

Analyse situationnelle *Le bien-être des bénévoles*

**Rapport succinct à l'attention du Pour-cent culturel Migros,
Direction Société et culture**

Lucerne, le 19 janvier 2026

Préambule

Donner la priorité au bien-être des bénévoles

En Suisse, l'engagement bénévole est solidement ancré dans la société. En s'engageant bénévolement dans des clubs de sport ou des EMS, lors de festivals de musique ou dans le voisinage, au sein d'ateliers de couture auto-organisés ou de lieux de rencontre avec les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, les bénévoles assurent un quotidien diversifié et agréable à vivre. Et renforcent la cohésion de la société.

Le Pour-cent culturel Migros s'engage depuis des décennies au niveau régional et national pour une société civile forte: en soutenant des projets et des organisations, en recueillant des connaissances et en réalisant des études.

Après 25 ans, les Nations Unies ont à nouveau proclamé 2026 «Année internationale des volontaires». Nous profitons de l'occasion pour braquer les projecteurs sur les bénévoles et leur bien-être. Il est souvent question de la difficulté croissante à trouver des personnes prêtes à s'engager bénévolement. Le bien-être des bénévoles ne devrait-il pas de ce fait jouer un rôle clé, afin qu'elles et ils puissent être des ambassadrices convaincantes et des ambassadeurs convainquants de leur engagement?

Nous avons donc demandé à Interface Politikstudien de réaliser une analyse de situation sur le bénévolat formel au sein d'organisations, d'associations ou de structures de groupe fixes: comment les personnes bénévoles décrivent-elles leur bien-être? Qu'est-ce qui contribue à ce qu'elles se sentent bien dans leur engagement? Quels sont les éventuels facteurs de stress? Et comment pourrait-on les réduire?

Dans toutes les régions de Suisse et dans le cadre d'une enquête exploratoire en ligne, nous avons recueilli l'avis de plus de 1000 personnes bénévoles et chargées de la coordination des bénévoles, qui s'engagent dans les domaines les plus divers.

Les résultats montrent qu'un dialogue au sein des organisations en vaut la peine. En effet, les appréciations et le vécu des bénévoles et des responsables de la coordination peuvent être différents. L'analyse de la situation montre aussi concrètement ce qui peut renforcer le bien-être des personnes bénévoles et ce qui peut être pesant pour elles. Elle offre donc une ressource de base aux personnes qui travaillent avec des bénévoles et qui s'engagent pour leur bien-être.

L'engagement bénévole a souvent lieu dans des conditions exigeantes et en dépit de celles-ci. Nous sommes convaincu-es que cela vaut la peine de placer le bien-être des bénévoles au centre de nos préoccupations. Cela permet de soutenir celles et ceux qui font que notre quotidien vaut la peine d'être vécu et qui apportent une contribution enrichissante à notre société.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Cordialement,

Fédération des coopératives Migros
Direction Société et culture

Jessica Schnelle
Responsable affaires sociales

Katrin Gehring
Responsable de thème et de projet affaires sociales

I Autrices et auteurs

Franziska Müller, lic. rer. soc. (direction de projet)

David Fischer, MA (collaboration au projet)

Christoph Roth, MSc (collaboration au projet)

I INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Lucerne

Tél. +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

1003 Lausanne

Tél. +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

I Mandante

Fédération des coopératives Migros, Direction Société et culture, Domaine Société, Löwenbräukunst-Areal

Limmatstrasse 270, case postale 1766, CH-8031 Zurich

I Proposition de citation

Müller, Franziska; Fischer, David; Roth, Christoph (2026): Analyse situationnelle *Le bien-être des bénévoles* - Rapport à de la coopérativesFédération des coopératives Migros, Direction Société et , Domaine Société, Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne.

I Durée

Octobre 2025 – janvier 2026

I Référence du projet

Numéro de projet: 25-098

Synthèse de gestion	6
1. Introduction	8
1.1 Objet de l'analyse situationnelle	9
1.2 Objectifs	9
1.3 Approche méthodologique et structure du rapport	9
2. Lien entre le bénévolat et le bien-être	12
3. Le bien-être des bénévoles: situation actuelle, facteurs d'influence et approches de soutien	13
3.1 Niveau de bien-être des bénévoles	13
3.2 Facteurs renforçant le bien-être des bénévoles	13
3.3 Facteurs réduisant le bien-être des bénévoles	15
3.4 Mesures visant à renforcer le bien-être des bénévoles	16
4. Conclusion et recommandations pour de futures mesures de soutien	19
4.1 Conclusion	19
4.2 Recommandations relatives à des mesures de soutien pour le Pour-cent culturel Migros	20
Annexes	22
A 1 Bibliographie	22
A 2 Description de l'échantillon de l'enquête en ligne	24
A 3 Autres évaluations de l'enquête en ligne	26

Synthèse de gestion

I Objectifs et méthode

En Suisse, l'engagement bénévole joue un rôle sociétal important et contribue largement au bien commun. Cependant, de nombreuses associations et organisations sont sous pression, car elles travaillent avec des ressources limitées et ont de plus en plus de mal à recruter suffisamment de bénévoles. Le bien-être des bénévoles joue un rôle central dans ce contexte, car des bénévoles satisfait-es restent engagé-es plus longtemps et dégagent de la positivité, ce qui peut à son tour attirer d'autres bénévoles. Cela renforce les organisations et, par conséquent, aussi la cohésion sociale. C'est pourquoi le Pour-cent culturel Migros, qui soutient l'engagement bénévole depuis plus de 20 ans, s'intéresse aux conditions-cadres décisives pour le bien-être des bénévoles. Une analyse situationnelle a donc été mandatée auprès du centre d'expertise pour l'évaluation, la recherche et le conseil Interface. Pour ce faire, une analyse bibliographique, une enquête en ligne à visée exploratoire avec 1086 participant-es de toutes les régions de Suisse ainsi que quatre entretiens avec des spécialistes ont été réalisés à l'automne 2025. L'enquête en ligne s'adressait aux bénévoles, avec ou sans fonction honorifique, ainsi qu'aux personnes chargées de la coordination de bénévoles. L'enquête s'est concentrée sur le bénévolat formel, qui se déroule au sein d'organisations ou de structures de groupe.

I Résultats et recommandations

Les bénévoles vivent en grande partie leur engagement de manière positive. La satisfaction des bénévoles est légèrement inférieure à la moyenne, notamment lorsque l'engagement *bénévole* s'effectue dans des associations et des organisations de petite taille. Les bénévoles et les personnes chargées de leur coordination citent la reconnaissance et l'estime, l'intégration sociale et la communauté ainsi que le sens de la tâche effectuée comme facteurs centraux pour un bien-être élevé. Leur compréhension de la reconnaissance varie toutefois selon leur perspective: les bénévoles accordent plus d'importance à l'estime du groupe cible, les responsables de coordination à celle de l'organisation. Parallèlement, la charge temporelle est considérée comme le principal facteur diminuant le bien-être. Près de la moitié des bénévoles estiment que leur engagement a un impact lourd en termes de temps investi. Un quart environ des bénévoles ne disposent en outre pas toujours des compétences suffisantes ou ne reçoivent pas le soutien nécessaire. L'appréciation des autres facteurs avec un impact négatif varie entre les bénévoles et les personnes chargées de leur coordination: si la responsabilité, la pression de la performance, le manque de bénévoles et les obstacles administratifs pèsent particulièrement sur les bénévoles, les coordinatrices et coordinateurs sont plutôt d'avis que le manque d'estime (de la part de l'organisation) ainsi que des structures et des processus manquant de clarté pèsent particulièrement sur les bénévoles.

Certaines associations et organisations abordent déjà le bien-être de manière globale et entreprennent un certain nombre de choses pour le promouvoir, ou ont réfléchi à des mesures futures. C'est en particulier le cas dans les domaines du soutien, de l'accompagnement, de l'estime (de la part de l'organisation) et de l'intégration sociale. Il apparaît en parallèle qu'à ce jour les mesures visant à réduire la charge temporelle, la responsabilité et la pression de la performance sont moins répandues. Dans ce contexte, il semble important de mettre en place des mesures visant à l'adéquation individuelle entre les motivations, les capacités et les attentes des bénévoles d'une part et le fonctionnement des organisations d'autre part.

À long terme, la promotion du bien-être des bénévoles nécessite une attention continue et peut être soutenue à plusieurs niveaux: *1. renforcer les initiatives au sein des organisations, 2. renforcer l'apprentissage mutuel entre les organisations, 3. lancer un dialogue sociétal et 4. augmenter la visibilité et l'estime.* Les résultats indiquent clairement que, dans les organisations, les bénévoles devraient être impliqué-es dans le développement de mesures visant à renforcer leur bien-être, car leurs perspectives et celles des personnes chargées de la coordination peuvent diverger.

