

Regards croisés sur les pratiques innovantes

L'engagement connaît des mutations, liées à l'individualisation des comportements, à la professionnalisation du bénévolat et à l'internationalisation des sociétés. Les associations accueillent un nombre croissant de bénévoles qui, outre le service d'une cause, cherchent dans l'engagement collectif un développement personnel. Par ailleurs, poussées par la demande sociale, les associations connaissent un processus de professionnalisation qui déplace la frontière entre bénévolat et salariat, voire engendre une confusion entre engagement et travail, tout en permettant aux bénévoles d'acquérir des compétences qu'ils pourront ensuite valoriser sur le plan professionnel. Enfin, dans un monde globalisé, il est pertinent d'analyser les pratiques bénévoles dans les pays voisins pour envisager la contribution des sociétés civiles à la construction de l'Europe et mettre en lumière les mutations de l'engagement dans d'autres régions du monde.

NB Ce compte-rendu a été rédigé suite au petit-déjeuner débat organisé par la Fonda à la Maison de l'Europe de Paris le 18 avril 2013. Cette rencontre était animée par Jacqueline Mengin, juriste, spécialiste de la sociologie rurale et vice-présidente de la Fonda.



Travail bénévole et professionnalisation du bénévolat

par Maud Simonet¹

Je m'intéresse à l'engagement bénévole et volontaire depuis le milieu des années 1990. J'ai mené une première enquête sur le bénévolat, puis une seconde sur le volontariat, dans une approche comparative entre la France et les États-Unis. Contrairement à la sociologie du politique, pour laquelle le bénévolat et le volontariat s'inscrivent dans la catégorie du hors-travail ou du non-travail, je m'intéresse à ces pratiques sous l'angle de la sociologie du travail.

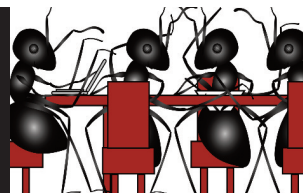
Le bénévolat : engagement ou travail ?

Et si le bénévolat et le volontariat n'étaient pas seulement une forme d'engagement et de citoyenneté mais étaient aussi une forme de travail ? Un parallèle peut notamment être fait avec la requalification, sous l'impulsion des mouvements féministes dans les années 1960, des activités domestiques comme une forme de travail, et pas simplement comme des activités réalisées au nom de l'amour, de la famille et du couple. Le travail bénévole et ses liens avec le travail salarié peuvent ainsi être envisagés au niveau des acteurs qui s'engagent (usages sociaux du travail bénévole), des structures dans lesquelles ils s'engagent (usages associatifs) et des pouvoirs publics qui soutiennent, valorisent voire orientent ces engagements (usages politiques)².

L'étude du travail bénévole fait ressortir des enjeux en matière de transformation du travail salarié et d'évolution du monde associatif. Contrairement au regard

1. Maud Simonet est chargée de recherche en sociologie au CNRS, à l'IDHE (Institutions et Dynamiques historiques de l'économie) à l'Université Paris Ouest Nanterre-La Défense.

2. Cf. Maud Simonet, Le travail bénévole : Engagement citoyen ou travail gratuit ?, La Dispute, 2010.



traditionnellement porté par la sociologie du politique sur l'engagement et la citoyenneté, généralement bienveillant, l'approche du bénévolat et du volontariat par la sociologie du travail soulève des questions critiques voire suscite un certain désenchantement par rapport à l'engagement.

Du militantisme à la professionnalisation du bénévolat

Le monde associatif connaît de profondes transformations dans son rapport à la pratique bénévole, liées à la fin du tabou du désintéressement et à l'affirmation d'un intérêt personnel à s'engager. Les associations déplorent la fin du militantisme et le développement du « zapping » chez les bénévoles. Or, ces transformations découlent en partie de l'évolution du discours associatif sur l'engagement. Cette évolution a été notoire entre 1990 et 2005, période qui a été marquée par un courant de professionnalisation du bénévolat associatif.

