

Le bénévolat aujourd'hui

Pontault Combault 17 novembre 2011

77 Centres Sociaux

Dan Ferrand-Bechmann

La crise économique et ses conséquences sociales entraînent un besoin croissant d'aide supplémentaire venue de la société civile qui s'ajoute à celle de l'Etat Providence. Le bénévolat est une ressource formidable dans le contexte actuel.

Le bénévolat n'est pas en crise, il y a de plus en plus de bénévoles. On peut comparer cette hausse du bénévolat à la baisse de l'engagement politique et syndical. Si les sociologues ont parlé de l'âge de la participation¹, d'autres ont constaté que les modes d'engagement ont changé². L'engagement et le bénévolat, le militantisme ou le sens du service public, tout ce qui porte l'acteur social à sortir de sa coque individualiste sont des réalités même paradoxales, dans une société que beaucoup s'accordent à décrire comme individualiste et égoïste.

Mais tout n'est pas encore rose : la politique du bénévolat et plus encore celle qui encourage le volontariat ont bien des contradictions. Après des siècles où l'on a parlé d'exploitation, de contrainte, d'aliénation et de travail dévalué : comment comprendre le bénévolat ? Le travail est un des moments de mise en relation de l'homme et de la société³ quand beaucoup souffrent de la disparition d'autres modes de sociabilité et de l'affaiblissement des liens dans la famille, dans les églises ou dans les entreprises ou les quartiers. Il est étrange de voir cette quête d'emplois bénévoles dans un monde où d'une part il y a du chômage et où d'autre part le temps de loisir a augmenté avec des pratiques diverses à tous les âges de la vie et dans tous les groupes sociaux.

Les bénévoles n'ont pas de salaire sauf symbolique : le sentiment d'être reconnu et d'avoir un statut social. Un des critères de reconnaissance du travail bénévole est le fait que c'est un travail qui ne serait pas fait sans sa bonne volonté. On distingue comme le font en particulier les chercheurs anglais, une différence entre l'activité complémentaire, supplémentaire et alternative et même dissidente c'est à dire hors la loi. Beaucoup de bénévoles ont conscience que leur activité est essentielle car sans eux elle ne serait pas faite : personne ne visiterait les malades le dimanche, personne ne développerait des artisanats nouveaux ou défendrait un patrimoine ou un environnement, personne ne proposerait un lit confortable à ceux pour qui les centres d'hébergements sont les seuls domiciles etc.

La particularité du statut de bénévole est souvent un mystère pour les salariés. Leur fonction parfois stigmatisée et critiquée est approuvée quand le projet commun est fort. L'objectif partagé gomme alors l'hétérogénéité des statuts et des frontières entre le salariat et le bénévolat.

¹ Barthélemy Martine, *Un nouvel âge de la participation*, Paris, Presses des sciences politiques, 2000.

² Bénédicte Havard Duclos et Sandrine Nicourd, « Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité », Paris, Payot 2005

³ Dominique Méda, *Le Travail, une Valeur en voie de Disparition*, Aubier, Paris 1995

Les bénévoles ont des motivations spécifiques: altruisme, recherche de sens, socialisation, remboursement d'une dette, culpabilité, citoyenneté, joie et plaisir, désir de rester utile au monde... Ils ont des motivations à leur entrée en bénévolat dans une association et ils en ont d'autres pour en changer de lieu d'engagement ou pour arrêter. Les bénévoles des années 2011 changent souvent d'activités, ils font un peu de zapping ou de picorage, ou bien ils s'engagent parfois dans deux types d'actions en même temps, par exemple l'une ludique et l'autre caritative. Ils sont moins des « unidimensionnels », inconditionnels d'une association comme les Ligueurs des années 50 ou « les Secours Pop ». Beaucoup, dont des femmes, agissent au niveau local et quotidien pour des intérêts qui leur sont proches. L'éducation populaire est ici un modèle intermédiaire, tant le public et les formateurs et éducateurs partagent des parcours de vie et une histoire similaire⁴. L'action communautaire de type anglo-saxonne est aussi différente et a ses variations sud américaines.