1. Introduction

En Suisse, l'engagement bénévole joue un rôle sociétal important. Il fait partie du modèle de société du pays et est ancré dans la Constitution fédérale, dont l'article 6 stipule que toute personne est responsable d'elle-même et contribue selon ses forces à l'accomplissement des tâches de l'État et de la société. Or en Suisse, la responsabilité sociétale se traduit fortement à travers l'engagement bénévole. Le bénévolat contribue de manière considérable à la société et à l'économie (Lamprecht et al. 2025). Sa contribution touche les besoins sociaux, culturels et sociétaux qui ne sont pas entièrement couverts par les prestations de l'État ou par des acteurs privés rémunérés. *L'Observatoire du bénévolat en Suisse 2025*, publié par la Société suisse d'utilité publique (SSUP), montre qu'en 2024, 86% de la population a apporté une contribution bénévole au bien commun pour un total d'environ 590 millions d'heures. Environ 41% de la population s'est impliquée dans du bénévolat formel (Lamprecht et al. 2025). L'importance de l'engagement bénévole institutionnalisé se reflète également dans la densité associative élevée. Selon les estimations, la Suisse compte entre 80 000 et 100 000 associations (Radio et télévision suisse SRF 2024). En comparaison internationale, cette participation est considérée comme particulièrement élevée (Lamprecht et al. 2025).

Le bénévolat est cependant un domaine d'activité exigeant et il présente des défis multiples. De nombreuses organisations de bénévoles font face à une pression considérable en raison de la limitation de leurs ressources humaines et financières (cf. p. ex. Kaschlik et Kubat 2025; Koch et Klopfenstein 2022; Ramos et al. 2015). Malgré le fort engagement de la population suisse, de nombreuses associations et organisations peinent à trouver suffisamment de bénévoles. Il est donc d'autant plus important que les bénévoles se sentent bien dans le cadre de leur engagement. Si c'est le cas, les bénévoles restent plus longtemps dans l'association ou dans l'organisation et dégagent de la positivité, ce qui peut attirer d'autres bénévoles. Cela renforce les organisations et contribuent à long terme à la cohésion sociale (Lorente et al. 2024; Tse 2020).

Le Pour-cent culturel Migros soutient l'engagement bénévole depuis plus de 20 ans et a contribué au développement et au renforcement de l'engagement dans la société civile.¹ Le Pour-cent culturel Migros souhaite à présent déterminer ce qu'il en est du bien-être des bénévoles et quelles conditions-cadres influencent de manière déterminante leur bien-être, afin que ces personnes puissent et désirent s'engager durablement. Le Pour-cent culturel Migros a donc chargé le centre d'expertise Interface Politikstudien Forschung Beratung AG à Lucerne d'effectuer la présente analyse situationnelle. Celle-ci permettra au Pour-cent culturel Migros d'examiner les aspects qui influencent le bien-être et la charge de travail des personnes engagées bénévolement.

¹ Notamment en tant que membre fondateur du réseau bénévolat ou à travers des contributions de soutien à l'intention d'associations et d'organisations (également sous forme de coaching et de développement organisationnel), par le lancement du centre de compétences Vitamine B ainsi que par différentes publications, comme l'étude de cas *S'engager ici et maintenant*, publiée en 2024. L'étude *Les nouveaux bénévoles* (publiée en 2018 par l'Institut Gottlieb Duttweiler GDI, sur mandat de la Fédération des coopératives Migros) a mis l'accent sur l'évolution des conditions-cadres: plus de possibilités de participation et plus d'opportunités d'engagement ponctuel.

1.1 Objet de l'analyse situationnelle

La présente analyse situationnelle se focalise sur le bénévolat *formel*, qui se déroule au sein d'une association, d'une organisation ou de structures de groupe. Il se distingue du bénévolat *informel*, effectué spontanément par des connaissances, le voisinage, etc. Selon l'Observatoire du bénévolat, cinq critères permettent de distinguer l'engagement bénévole d'autres activités: la gratuité, l'utilité pour autrui, les bénéficiaires ne vivent pas dans le même ménage que la/le bénévole, le volontariat et l'orientation sur le bien commun (Lamprecht et al. 2025). Dans la présente analyse situationnelle, nous délimitons l'engagement bénévole selon ces cinq mêmes critères.

Sur la base de l'étude de la littérature mentionnée en annexe et des réactions au cours des entretiens avec les spécialistes, l'analyse situationnelle se fonde sur la définition suivante du bien-être: le bien-être est compris dans un sens *positif* comme un état de satisfaction provoqué par l'engagement bénévole chez les personnes qui le pratiquent. L'état de satisfaction peut *comprendre* différentes dimensions: émotionnelles, p. ex. le plaisir; psychologiques, p. ex. le sens; sociales, p. ex. l'intégration sociale et l'appartenance; physiques, p. ex. la vitalité et la décontraction.

1.2 Objectifs

L'analyse situationnelle examine les questions suivantes:

- Comment les bénévoles et les personnes qui les coordonnent évaluent-elles le bien-être des bénévoles au sein de leur engagement?
- Quels facteurs ont un lien avec le bien-être des bénévoles?
- Y a-t-il des différences entre l'appréciation de la situation de la part des bénévoles et des personnes qui les coordonnent et les accompagnent?
- Que peuvent faire les associations ou les organisations et comment peuvent-elles maintenir et renforcer le bien-être des bénévoles?

Sur la base des résultats, des recommandations pour des possibilités de soutien futures seront décrites.

1.3 Approche méthodologique et structure du rapport

Différentes enquêtes ont été effectuées pour élaborer l'analyse situationnelle.

Premièrement, une *analyse bibliographique* a permis de dresser l'état actuel des connaissances sur le thème du bien-être des bénévoles. Il s'agissait d'identifier les liens de cause à effet entre le bien-être et l'engagement bénévole ainsi que les facteurs influençant la satisfaction et le stress lié à cet engagement. L'analyse bibliographique a servi de base aux enquêtes ultérieures.

Deuxièmement, une enquête exploratoire en ligne *constitue l'élément central de la présente analyse situationnelle*. Menée en novembre 2025, l'enquête a permis de relever différents aspects relatifs au bien-être des bénévoles: l'évaluation subjective du bien-être des bénévoles, les facteurs renforçant ou réduisant leur bien-être ainsi que des exemples de mesures, déjà en vigueur ou souhaitées, pour favoriser le bien-être des bénévoles. Les informations centrales concernant l'échantillon sont présentées ci-dessous:

- Il s'agit d'une enquête *exploratoire* qui ne prétend pas être représentative. Lors de la constitution de l'échantillon, trois *régions du pays* (Suisse alémanique, Suisse

romande, Tessin), cinq *domaines* (engagement social², engagement en faveur de l'environnement et des droits humains³, engagement dans le domaine de la formation⁴, engagement dans le domaine de la culture⁵ et engagement dans le domaine des loisirs et du sport⁶), différents *types* d'organisation (associations, communautés d'intérêts, organisations d'utilité publique/ONG, fondations, institutions publiques et organisations religieuses de tailles diverses) et différents *rôles* (bénévoles sans fonction honorifique, bénévoles avec fonction honorifique⁷, les personnes rémunérées chargées de la coordination des bénévoles). Les organisations de bénévoles contactées ont été priées de transmettre l'enquête aux bénévoles ainsi qu'aux personnes chargées de leur coordination. En raison de ce mode de distribution multiplicatif, le nombre exact de questionnaires distribués n'est pas connu.

- Au total, 1086 personnes ont participé à l'enquête en ligne:⁸
 - 44% d'entre elles en tant que bénévoles sans fonction honorifique, 37% en tant que bénévoles avec fonction honorifique et 19% en tant que personnes occupant une fonction rémunérée de coordination du bénévolat. La distinction entre ces groupes permet de comparer les bénévoles avec et sans fonction honorifique, ainsi que les bénévoles et les personnes, rémunérées ou non, responsables de la coordination du bénévolat.⁹
 - Un peu plus de la moitié des participant-es ont rempli le questionnaire en ligne en allemand, environ 40% en français et environ 6% en italien. Ainsi, la Suisse romande est légèrement surreprésentée dans l'enquête et la Suisse alémanique légèrement sous-représentée.
 - Environ deux tiers des participant-es s'engagent dans le domaine social, environ un cinquième dans les domaines de la culture, de l'éducation et des loisirs / du sport et environ 10% dans le domaine de l'environnement et des droits humains. En ce qui concerne la participation des bénévoles dans les associations et organisations par domaine d'activité (Lamprecht et al. 2025, p. 33), les domaines du social et de l'éducation sont surreprésentés dans l'enquête, tandis que les domaines des loisirs / du sport et de l'environnement et des droits humains sont sous-représentés.
 - 90% des bénévoles interrogé-es s'engagent régulièrement, c.-à-d. entre plusieurs fois par an et une fois par semaine.