Dans les années 1990, les associations cherchaient, par l'adoption de chartes, à construire le rôle et la place du bénévole dans une situation de travail, aux côtés des salariés et en lien avec les populations bénéficiaires. Cette volonté de professionnalisation du bénévolat s'est traduite par la formalisation de parcours organisés autour du recrutement, de la formation et du suivi des bénévoles.

Dans les années 2000, le discours a évolué vers une approche fondée sur le management, la gestion des ressources humaines et la valorisation des compétences des bénévoles. L'association s'est ainsi recentrée sur son fonctionnement interne pour construire et renforcer le lien avec ses bénévoles, afin de recruter, attirer, stabiliser et fidéliser les personnes compétentes.

Le passage des années 1990 aux années 2000 marque un glissement d'objectifs externes à des objectifs internes, qui se traduit par un passage de la charte au contrat et d'une définition collective de la professionnalisation du bénévolat à une définition individuelle de la professionnalisation des bénévoles. Il s'agit désormais d'attirer et de recruter des bénévoles « professionnels », qui ont des compétences reconnues sur le marché du travail salarié, et de permettre la valorisation sur le marché du travail des compétences acquises dans le monde associatif. La professionnalisation des bénévoles se construit ainsi dans une passerelle entre engagement et travail, entre monde associatif et monde du travail.

Rétribution du militantisme et valorisation de l'engagement

Les années 2000 marquent la fin du tabou de la rétribution du militantisme. Cette thèse – polémique à l'époque – a notamment été défendue par le politologue Daniel Gaxie, qui affirme dans un article publié en 1977 que l'engagement n'est jamais totalement gratuit et s'accompagne de formes de rétribution qui peuvent

Suite...

...Suite

Regards croisés sur les pratiques innovantes

être matérielles ou symboliques³. Cette idée est aujourd'hui acceptée voire digérée et appropriée par le monde associatif, qui affirme qu'il est de son devoir de valoriser et faire fructifier l'engagement des bénévoles. Des dispositifs ont ainsi été mis en place, tels que la VAE⁴ ou le Passeport Bénévole, qui construisent des passerelles entre les parcours d'engagement et les carrières professionnelles. Cette évolution participe de l'individualisation, de la professionnalisation et de la valorisation de l'engagement.

Plus qu'un constat, la professionnalisation du bénévolat est une transformation en profondeur qui est alimentée par l'évolution des organisations associatives. La pratique bénévole est ainsi progressivement instrumentalisée dans une optique professionnelle. Dans le contexte actuel de chômage, de désillusion et de souffrance sur le marché du travail salarié, les nouvelles formes d'engagement bénévole proposées par le monde associatif rencontrent de façon accrue les attentes des individus.

La pratique bénévole : au-delà ou en-deçà de l'emploi ?

Cette promesse de valorisation des compétences prend toutefois des formes socialement différentes selon les populations bénévoles. En fonction de leur place sur le marché du travail, la pratique bénévole peut se transformer en cumul ou en sacrifice. Le bénévolat de compétences peut ainsi permettre à un cadre d'ajouter du sens à sa carrière, d'élargir son réseau, de mieux vivre son activité au travail et d'être plus épanoui. Cet engagement bénévole va lui apporter un plus par rapport à sa carrière professionnelle et s'inscrit dans une dimension située « au-delà de l'emploi »⁵. Inversement, d'autres populations font une carrière bénévole « invisible », leur engagement bénévole étant de l'ordre du sacrifice et restant « en-deçà de l'emploi ». À activité et compétences égales, ces personnes privilégiées auraient un emploi salarié plutôt qu'une activité bénévole.

Dans le contexte actuel de reconnaissance des acquis de l'expérience bénévole par les pouvoirs publics et le monde universitaire, la valorisation professionnelle de l'engagement soulève deux enjeux forts pour le monde associatif.

