifs, et une coordination des activités individuelles. En conséquence, atteindre des finalités nécessite d'organiser, de gérer et de manager une action collective (Bartel-Radic, 2021).

Toutefois, il n'est pas évident, pour une association marquée et ancrée dans plusieurs années d'habitudes, d'accepter et de repenser sa façon de fonctionner. Comme toutes les organisations elles ont tendances à se replier sur leurs dirigeants en fonctionnant par délégation. Certaines tentent d'édifier des monopoles en se fédérant et perdent en agilité (Debbash et Bourdon, 2009). Cette remise en question est d'autant plus difficile que les profils et modalités d'engagement se sont diversifiés : cyberbénévolat ; bénévolat d'entreprises, bénévolat spontané, etc., et qu'il existe peu d'outils de gestion des ressources humaines (GRH) conçus spécifiquement pour les associations. Il convient donc de ne pas simplement prendre les outils de management des entreprises pour les calquer dans les AASC, mais bien de les adapter, de les rejeter ou d'en inventer de nouveaux, pour qu'ils soient en adéquation avec les valeurs et principes du monde associatif, et à la diversité des associations.

2. Deux axes de réflexions pour mieux manager l'engagement des bénévoles

La première étape est donc de passer du "les gens ne s'engagent plus" à : "comment donner envie de s'engager ?" Comment l'organisation peut-elle s'adapter au manque de disponibilité et d'implication des individus ? Aussi, voici plusieurs propositions organisées en deux axes, à retravailler et à adapter selon les associations et leurs moyens.

Premier axe : faire évoluer les méthodes de gouvernance pour aller vers des cadres d'engagement plus souples, horizontaux et participatifs. En effet, pour que les bénévoles ne se considèrent pas comme de simples exécutants, il est indispensable qu'ils se sentent parties prenantes dans le projet associatif. Il faut par ailleurs veiller à ce que le leadership ne soit pas trop directif dans la mesure où le projet associatif est par essence collectif et participatif. Un manque de souplesse peut faire fuir les bénévoles (Thierry, 2022). Aussi, plusieurs mesures sont envisageables :

- Impliquer tous les bénévoles dans les prises de décisions à travers des consultations régulières via des sondages internes ou des réunions régulières avec un temps consacré aux propositions des bénévoles, la co-rédaction d'une charte de l'engagement et/ou d'une feuille de route annuelle.
- Adopter une gouvernance collégiale et tournante : bureau élargi, tirage au sort des membres, responsabilités exercées à tour de rôle, limiter la durée des mandats.
- Aménager des espaces de travail mixtes (salariés et bénévoles) pour répartir les tâches et éviter les chevauchements.
- Créer des espaces d'expression et de codécision (ateliers, AG participatives, comités mixtes), désigner un référent ou un animateur de la vie associative.

- Encourager les initiatives, laisser une place à l'expérimentation en créant une ligne budgétaire pour financer des projets ou un "droit à l'essai" pour tester une idée.
- Proposer un parcours de formation interne pour accompagner les bénévoles qui souhaitent monter en responsabilités. L'UNASS a par exemple signé un partenariat avec HelloAsso pour mieux accompagner et outiller les cadres bénévoles.
- Créer un label avec des critères invitant à un management responsable et bienveillant à l'égard des bénévoles.

Deuxième axe : structurer et outiller le parcours des bénévoles dans l'association pour mieux recruter, intégrer et engager. L'engagement bénévole est une rencontre entre un individu et une association, entre un désir d'engagement et un projet associatif. Pour que l'engagement s'enracine durablement, il est préférable qu'il soit progressif et personnalisé. Dominique Thierry, président national de France Bénévolat parle de "pédagogie de l'engagement".

- **Pour améliorer son recrutement**, l'association qui cherche à capter les bonnes volontés doit d'abord clarifier et définir le projet pour lequel elle recherche des bénévoles : actions mises en place, bénéficiaires des actions, compétences nécessaires, ainsi que ses capacités à intégrer et encadrer ses nouvelles recrues, de telle sorte que chaque bénévole doit pouvoir répondre clairement à cette question : là où je suis, dans mon association, quel est mon rôle, quelle est ma mission ? Lors du premier entretien, France Bénévolat recommande par exemple : de laisser si possible l'initiative et les conditions du premier rendez-vous au candidat ; un premier contact de courte durée ; créer des conditions de convivialité et de confort dans les échanges ; ne pas donner l'impression d'être débordé et importuné. Il est également important de s'intéresser au parcours du candidat, ses expériences, ses compétences et de les vérifier. Dans un second temps, il convient de souligner les occasions et les conditions de travail en équipe avec d'autres bénévoles et éventuellement des salariés ; présenter toutes les activités, informer en interne de sorte à n'inquiéter personne dans l'équipe en place ; fixer une date souhaitable de prise de décision pas trop éloignée dans le temps.
- **Pour attirer de nouveaux profils**, l'association peut développer des partenariats avec les universités, écoles, entreprises, administrations : événements (journée, salon, courses sportives...), des modules de formation en ligne, etc.
- **Pour faciliter l'intégration des candidats bénévoles** : créer un kit RH associatif : fiches de poste, grilles de compétences, parcours d'intégration, outils de suivi ; un document d'accueil qui clarifie les attentes mutuelles, donne les informations importantes, propose un calendrier type ; un module de formation interne qui présente l'histoire de l'association, sa culture, ses moyens et les spécificités liés à son objet et/ou l'environnement ; mettre en place un système de tutorat ou

de parrainage ; réaliser une cartographie des compétences au niveau local et national ; proposer des périodes d'immersion à l'occasion de DPS ou de formation.

- **Pour pérenniser l'engagement** : comprendre les motivations, les parcours de vie, les causes et tâches qui leur tiennent à cœur et s'intéresser à comment elles évoluent au fil des mois et des années à travers des sondages ; rendre l'engagement des bénévoles plus visible (chiffres, témoignages, récits de terrain) ; moderniser la communication (interne et externe) ; développer la présence sur le web et les réseaux sociaux, réaliser des clips vidéos, créer des groupes de discussion... ; s'inspirer du modèle canadien, où l'organisation associative repose d'abord sur des noyaux de salariés qui mobilisent des bénévoles et les organisent en fonction du temps que ces derniers peuvent ou veulent donner ; mutualiser les bénévoles entre les AASC et les autres associations locales ; accompagner les bénévoles dans une démarche de VAE ; évaluer l'utilité sociale de l'association¹¹¹.
- **Pour personnaliser l'engagement** il est possible de proposer différentes modalités de participation à la vie de l'association (plus directes, ponctuelles, personnalisées) en développant des actions avec un format ou sur des sujets adjacents et des causes contemporaines (écologie, inclusion, solidarité, aménagement du territoire, etc.) ; penser une plus grande articulation entre bénévolat institué dans les associations et bénévolat direct ; considérer que les bénévoles directs constituent, en quelque sorte, une réserve pour l'engagement associatif ; encourager les formes flexibles d'engagement (missions ponctuelles, bénévolat de projet, bénévolat à distance) en créant un catalogue de micro-engagements (missions de 2 heures à 1 journée sur des missions de logistique, animation, premiers secours en renfort, communication digitale, etc.) ou en créant différents parcours d'engagement en fonction des profils (parcours découverte, aventure...) ; anticiper les pics d'activité (été, événements locaux...) et créer des équipes "saison" ; faciliter la formation à travers des modules en ligne pour diminuer les nombre d'heures en présentiel ; créer une base de données par AASC des différents profils de bénévoles avec les compétences, les contraintes de temps, les souhaits d'engagement, la zone géographique d'engagement ; formaliser et suivre l'engagement ponctuel/informel : clip vidéo, badges numériques, carnets de bord des missions réalisées, formations reçues¹¹², perspectives possibles, désigner un tuteur/référent.

¹¹¹ Voir notamment : le projet NOURA porté par Le Mouvement Associatif, le F23E et La Fonda.

¹¹² Voir notamment : le Passeport Bénévole de France Bénévolat qui est un livret personnel de reconnaissance de l'expérience bénévole et de valorisation des compétences mobilisées et/ou acquises. Il est reconnu par de grands organismes publics : Pôle emploi, le Ministère de l'Education Nationale et l'AFPA.

En outre, les AASC doivent travailler sur les zones d'incertitudes dans lesquelles elles se trouvent. Cela passe notamment par une régulation claire mais négociée de leur champ d'action, une meilleure intégration aux dispositifs de coopération et réflexions sur le modèle de sécurité civile, une reconnaissance explicite de leur rôle et de leurs limites, ainsi qu'un travail organisationnel interne pour manager les différentes formes d'engagement. Le principal obstacle de ces propositions est qu'elles appellent une forme de professionnalisation des cadres dirigeants, qu'ils soient salariés ou bénévoles et donc une capacité et une volonté de la part des associations.



Conclusion

Au regard du manque de données quantitatives et qualitatives sur le bénévolat de sécurité civile et du temps limité de cette étude, il n'est à ce stade pas possible de dresser un profil sociologique plus précis des bénévoles de sécurité civile. Pour autant, ce premier travail de recherche a permis d'apporter des premiers éléments de réponse à travers la conduite d'une trentaine d'entretiens, ainsi que par les références académiques proposées.