-
- ² P. ex. projets d'intégration, aide au voisinage, travail de prise en charge, offres caritatives ou services sociaux.
- ³ P. ex. protection de l'environnement et des animaux, droits humains, promotion de la démocratie ou engagement politique dans un parti.
- ⁴ P. ex. conseil, mentorat ou soutien scolaire.
- ⁵ P. ex. en organisant ou en aidant à organiser des concerts, expositions, festivals ou projets culturels.
- ⁶ P. ex. dans des clubs de sport, organisations de jeunesse (scouts, U.C.S., Jubla, Blauring) ou centres communautaires.
- ⁷ Les bénévoles avec une fonction honorifique sont des bénévoles qui ont été élu-es pour remplir une fonction dans leur organisation. Ces personnes ne reçoivent pas de rémunération au sens d'un salaire (à l'exception d'une indemnisation symbolique ou d'un remboursement de frais).
- ⁸ Pour des informations plus détaillées sur l'échantillon des participant-es, cf. le tableau DA 1 en annexe A 2.
- ⁹ L'analyse situationnelle fait la distinction entre le point de vue des bénévoles et celui des personnes chargées de leur coordination. Les réponses des bénévoles sans fonction honorifique sont comptabilisées avec celles des bénévoles; les réponses des personnes rémunérées pour effectuer la coordination sont comptabilisées avec celles des responsables de coordination. Les réponses des bénévoles avec une fonction honorifique sont comptabilisées sous les deux perspectives.

L'enquête est complétée par quatre *entretiens avec des spécialistes* disposant d'une grande expertise et d'une expérience pratique dans le domaine du bénévolat. Deux de ces interviews ont été réalisées au début du processus et ont servi à contextualiser l'analyse bibliographique et à préparer l'enquête en ligne. Deux autres interviews ont été menées en tant qu'entretiens de validation à la fin de l'enquête en ligne. Ces deux entretiens ont permis de discuter des résultats provisoires de l'enquête en ligne et de recueillir des informations sur la façon de renforcer le bien-être des bénévoles de manière idéale.

2. Lien entre le bénévolat et le bien-être

Différentes études empiriques démontrent un lien entre l'engagement bénévole et le bien-être des bénévoles. Selon ces études, le bénévolat est associé à une plus grande satisfaction dans la vie et à une meilleure santé physique et mentale. Il s'agit notamment d'une probabilité réduite de tomber malade, en particulier les symptômes de dépression sont réduits, d'un sentiment de bonheur accru et d'un bien-être général plus élevé (Becchetti et al. 2018; Hansen et al. 2018; Mak et al. 2022; Stuart et al. 2020; Vega-Tinoco et al. 2022; Wehner et al. 2015). Le bénévolat peut servir de *ressource psychosociale* et conduire à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Ramos et al. 2015). Il peut contribuer au bonheur, au bien-être et à la satisfaction, aux côtés du travail rémunéré et d'autres domaines importants de la vie et des rôles sociaux (Wehner et al. 2015).

Les études mentionnées indiquent que les facteurs contextuels, démographiques et psychosociaux peuvent renforcer ou réduire l'effet positif du bénévolat sur la santé: des effets positifs sont notamment observés chez les personnes âgées et retraitées (Mak et al. 2022; Vega-Tinoco et al. 2022) et dans les pays présentant un bien-être moyen plus faible et des taux de bénévolat moyens (Morawski et al. 2022; Vega-Tinoco et al. 2022). L'engagement bénévole a en outre plutôt un effet bénéfique sur la santé au début de l'engagement et lorsqu'une personne se trouve dans une phase de sa vie où d'autres rôles perdent en importance (p. ex. à l'âge de la retraite), que l'engagement fourni se situe dans une mesure individuelle appropriée et que l'engagement est motivé de manière intrinsèque. L'intégration sociale des bénévoles au sein de la société joue également un rôle (Wehner et al. 2015). Celle-ci peut varier en fonction du type d'engagement et du contexte régional et national. Il n'est pas exclu que l'effet positif du bénévolat sur le bien-être soit moins marqué qu'il n'y paraît à prime abord. Cela s'explique par le fait que les personnes en bonne santé, satisfaites et intégrées sont plus susceptibles de s'engager bénévolement que la moyenne (Wehner et al. 2015; Whillans et al. 2016).

Certaines études montrent que, dans certaines circonstances, le bénévolat peut avoir un impact négatif sur le bien-être des bénévoles. Le bénévolat peut être source de stress et de tension si l'engagement sert à se protéger contre des sentiments négatifs, si le bénévolat implique des activités politiques, si l'engagement se déroule dans des cadres spécifiques et émotionnellement chargés (hôpitaux ou maisons de soins) ou si l'engagement est particulièrement intense ou s'inscrit dans le cadre de programmes obligatoires (Lühr et al. 2022; Soggi et al. 2023; Whillans et al. 2016). Ainsi, un engagement massif ou intensif peut se traduire par une altération du bien-être. Des indications montrent plus spécifiquement qu'une activité bénévole impliquant des fonctions très intenses, exigeantes ou à risques peut conduire à de l'anxiété ou au burn-out (Hansen et al. 2018; Stuart et al. 2020; Wehner et al. 2015).

3. Le bien-être des bénévoles: situation actuelle, facteurs d'influence et approches en termes de soutien

3.1 État du bien-être des bénévoles

Environ 88% des bénévoles qui ont participé à l'enquête en ligne (n = 869) ont indiqué se sentir à l'aise dans leur engagement la plupart du temps ou toujours. Seul 1% environ se sent rarement à l'aise (cf. tableau DA 2 de l'annexe A 3). Des différences apparaissent entre les bénévoles avec et sans fonction honorifique ainsi qu'entre les bénévoles de petites et de grandes organisations:

- deux tiers des bénévoles sans fonction honorifique déclarent se sentir *toujours* à l'aise. Pour les bénévoles ayant une fonction honorifique, cela ne représente qu'un peu plus d'un tiers. 27% des bénévoles sans fonction honorifique et 45% des bénévoles avec fonction honorifique déclarent se sentir à l'aise *la plupart du temps*;
- les bénévoles avec une fonction honorifique se sentent près de trois fois plus souvent *plus ou moins ou rarement* à l'aise que les bénévoles sans fonction honorifique;
- les bénévoles de petites associations et organisations sont plus susceptibles de déclarer ne pas se sentir à l'aise.

Les taux de satisfaction élevés sont étayés par des études similaires. Dans le cadre de l'Observatoire du bénévolat en Suisse 2025, environ 93% des bénévoles interrogé-es ont indiqué être généralement satisfait-es de leur activité bénévole (n = 2000). Une différence entre les bénévoles avec et sans fonction honorifique n'est néanmoins pas perceptible dans l'Observatoire du bénévolat (Lamprecht et al. 2025).

Interrogé-es sur différentes caractéristiques de l'engagement bénévole, la grande majorité des bénévoles (entre 87% et 98%) indiquent en outre s'engager pour des *causes jugées pertinentes*, *pouvoir s'impliquer* dans leur engagement, avoir des *tâches intéressantes*, disposer des *informations et des instructions* nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches, recevoir *suffisamment de reconnaissance* pour leur engagement. Les bénévoles estiment par ailleurs que la plupart des bénévoles *connaissent les tâches à effectuer* et que *tout se passe bien au sein de leur équipe* (cf. tableau DA 4 de l'annexe A 3). Certains aspects sont toutefois évalués de manière plus critique: près de la moitié des bénévoles indiquent que leur engagement leur *prend beaucoup de temps*. De plus, pour environ un quart des bénévoles, les *connaissances et les compétences* ne sont pas toujours suffisantes pour pouvoir effectuer leurs tâches. De même, environ un quart des bénévoles déclarent ne pas disposer du *soutien* nécessaire à un engagement bénévole.

3.2 Facteurs renforçant le bien-être des bénévoles

Les facteurs qui, selon les personnes interrogées, renforcent le bien-être des bénévoles sont listés ci-après (tableau D 3.1). Une distinction est faite entre le point de vue des bénévoles et celui des personnes chargées de leur coordination. Les réponses formulées de manière ouverte ont été regroupées par facteurs. Ces facteurs sont classés en fonction de la fréquence à laquelle ils sont mentionnés.

D 3.1: Facteurs les plus fréquemment cités comme pouvant renforcer le bien-être des bénévoles.