À travers la rhétorique de l'employabilité, le monde associatif ne participe-t-il pas à des formes douces de mise au travail des citoyens ? La valorisation des acquis et la professionnalisation individualisée des bénévoles laissent entendre que les individus sont entrepreneurs d'eux-mêmes et construisent leur employabilité sur le marché du travail. Quelle est alors la frontière entre soutien actif à la citoyenneté et activation des citoyens ?

Dans quelle mesure la professionnalisation du bénévolat accompagne-t-elle une contraction de l'emploi public ? Pour les sociologues, la professionnalisation

3. Cette rétribution symbolique peut être de l'ordre de la reconnaissance, de l'estime de soi, d'un sentiment de cohérence, etc.

4. Valorisation des acquis de l'expérience.

5. Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe : rapport pour la Commission des Communautés européennes*, éd. Flammarion, Paris, 1999.

6. *Qui nettoie votre parc ?*, enquête menée par Maud Simonet (CNRS, IDHE-Paris X) et John Krinsky (City College of New York).

7. Selon cette enquête, la réduction du nombre d'employés municipaux chargés de l'entretien des parcs de la ville de New York s'accompagne d'une diversification des acteurs mobilisés pour assumer une mission de service public, parmi lesquels des salariés associatifs en contrat avec la ville, des allocataires de l'aide sociale (« workfare ») et des bénévoles riverains.



oscille entre deux acceptions : l'acquisition de savoirs et de compétences d'une part ; l'autorégulation, la construction de règles et de statuts d'autre part. L'enquête *Who cleans your park* ?⁶, menée dans les parcs municipaux de la ville de New York, met en lumière la complexité des jeux d'acteurs dans l'exercice d'une mission de service public⁷.

Approche comparative du bénévolat en Europe

par Edith Archambault⁸



L'Europe se définit notamment par rapport à l'Amérique du Nord, qui a indiscutablement le nombre de bénévoles le plus important en valeur absolue⁹. Le rapport à l'État est foncièrement différent aux États-Unis où l'État fédéral n'est pas conçu comme devant gérer des services d'intérêt général. Au contraire, l'idée selon laquelle les citoyens doivent eux-mêmes s'organiser pour assumer des missions de service public est prédominante.

Mon intervention repose sur les travaux de recherche menés dans le cadre du programme Johns Hopkins de comparaison internationale du secteur sans but lucratif¹⁰ et concerne le travail bénévole, plutôt que l'engagement bénévole. En effet, s'il est possible de définir et délimiter le travail bénévole, il est impossible de le faire pour l'engagement bénévole, sa présence ou son absence et son degré d'intensité n'étant pas mesurables d'un point de vue statistique.

Le modèle anglo-saxon

L'Irlande et la Grande-Bretagne constituent un pont entre l'Europe et les États-Unis en matière de bénévolat. Ces deux îles ont une longue pratique historique du bénévolat. La loi sur les pauvres, adoptée en 1601 au Royaume-Uni, s'inscrit dans la tradition puritaine selon laquelle le hors-travail ne doit pas être consacré à un loisir passif mais à un loisir au service des autres. Ce principe, qui irrigue le bénévolat dans ces deux pays, est également très présent aux États-Unis.

Les associations britanniques sont très professionnalisées : salariés et bénévoles suivent les mêmes cycles de formation. Les grandes écoles et les universités françaises ont d'ailleurs récemment copié ce type d'enseignement. Le bénévolat dans le modèle anglo-saxon présente par ailleurs une moyenne d'âge plus jeune que dans les autres pays européens, car il s'apprend à l'école et fait partie de la socialisation des individus. Enfin, c'est un bénévolat en partie orienté vers les orga-

8. Économiste, Edith Archambault est professeur émérite à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Elle a notamment été responsable pour la France du Programme Johns Hopkins de comparaison internationale du secteur sans but lucratif, a siégé au Conseil national de la vie associative et est vice-présidente du Comité de la Charte du don en confiance.

9. Selon le Bureau of Labor Statistics, 65 millions de personnes étaient engagées dans une activité bénévole aux États-Unis en 2012, sur une population totale de 314 millions d'habitants.