Il a aussi montré tout l'intérêt de ne pas s'arrêter là. Même si une nouvelle loi de sécurité civile est attendue pour cet été ou à l'automne de cette année, il y a des chances pour qu'elle ne règle pas tous les problèmes du modèle de sécurité civile, notamment ceux des AASC et de leurs bénévoles qui sont indispensables à son fonctionnement. Il n'est pas à exclure non plus qu'elle en génère de nouveaux. Cette loi sera en effet la somme des nombreuses propositions qui ont été avancées par les AASC à l'occasion du Beauvau et à d'autres, mais aussi des attentes de l'ensemble des acteurs de sécurité civile et des moyens et besoins des pouvoirs publics. Elle sera donc une loi de compromis qui ne répondra qu'indirectement et partiellement au problème de l'engagement des bénévoles de sécurité civile.

Aussi, d'autres réformes sont à prévoir. Donner une suite à cette étude permettrait de préparer dès aujourd'hui les prochaines évolutions du modèle de sécurité civile en ayant une connaissance plus fine de ses fragilités, mais aussi des leviers susceptibles de le rendre plus robuste et pérenne. Plusieurs méthodes et formats sont possibles :

- Le lancement d'une enquête par questionnaire auprès des bénévoles des AASC. Elle serait divisée en deux parties : une quantitative visant à connaître l'âge, le sexe, les catégories socioprofessionnelles, le niveau d'étude et la durée moyenne d'engagement des bénévoles ; une autre qualitative sur les motivations, besoins, difficultés, satisfactions et le sens que les bénévoles donnent à leur engagement. Elle pourrait être menée en ligne au niveau national et s'envisager sous la forme d'une consultation, à l'image de la mission volontariat de 2018. Elle pourrait également se faire au niveau départemental avec le soutien des préfetures, et être lancée à l'occasion de la journée nationale de la résilience.
- Cette enquête par questionnaire pourrait aussi se décliner à un niveau local, soit d'une région, soit de plusieurs départements, présentant des caractéristiques géographiques, démographiques et économiques communes et différentes (rurale/urbain, côtier/montagneux, métropole/outre-mer, etc.). Cela pourrait permettre de différencier les difficultés des AASC, ainsi que de pouvoir préciser leur mode de fonctionnement : tâches réalisées par les bénévoles et les salariés, organisation des DPS et des formations, relations entre acteurs de sécurité civile et la population, etc.
- Enfin, elle pourrait se prolonger à travers l'accompagnement d'au moins deux associations sur une année ou plus et dans le cadre d'une recherche-action. En ce sens, il s'agirait autant de produire des connaissances que de tenter d'agir sur le quotidien des bénévoles et des AASC, dans le but de les aider à identifier les bons leviers d'engagement (recrutement / fidélisation) et de fonctionnement.

Cette étude sur l'engagement des bénévoles des AASC et ses évolutions face à une société bouleversée, donne également l'occasion de se poser des questions plus larges : dans quelle mesure les citoyens doivent-ils et peuvent-ils contribuer à consolider le modèle de sécurité civile et à rendre la nation plus résiliente ? Comment allouer équitablement les efforts pour que cette participation ne soit pas perçue comme injuste ou inutile ? Où s'arrête la contribution citoyenne et où commence l'instrumentalisation de la bonne volonté et de l'esprit de citoyenneté ?

Depuis l'Antiquité, le citoyen est considéré comme le défenseur de sa cité, *id est* le premier acteur de sa sécurité. Aujourd'hui encore, sans sa participation effective sur le plan personnel et financier, ni la société ni l'État, ne suffiraient à remplir cette mission. La qualité de citoyen implique donc un engagement ou, comme le rappelle la Constitution¹¹³, une contribution commune, également répartie entre tous. Deux conditions sont toutefois nécessaires :

- **Prendre la mesure de ce que les citoyens donnent déjà** : les discours sur la “crise de l'engagement”, la montée de l'individualisme, le manque d'intérêt et de sensibilisation des citoyens sur les enjeux de sécurité, cachent une réalité plus complexe et moins binaire, mais surtout moins dramatique. En effet, beaucoup de citoyens français sont déjà engagés et acteurs de leur sécurité. Soit parce que c'est leur métier (médecins, infirmiers, militaires, gendarmes, policiers, etc.), soit parce qu'ils s'engagent sur leur temps libre (bénévoles des AASC et des RCSV, SPV, réservistes...). Or, ces forces sont souvent isolées et hiérarchisées les unes par rapport aux autres, et surtout en ce qui concerne les bénévoles ne sont toujours pas l'objet d'une évaluation quantitative précise. Considérer et recenser toutes les forces disponibles permettrait peut-être de prendre conscience des véritables capacités de résilience de la société française.
- **Penser et faciliter la participation des citoyens au modèle de sécurité civile** en se demandant : pourquoi ne le sont-ils pas déjà ? Et, comment pourraient-ils l'être davantage ? Il est possible que ce soit par ignorance ou par indifférence, mais aussi parce que le modèle actuel n'est pas organisé pour les impliquer. Précarité, handicap, discriminations raciales ou de genre,... sont autant de facteurs qui freinent, voire empêchent l'engagement. Vouloir aider ne suffit pas, encore faut-il le pouvoir. De plus, les citoyens ne participent pas à l'élaboration des plans d'urgence et rarement aux exercices, leur cursus scolaire ne fait pas beaucoup de place à la formation aux gestes qui sauvent, pas plus que leur milieu professionnel. Les acteurs de sécurité civile, comme les pouvoirs publics peuvent aussi avoir du mal à faire confiance à l'intelligence collective des “simples” citoyens ou ne savent pas l'organiser. Enfin, le flou conceptuel sur ce qu'est la sécurité civile, le jargon et les formations propres à chaque acteur, ainsi que les conflits entre eux sont de véritables obstacles à une participation plus large et l'existence d'un véritable continuum de sécurité civile. Autrement dit, **le modèle n'est pas suffisamment accessible au plus grand nombre, et son organisation pourrait être plus démocratique.**

¹¹³ Cf. article 13 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen de 1789.



Bibliographie

Travaux académiques

BARTHÉLEMY M., *“Les associations dans la société française : un état des lieux”*, Tome 1, Les cahiers du CEVIPOF, 1994, 122 pages.

BAUDRILLARD J., *“La société de consommation : ses mythes, ses structures”*, Denoël, 1996, 318 pages.

BEAUVOIS J.L., *“Traité de la servitude libérale”*, Dunod, 1994, 247 pages.

BELORGEYJ.-M., *“Cent ans de vie associative”*, Presses de Sciences Po, “Bibliothèque du citoyen”, 2000, 141 pages.

BERGERON H, BORRAZ O., CASTEL P. et DEDIEU F., *“Covid-19 : une crise organisationnelle”*, 2020, Presses de Sciences Po, 136 pages.

BERNET J., EYNAUD P., MAUREL O. et VERCHER C., *“La gestion des associations”*, érès, 2016, 224 pages.

BOURDIEU P., *“Raison pratiques. Sur la théorie de l'action”*, Seuil, 1994, 256 pages.

BRANDENBURGER A., NALEBUFF B., *“Co-Opetition: A Revolutionary Mindset That Combines Competition and Co-Operation : The Game Theory Strategy That's Changing the Game of Business”*, Crown Business, 1996, 290 pages.

BRÉCHON P. et Gonthier F.(dir.), *“Les Valeurs des Européens : Évolutions et Clivages”*, Armand Colin, 2014, 288 pages.

BROWN G., EL-ERIAN M., SPENCE M., *“Permacrisis: A Plan to Fix a Fractured World”*, Simon & Schuster UK, 2023, 336 pages.

CROZIER M., FRIEDBERG E., *“L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective”*, Editions du Seuil, Points Essais, 1977, 512 pages.

DEBBASCH C., BOURDON J., *“Les associations”*, PUF, collection “Que sais-je ?”, 2009, 128 pages.

DEFRASNE J., *“Histoire des associations françaises, édition L'harmattan”*, 2004, 147 pages.

DE WAAL F., *“L'âge de l'empathie, Leçons de la nature pour une société solidaire”*, Les liens qui Libèrent, Paris, 2010, 350 pages.



DYE V., *“La sécurité civile en France”*, PUF, collection “Que sais-je ?”, 1995, 146 pages.

FENOUILLET F, CARRE P. (Dir.), *“Grand manuel de psychologie de la motivation”*, Dunod, 2024, 464 pages.

FERRAND-BECHMANN D. (Dir.), *“Trouble dans le bénévolat, France, Comores, Canada, Suisse, Comprendre la société”*, Lyon Chronique Sociale, 2023, 173 pages.

FERRAND-BECHMANN D., *“Le bénévolat - Au bénévole inconnu !”*, Jurisassociation, Hors-Série, Paris, Juris Editions, 2014, 160 pages.

FOUCAULT M., *“Histoire de la sexualité III. Le souci de soi”*, Gallimard, 1997, 344 pages.