<i>Perspective des bénévoles (n = 820)</i>	<i>Perspective des personnes chargées de la coordination (n = 526)</i>
1. <i>Reconnaissance et estime</i> : sentiment d'être utile, gratitude du groupe cible et des autres bénévoles, félicitations et réactions positives de la part de l'organisation	1. <i>Reconnaissance et estime</i> : félicitations et retours positifs de la part de l'organisation, petits cadeaux, événements / cartes de remerciement, visibilité du travail (p. ex. dans des rapports, lors de l'AG)
2. <i>Intégration sociale et communauté</i> : esprit d'équipe, sentiment d'appartenance, possibilité de faire de nouvelles rencontres, échange entre personnes partageant les mêmes idées et amitié	2. <i>Intégration sociale et communauté</i> : événements communs, esprit d'équipe, nouvelles amitiés, atmosphère positive et humour
3. <i>Sens</i> : possibilité de faire quelque chose de bien, d'apporter sa propre contribution à un «monde meilleur» / à la société	3. <i>Communication et organisation</i> : échanges réguliers, discussions ouvertes, rôles, tâches et structures clairs, disponibilité de la personne de contact, coordination
4. <i>Succès et impact visible</i> : construire quelque chose, résultats concrets, éprouver des sentiments de réussite	4. <i>Sens</i> : activité qui a du sens, sentiment d'être utile, impact direct, sentiment de réussite
5. <i>Développement personnel et apprentissage</i> : apprendre de nouvelles choses, se développer, mettre à profit ses propres compétences	5. <i>Liberté et autodétermination</i> : libre choix des tâches et du temps, responsabilité personnelle, possibilités de participation
6. <i>Liberté et autodétermination</i> : pouvoir gérer soi-même son temps et ses tâches, bénévolat sans pression	6. <i>Soutien et accompagnement</i> : aide en cas de problèmes et développement, suivi individuel, coaching, outils pour l'activité

Légende: Question aux bénévoles: «Dans votre engagement bénévole, qu'est-ce qui vous permet de vous sentir à l'aise?»). Question aux personnes chargées de la coordination: «Quels facteurs renforcent le bien-être des bénévoles?». Numérotation par ordre d'importance décroissante des facteurs (1. = facteur le plus important, 6. = 6^e facteur le plus important).

Source: tableau d'Interface basé sur l'enquête en ligne.

En ce qui concerne les facteurs favorables mentionnés, il existe quelques points communs entre la perspective des bénévoles et celle des personnes chargées de leur coordination. Parmi les six facteurs les plus importants, les deux perspectives s'accordent sur ces quatre facteurs: *la reconnaissance et l'estime, l'intégration sociale et la communauté, le sens ainsi que la liberté et l'autodétermination*. Les deux premiers facteurs sont identiques pour les deux perspectives.

Il existe néanmoins aussi des différences entre les deux perspectives: à l'exception des deux premiers facteurs, le classement diffère. Ainsi, le sens de l'engagement est plus souvent cité par les bénévoles que par les coordinateurs et coordinatrices. En outre, deux facteurs différents figurent parmi les six facteurs principaux (*succès et impact visible* ainsi que *développement personnel et apprentissage* pour les bénévoles, respectivement *communication et organisation* ainsi que *soutien et accompagnement* pour les personnes chargées de la coordination). Il est également frappant de constater que les facteurs peuvent être compris de manière différente selon la perspective adoptée. Le facteur *reconnaissance et estime* montre cela très clairement. Alors que les personnes chargées de la coordination mettent davantage l'accent sur la reconnaissance exprimée aux bénévoles par l'organisation, c.-à-d. par les personnes rémunérées au sein de l'organisation, par les membres du comité ou par d'autres bénévoles au sein de l'organisation, les bénévoles soulignent davantage la reconnaissance émanant de la société et du groupe cible.

Les facteurs favorables énumérés sont confirmés lors des entretiens. Les spécialistes sont également d'avis que le bien-être des bénévoles est avant tout renforcé par des *tâches qui ont un sens* et qui apportent une contribution tangible à la société. *Les contacts sociaux* et une bonne ambiance au sein de l'équipe, ce qui favorise le sentiment d'appartenance et les échanges, sont tout aussi importants. Lors des interviews, l'*adéquation entre les motivations des bénévoles et les exigences* de l'activité exercée est décrite comme décisive pour le bien-être des bénévoles. Lorsque les attentes et les objectifs personnels correspondent aux tâches, cela génère de la satisfaction et de la motivation. Les activités porteuses de sens ainsi que la possibilité d'assumer des responsabilités ou de s'impliquer de manière créative sont citées comme particulièrement bénéfiques.

3.3 Facteurs réduisant le bien-être des bénévoles

Les facteurs qui, selon les personnes interrogées, diminuent le bien-être des bénévoles, c.-à-d. qui sont perçus comme une charge, sont énumérés ci-dessous (tableau D 3.2). Une distinction est à nouveau faite entre la perspective des bénévoles et celle des personnes chargées de leur coordination. Ici aussi, les réponses formulées de manière ouverte ont été regroupées par facteurs. Ces facteurs sont classés en fonction de la fréquence à laquelle ils sont mentionnés.

D 3.2: Facteurs les plus fréquemment cités comme pouvant réduire le bien-être des bénévoles.

<i>Perspective des bénévoles (n = 751)</i>	<i>Perspective des personnes chargées de la coordination (n = 504)</i>
1. <i>Charge temporelle et surcharge</i> : trop de travail, temps nécessaire important, pression des échéances, compatibilité avec le travail/la famille, nombreuses réunions, manque de flexibilité	1. <i>Charge temporelle et surcharge</i> : trop de tâches, longues interventions, manque de pauses, attentes élevées
2. <i>Responsabilité et pression de la performance</i> : responsabilité organisationnelle, pression relative à la prise de décisions, peur de ne pas être à la hauteur, pression pour maintenir l'organisation en vie	2. <i>Manque d'estime et de reconnaissance</i> : l'engagement est considéré comme allant de soi, les gestes de remerciement manquent
3. <i>Manque de bénévoles</i> : problèmes de la relève, difficultés de recrutement, vieillissement des bénévoles, fiabilité faible de la part des bénévoles	3. <i>Structures et communication peu claires</i> : manque d'informations, pas de phase d'intégration, directives contradictoires, rôles peu clairs
4. <i>Manque de ressources financières</i> : incertitudes budgétaires, manque de soutien de la part des pouvoirs publics	4. <i>Charge émotionnelle et sociale</i> : situations traumatisantes, conflits au sein de l'équipe, isolement, groupe cible difficile
5. <i>Obstacles administratifs</i> : procédures complexes, réglementations, nombreuses réunions	5. <i>Manque de soutien</i> : pas de personne de contact, manque d'accompagnement
6. <i>Charge émotionnelle et sociale</i> : destins tragiques, groupe cible difficile, conflits au sein de l'équipe, activité dans un contexte chargé émotionnellement (p. ex. prise en charge de personnes gravement malades)	6. <i>Facteurs personnels et liés à la santé</i> : des aspects qui ne sont pas directement en lien avec l'engagement, p. ex. l'âge, la maladie, le stress provoqué par les technologies auprès des personnes âgées et la difficulté à fixer des limites personnelles

Légende: Questions aux bénévoles: «Qu'est-ce qui vous pèse dans votre engagement bénévole?» Question aux personnes chargées de la coordination: «Quels sont les facteurs susceptibles de menacer le bien-être de vos bénévoles?» Numérotation par ordre d'importance décroissante des facteurs (1. = facteur le plus important, 6. = 6^e facteur le plus important).

Source: tableau d'Interface basé sur l'enquête en ligne.

Les points communs entre la perspective des bénévoles et celle des personnes chargées de leur coordination sont moins nombreux pour les facteurs négatifs que pour les facteurs

favorables. Dans les deux cas, la *charge temporelle et la surcharge de travail* arrivent toutefois nettement en tête. Parmi les autres facteurs, seul le facteur *de la charge émotionnelle et sociale* fait l'objet d'une concordance. Il s'agit notamment de la gestion de destins tragiques, de conflits au sein de l'équipe ou encore de difficultés avec le groupe ciblé par l'engagement. Ces aspects ont presque toujours été mentionnés par des personnes engagées dans le domaine social.

Les différences prédominent toutefois entre les deux perspectives. Chacun des deux groupes a cité quatre facteurs différents. Pour les bénévoles, il s'agit en particulier de la pression de la performance *et d'un niveau de responsabilité élevé*. Sur la base des réponses, l'impression qui se dégage est que la charge de travail élevée est particulièrement importante lorsqu'on a le sentiment que la survie de l'organisation dépend de son propre engagement. Les bénévoles citent aussi souvent le *manque de bénévoles et le manque de ressources financières*. Il faut par ailleurs mentionner les *obstacles administratifs*, qui sont beaucoup plus souvent cités par les bénévoles que par les coordinatrices et coordinateurs.