Suite...

...Suite

Regards croisés sur les pratiques innovantes

nisations religieuses ou confessionnelles (« faith-based »)¹¹, contrastant en cela avec le reste de l'Europe.

Le modèle continental

Ce modèle, qui concerne l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas et la Suisse, opère une distinction entre le bénévolat « honoraire » et le bénévolat engagé / citoyen / de terrain. Le bénévolat honoraire concerne la présidence et le conseil d'administration des grandes associations qui gèrent l'ensemble du secteur médico-social, voire de l'éducation en Belgique ou aux Pays-Bas. Ce bénévolat est souvent aristocratique dans des pays où l'exemple est donné par la famille royale¹². Il est fondé sur une pratique régulière engagée et relationnelle, qui n'a guère à voir avec la gestion assurée par les présidents du secteur associatif médico-social en France. Le bénévolat citoyen s'exerce quant à lui dans des associations sportives, culturelles ou de loisirs et recouvre des formes d'engagement proches de celles observées dans les associations françaises.

Les associations du modèle continental sont très professionnalisées. Dans ce modèle, le bénévolat est plus un complément qu'un substitut au travail salarié, contrairement au modèle anglo-saxon où le recrutement de bénévoles permet de pallier la réduction des effectifs de la fonction publique.

Le modèle nordique

Le bénévolat dans les pays nordiques¹³ concerne un secteur sans but lucratif moins important que dans les modèles anglo-saxon ou continental¹⁴, notamment car l'État assure la quasi-totalité des services dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. On observe toutefois depuis une dizaine d'années une mise en retrait des services publics liée à une contraction des financements, qui a contribué à la création de coopératives sociales employant du travail salarié et bénévole pour assumer les missions auparavant assumées par l'État.

Malgré l'importance des services publics, le bénévolat des pays nordiques arrive en deuxième position au niveau européen, derrière les Pays-Bas et devant le Royaume-Uni. Il s'exerce essentiellement dans des associations sportives, culturelles et de loisir, qui sont très développées et fonctionnent sans financement public, sur la base de cotisations et grâce à l'engagement bénévole.

Le bénévolat est moins développé dans les pays méditerranéens et d'Europe de l'est, où les associations ont longtemps été réprimées par des régimes dictatoriaux.

Les évolutions du bénévolat en provenance du monde anglo-saxon sont à examiner attentivement, dans la mesure où les évolutions observées aux États-Unis

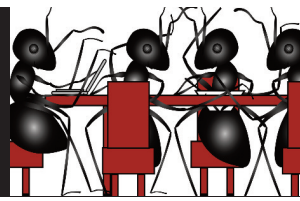
10. Ces travaux ont impliqué 13 puis 47 pays.

11. 33 % du bénévolat aux États-Unis est au service d'organisations religieuses ou confessionnelles.

12. Voir la Fondation du Roi Baudouin en Belgique : www.kbs-frb.be/ ou la Fondation du Prince Claus aux Pays-Bas : www.princeclausfund.org/fr

13. Danemark, Finlande, Norvège et Suède.

14. Dans les pays anglo-saxons ou d'Europe continentale, entre 8 et 10 % de la population active travaille dans le secteur associatif (ou son équivalent).



arrivent généralement en France avec cinq ans de retard. L'instrumentalisation du bénévolat par des régimes politiques conservateurs, telle qu'elle est observée aux États-Unis ou au Royaume-Uni, risque ainsi de débarquer en France d'ici peu. Le bénévolat doit-il devenir un statut intermédiaire entre le travail décent¹⁵ et l'engagement citoyen ?

Débat

Comment répondre aux attentes des bénévoles du secteur associatif qui n'ont pas envie ni les moyens de se professionnaliser ?

Edith Archambault : La professionnalisation est liée à la montée du niveau éducatif de l'ensemble de la population. Elle est moins problématique pour les générations de l'après-guerre, que pour les générations précédentes qui avaient un niveau moyen de qualification moins élevé.