HATFIELD E., WALSTER G.W., PILIAVIN J., *“Equity theory and helping relationships”*. In L. Wispe (Ed.), *Altruism, sympathy, and helping* (pp. 115-139). New York: Academic Press, 1978.

HARVARD-DUCLOS B., NICOURD S., *“Pourquoi s'engager ? : bénévoles et militants dans les associations de solidarité”*, Payot, 2005, 212 pages.

JOULE R.V., BEAUVOIS J. L. Beauvois, *“La soumission librement consentie Comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire ?”* (6e éd.). Presses Universitaires de France, 2014, 224 pages.

KROPOTKINE P., *“L'entraide : Un facteur de l'évolution”*, Hachette, 1906, 384 pages.

LAMBELET A., *La Philanthropie*, Presses de Sciences Po, 2014.

LECOMTE J., *“La bonté humaine. Altruisme, empathie, générosité”*, Odile Jacob, Paris, 2012, 400 pages.

LEFEVRE S., *“ONG & Cie. Mobiliser les gens, mobiliser l'argent”*, Presses universitaires de France, collection “Partage du savoir”, 2011.

LEWIN K., *“Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers”*, Harper & Row, 1951, 366 pages.

LE ROY A., PUISSANT E., DEVETTER F.-X., VATAN S., *“Économie politique des associations, Transformations des organisations de l'économie sociale et solidaire”*, Deboeck supérieur, 2019, 264 pages.

LIPOVETSKY G., *“L'Ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain”*, Gallimard, 1989, 336 pages.

MACAULAY J., BERKOWITZ L., *“Altruism and Helping Behavior : Social Psychological Studies of Some Antecedents and Consequences”*, New York Londres, Academic Press, 1970, 290 pages.

MAUSS M., *“Essai sur le don : Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques”*, Champs classiques, 2021, 320 pages.

MILLER A., *“C'est pour ton bien : racines de la violence dans l'éducation de l'enfant”*, Champs essais, 2015, 379 pages.

PAUVERT B., *“Sécurité civile”*, Jurisclasseur administratif, 2023, 46 pages.

PUDAL B., *“La vocation communiste et ses récits”*, dans *“La politisation”*, Jacques Lagroye (sous la dir.), Belin, 2003.

QUEYLA J. L., VIRET J., *“La sécurité civile en France : Organisation et missions”*, Edition 2022, Les Éditions des Pompiers de France, 360 pages.

RHEINBERG F., VOLLMEYER R., *“Motivation”*, Kohlhammer, 2002, 235 pages.

ROSANVALLON P., *“Le modèle politique français”*, Seuil, 2006, 464 pages.

SANDEL M.J., *“Ce que l'argent ne saurait acheter, les limites morales du marché”*, Seuil, 2014, 336 pages.

SANDEL M.J., *“La Tyrannie du mérite”*, Albin Michel, 2021, 384 pages.

SIMONET M., *“Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?”*, Paris, La Dispute, coll. Travail et salariat, 2010, 220 pages.

THIERRY D., *“Les bénévoles et l'association”*, Territorial Editions, 2022, 126 pages.

VERRET M., *“La culture ouvrière”*, L'Harmattan 1996, 296 pages.

WILSON O.E., *“Sociobiology: The New Synthesis”*, The Belknap Press, 1975, 720 pages.

YOUNG M., *“The Rise of the Meritocracy”*, Routledge, 1958, 198 pages.

Articles

BATISTELLI F., *“Peacekeeping and the Post-Modern Soldier”*, Armed Forces & Society, 23 (3), 1997, p. 467-484.

BECKER H., "Notes on the Concept of Commitment", American Journal of Sociology, 66:32-40, 1960.

BERNARDEAU D., "La professionnalisation dans les organisations associatives. Le cas des dirigeants bénévoles de la Fédération française d'équitation", Gérer et comprendre, Annales des Mines, n° 73, 2003, p. 55-74.

BERNARDEAU MOREAU D., HELY M., "Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002". Sociologies pratiques, 2007, 15(2), 9-23.

BOUGARD J. et alii, "Bénévolat et accès à l'emploi. Les enseignements d'une expérience contrôlée", Revue économique, vol. 65, 2014/1, pp. 47-69.

CHEVRIER S., DARTIGUENAVE J.-Y., "Autres figures et autres territoires : les recompositions du volontariat chez les sapeurs-pompiers", Espaces et sociétés, 2011, 147(4), 155-172.

CLARY E. G., SNYDER M., RIDGE R. D., COPELAND J., STUKAS A. A., HAUGEN J., MIENE P., "Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers : a Functionnal Approach", Journal of Personality and Social Psychology, vol. 74, n° 6, 1998, p. 1516-1530.

CORCUFF P., "Le pari démocratique à l'épreuve de l'individualisme contemporain", Revue du MAUSS, 2005, n° 25(1), 65-78.

COTTIN-Marx S., Hamidi C. et Trenta A., "La marchandisation du monde associatif et ses conséquences, Avant-propos", Revue française des affaires sociales, 2023, 7-43.

ECLARY E.G., SNYDER M., STUKAS A.A., "Volunteers Motivations : Findings from a National Survey", Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, vol. 25, n° 4, 1996, p. 485-505.

DARLEY J.M., BASTON C.D., "From Jerusalem to Jericho : A study of situational and dispositional variables in helping behavior", Journal of Personality and Social Psychology, 1973, 27(1), 100–108.

DEMOUSTIER D., "Le bénévolat, du militantisme au volontariat", Revue française des affaires sociales, n° 4, 2002/4 pp. 97-116.

DEZECACHE G., MARTIN J.R., TESSIER C., SAFRA L., PITRON V., et al., "Nature and determinants of social actions during a mass shooting". PLoS ONE, 2021.

DIMAGGIO P. J. et POWELL W. W., "The iron cage revisited : institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", American Sociological Review, vol. 48, n°2, p. 147-160.

DRURY J., *“The role of social identity processes in mass emergency behaviour : an integrative review”*, European review of social psychology, 2018.

EIKENBERRY, A. M. ET KLUVER, J. D., *“The Marketization of the Nonprofit Sector : Civil Society at Risk ?”*, Public Administration Review, 2004, vol. 64, n°2, 132-140.

ELIASOPH, N., *“Top-Down Civic Projects Are Not Grassroots Associations : How The Differences Matter in Everyday Life”*, VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 2009, Vol. 20, n°3, 291-308.

FERRAND-BECHMANN D., *“Une approche sociologique du bénévolat”*, JA 2008, n°384.

FERRAND-BECHMANN D., BAUMANN L., *“La recherche sur le bénévolat en France et dans le monde”*, Fondation Croix-Rouge française, Les Papiers de la Fondation. Regard sur la littérature, n° 1, Février 2023, 77 pages.

FILLIEULE O., *“Propositions pour une analyse processuelle de l’engagement individuel”*, Revue française de sciences politiques, n° 51, 2001, p. 199-215.

FOUCART J. et al., *“Le bénévolat : social et gratuité”*, Pensée plurielle, 2005, n°9.

FROMENTIN B., *“La Préhistoire de la Réanimation Cardio-Pulmonaire”*, Histoire du secours, Revue n° 1, janvier 2024.

GABORIAUX C., *“Introuvable mais foisonnante, l’histoire des associations en France”*, Le Mouvement Social, 2021, n° 275(2), 3-11.

GAGNON E., FORTIN A., *“L’espace et le temps de l’engagement bénévole : essai de définition”*. Nouvelles pratiques sociales, 15(2), 66–76, 2002.

GASPARINI W., *“Le sport associatif”*, Agora débats/jeunesses, n°33, p.20-29.

GATEAU M., *“Du bouche-à-oreille à l’entretien d’embauche. Le recrutement dans les associations de commerce équitable, in Sociologies pratiques, n°2, Comprendre les engagements aujourd’hui, 2007, pp. 123-134.*

LIZUREY R., *“L’engagement. Revue Défense Nationale”*, 829(4), 70-75, 2020.

MAWSON A., *“Understanding mass panic and other collective responses to threat and disaster, Psychiatry”*, 2005.

McADAM D., PAULSEN R., *“Specifying the Relationship between Social Ties and Activism”*, American Journal of Sociology, n° 3, nov. 1993, p. 640-667.

MESURE S., "Le lien social à l'épreuve de l'individualisme Le "culte de l'individu" chez Durkheim", Revue internationale de philosophie, 2017, 280(2), 157-180.

MIGINIAC H.,(2019). "Penser L'engagement : Des Motivations Aux Actes". Les Champs de Mars, 33(2), 17-40.

MOREAU D. B. et HÉLY M., "Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002", Sociologies pratiques, 2007, n°15, p. 9-23.

MORIARTY T., Crime, commitment and responsive bystander : two field experiments, journal of personality and social psychology, 1977, 31, 370-376.

MOSKOS C., "From Institutional to Occupation : Trends in Military Organizations", Armed Forces & Society, 4 (1), 1977, p. 41-50.

MOSLEY J., GALASKIEWICZ J. (2015), "The Relationship Between Philanthropic Foundation Funding and State-Level Policy in the Era of Welfare Reform", Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 2015, vol. 44 (n° 6), p. 1225-1254.