En revanche, les personnes chargées de la coordination citent en deuxième position le *manque d'estime et de reconnaissance*. Les bénévoles ne citent toutefois pas ce facteur parmi les six principaux facteurs de stress. Il se peut donc que les personnes chargées de la coordination surestiment quelque peu ce facteur ou en aient une compréhension différente de celle des bénévoles. La comparaison avec le tableau D 3.1 suggère l'interprétation selon laquelle l'estime et la reconnaissance renforcent manifestement le bien-être des bénévoles. Par contre, l'absence ou le manque d'estime et de reconnaissance ne diminuent pas nécessairement leur bien-être. En outre, comme pour les facteurs renforçant le bien-être, les personnes chargées de la coordination ont davantage mis l'accent sur *les aspects organisationnels* que les bénévoles.

Comme pour les facteurs positifs, les facteurs négatifs ont également été confirmés lors des entretiens avec les spécialistes. Dans ce cadre, la *charge temporelle* a été citée avec le plus d'insistance, elle s'explique par la quantité importante de travail, de nombreuses réunions et des conflits de calendrier. En accord avec l'évaluation découlant de l'enquête en ligne, la *charge émotionnelle* liée à des sujets difficiles ou au manque de délimitation entre l'engagement et la vie privée est mise en avant. Comme les bénévoles, les professionnels citent en outre comme facteur de stress le *manque de bénévoles*, qui se répercute sur l'importante *charge de travail et la responsabilité* partagées entre un petit nombre de bénévoles. En outre, les *obstacles administratifs*, les *processus complexes* et les *soucis financiers* en lien avec la collecte de fonds ainsi qu'un *processus d'intégration et d'accompagnement insuffisant* sont mentionnés comme des facteurs négatifs.

3.4 Mesures visant à renforcer le bien-être des bénévoles

Une des questions de l'enquête en ligne portait sur la mesure dans laquelle le bien-être était abordé au sein des organisations. 81% des bénévoles et 63% des personnes chargées de la coordination interrogées estiment que le bien-être des bénévoles est déjà abordé plutôt activement ou très activement dans leur organisation. Environ un tiers des personnes chargées de la coordination estiment néanmoins aussi que le thème du bien-être est peu ou pas abordé du tout. Du côté des bénévoles, ce chiffre n'atteint que 13%. Ces résultats sont illustrés dans le tableau DA 3 en annexe A 3

Le bien-être est généralement abordé par le comité ou le secrétariat. Dans les petites comme dans les grandes organisations, il arrive que des personnes de contact (des bénévoles ou des membres du secrétariat, parfois des personnes mandatées à cet effet) sont explicitement chargées de la promotion du bien-être.

Dans le cadre de l'enquête en ligne, les organisations ont indiqué par le biais de quelles mesures elles abordaient déjà actuellement la question du bien-être ou les mesures concrètes qui pourraient être introduites afin de renforcer le bien-être des bénévoles et de réduire la charge de travail. Le tableau suivant D 3.3 présente les mesures mentionnées, regroupées dans des catégories qui ont été formées ultérieurement. Il convient de noter qu'il ne s'agit pas d'une liste de bonnes pratiques prioritaires qui ont fait leurs preuves, mais d'un recueil d'idées proposées par des organisations de tailles différentes, actives dans des domaines d'activité variés, avec des tâches et des problématiques diverses. La liste peut cependant servir de source d'inspiration pour des approches potentielles.

D 3.3: Mesures visant à renforcer le bien-être des bénévoles

Accompagnement et soutien

- Échange direct et entretiens personnels: en cas de signes spécifiques de malaise, après des interventions ou dans des formats fixes (p. ex. échange bilatéral annuel informel);
- Définir une personne de contact fixe pour chaque bénévole, p. ex. avec un système de parrains/marraines;
- Le cas échéant, envisager un accompagnement psychologique ou un coaching des bénévoles;
- Accès à bas seuil à des personnes de contact (WhatsApp, téléphone);
- Mettre en place un service de médiation et/ou une adresse e-mail spécifique ou une ligne d'assistance téléphonique (hotline) en cas de soucis;
- Proposer des entretiens de médiation;
- Mettre en place des équipes de prise en charge / sensibilisation pour la résolution de conflits;
- Institutionnaliser un échange d'expériences doté d'une modération;
- Échange de pratiques entre bénévoles suivi d'un retour collectif au comité/secrétariat;
- Permettre des supervisions et retraites à la suite d'interventions stressantes;
- Demander d'effectuer des entraînements pour renforcer la résilience et l'autogestion;
- Si possible, ne pas laisser les bénévoles travailler seul-es.

Encourager l'estime et la reconnaissance

- Organiser des événements de remerciement comme des apéritifs, des repas annuels/de Noël, des manifestations communes;
- Montrer verbalement son estime, féliciter, remercier;
- Rédiger des cartes de remerciement et d'anniversaire personnelles, envoyer des messages de remerciement;
- Remerciements publics (p. ex. lors de l'AG annuelle ou lors d'événements publics, si cela fait partie de l'offre);
- Faire des petits cadeaux en cas de prestations extraordinaires;
- Mettre en lumière les bénévoles et leur engagement dans les discours, rapports, newsletters et sur les réseaux sociaux (des bénévoles individuels et «nos bénévoles»);
- Proposer des lettres de référence ou des certificats de travail et communiquer activement la possibilité de les obtenir.

Favoriser l'intégration sociale et la communauté

- Organiser des événements d'équipe, partager un repas avant/après les réunions;
- Combiner les réunions avec des activités sociales;
- Organiser des événements sociaux réguliers, p. ex. un repas de Noël;
- Organiser des événements de formation continue avec un programme-cadre social;
- Lancer des binômes (composés de nouveaux bénévoles et de bénévoles expérimenté-es);
- Retraite annuelle;
- Mettre les bénévoles en réseau pour leur permettre de parler de leur bien-être dans le cadre d'échanges privés;
- Ne pas forcer les amitiés, ni le partage d'informations personnelles.

Points forts de la communication et de l'organisation

- Communication régulière et transparente d'informations sur un nombre limité de canaux faciles d'accès (newsletter par e-mail, messages WhatsApp);
- Répartition claire des rôles et des cahiers des charges, mise en place de profils de rôles et de tâches, utilisation de listes de contrôle pour les interventions;
- Signer une convention définissant les droits et les devoirs des bénévoles, définir des règles transparentes (par rapport aux interventions, à la rémunération, etc.);
- Veiller à répondre rapidement aux demandes des bénévoles;
- Introduire des règles de suppléance;
- Effectuer des check-ins et des débriefings au début et à la fin des réunions;
- Promouvoir une culture de l'erreur et du feedback ouverte.

Donner de la visibilité aux succès et à l'impact

- Partager les retours positifs des bénéficiaires avec l'ensemble des bénévoles;
- Lancer une newsletter publique;
- Parler des succès au sein de l'association et vers l'extérieur (sur les réseaux sociaux, dans la newsletter);
- Rendre l'association et son action visibles (journaux locaux, réseaux sociaux, etc.);
- Créer une section «Succès» sur le site Internet;
- Investir des ressources pour rendre les résultats visibles.

Garantie de la liberté et de l'autodétermination

- Promouvoir activement la possibilité de dire «non»;
- Permettre l'autodétermination quant à l'ampleur et au moment de l'engagement;
- Proposer activement la possibilité de faire des pauses au niveau de l'engagement;
- Permettre d'élargir l'offre si les bénévoles ont des idées;
- Garantir le caractère volontaire de la prise en charge des tâches;
- Créer des groupes de travail sur des thèmes pertinents et intégrer les remarques dans le travail stratégique.

Autres

- Échanges et réseautage avec des bénévoles d'autres organisations;
- Inviter d'autres organisations à échanger sur différents thèmes liés au bien-être;
- Découvrir les motivations de ses bénévoles;
- Dans certains cas, rechercher des bénévoles à l'aide de descriptions de poste afin de communiquer les attentes;
- Réaliser une enquête (anonyme) auprès des bénévoles ou mettre en place une boîte aux lettres (numérique) pour faire part anonymement de critiques ou de suggestions;
- Possibilité de rémunérer les bénévoles qui assument des tâches extraordinaires et d'une certaine importance;
- Permettre aux bénévoles d'accéder au réseau et promouvoir activement cette possibilité;
- Pour les plus grandes organisations, développer des formations continues en collaboration avec des prestataires externes.

Légende: Question aux bénévoles: «Que fait votre organisation/association pour que vous vous sentiez à l'aise et que vous ayez du plaisir à vous engager bénévolement?» (n = 698). Question aux personnes chargées de la coordination: «Que faites-vous pour renforcer le bien-être de vos bénévoles et pour réduire le stress?» (n = 469).

Source: tableau d'Interface basé sur l'enquête en ligne.