Vous avez parlé de « sacrifice » et de « puritarisme ». L'engagement bénévole est-il lié à notre civilisation judéo-chrétienne ?

E.A. : Dans le cadre d'études comparatives sur l'engagement, il ressort que des pays d'influence musulmane ou bouddhiste présentent le même souci des autres que les sociétés judéo-chrétiennes. Le développement personnel est le moteur de tout engagement bénévole. Les bénévoles héroïques de l'après-guerre étaient eux-mêmes dans une recherche d'épanouissement. L'échec des grandes utopies de l'après-guerre fait que les jeunes sont plus pragmatiques que leurs aînés et cherchent à agir sur leur environnement immédiat. Le « zapping » des jeunes bénévoles est notamment lié à leur mobilité académique puis professionnelle et fait partie du processus d'apprentissage.

L'engagement ne concerne-t-il que les bénévoles ? Comment analysez-vous l'engagement des salariés associatifs ?

E.A. : La relation entre bénévolat et salariat est réversible dans l'histoire. De nombreuses fonctions aujourd'hui salariées étaient exercées de façon bénévole il y a un siècle¹⁶. Le bénévolat a ainsi permis de tester de nombreux services relationnels. Les effets de la crise vont-ils engendrer une dynamique inverse ?

15. Selon le Bureau international du travail, la notion de travail décent concerne la possibilité pour tout salarié d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail, d'une protection sociale et de la liberté d'exprimer ses préoccupations et de se syndiquer.

16. C'est le cas notamment des infirmières, travailleurs sociaux, animateurs socio-culturels, entraîneurs sportifs, spécialistes de la médiation, etc.

Suite...

...Suite

Regards croisés sur les pratiques innovantes

L'engagement peut-il se limiter à une approche par le travail ? L'activité associative bénévole peut-elle se substituer à l'emploi salarié ?

Maud Simonet : Le monde associatif représente près de deux millions de salariés, soit plus que les effectifs de la fonction publique territoriale¹⁷, et constitue un secteur de création d'emplois dynamique. Il est toutefois important de s'interroger sur les conditions de travail dans le secteur associatif. Il ne s'agit pas de transformer le bénévolat en salariat, ni inversement de substituer le bénévolat au salariat. Le monde associatif est certes un lieu d'engagement mais il s'inscrit également dans le monde du travail. Il mobilise d'autres formes de travail aux côtés de l'engagement salarié, en particulier le bénévolat et le volontariat, et doit être attentif à ne pas créer de nouvelles formes de précarité et d'exploitation au travail au nom de l'engagement, de la citoyenneté et du militantisme.

Quelles sont les dérives possibles de l'engagement bénévole ?

M.S. : Sans prendre position sur le débat entre engagement citoyen ou travail gratuit, il est important de veiller à ce que l'engagement citoyen des uns ne devienne pas le travail gratuit des autres. La transformation des acteurs, des politiques publiques et du monde associatif conduit à la reproduction d'inégalités sociales dans les pratiques de travail bénévole et volontaire. Les pratiques innovantes concernent-elles tous les publics ? Le monde associatif est traversé par d'importants déterminismes économiques, politiques et sociaux dont il faut tenir compte pour éviter de créer des inégalités dans les formes d'engagement.

Quelles sont les pratiques innovantes en matière d'engagement ?

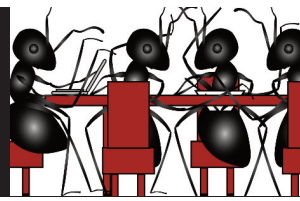
Antoine Colonna d'Istria – Pro Bono Lab¹⁸ : Les jeunes générations attendent moins de l'État et des institutions que leurs aînés. On observe une crise de l'analyse, voire de la synthèse, liée à la difficulté des jeunes de se reconnaître et d'adhérer à des représentations idéologiques jugées réductrices ; l'engagement se vit désormais davantage sur des projets concrets. L'approche innovante de Pro Bono Lab est de valoriser l'intérêt non pécuniaire du bénévole¹⁹ et de le faire fructifier au service de la mission qui lui est confiée. Beaucoup d'innovations en matière d'engagement, qui permettent de fédérer différents acteurs de la société civile et de mobiliser des équipes de bénévoles, sont liées au numérique.