Les bénévoles peuvent comme dans le cas de la santé⁵ être directement concernés par l'objet de l'association. Ceux qui sont actifs dans les associations dans le champ du cancer, du sida ou de la myopathie ou dans d'autres maladies ont ou ont été touchés par la maladie ou ont des proches dans ce cas. Mais d'autres bénévoles surtout dans le care, s'impliquent avec un engagement différent plus distancé même si ils sont compassionnels et empathiques : ils essaient de résoudre un problème qui n'est pas le leur comme ceux qui aident aux Restos du Coeur ou font de l'action humanitaire. Dans beaucoup d'engagements ils aident, gèrent et revendiquent au nom d'autrui et pour eux. Dans d'autres engagements, ils ont des motivations spécifiques comme celles de porter témoignage ou tout simplement de rendre ce qu'ils ont reçu, reconnaissants d'être dans une meilleure situation ou encore en vie quand il s'agit d'ex-malades : des « *survivors* ». Dans le bénévolat, on peut discerner aussi une attitude d'« expiation », ou une motivation « pour soi ».

On peut déceler chez chaque bénévole, un, deux ou trois types de motivations qui se conjuguent ensemble ou séparément.

- ▲ Des motivations altruistes: (aider les détenus).
- ▲ Instrumentales (être bénévole pour garder un emploi ou l'obtenir),
- ▲ Des motivations sociales et de satisfaction personnelle (combler un vide après un deuil).

On peut analyser les apports personnels pour les bénévoles eux-mêmes mais aussi les effets positifs et négatifs de leurs actions pour la société, de créations d'emplois ou d'augmentation du chômage etc... Le bénévolat est pour soi et pour autrui: l'engagement bénévole des jeunes est bon pour leur vie professionnelle et leur cv, mais elle est bonne aussi pour les groupes où ils apportent leur aide et de nouvelles manières d'agir. Mais les bénévoles peuvent aussi contribuer à leur propre exploitation en faisant gratuitement ce qui pourrait leur être rémunéré.

Le futur et le passé des bénévoles sont des caractéristiques déterminantes pour leurs motivations : un jeune étudiant peut faire du bénévolat pour préparer sa vie

⁴ Dan Ferrand-Bechmann, *L'éducation populaire impopulaire? Pratiques de formation*, juillet 2005

⁵ Dan Ferrand-Bechmann, *les bénévoles face au cancer*, Declée de Brouwer, 2011

professionnelle, la personne âgée pour continuer d'avoir une utilité sociale ou parce que l'engagement bénévole a toujours marqué sa vie, les actifs parce qu'ils se sentent chanceux d'avoir trouvé un métier et d'avoir bénéficié de meilleures situations que leurs enfants, les chômeurs parce qu'ils n'ont plus d'espoir de retrouver un emploi salarié. Des hommes et des femmes entraînés dans des activités par exemple dans leur quartier, apprennent à prendre des responsabilités et à gérer et à animer, trouvent un sens nouveau à leur vie et des enracinements indispensables hors de leurs foyers.

Différente est la situation de:

- ▲ Ceux qui vivent dans l'exclusion, dans la précarité et la stigmatisation,
- ▲ De ceux qui travaillent,
- ▲ De ceux qui ont des revenus suffisants et n'ont pas d'activités salariées.

Nous trouvons des bénévoles dans ces trois types de situations et rien ne prouve que leur action ne soit pas très similaire dans son effet et son impact. Si une activité non rémunérée peut se vivre et se concevoir de manière différente selon que l'on ait un revenu faible ou au contraire confortable, selon que l'on ait ou que l'on n'ait pas un " vrai " travail, elle peut avoir une production similaire. L'attention à l'autre et la compassion peuvent être la même et les motivations similaires. On peut être militant avec des motivations diverses.

Il y a divers types d'acteurs bénévoles : surtout élus ou non, représentants ou non, ayant des responsabilités statutaires ou non. Il y a des bénévoles qui gèrent l'association, ceux qui font des services et ceux qui militent et revendiquent. Le bénévole est plus ou moins militant mais il peut changer dans l'action. On remarque ces dernières décennies qu'il est de moins en moins affilié à une grande association : il s'affranchit, il devient plus individualiste et plus autonome dans le sens qu'il donne à son engagement. Mais les bénévoles indignés sont nombreux face à la situation socio économique inégalitaire et se serrent les coudes dans l'expression de cette colère.