Les mesures visant à renforcer le bien-être ont également été abordées lors des entretiens avec les spécialistes. Il est donc particulièrement important que les organisations connaissent et prennent en compte les souhaits et ressources individuelles des bénévoles; certains préfèrent des tâches simples, d'autres recherchent des défis plus complexes. Un processus d'intégration minutieux et des échanges réguliers contribuent à trouver cette adéquation et à éviter le surmenage ou une stimulation trop faible.

4. Conclusion et recommandations pour de futures mesures de soutien

4.1 Conclusion

L'engagement bénévole revêt une grande importance en Suisse et sa valeur pour la société est élevé. Il contribue largement à la cohésion sociale. Pour que les bénévoles s'engagent à long terme, un cadre adéquat est nécessaire. Si les bénévoles se sentent bien, ils restent plus longtemps au sein de l'organisation et dégagent de la positivité, ce qui peut attirer d'autres bénévoles. Cela renforce les organisations et, par conséquent, aussi la cohésion sociale.

Les résultats des enquêtes montrent que les bénévoles vivent en grande partie leur engagement de manière positive - du moins les personnes qui ont participé à l'enquête¹⁰. Cependant, la pression sur les organisations de bénévoles augmente. Les bénévoles et les personnes chargées de la coordination du bénévolat le ressentent également. Dans le cadre de l'enquête, près de la moitié des bénévoles indiquent que leur engagement leur prend beaucoup de temps. Environ un quart des bénévoles ne disposent pas toujours de connaissances et de compétences suffisantes pour accomplir leurs tâches, et la même proportion a tendance à manquer du soutien nécessaire à son engagement.

Les bénévoles et les personnes chargées de leur coordination citent des facteurs concrets qui renforcent ou réduisent le bien-être:

- Parmi les principaux facteurs favorisant le bien-être, on trouve, du point de vue tant des bénévoles que des coordinatrices et coordinateurs, la reconnaissance et l'estime, l'intégration sociale et la communauté, le sens de la tâche ainsi que la liberté et l'autodétermination.
- Dans les deux perspectives, la charge temporelle constitue le facteur qui diminue le plus le bien-être.

Mais il existe aussi des différences par rapport aux facteurs mentionnés par les bénévoles et par les personnes chargées de leur coordination. Si les bénévoles soulignent surtout le sens de leur engagement ainsi que des facteurs tels que le développement personnel ou l'impact et le succès visible, les personnes chargées de la coordination mettent davantage l'accent sur les aspects organisationnels tels que la communication, l'organisation ainsi que le soutien et l'accompagnement. Des différences apparaissent également dans la compréhension du facteur «estime et reconnaissance»: les coordinatrices et coordinateurs font plutôt référence à la reconnaissance des bénévoles par l'organisation, alors que les bénévoles soulignent la reconnaissance sociale et l'estime du groupe cible. Parmi les facteurs de stress, les bénévoles citent plus souvent la pression de la performance, les responsabilités élevées, la pénurie de bénévoles, le manque de ressources financières et les obstacles

¹⁰ Seul-es des bénévoles actifs ayant été interrogé-es, il se peut que les résultats soient légèrement biaisés: les bénévoles qui ne se sentent pas à l'aise dans leur engagement mettent probablement fin plus souvent et plus tôt à leur activité que les bénévoles satisfait-es. Il est en outre envisageable que les bénévoles qui ne se sentent pas à l'aise participent moins volontiers à une enquête. Remplir un questionnaire peut constituer un facteur de stress supplémentaire, notamment si l'on dispose de peu de temps.

administratifs, tandis que les personnes chargées de la coordination accordent plus de poids au manque d'estime et aux défis organisationnels. Cette constatation montre que les bénévoles doivent impérativement être impliqué-es dans la recherche de solutions appropriées pour améliorer leur bien-être.

Les organisations entreprennent déjà un certain nombre d'actions pour favoriser le bien-être des bénévoles ou ont des idées concrètes pour des mesures à venir (cf. D 3.3). La comparaison entre les facteurs qui influencent le bien-être et les activités mentionnées fournit de précieuses indications: elle montre quelles approches sont déjà connues par les organisations, mais aussi quels domaines ont encore tendance à être négligés. En termes de mesures, les approches connues sont notamment les mesures de soutien et d'accompagnement des bénévoles. La plupart des mesures mentionnées couvrent ce facteur d'influence. Par ailleurs, de nombreuses mesures sont déjà appliquées, ou circulent sous forme d'idées, pour promouvoir la reconnaissance et l'estime, favoriser l'intégration sociale et la communauté ou renforcer la communication et l'organisation. À ce jour, les approches axées sur des mesures visant à réduire la charge temporelle ainsi que la responsabilité et la pression de la performance ont été moins suivies. Ces facteurs sont probablement liés au manque de bénévoles et de ressources financières, pour lequel peu de mesures ont été mentionnées dans l'enquête. Dans ce contexte, les mesures visant l'adéquation individuelle entre les motivations, les capacités et les attentes des bénévoles d'une part et le fonctionnement des organisations d'autre part semblent importantes. Il s'agit ici de trouver l'adéquation individuelle entre les bénévoles et leur engagement ou l'organisation.

4.2 Recommandations de mesures de soutien pour le Pour-cent culturel Migros

Pour promouvoir et renforcer le bien-être des bénévoles à long terme, il faut en prendre soin de manière continue. Les organisations de soutien comme le Pour-cent culturel Migros peuvent jouer un rôle dans ce domaine. Les résultats de l'enquête et des entretiens montrent que la promotion du bénévolat peut se faire à plusieurs niveaux.

I Renforcer les initiatives au sein de l'organisation

De nombreuses organisations sont conscientes de l'importance du thème du bien-être, mais en particulier les plus petites organisations disposent souvent de (trop) peu de ressources pour une gestion systématique des bénévoles. Ces organisations ont un besoin important en termes de ressources et de savoir-faire. Les initiatives visant à favoriser le bien-être pourraient être renforcées de manière ciblée par le biais de contributions de soutien. Les résultats montrent qu'il est essentiel d'impliquer les bénévoles dans l'élaboration des mesures et des activités. Les approches potentielles sont:

- des mesures visant à réduire la surcharge de travail et la pression de la performance;
- des mesures visant à promouvoir les connaissances et les compétences dont les bénévoles ont besoin dans le cadre de leur engagement;
- des mesures favorisant le processus d'intégration et l'accompagnement des bénévoles;
- des mesures favorisant l'esprit d'équipe et à la reconnaissance (en interne et au sein de la société).

I Renforcer l'apprentissage mutuel

Les bénévoles et les personnes chargées de leur coordination connaissent et utilisent déjà différentes approches pour renforcer le bien-être et réduire le stress. L'échange entre les organisations et les personnes qui partagent les mêmes besoins et défis est donc essentiel pour apprendre les un-es des autres et diffuser des bonnes pratiques. Les mesures de soutien pourraient être:

- soutenir les formats de mise en réseau tels que les ateliers, formations, espaces de projets et d'idées;
- financer des rencontres (visites mutuelles) comme source d'inspiration et transfert de connaissances.

| Lancer un dialogue sociétal

L'engagement bénévole a besoin de la reconnaissance de la société et du soutien de la politique. Les mesures de soutien pourraient viser une meilleure compréhension de l'importance du bénévolat (et de ses limites):

- jeter des ponts entre les organisations et les pouvoirs publics;
- créer des plateformes de dialogue et de réflexion commune.

| Augmenter la visibilité et l'estime

La perception de l'engagement bénévole par le public est centrale pour la motivation et le bien-être des bénévoles. Dans ce domaine, les mesures consistent à:

- soutenir des campagnes de sensibilisation du grand public;
- représenter l'impact du bénévolat sur le bien-être de la société.

Annexes

A 1 Bibliographie

Becchetti, Leonardo; Conzo, Pierluigi; Di Febbraro, Mirko (2018): «The Monetary-Equivalent Effect of Voluntary Work on Mental Wellbeing in Europe», dans: *Kyklos*, Jg. 71, n°1, p. 3–27.

Hansen, Thomas; Aartsen, Marja; Slagsvold, Britt; Deindl, Christian (2018): «Dynamics of Volunteering and Life Satisfaction in Midlife and Old Age: Findings from 12 European Countries», dans: *Social Sciences*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Jg. 7, n°5, p. 78.

Kaschlik, Anke; Kubat, Sonja (2025): *Zur Freiwilligenarbeit in kleinen und mittelgroßen Städten und Gemeinden: Erkenntnisse aus der Begleitung des Schweizer Projekts «engagement-lokal»*, *Voluntaris*, Nomos.

Koch, Carmen; Klopfenstein, Nadine (2022): «Digitalisierung als Herausforderung», dans: *Voluntaris*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Jg. 10, n°10, p. 27–45.