MOUTON S., "Écrans, un désastre sanitaire. Il est encore temps d'agir", Tracts Gallimard, 2025.

OMOTO A.M., SNYDER M., "Sustained Helping Without Obligation : Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers", Journal of Personality and Social Psychology, 1995, vol. 68, p. 671-686.

PEARCE J.L., "Participation in voluntary association : How membership in a formal organization changes the rewards of participation", in D. H. Smith et J. Van Til (eds.), International perspectives on voluntary action research, New-York, University Press of America, 1983, p. 148-156.

PEETZ D., "L'individualisme Tue-T-Il le Collectivisme ?" La Revue de l'Ires, 65(2), 109-132, 2010.

PICARD E. et ABDELMALEK A.-A., "L'engagement : Un Fait Psychologique et Social, Total et cohérent", Le Journal des psychologues, 372(10), 16-21, 2019.

PROUTEAU L., "Le bénévolat, entre chiffres et motivations", dans Bénévolat - La reconnaissance, Juris associations 2013, n°489, p.19.

SIMONET M., "L'exploitation des bénévoles ? Des questions de l'enquête au questionnement des catégories". Sociologie, Vol. 12(4), 411-418.

THURA M., "Pour une Approche Biographique de L'engagement dans les Armées", Les Champs de Mars, 33(2), 47-70. 2019.

TREPARDOUX F., “Philippe-Nicolas Pia (1721-1799), échevin de Paris, pionnier du secourisme en faveur des noyés” (première partie), *Revue d'histoire de la pharmacie*, 1997, 85^e année, n°315.

WARD J., “*Comprendre l'engagement dans l'aide : le modèle d'engagement processuel*”, *Vie sociale*, N° 4(4), 163-174, 1978.

WARNEKEN F., TOMASELLO M., “*The emergence of contingent reciprocity in young children*”, *Journal of Experimental Child Psychology*, Volume 116, Issue 2, 2013.

WEERAWARDENA J., MC DONALD R., SULLIVAN MORT G. M., “*Sustainability of Nonprofit Organizations: An Empirical Investigation*”, *Journal of World Business*, 2010, 45(4):346-356.

WESTEN D., “*Psychologie. Pensée, cerveau et culture, traduction de G. Garitte et L. Jouanjean*”, De Boeck Université, p. 478

WILLEMEZ L., “*Perseverare Diabolicum : l'engagement militant à l'épreuve du vieillissement social*”, *Revue Lien social et Politiques*, Numéro 51, printemps 2004, p. 71–82.

Thèses

BERREZAI C., “*Pompiers en colère : de la socio-histoire des services d'incendie et de secours aux réalités contemporaines du malaise pompier*”, *Sociologie*, Nantes Université, 2022.

CALIMACHE S., “*L'Europe et la sécurité civile*”, *Droit*, Université Paris-Descartes, 2012.

CHAMPLONG L., “*La mutualisation et la sécurité civile*”, *Droit*, Université de Montpellier, 2018.

H Aidar R., “*Le préfet de département et la sécurité civile en France*”, *Droit*, Université de Grenoble, 2013.

RENIAUD C., “*Les sapeurs-pompiers un grand corps malade ? La fin des secours “gratuits” pour tous en 13 minutes : problématique et enjeux de l'engagement volontaire et de la coopération entre sapeurs-pompiers volontaires et sapeurs-pompiers salariés*”, *Sociologie*, Université de Lyon, 2021.

Rapports

ACCARY A., *“Le rôle et la place du département dans la gestion de crise”*, Départements de France, novembre 2024, 28 pages.

BATUT X., DESSIGNY J., *“Mission “flash” sur le financement des services départementaux d’incendie et de secours (SDIS)”*, Assemblée Nationale, 22 mai 2024, 72 pages.

BELLUCO L. et LEMAIRE D., *“Rapport d’information sur les capacités d’anticipation et d’adaptation de notre modèle de protection et de sécurité civiles”*, tome 1 et 2, Assemblée Nationale, Paris, 3 avril 2024, 904 pages.

BOBEL M., et JOSEPH D., *“Renforcer le financement des associations : une urgence démocratique”*, Avis du Conseil économique, social et environnemental, mai 2024, 196 pages.

CHENEVARD Y., *“Rapport sur la proposition de loi visant à reconnaître le bénévolat de sécurité civile (n° 1146)”*, Assemblée Nationale, 20 mars 2024, 119 pages.

DEMIER et al., *“La formation professionnelle des salariés Après la réforme de 2018, une stratégie nationale à définir et un financement à stabiliser”*, Cour des Comptes, juin 2023, 149 pages.

DUMONT F., MONZANI P., *“Sécurité civile”*, Sénat Les Républicains, mai 2024, 48 pages.

JAHSHAN P. (Dir.), *“Pour une politique de vie associative ambitieuse et le développement d’une société de l’engagement”*, Le Mouvement Associatif, juin 2018, 108 pages.

FALCO H., *“Mission sur la modernisation de la sécurité civile et la protection contre les risques majeurs”*, 2 juin 2023, 60 pages.

LA FONDA, *“Vers une société de l’engagement ? Futurs possibles à l’horizon 2040”*, La Fonda éditions, 2025.

LANGLAIS J.L., *“Pour un partenariat renouvelé entre l’Etat et les associations”*, Juin 2008, 62 pages.

LANGLET M. (Dir.), *“Marchandisation et financiarisation des associations, décryptage d’un processus”* Observatoire Citoyen de la marchandisation des associations, 2023, 86 pages.

LARCAN A., JULIEN H., *“Le secourisme en France. Panorama et perspectives”*, Académie nationale de Médecine, Médecine sciences publications, Lavoisier, 2011, 149 pages.

MARTEL M.C., NATON J.F., *“Engagement Bénévole, cohésion sociale et citoyenneté”*, Avis du Conseil économique, social et environnemental, 28 juin 2022.

ONESTA C., SAUVÉ J.M., *“Pour que vive la fraternité / Propositions pour une réserve citoyenne”*, juillet 2015, 102 pages.

PAUVERT B., *“Améliorer l’organisation administrative de l’Etat territorial face aux nouveaux enjeux de sécurité civile”*, rapport pour le ministère de l’Intérieur, 2018, 30 pages.

PROUTEAU L. *“Bénévolat et bénévoles en France en 2017”*, rapport de recherche, LEMNA, Nantes, octobre 2018, 270 pages

SAPPIN M., *“Propositions pour une meilleure insertion des associations de sécurité civile dans le dispositif de sécurité globale”*, ministère de l’Intérieur, 2014, 39 pages.

SAUZEY P., PENEAU V., BECQ-GIRAUDON M., *“Le bénévolat de sécurité civile. Bilan et plan d’action”*, IGA, janvier 2012.

SAUZEY P., BARSU P., JAGER D., *“La mise en œuvre des dispositifs prévisionnels de secours – DPS”*, IGA-IGSC, juillet 2020.

STEG A., *“L’urgence médicale”*, Avis et rapports du C.E.S., n° 15, JORF, 28 juillet 1984.

TROENDLÉ C., MATRAS F., RICHEFOU O., FAURE E., BRAJEUX P., *“Mission volontariat sapeurs-pompiers”*, Mission volontariat, 2018, 88 pages.

VALLIER F. et al., *“Pour que le modèle de la sécurité civile devienne le modèle de la citoyenneté”*, Beauvau sécurité civile groupe jeunesse, 2025, 39 pages.

Enquêtes et sondages

BAZIN C. et al., *“La France bénévole en 2024”*, Recherches et Solidarités, 19ème édition, mai 2024, 71 pages.

BERHUET S., MANSENCAL L., HOIBIAN S., MILLOT C., MÜLLER J., *Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021*, CREDOC, INJEP Notes & rapports/rapport d’étude, 2021.

Croix Rouge Française, “*Le baromètre d’opinion des bénévoles 2022*”, Recherches et Solidarités, 2022, 31 pages.

Croix Rouge Française, “*Enquête Stratégie Secours auprès des bénévoles de l’urgence et du secourisme*”, Opinionway, 2023, 86 pages.

DONIUS M. et al., “*L’engagement de sécurité civile à la Croix-Rouge Française : réalités et perspectives 2006-2026*”, Direction des activités bénévoles et de l’engagement, décembre 2017, 86 pages.

DREES-BVA, “*Le bénévolat en France en 2011*”.

FOURQUET J. et DUBRULLE J-P., “*Les Français et la citoyenneté*”, Ifop, 2018.

FOURQUET J., TEGNY C., ETIEVANT Y., “*Enquête sur l’utilité sociale du scoutisme*”, ifop, 2024.

“*Les jeunes et l’engagement*”, sondage Ifop pour la fondation de France, octobre 2022.

GALLAND O. et Lazar M., “*Une jeunesse plurielle Enquête auprès des 18-24 ans*”, Institut Montaigne, février 2022.

HOIBIAN S. et al., “*Baromètre du numérique*”, CREDOC, mars 2025.