Il faut aussi noter une typologie des structures associatives au delà de leur diversité et de leur extrême hétérogénéité: le secteur sportif, culturel, social, humanitaire, éducatif, de protection du patrimoine, la chasse, la défense des animaux etc... A côté des associations de la loi 1901, on voit émerger des groupes de fait et des collectifs. A l'instar d'autres pays européens ou de l'Amérique du Nord, émergent des groupes d'entraide où se réunissent des personnes ayant un même problème ou un même handicap : parents endeuillés ou narcotiques anonymes. Les « usagers » arrivent en première ligne dans certaines associations et se voient accorder des droits comme dans les associations de locataires, de parents d'élèves ou de malades et de représentants d'usagers et de malades dans les hôpitaux.

On peut proposer une analyse du champ associatif par secteur ⁶: objet, taille et type d'action, famille religieuse laïque idéologique ou politique, caractéristiques socio économiques, âge des membres et des élus, budget, insertion dans un réseau, etc. Le phénomène nouveau du bénévolat présent dans les administrations, les hôpitaux

⁶ Voir les études de Viviane Tchernonog.

etc. est notable, la preuve en étant les bénévoles des centres sociaux municipalisés.

On peut lire les parcours et les carrières des bénévoles via le salariat, le volontariat, les sorties, les ruptures, les burn out et les retraites.

Une autre question originale et importante est l'utilisation de compétences spécifiques dans le cadre de leurs actions. Il s'agit plus souvent de compétences que de qualifications. A l'embauche d'un bénévole, l'association ne vérifie que rarement les diplômes des candidats et leurs papiers sauf dans des cas où l'administration s'en mêle comme dans les centres de détention. Les responsables de l'organisation du travail dans une association sont attentifs à ce que sait et peut faire un bénévole, par exemple faire un bilan, mener une réunion, recevoir des personnes en difficulté, faire un acte proche du soin ou de l'éducatif... Mais paradoxalement⁷ une partie des bénévoles ont des compétences (skills ?) assises sur des qualifications et des savoirs attestés par des diplômes car le bénévolat n'est pas représentatif de la population. Mais les compétences bénévoles peuvent être acquises au cours d'une carrière à travers laquelle le bénévole a eu une responsabilité dans une structure associative puis une autre.

Observons que les frontières entre le bénévolat et le salariat sont ténues. Combien de bénévoles gardent des activités similaires quand ils glissent dans la retraite et font sans salaire ce qu'ils font maintenant à titre bénévole ?

Le burn out et le désengagement, le manque de reconnaissance et l'absence de droits sociaux entraînent des départs et des désillusions. L'analyse du contexte et l'impression d'être pris au piège peut changer l'attitude du bénévole. Mais surtout il y a des tensions entre bénévolat ouvert à tous et bénévolat de compétence, des tensions entre les dirigeants bénévoles et les salariés et des tensions entre leurs divers statuts. Il y a des tensions avec les responsables de l'action publique et avec les bénéficiaires.

On peut donner le pouvoir d'agir à un maximum d'utilisateurs en les informant de leurs droits et en les invitant à être actifs et à participer. C'est ce que le monde anglo-saxon appelle l'empowerment. Il y a de grands bénéfices du côté de l'empowerment : donner le pouvoir d'agir à ceux qui ne l'ont pas et leur donner des savoirs et des compétences. Au niveau sociétal, ce peut être un instrument d'émancipation des citoyens, en particulier pour les groupes défavorisés de la société.

Mais il ne faut pas idéaliser le bénévolat qui peut être nocif. Il peut se révéler un alibi pour des désengagements de l'État, instrumentaliser des bénévoles au nom de leur conscience ou de leur « mission » ou vocation et dé-spécialiser certains secteurs livrés au dilettantisme ou sous payés quand ils passent au salariat. Il y a des erreurs du côté du malévolaire : le bénévole qui n'est pas efficace, qui a un rôle négatif auprès des bénéficiaires ou des salariés, celui qui contrôle trop ou est intrusif.

Les associations ou les organisations ne savent pas toujours faire la direction des relations humaines du bénévolat. Les bonnes intentions ne suffisent pas et le bénévolat n'est pas toujours synonyme de valeurs positives. Il y a trois sortes de gestion associative.

Les associations qui sont fermement dirigées par une, trois ou plusieurs personnes, qui soumettent et proposent la validation de leurs décisions à une assemblée générale, où viennent les membres. Certaines de ces assemblées générales sont relativement désertées car les membres ne se sont pas appropriés les buts de l'association ou n'y adhèrent que peu. Soit que l'objet de l'association ait été défini par d'autres soit qu'il soit obsolète. Ces assemblées générales entérinent ou discutent quelques points mais les membres participent peu. Ces associations peuvent être gérées de manière autoritaire et le fonctionnement n'est que formellement participatif : le pouvoir circule du haut vers le bas.