Lamprecht, Markus; Fischer, Adrian; Stamm, Hanspeter (2025): *Observatoire du bénévolat en Suisse 2025*, Éditions Seismo, Sciences sociales et questions de société SA.

Lorente, Jose M.; Küster, Inés; Vila, Natalia (2024): «The role of engagement in retaining volunteers», dans: *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, vol. 21, n°4, p. 1027–1055.

Lühr, Matthias; Pavlova, Maria K.; Luhmann, Maike (2022): «They are Doing Well, but is it by Doing Good? Pathways from Nonpolitical and Political Volunteering to Subjective Well-Being in Age Comparison», dans: *Journal of Happiness Studies*, vol. 23, n°5, p. 1969–1989.

Mak, Hei Wan; Coulter, Rory; Fancourt, Daisy (2022): «Relationships between Volunteering, Neighbourhood Deprivation and Mental Wellbeing across Four British Birth Cohorts: Evidence from 10 Years of the UK Household Longitudinal Study», dans: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Jg. 19, n°3, p. 1531.

Morawski, Leszek; Okulicz-Kozaryn, Adam; Strzelecka, Marianna (2022): «Elderly Volunteering in Europe: The Relationship Between Volunteering and Quality of Life Depends on Volunteering Rates», dans: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*, Jg. 33, n°2, p. 256–268.

Ramos, Romualdo; Güntert, Stefan; Brauchli, Rebecca; Bauer, Georg; Hämmig, Oliver (2015): «Exploring the Interaction Between Volunteering Status, Paid Job Characteristics and Quality of Volunteers' Motivation on Mental Health», dans: *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, n°27, p. 790–809.

Samochowiec, Jakub; Thalmann, Leonie; Müller, Andreas (2018): *Les nouveaux bénévoles. L'avenir de la participation de la société civile*, Gottlieb Duttweiler Institute, sur mandat de la Fédération des coopératives Migros, Rüschlikon.

Samochowiec, Jakub (2024): *S'engager ici et maintenant. Quatre exemples de mobilisation de nouveaux bénévoles réussie*, Gottlieb Duttweiler Institute, sur mandat de la Fédération des coopératives Migros, Rüschlikon.

Radio et télévision suisse SRF (2024): «Vereinswelten» par SRF, *portail médias SRF*, [en ligne] <https://medien.srf.ch/-/-vereinswelten-bei-srf> [18.12.2025].

Socci, Marco; Principi, Andrea ; Di Rosa, Mirko; Quattrini, Sabrina; Lucantoni, Davide (2023): «Motivations, Relationships, Health and Quality of Life of Older Volunteers in Times of COVID-19 Pandemic», dans: *Sustainability*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Jg. 15, n°13, p. 10739.

Stuart, Joanna; Kamerāde, Daiga; Connolly, Sara; Paine, Angela Elliset; Nichols, Geoff; Grotz, Jurgen (2020): *The Impacts of Volunteering on the Subjective Wellbeing of Volunteers: A Rapid Evidence Assessment*, London: What Works Centre for Wellbeing.

Tse, Dwight C K (2020): «Volunteers' Felt Respect and Its Associations With Volunteering Retention, Daily Affect, Well-being, and Mortality», dans: *The Journals of Gerontology: Series B*, Jg. 75, n°8, p. 1625–1636.

Vega-Tinoco, Andrea; Gil-Lacruz, Ana Isabel; Gil-Lacruz, Marta (2022): «Civic Participation as a Promoter of Well-Being: Comparative Analysis among European Countries», dans: *Social Indicators Research*, Jg. 164, n°1, p. 217-237.

Wehner, Theo; Güntert, Stefan T.; Neufeind, Max; Mieg, Harald A. (2015): «Frei-gemeinnützige Tätigkeit: Freiwilligenarbeit als Forschungs- und Gestaltungsfeld der Arbeitsund Organisationspsychologie», dans: Theo Wehner und Stefan T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, p. 3–22.

Whillans, Ashley V.; Seider, Scott C.; Chen, Lihan; Dwyer, Ryan J.; Novick, Sarah; Gramigna, Kathryn J.; Mitchell, Brittany; Savalei, Victoria; Dickerson, Sally S.; Dunn, Elizabeth W. (2016): «Does volunteering improve well-being?», dans: *Comprehensive Results in Social Psychology*, Routledge, Jg. 1, n°1–3, p. 35–50.

A 2 Description de l'échantillon de l'enquête en ligne

Le tableau DA 1 montre les caractéristiques des participant-es (échantillon) à l'enquête en ligne.

DA 1: Taux de réponse à l'enquête en ligne selon les différentes caractéristiques des participant-es

<i>Variable</i>	<i>Caractéristiques</i>	<i>Valeur absolue</i>	<i>Pourcentage</i>
Langue (n = 1'086)	Allemand	591	54%
	Français	429	40%
	Italien	66	6%
Type d'engagement (n = 1'086)	Bénévole sans fonction honorifique	476	44%
	Fonction honorifique	403	37%
	Dans une fonction rémunérée*	207	19%
Domaine de l'engagement (n = 1'075, plusieurs réponses possibles)	Engagement social	710	66%
	Culture	221	21%
	Formation	197	18%
	Loisirs/sport	196	18%
	Engagement en faveur de l'environnement et des droits humains	115	10%
	Autres	105	11%
	Je ne sais pas / pas d'évaluation possible	2	< 1%
Taille de l'organisation (n = 508; responsables de coordination uniquement)	10 bénévoles ou moins	125	22%
	11 à 50 bénévoles	259	45%
	51 à 100 bénévoles	66	11%
	101 à 1000 bénévoles	93	16%
	Plus de 1000 bénévoles	16	3%
	Je ne sais pas / pas d'évaluation possible	21	4%
Type d'organisation (n = 1'075, plusieurs réponses possibles)	Association	742	69%
	Organisation d'utilité publique / ONG	155	14%
	Fondation	108	10%
	Institution publique	107	10%
	Organisation ecclésiastique	49	5%
	Association / faitière	46	4%
	Autres	30	3%
	Communauté d'intérêts	24	2%

<i>Variable</i>	<i>Caractéristiques</i>	<i>Valeur absolue</i>	<i>Pourcentage</i>
	Initiative / groupement informel sans structure juridique	21	2%
	Entreprise	16	1%
	Je ne sais pas / pas d'évaluation possible	13	1%
Nombre total de participants		1086	

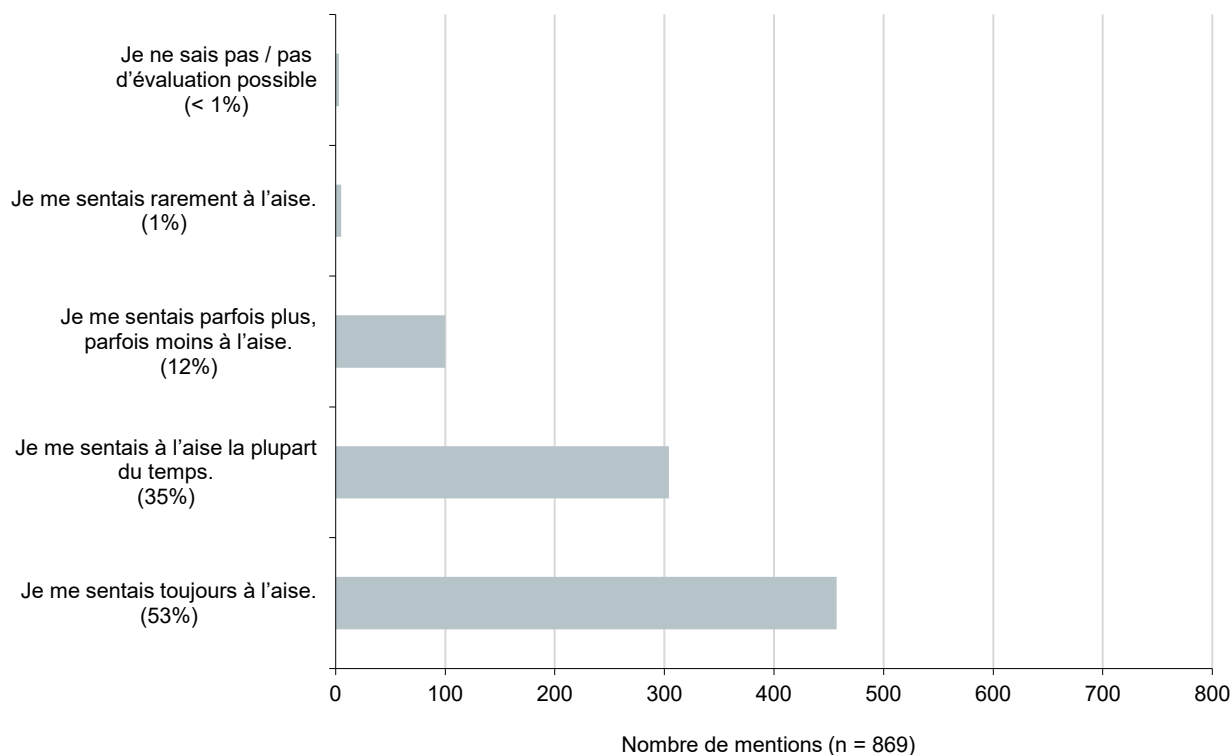
Légende: * Les personnes avec une fonction rémunérée sont chargées de la coordination, ce ne sont pas des bénévoles. Les personnes rémunérées chargées de la coordination sont p. ex. des employé-es du secrétariat.

