

**« Comment inciter les salariés à s'engager dans une association » – Le Monde  
février 2008**

**La loi sur le pouvoir d'achat crée un fonds destiné à collecter les RTT non utilisées et à en faire des dons solidaires.**

Lorsque les Français ont davantage de temps libre, ils sont plus friands de jardinage ou de bricolage que d'engagement associatif. Les rares études menées sur le sujet attestent que la mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) n'a pas, loin s'en faut, provoqué de vague d'adhésion auprès des associations. « *Le temps n'est pas moteur dans une démarche de bénévolat* » résume Brigitte Duault, secrétaire générale de France Bénévolat. L'engagement serait le fruit d'autres paramètres comme la motivation personnelle ou la recherche de sociabilité.

En revanche, « *si on compte très peu de nouveaux adhérents, les salariés participant déjà aux activités associatives ont tendance à le faire davantage* », indique Lionel Prouteau, maître de conférences à l'université de Nantes. C'est le cas d'Olivier Berthe, adjoint au directeur technique chez Mutuelles du Mans Assurances (MMA). Bénévole aux Restos du cœur depuis 1986, trésorier entre 1999 et 2002, il en est devenu le président national en 2003. « *La RTT m'a permis de consacrer plus de temps à l'association, indique-t-il. Les réunions de travail, les rencontres avec les élus, les déplacements sur le terrain imposent une disponibilité en semaine. Sans mes 17 jours de RTT, je n'aurais plus une seule journée de vacances avec ma famille dans l'année* ». Son emploi du temps d'assureur est donc parsemé de demi-journées dédiées aux Restos. Si M. Berthe doute que la RTT ait permis à son association d'accueillir plus de « bras », il estime que « *le don de compétences au sein des sociétés représente une piste bien plus porteuse pour le mouvement associatif* ». Il n'est pas le seul à le penser. Le haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, Martin Hirsch, voit également l'entreprise comme un vivier de potentiels dont peut profiter le monde associatif. Il a donc proposé la création d'un fonds commun dans lequel les salariés pourraient mettre des jours de congés ou de RTT non utilisés. Cela permettrait de rémunérer des collaborateurs souhaitant s'impliquer dans des projets d'intérêt général. L'idée a fait son chemin et a été intégrée à la loi sur le pouvoir d'achat, adoptée en janvier. « *Beaucoup de salariés n'arrivent pas à prendre leurs RTT* » justifie le sénateur UMP Alain Gournac, à l'origine de l'amendement intégrant ce dispositif à la loi. « *Ils ont le droit de se les faire payer, ils peuvent en faire un don solidaire.* »

En encourageant les salariés à augmenter leur temps libre vers le monde associatif, les concepteurs du fonds rejoignent une préoccupation croissante : montrer en interne comme en externe leur implication dans les problèmes sociétaux. Cette « quête de sens » se traduit par des programmes de mécénat ou de bénévolat de compétences, sur des thématiques diverses, de la lutte contre l'exclusion à la protection de l'environnement. (...).

Jean-Christophe Le Duigou, secrétaire confédéral de la CGT chargé des retraites et spécialiste des questions économiques, tempère : « *Beaucoup de salariés nous font part de*

*leur difficulté à faire reconnaître leur engagement dans des structures comme le Secours Populaire ou le Secours Catholique et à obtenir des aménagements horaires. A quelques exceptions près, les entreprises n'aiment pas ce qui sort du cadre d'une gestion homogène du temps de travail. »*

Toujours est-il que des associations ont perçu l'intérêt qu'elles auraient à démarcher des salariés dont les compétences leur font défaut. En entrant en relation avec les entreprises, certaines ont convaincu des collaborateurs de donner de leur temps. Pour ce faire, elles se sont adaptées au monde du travail. Planète Urgences a ainsi mis sur pieds les « congés solidaires », des missions humanitaires de 15 à 21 jours. « *Il est difficile de tout quitter pendant 6 mois lorsqu'on est dans la vie active*, juge Hervé Dubois, son président. *Nous avons développé un format court, adapté aux possibilités offertes par les RTT. Les salariés ont suivi : le nombre de volontaires est passé de 150 à 300 par an. »*

« *Ce regard vers l'entreprise va de pair avec une évolution du bénévolat* », indique Patrick Bertrand, président de Passerelles & Compétences, qui met en relation associations et professionnels. Les salariés s'engagent vis-à-vis d'un projet plus que dans une cause. « *Ils cherchent où ils se montreront les plus efficaces*, poursuit-il. *En outre, ils ont besoin de sentir que cet investissement ne mettra pas leur vie professionnelle ou personnelle en péril. Il faut donc leur proposer des missions ponctuelles 'clés en main'.* » En oeuvrant de la sorte, des associations ont pu trouver le conseiller juridique ou le professionnel du marketing qu'elles recherchaient. Ces bénévoles d'un nouveau genre nécessitent toutefois une attention particulière. « *Il faut faire en sorte qu'ils deviennent un peu 'militants'* estime Mme Duault. *Si l'association ne cherche pas à les fidéliser et les considère uniquement comme des prestataires extérieurs, le risque qu'ils se désengagent est grand.* »

Le phénomène reste encore essentiellement l'apanage de grandes entreprises. Dépourvus d'un encadrement facilitant le rapprochement avec le monde associatif, beaucoup de salariés en possession de RTT n'ont pas franchi le pas. Et la mise en place d'une politique de mécénat n'est d'ailleurs pas le gage d'engagements massifs. Selon une étude Volunteer-France Bénévolat de 2006, de nombreux freins existent à commencer par ... la réduction du temps de travail. La RTT a en effet créé une situation de « pression accrue » ou « effectuer son travail dans le temps imparti devient difficile ». De quoi détourner certains salariés des propositions associatives.

François Giolat