TCHERNONOG V. et al., “*Quels acteurs dans les associations. Premières données sur les dirigeants bénévoles et sur les bénéficiaires*”, Revue internationale de l’économie sociale, 2004, (292), 9–41.

TCHERNONOG V., PROUTEAU L., “*Le Paysage associatif français, Mesures et évolutions*”, Juris éditions, Dalloz, coll. Hors-série, août 2023.

“*Volunteering in the European union, Educational*”, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA) Directorate General Education and Culture (DG EAC), 17 février 2010.

Textes juridiques

Décret n°2006-665 du 7 juin 2006 relatif à la réduction du nombre et à la simplification de la composition de diverses commissions administratives.

Décret n° 2014-1253 du 27 octobre 2014 relatif aux dispositions des livres III, VI et VII de la partie réglementaire du code de la sécurité intérieure (Décrets en Conseil d’Etat et décrets simples).

Circulaire du 26 mai 2015 portant orientations en matière de sécurité civile.

Documentation technique

“Charte de déontologie commune à tous les acteurs de la sécurité civile”, DGSCGC, 2023, 6 pages.

“Référentiel national relatif aux dispositifs prévisionnels de secours”, DGSCGC, 2006, 84 pages.

Colloques

CONTINUUM LAB, Actes du Colloque du 22 octobre 2024, “Le préfet, coordinateur des acteurs du continuum de sécurité en matière de gestion des crises de sécurité civile”

MARICHY J.P., “La protection civile”, dans Droit et Ville, tome 20, 1985. XXe anniversaire de l'I.E.J.U.C. - Colloque sur les risques naturels et technologiques majeurs : aspects juridiques. 14-15 octobre 1985, Toulouse. p. 198.

Documents audiovisuels

23 avril 2024, “Lancement du Beauvau de la sécurité civile”, prise de parole de Gérald Darmanin, 17 minutes 38 secondes, consulté le 09 décembre 2024 sur www.youtube.com.

Grande cause nationale 2016 Adoptons les comportements qui sauvent, Spot TV principal, 30 secondes, consulté le 09 décembre 2024, sur www.youtube.com.

Acteurs publics, “Beauvau de la sécurité civile : et maintenant ?”, consulté le 31 mars 2025 sur : <https://acteurspublics.fr/webtv/emissions/le-club-rh-du-groupe-interiale-et-dacteurs-publiques-solutions/beauvau-de-la-securite-civile-et-maintenant/>

Annexes

Annexe n°1 : tableau récapitulatif de la première série d'entretiens

| N° | Structure | Date | Durée | Lieu |
|----|---------------|------------|-------|-----------|
| 01 | CNPC* | 09/12/2024 | 1h30 | Téléphone |
| 02 | FNRASEC | 13/12/2024 | 1h20 | Visio |
| 03 | CEDRE | 16/12/2024 | 00h30 | Visio |
| 04 | CRF | 16/12/2024 | 1h20 | Visio |
| 05 | FNPC | 17/12/2024 | 00h50 | Visio |
| 06 | FFSpéléologie | 18/12/2024 | 00h50 | Visio |
| 07 | Bouclier bleu | 20/12/2024 | 1h00 | Visio |
| 08 | SNSM | 20/12/2024 | 1h00 | Visio |
| 09 | ANPS | 23/12/2024 | 1h05 | Visio |
| 10 | UNASS | 06/01/2025 | 1h00 | Visio |
| 11 | FFSS | 08/01/2025 | 2h08 | Visio |

| | | | | |
|----------------------|----------------|------------|-------|-----------|
| 12 | Ordre de Malte | 15/01/2025 | 1h05 | Visio |
| 13 | Visov | 17/01/2025 | 1h20 | Téléphone |
| 14 | CFS | 21/01/2025 | 1h10 | Téléphone |
| 15 | Croix Blanche | 29/01/2025 | 1h28 | Visio |
| Total | | | 17h00 | |
| Durée moyenne | | | 1h17 | |

*Le CNPC n'est pas une AASC.



Annexe n°2 : tableau récapitulatif de la deuxième série d'entretiens

| N° | Structure | Date | Durée | Lieu |
|----|---------------------------|------------|-------|------------------------|
| 16 | UNASS | 17/02/2025 | 00h50 | Visio |
| 17 | ADPC-19 | 24/02/2025 | 00h55 | Siège de l'association |
| 18 | Secours Spéléologie-19 | 12/03/2025 | 01h05 | Bureau |
| 19 | Secours Catholique | 20/03/2025 | 01h35 | Visio |
| 20 | SDIS-76 | 31/03/2025 | 01h10 | Visio |
| 21 | CRF | 02/04/2025 | 01h20 | Visio |
| 22 | CRF-34 | 03/04/2025 | 00h40 | Téléphone |
| 23 | UDPS-19 | 15/04/2025 | 01h40 | Siège de l'association |
| 24 | Bordeaux Métropole | 17/04/2025 | 01h00 | Visio |
| 25 | ADPC | 17/04/2025 | 00h40 | Téléphone |
| 26 | Croix Blanche-19 | 18/04/2025 | 03h00 | Siège de l'association |
| 27 | UMPS-91 | 23/04/2025 | 01h45 | Téléphone |

| | | | | |
|----------------------|----------------|------------|-------|-------|
| 29 | Croix Rouge 33 | 09/06/2025 | 01h42 | Visio |
| Total | | | | 18h00 |
| Durée moyenne | | | | 1h17 |



Annexe n°3 : guide d'entretien destiné aux bénévoles

Je m'appelle Fabien Devilliers, je suis assistant de recherche au CrisisLab de SciencesPo Paris. J'ai été chargé par Olivier Borraz, directeur du laboratoire et chercheur au CNRS de mener une étude sur les bénévoles des associations agréées de sécurité civile au niveau national dans le cadre d'une convention avec la DGSCGC.

Cet entretien est confidentiel. Mes notes sont enregistrées sur un espace en ligne sécurisé et vous pouvez demander à les consulter et les modifier. Notre entretien devrait durer entre 45 minutes et 1heure.

Mon objectif est double : dresser un profil des bénévoles des AASC et cerner leurs motivations. Je vais donc vous poser des questions : vous pourrez parler librement, me dire tout ce qui vous passe par la tête, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Si je ne me fais pas bien comprendre lorsque je pose des questions, alors n'hésitez pas à me faire répéter. Si vous avez la moindre appréhension ou la moindre question concernant cet entretien ou son objectif, n'hésitez pas à m'en faire part. Enfin, si vous en ressentez le besoin au cours de l'entretien, n'hésitez pas à m'interrompre. Avez-vous des questions ?

1. **Instaurer un climat de confiance**

Quel est votre parcours et quelles sont vos fonctions ?

Relance : formation initiale, métier, demander des précisions, reformuler ce que la personne a dit pour lui donner le temps de réfléchir à des détails.

2. **Parler du fonctionnement de l'association**

Quelle est l'histoire et comment s'organise votre association ?

Quel type de mission effectue votre association et quelle est la part consacrée à la sécurité civile ?

3. **Poursuivre sur les bénévoles**

Combien de bénévoles et de salariés compte votre association ?

Comment vos bénévoles se répartissent-ils leurs missions ?

Relances : temps consacré, risques encourus.

Quel type de mission effectue votre association et quelle est la part consacrée à la sécurité civile ?

Quelle est leur place dans la vie et la gouvernance de l'association ?

Comment s'organisent les relations entre les bénévoles et les salariés ?

Combien de salariés ont été bénévoles ?

Comment se déroule le recrutement ?

Relances : contraintes, prérequis, profil préférés, formation.

4. **Comprendre leurs motivations**

Qu'est-ce que vous savez sur vos bénévoles ?

Est-ce que le profil de vos bénévoles à évoluer au fil du temps ?

Quels sont les motifs de leur engagement ?

Combien de temps restent-ils ? (Ratio départs/arrivées)
Qu'est-ce qui justifie leur départ ?

5. Aborder les problématiques

Est-ce que votre association rencontre des problèmes particuliers ?

Relances : budget, communication, difficultés à recruter sur certain territoire.

Quelles sont vos relations avec les autres acteurs de la sécurité civile ?

Relances : sapeurs-pompiers, collectivités territoriales, préfectures, SAMU.

Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé. Avant de conclure cet entretien, avez des questions ou souhaitez-vous aborder un sujet qui ne l'aurait pas été ?



HISTOIRE MODERNE

De la sécurité civile





En 2016 : la formation aux gestes qui sauvent est déclarée grande cause nationale + nouveau rapport IGAS relatif au renforcement du bénévolat et du volontariat de sécurité civile.

En 2020 : rapport sur la mise en œuvre des dispositifs prévisionnels de secours + loi visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent est votée.

En 2021 : loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels.

En 2023 : rapport Falco + proposition de loi visant à reconnaître le bénévolat de sécurité civile + loi visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie.