Source: tableau d'Interface basé sur l'enquête en ligne.

A 3 Autres évaluations de l'enquête en ligne

Le graphique DA 2 illustre le niveau de satisfaction des bénévoles par rapport à leur engagement, conformément aux résultats de l'enquête en ligne. Cette illustration se rapporte aux déclarations faites au paragraphe 3.1.

DA 2: Satisfaction des bénévoles par rapport à leur engagement

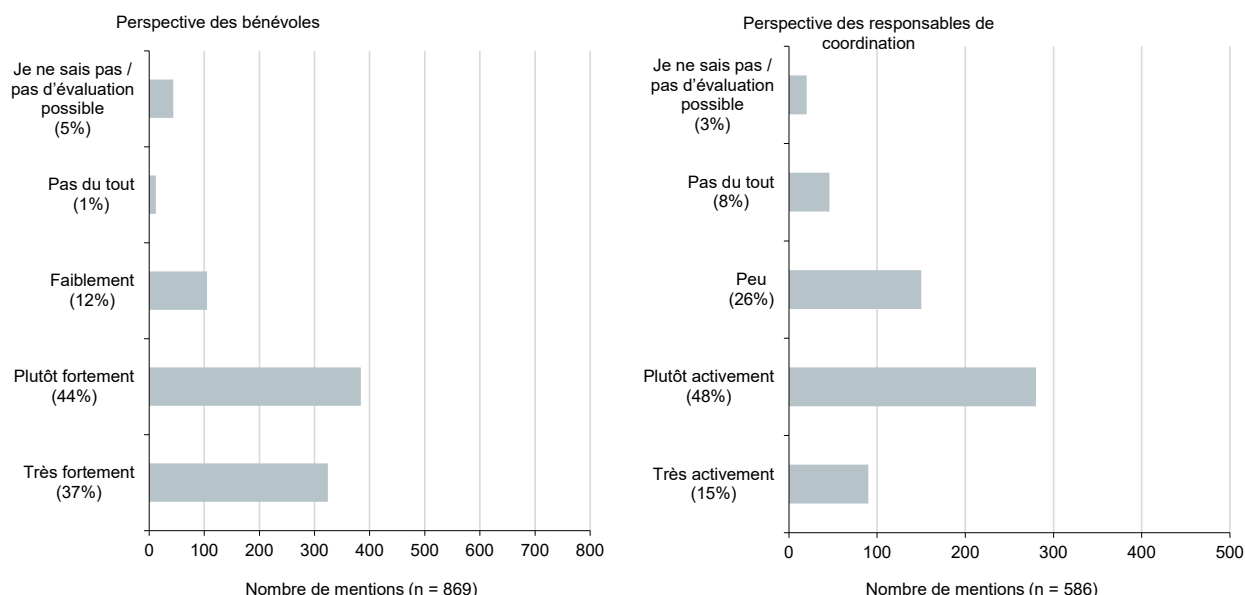


Légende: Question aux bénévoles: «Au cours des derniers mois, dans quelle mesure vous sentiez-vous à l'aise dans votre engagement bénévole?» (n = 869).

Source: tableau d'Interface basé sur l'enquête en ligne.

Le graphique DA 3 montre dans quelle mesure, selon les résultats de l'enquête en ligne, le bien-être des bénévoles est abordé dans les organisations. Le graphique de gauche correspond au point de vue des bénévoles, le graphique de droite, à celui des personnes chargées de la coordination. Cette illustration se rapporte aux déclarations faites au paragraphe 3.4.

DA 3: Le thème du bien-être dans les organisations

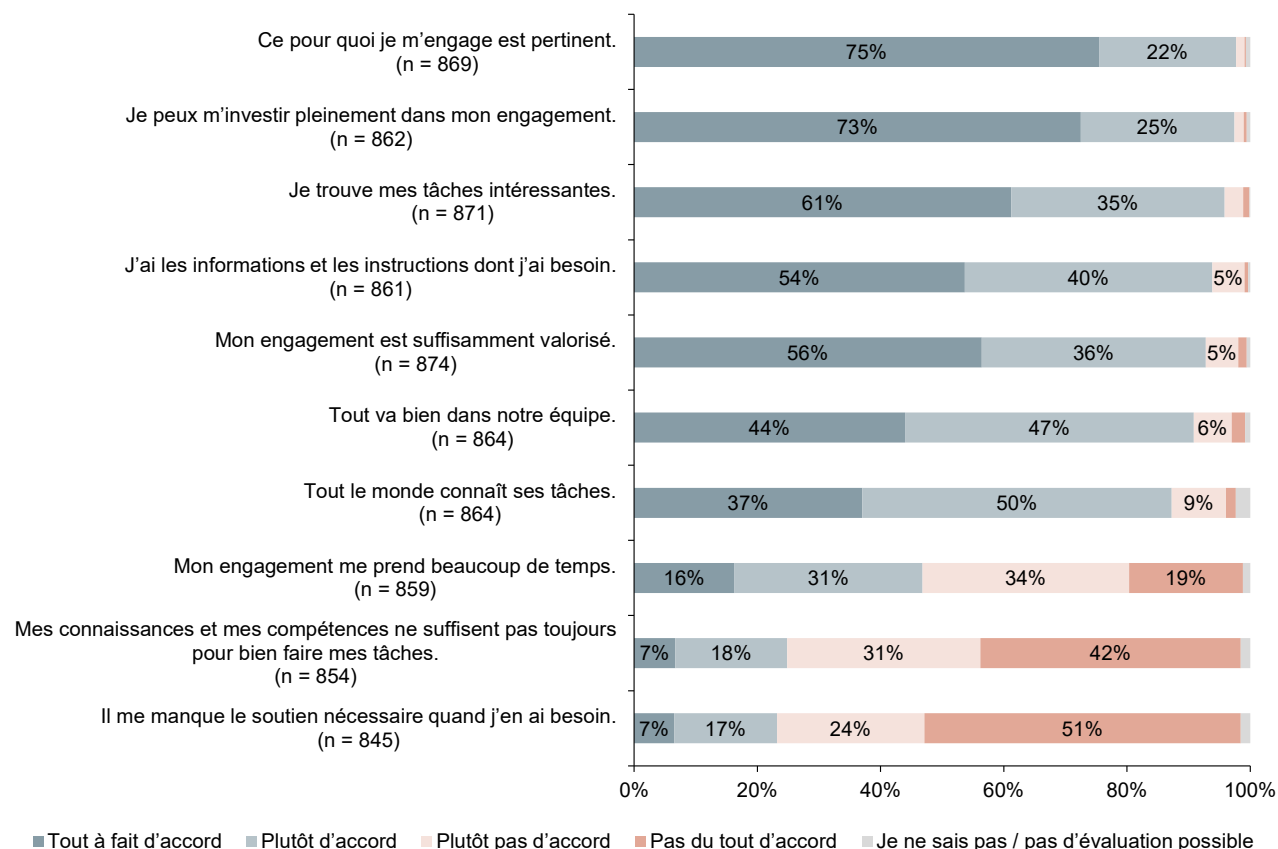


Légende: Graphique de gauche: Question aux bénévoles: «Dans quelle mesure votre organisation/association veille-t-elle à ce que vous vous sentiez à l'aise dans votre engagement bénévole?» Graphique de droite: Question aux personnes chargées de la coordination: «Dans quelle mesure le bien-être des bénévoles est-il abordé chez vous?»

Source: tableau d'Interface basé sur l'enquête en ligne.

Le graphique DA 4 montre le degré d'approbation par rapport aux affirmations présentées dans l'enquête en ligne. Elle se rapporte aux déclarations faites au paragraphe 3.1.

DA 4: Satisfaction des bénévoles par rapport à leur engagement



Légende: Question aux bénévoles: «Comment vivez-vous votre engagement bénévole?» Il convient de noter que les trois dernières affirmations ont été formulées de manière négative. Pour ces questions, plus le nombre de participant-es qui ne sont (plutôt) pas d'accord est grand, plus les réponses peuvent être interprétées de manière positive.

Source: tableau d'Interface basé sur l'enquête en ligne.