Un second type d'associations est composé de celles qui ont le souci de la participation et de la démocratie. Leurs bureaux et leurs conseils d'administration rendent compte et consultent largement les membres et même les adhérents et usagers. Elles prennent des décisions après avoir les avoir évaluées avec divers interlocuteurs. Les responsables écoutent et acceptent les critiques et le changement.

Le modèle extrême : un troisième type d'associations, est celui où un bureau exécute les décisions de la base. Dans celles là, le pouvoir s'exerce du bas vers le haut.

Les associations sont des structures privées et on ne peut leur imposer des quotas comme au parlement en matière de représentativité et de parité. Les jeunes, les femmes et les catégories sociales moins favorisées sont peu présents dans les postes de responsabilité associative, c'est dommage. Cela nuit à l'impact des actions, à la réponse à des besoins réels et au partage de statuts associatifs qui apportent valorisation et reconnaissance sociale.

Nous sommes dans une société en France où le poids de l'Etat et des administrations territoriales et de leurs agents, a privé une partie des associations et les citoyens d'une envie et d'un besoin de participer. Certes, les bénévoles et les salariés des associations, qui ont comme mission des actions financées par ces administrations ou contrôlées par elles, ont une marge de liberté. Mais elles s'exercent à l'intérieur d'un champ étroit de responsabilités, où les élus dans les associations se contentent de donner leur aval ou de proposer quelques aménagements. Ils craignent souvent de perdre des financements et de ce fait restent ni innovateurs ni critiques. Tout autre est le cas des associations très militantes et même parfois indiquées et celles qui gardent une autonomie financières.

Il y a des moments divers dans la vie des associations. Au début, elles sont généralement dynamiques et actives dans la fièvre de la création, du projet, de l'aventure et du rêve. C'est une étape où les militants de la cause et de l'objet de l'association s'engagent à fond. Ils sont motivés par la défense d'une cause ou la

mise en route d'une action revendicative mais aussi ludique, culturelle, sportive, etc. C'est l'étape utopique et faite d'espoir. La question de la participation se pose lorsqu'il faut élargir la base des adhérents, membres, bénévoles et militants de l'association ou quand la contestation entre membres actifs s'installe. Ensuite, il est frappant de voir que des associations s'assoupissent dans une routine ou dans un fonctionnement largement agi par la gestion des activités et le maintien des pouvoirs en place.

Le maillage français du territoire par des fédérations, des associations nationales ayant des délégations et de systèmes plus ou moins pyramidaux et des superstructures ou des instances représentatives ou consultatives peut contribuer à cette sclérose ou au contraire la dynamiser.

Il y a des problèmes juridiques mais des avancées sur les statuts et les éléments juridiques du métier de bénévole, les contrats et conventions et les formations. On assiste à l'émergence d'une contractualisation des rapports entre les divers acteurs, et à la multiplication des chartes du bénévolat. Les responsables associatifs veulent se préserver d'une trop forte instabilité des bénévoles, de l'impossibilité de faire des plannings ou des répartitions des tâches. Ils veulent réduire l'instabilité d'une structure qui peut être remise en cause et ne bénéficie pas de règles et « garde-fous » dont peuvent se prévaloir d'autres organisations et entreprises. Dans le domaine de la gestion des bénévoles, la formation des bénévoles joue un rôle non négligeable dans l'apprentissage d'une culture identitaire.

Soulignons un paradoxe : certains bénévoles sont en manque de formation et ont peu de droit pour se professionnaliser et se former.

Insistons

- ✦ Sur les caractéristiques du bénévolat en 2012 menée par une génération de l'après guerre et de 1968.
- ✦ Sur la place du bénévolat dans les solidarités collectives et le tissu social à côté des solidarités professionnelles, familiales ou amicales et de quartier ou territoire.
- ✦ Sur le caractère paradoxal du bénévolat et les difficultés qu'il entraîne : les frontières entre bénévoles et salariés sont poreuses et mal définis, seul un projet fort les efface.

La législation n'est pas adaptée au changement de la société, par exemple peu de place est laissée aux jeunes. Mais l'engagement associatif aujourd'hui rassemble un peuple immense et intense.