Annexe n°5 : principales abréviations de la sécurité civile

| | |
|----------------|---|
| A.A.S.C. | Associations Agréées de Sécurité Civile |
| A.N.F.R. | Agence Nationale des Fréquences |
| A.S.A.D.F.C.I. | Associations syndicales autorisées de défense des forêts contre l'incendie |
| B.M.P.M. | Bataillon des marins-pompiers de Marseille |
| C.A.MA. | Cellule d'Assistance MAtérielle |
| C.A.RE. | Cellule d'Accueil et de REgroupement |
| C.C.A.S. | Centre Communal d'Action Sociale |
| C.C.F.F. | Comités Communaux Feux de Forêts |
| C.D.S.C. | Conseil Départemental de la Sécurité Civile |
| C.I.A.S. | Centre Intercommunal d'Action Sociale |
| C.I.P. C | Cellule d'Information du Public |
| C.I.S.A. | Centre d'Information et de Soutien Administratif |
| C.O.D. | Centre Opérationnel Départemental ¹¹⁴ |
| Codis | centre opérationnel départemental d'incendie et de secours |
| Cogic | Centre opérationnel de gestion interministérielle des crises ¹¹⁵ |
| C.M.V.O.A. | Cellule ministérielle de veille opérationnelle et d'alerte |
| C.T.A. | Centre de traitement des alertes |
| C.O.S. | Commandant des Opérations de Secours |
| C.O.Z. | Centre Opérationnel de Zone |
| C.S.I. | Code de la Sécurité Intérieur |
| C.U.M.P. | Cellule d'Urgence Médico-Psychologique |
| CE.H.I. | Centre d'Hébergement Intermédiaire |
| CE.H.U. | Centre d'Hébergement d'Urgence |

¹¹⁴ Localisé en préfecture, c'est un outil de gestion de crise à disposition du Préfet qui l'active quand un événement majeur a lieu dans son département (importantes manifestations, épisode climatique impactant la sécurité routière, accident de grande ampleur...). Présidé par le Préfet, il rassemble l'ensemble des acteurs de la sécurité civile, la police et la gendarmerie nationales, les services de l'État concernés et les représentants des collectivités.

¹¹⁵ Instance de commandement de gestion des crises de la sécurité civile, sous la tutelle du ministère de l'Intérieur. Il analyse et gère les catastrophes naturelles et technologiques, assure la remontée d'informations ainsi que l'interface avec les centres opérationnels des autres ministères.



| | |
|--------------|--|
| D.G.A.C. | Direction générale de l'Aviation civile |
| D.G.G.N. | Direction générale de la gendarmerie nationale |
| D.I.C.R.I.M. | Document d'information communal sur les risques majeurs |
| D.I.S.D. | Détachement d'intervention et de service de déminage |
| D.L.U.S. | Directeur local de l'urgence et du secourisme. |
| D.O.S. | Directeur des Opérations de Secours |
| D.P.S. | Dispositif Prévisionnel de Secours |
| D.S.C. | Direction de la Sécurité Civile |
| D.T.U.S. | Direction Territoriale de l'Urgence et du Secourisme |
| D.U.O. | Direction de l'urgence et des opérations. |
| E.M.S.C. | Etat-major de la sécurité civile |
| E.N.S.O.S.P. | École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers |
| E.S.C.R.I.M. | Elément de Sécurité Civile Rapide d'Intervention Médicale |
| E.S.O.L. | Etablissements de Soutien Opérationnel et Logistique |
| F.N.S.P.F. | Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France. |
| G.A.S.C. | Groupement Aérien de la Sécurité Civile |
| G.H.S.C. | Groupement hélicoptère de la Sécurité Civile |
| I.G.A. | Inspection générale de l'administration |
| I.G.S.C. | Inspection Générale de la Sécurité Civile |
| M.A.C. | Maintien et Actualisation et des Compétences |
| M.A.G.C. | Module d'Appui à la Gestion de Crise |
| M.E.P.C. | Mécanisme européen de protection civile |
| M.S.G.U. | Médias sociaux en gestion d'urgence |
| O.R.S.E.C. | Organisation de la Réponse de Sécurité Civile |
| P.A.P.S. | Point d'Alerte et de Premiers Secours |
| P.C. | Poste de Commandement |
| P.C.C. | Poste de Commandement Communal |
| P.C.O. | Poste de Commandement Opérationnel |

| | |
|--------------|---|
| P.C.S. | Plan Communal de Sauvegarde |
| P.E.R. | Plan d'exposition aux risques |
| P.M.A. | Points Médicaux Avancés |
| P.P.M.S. | Plan Particulier de Mise en Sûreté |
| P.P.R. | Plan de prévention des risques |
| R.C.S.C. | Réserve Communale de Sécurité Civile |
| S.A.M.U. | Service d'aide médicale urgente. |
| S.C.A.E. | Service central des armes et des explosifs |
| S.D.A.C.R. | Schémas départementaux d'analyse et de couverture du risque |
| S.D.A.I.R.S. | sous-direction des affaires internationales, des ressources et de la stratégie |
| S.D.P.A.G.C. | sous-direction de la préparation, de l'anticipation et de la gestion des crises |
| S.D.I.S. | Service départemental d'incendie et de secours |
| S.I.D.P.C | Service Interministériel de Défense et de Protection Civiles |
| S.D.M.N. | sous-direction des moyens nationaux |
| S.I.S. | Service d'incendie et de secours |
| S.I.R.D.P.C. | Service Interministériel Régional de Défense et de Protection Civile |
| S.M.U.R. | Structure mobile d'urgence et de réanimation |
| S.N.P.C. | Service National de la Protection Civile |
| T.C.A.U. | Tronc commun des acteurs de l'urgence |
| U.D.S.P. | Union Départementale de Sapeurs-Pompiers |
| U.I.I.S.C. | Unités d'Instruction et d'Intervention de la Sécurité Civile |
| U.I.P.C. | Unité d'intervention de la protection civile |
| U.M.P.S. | Unité Mobile de Premiers Secours |
| V.S.A.V. | Véhicules de secours et d'assistance aux victimes |
| V.P.S.P. | Véhicule de premiers secours à personnes |