Yoann Kassi-Vivier – Pro Bono Lab : La génération Y n'est pas la génération « pourquoi » mais la génération « comment ». Les jeunes qui s'engagent

17. Selon l'INSEE, les effectifs de la fonction publique territoriale étaient de 1 876 200 salariés en 2010.

18. L'association Pro Bono Lab (www.probonolab.org) mobilise des équipes de volontaires issus du monde de l'entreprise dans le cadre de missions de conseil auprès d'associations.

19. Il peut notamment s'agir du développement de ses compétences, d'une reconnaissance sociale ou professionnelle, de son intégration au sein d'une équipe et dans un environnement donné, etc.



aujourd'hui sont animés par la recherche de solutions pratiques. En matière d'engagement, quelles sont les réponses apportées au manque de temps des personnes qui veulent s'engager, aux ruptures d'engagement au cours de la vie ou à la recherche d'efficacité dans le monde associatif ? Nous considérons le bénévolat comme une opportunité pour l'association et pour la personne qui s'engage. Nous cherchons à provoquer le premier pas vers l'engagement, à faire s'engager des jeunes dans des missions courtes sur leur cœur de métier, qui pourront ensuite leur donner envie de s'engager davantage.

Il est important d'analyser les pratiques innovantes dans d'autres pays. C'est l'essence du monde associatif que d'envisager la façon dont les personnes s'engagent ensemble pour surmonter les difficultés du quotidien. Des pratiques parfois issues du monde de l'entreprise et qui bousculent le bénévolat classique, telles que le micro-volontariat ou le placement d'administrateurs, sont des portes d'entrée vers une ouverture à l'autre et vers un décloisonnement des mondes. Comment rapprocher le monde professionnel en entreprise du monde associatif qui est encore trop souvent perçu comme un secteur amateur ? Comment lutter contre la perception du bénévolat comme un travail gratuit de moindre qualité ? Comment permettre aux jeunes professionnels de garder – même en pointillé – une activité bénévole et un lien avec le monde associatif ? Le discours associatif peut parfois contrecarrer la volonté de maintenir l'engagement de tous au service de l'intérêt général.

Christophe Dansac – Université de Toulouse-Le Mirail : Indépendamment de leur statut, les personnes prennent la place qui leur est laissée. Un dirigeant (salaire ou bénévole) très actif laisse généralement peu de place autour de lui. Les bénévoles ne voyant plus l'effet de leur action dans l'organisation, ils ont tendance à se retirer de l'action voire de la décision. L'association porte en elle une représentation très hiérarchique de son fonctionnement, organisée autour de la figure du président et du trésorier. Certaines associations de jeunes qui mettent en place des modes de gouvernance alternatifs ont du mal à faire valoir une organisation collégiale, y compris auprès de l'administration préfectorale et des banques lorsqu'elles décident de formaliser leur fonctionnement. Pourtant, c'est dans les modes d'organisation horizontaux, qui fonctionnent en réseau, que nous pouvons trouver des innovations en matière d'engagement et de répartition de la prise de décision.

Suite...

...Suite

Regards croisés sur les pratiques innovantes

Conclusion

Autrefois, la distinction entre bénévoles et salariés était claire ; le bénévole était une personne qui avait par ailleurs une activité salariée et des revenus. Aujourd'hui, la situation a changé. C'est dans un contexte de difficulté d'accès à l'emploi que nous nous intéressons au travail dans les associations. Les nouvelles formes d'engagement vécues par les jeunes générations constituent une innovation sociale qui s'étend progressivement à l'ensemble de la société.

Fin.