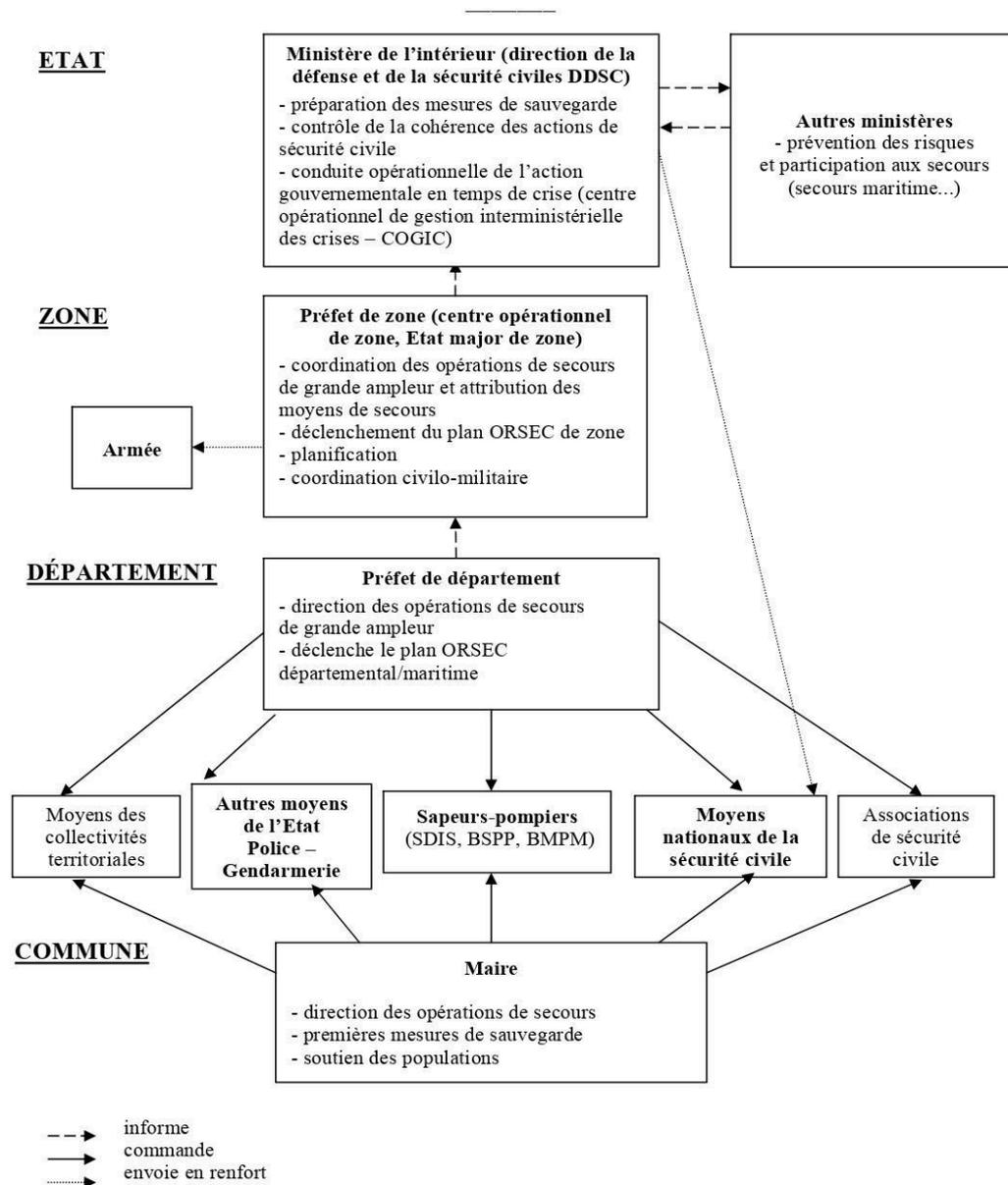


Annexe n°6 : exemples de modèles de sécurité civile étrangers

- Allemagne :
<https://www.bmi.bund.de/EN/topics/civil-protection/bbk/bbk-node.html>
- Belgique : <https://www.civieleveiligheid.be/fr/protection-civile>
- Canada : <https://www.securitepublique.gc.ca/index-fr.aspx>
 - Québec :
<https://www.quebec.ca/securite-situations-urgence/securite-civile/fonctionnement/bases>
- Danemark : <https://www.brs.dk/en/>
- Espagne : <https://www.proteccioncivil.es/>
- Etats-Unis : <https://www.dhs.gov/civil-rights-emergencies-and-disasters>
- Finlande :
<https://pelastustoimi.fi/en/rescue-services/preparedness/civil-defence>
- Italie : <https://www.protezionecivile.gov.it/en/>
- Japon : <https://www.kokuminhogo.go.jp/en/about/index.html>
- Nouvelle Zélande : <https://www.civildefence.govt.nz/>
- Norvège :
<https://www.sivilforsvaret.no/dette-er-sivilforsvaret/about-norwegian-civil-defence/>
- Pays-Bas : <https://www.crisis.nl/>
- Royaume-Uni :
<https://iuk-business-connect.org.uk/programme/european/horizon-europe/global-challenges/civil-security/>
- Slovaquie :
<https://www.gov.si/en/state-authorities/bodies-within-ministries/administration-for-civil-protection-and-disaster-relief/about-the-administration/>
- Suède : <https://www.msb.se/en/>
- Suisse : <https://www.babs.admin.ch/en>
- Russie : <https://en.mchs.gov.ru/>

Annexe n°7 : schéma de l'organisation de la sécurité civile en France (rapport du sénat de 2004)

L'ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ CIVILE EN FRANCE

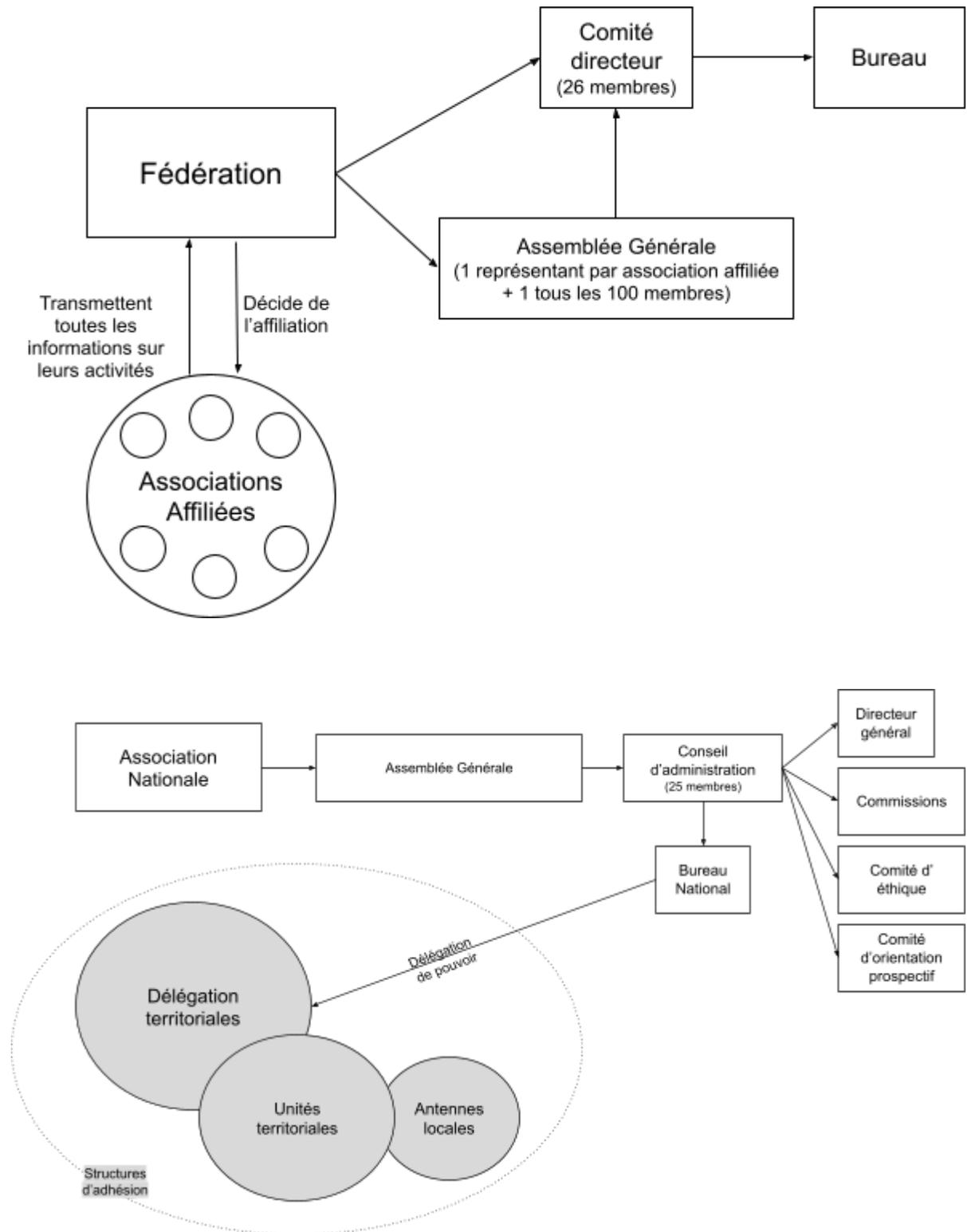


Annexe n°8 : tableau comparatif des AASC de niveau national

| | Création | 1er agrément | Agréments | Nbr. bénévoles | Nbr. secouristes | Nbr. sections territoriales |
|---|----------|--------------|-----------|----------------|------------------|-----------------------------|
|  | 1936 | 2006 | ABCD | 663 | 663 | 43 |
|  | 2001 | 2023 | A | 350 | 30 | 10 |
|  | 1977 | 2006 | ABCD | 1 690 | 1 690 | 36 |
|  | 1979 | 2008 | A | - | - | - |
|  | 1864 | 2006 | ABCD | 70 000 | 7 500 | 108 |
|  | 1963 | 2006 | A | 1 900 | 1 900 | 51 |
|  | 1965 | 2006 | ABCD | 32 000 | 7 800 | 95 |
|  | 1972 | 2006 | A | 1 460 | 1 460 | 88 |
|  | 1892 | 2006 | ABCD | 4 300 | 4 000 | 61 |
|  | 1927 | 2006 | ABCD | 10 000 | 1 500 | 35 |
|  | 1865 | 2006 | ABCD | 8 500 | 3 200 | 31 |
|  | 1970 | 2006 | ABCD | 3 200 | 960 | 32 |
|  | 2014 | 2023 | A | 100 | 100 | - |
|  | 1899 | 2006 | ABCD | 73 000 | 7 000 | 80 |

Source : DGSCGC, 2024.

Annexe n°9 : schémas du fonctionnement de la FNPC et de la Croix Rouge Française



Annexe n°10 : schéma du parcours d'engagement d'un bénévole

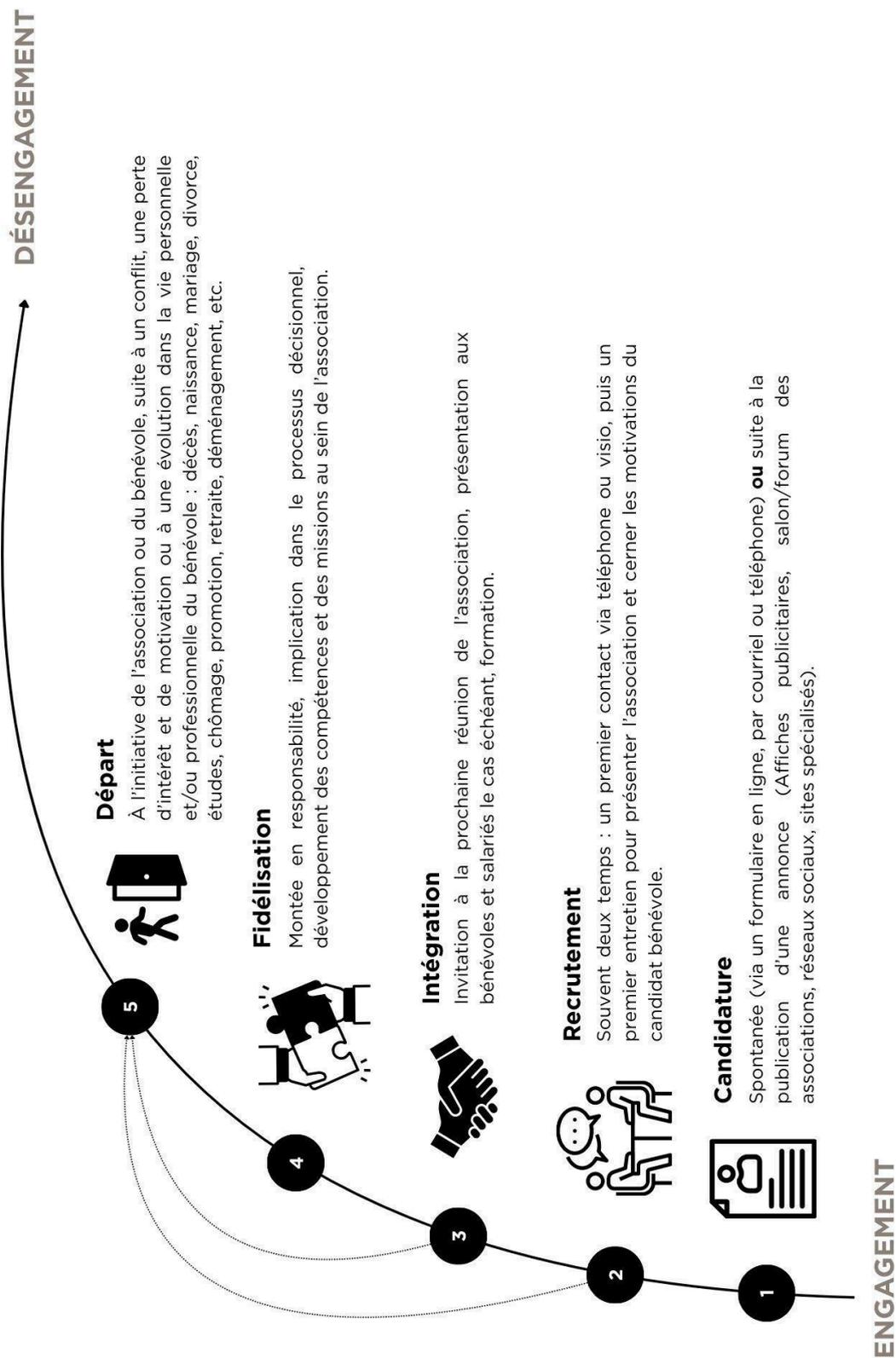


Table des matières

Première partie : Présentation du terrain et de l'étude..... 17

| | |
|---|----|
| I. Méthode de recherche..... | 17 |
| A. Objectifs de l'étude..... | 17 |
| B. Entretiens..... | 17 |
| 1. Temporalité..... | 18 |
| 2. Déroulé..... | 18 |
| 3. Analyse..... | 19 |
| C. Limites et difficultés..... | 20 |
| II. Le bénévolat de sécurité civile : un terrain d'étude qui en cache d'autres..... | 22 |
| A. Un modèle de sécurité civile plus complexe qu'original..... | 22 |
| 1. Un cadre conceptuel et juridique inaccessible à l'ensemble des citoyens..... | 22 |
| 2. Une organisation hybride difficile à coordonner..... | 23 |
| B. Evolution et structuration de l'organisation des AASC..... | 25 |
| 1. Une construction historique indissociable de celles des associations et du secourisme en France..... | 25 |
| 2. Une reconnaissance institutionnelle relativement récente..... | 26 |
| 3. Un agrément, mais des associations..... | 28 |

Deuxième partie : Qualifier et quantifier l'engagement des bénévoles des Associations

Agréées de Sécurité Civile, une mission sensiblement impossible..... 31

| | |
|--|----|
| I. Le bénévolat de sécurité civile, un engagement "extra et ordinaire"..... | 31 |
| A. Des bénévoles difficiles à quantifier et à qualifier..... | 31 |
| 1. Des données globales peu nombreuses et récentes sur le bénévolat en France..... | 31 |
| 2. Des données insuffisantes et inexistantes sur le bénévolat de sécurité civile..... | 34 |
| B. L'engagement bénévole : un fait social complexe..... | 36 |
| 1. La définition du bénévolat à l'épreuve de ses réalités..... | 36 |
| 2. Le bénévolat de sécurité civile, un bénévolat pas tout à fait comme les autres..... | 39 |
| C. Les ressorts de l'engagement bénévole de sécurité civile..... | 43 |
| 1. Des motivations insaisissables..... | 43 |
| 2. Un engagement jamais désintéressé..... | 45 |
| 3. Un engagement sous influences sociales..... | 48 |
| II. Rupture et continuité de l'engagement bénévole au XXIe siècle..... | 52 |
| A. L'engagement bénévole à l'épreuve des métamorphoses du monde associatif : un bénévolat de professionnels..... | 52 |
| 1. Un bénévolat de plus en plus exigeant..... | 52 |
| 2. Un bénévolat institutionnalisé en quête de rentabilité et d'efficacité..... | 55 |
| 3. Désengagement et requalification deux menaces qui pèsent sur l'engagement des bénévoles..... | 57 |
| B. L'engagement bénévole à l'épreuve du siècle : vers un bénévolat d'action plus que de projet..... | 60 |
| 1. Un engagement bénévole plus souple et moins durable..... | 60 |
| 2. Entre frein et redéfinition l'impact contrasté et limité de l'individualisme sur l'engagement bénévole..... | 61 |
| 3. Du bénévolat aux bénévolats : vers une recomposition et une cohabitation des modes d'engagement bénévole..... | 65 |



Troisième partie : Défis organisationnels et recomposition de l'engagement bénévole dans les Associations Agréées de Sécurité Civile..... 70

| | |
|--|----|
| I. Une chaîne du secours fragilisée par un déficit de coopération et de coordination entre les acteurs de sécurité civile..... | 70 |
| A) Des outils de coordination et de coopération de différentes natures..... | 70 |
| 1) Les instances et outils institutionnels..... | 70 |
| 2) Les démarches inter-associatives..... | 72 |
| B) Une coordination et une coopération entravées par des facteurs structurels et conjoncturels..... | 74 |
| 1) Une coordination et une coopération non systématiques et à la discrétion des acteurs.. | 74 |
| 2) Des acteurs en quête de légitimité et d'influence..... | 77 |
| 3) Un champ d'action aux ressources limitées et convoitées..... | 79 |
| II. Un engagement bénévole en quête de nouveaux équilibres organisationnels..... | 83 |
| A. Valoriser et reconnaître l'engagement des bénévoles sans forcément le professionnaliser... 83 | |
| 1. Une professionnalisation aux effets contre intuitifs..... | 83 |
| 2. Propositions d'actions pour reconnaître et valoriser l'engagement des bénévoles des AASC..... | 85 |
| B. Développer et outiller le management de l'engagement des bénévoles dans les AASC.... | 87 |
| 1. Réconcilier management et engagement bénévole..... | 88 |
| 2. Deux axes de réflexions pour mieux manager l'engagement des bénévoles..... | 89 |

Conclusion..... 93

Bibliographie..... 95

| | |
|------------------------------|-----|
| Travaux académiques..... | 95 |
| Articles..... | 97 |
| Thèses..... | 101 |
| Rapports..... | 102 |
| Enquêtes et sondages..... | 103 |
| Textes juridiques..... | 104 |
| Documentation technique..... | 105 |
| Colloques..... | 105 |
| Documents audiovisuels..... | 105 |

Annexes..... 106

| | |
|--|-----|
| Annexe n°1 : tableau récapitulatif de la première série d'entretiens..... | 106 |
| Annexe n°2 : tableau récapitulatif de la deuxième série d'entretiens..... | 108 |
| Annexe n°3 : guide d'entretien destiné aux bénévoles..... | 110 |
| Annexe n°4 : histoire moderne de la sécurité civile..... | 112 |
| Annexe n°5 : principales abréviations de la sécurité civile..... | 114 |
| Annexe n°6 : exemples de modèles de sécurité civile étrangers..... | 117 |
| Annexe n°7 : schéma de l'organisation de la sécurité civile en France (rapport du sénat de 2004).. | 118 |
| Annexe n°8 : tableau comparatif des AASC de niveau national..... | 119 |
| Annexe n°9 : schémas du fonctionnement de la FNPC et de la Croix Rouge Française..... | 120 |



Le CrisisLab de Sciences Po est un espace de recherche, de formation et d'expérimentation en sciences humaines et sociales consacré à l'adaptabilité organisationnelle aux situations critiques. Il s'inspire des principes des Lab Schools inventés dans les années 1960 par John Dewey. Il propose d'identifier des idées innovantes, de les expérimenter sur le terrain, pour ensuite en tirer des leçons pour l'action et l'apprentissage.

www.sciencespo.fr/crisis-lab

Contact :

Centre de Sociologie des Organisations
UMR 7116 - CNRS / Sciences Po
1 place Thomas d'Aquin,
75007 PARIS, France

crisislab@sciencespo.fr

