

CONCOURS INTERNE DE CONSERVATEUR TERRITORIAL DE BIBLIOTHEQUES

SESSION 2021

**Note de synthèse établie à partir d'un dossier
comportant des documents en langue française portant sur
les bibliothèques et la documentation dans la société de l'information**

EPREUVE N° 4

**Durée : 4 h
Coefficient : 3**

SUJET : Engagement citoyen et bénévolat

DOCUMENTS JOINTS

Document n°1	Maroussia DUBREUIL, <i>Le bénévolat, une bonne action aussi pour soi</i> , Le Monde, 25 février 2020	Page 3
Document n°2	<i>Proposition de loi visant à valoriser le statut du bénévole dans les associations</i> , n°780, enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 21 mars 2018	Page 6
Document n°3	Denis BERNARDEAU, <i>Professionnalisation des bénévoles : compétences et référentiels</i> , SociologieS, Théories et recherches, 13 mars 2018	Page 10
Document n°4	Marie PIQUEMAL, <i>Précarité : « 22 millions de citoyens sont engagés dans des actions bénévoles »</i> , Libération, 23 novembre 2020	Page 16
Document n°5	Pauline ROUX, <i>La place du bénévolat dans les bibliothèques publiques</i> , Monde du Livre, 3 mai 2017	Page 17
Document n°6	Olivier LEBRUN, éditorial, <i>Viroflay, le magazine de la ville</i> , numéro 23, février-mars 2020	Page 21
Document n°7	Violaine MORIN, <i>Les lycéens préfèrent le bénévolat à la politique</i> , Le Monde, 7 septembre 2018	Page 22
Document n°8	Lisa PLEINTEL, Lionel PROUTEAU, <i>Genre et bénévolat : femmes et hommes, un même engagement bénévole ?</i> Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, juin 2020	Page 23

	<i>Valoriser son bénévolat : le passeport bénévole</i> , Centre Régional Information Jeunesse des Pays-de-la-Loire, 1 ^{er} juillet 2020	
Document n°9		Page 33
	Stéphanie STOLL, <i>Les bénévoles cherchent leur place dans les bibliothèques</i> , La Gazette des Communes, 29 octobre 2020	
Document n° 10		Page 34
	Théophile ROBERT, Romain JUMEAU, <i>Responsable bénévoles, celui qui veille sur les petites mains</i> , 5 juin 2019	
Document n°11		Page 38
	Maud SIMONET, <i>Travail gratuit ou exploitation ?</i> , Ballast, 25 février 2019	
Document n°12		Page 42

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies** : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Chaque page de la copie doit être numérotée avant la fin de l'épreuve.
- Lorsque les renvois, annotations, illustrations ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

Le bénévolat, une bonne action aussi pour soi

Maroussia Dubreuil, *Le Monde*, 25 février 2020

Et si donner de son temps était le plus court chemin vers le bonheur ? Le bénévolat permet en tout cas d'aider les autres tout en s'aidant soi-même. Et même de remplir son CV au passage.

Quelque part en banlieue parisienne, Catherine, une retraitée de 72 ans, assure gratuitement, tous les mercredis après-midi, un cours de soutien scolaire auprès d'une fillette dont les parents ne parlent pas bien français. Une manière pour cette ancienne enseignante de continuer à transmettre son savoir et de garder le contact avec la jeunesse. « *Vu mon âge, je ne vois pas très bien où je pourrais trouver des cours rémunérés, et puis c'est toujours une joie de voir mon élève faire des progrès.* »

Le cours lui donne aussi l'occasion de partager un moment agréable avec la maman, qui l'accueille à chaque fois avec une tasse de café au lait, des gâteaux et des beignets au curry. « *A Noël, elle a voulu me donner des étrennes, que j'ai évidemment refusées. Mais ses attentions et sa reconnaissance me font du bien* », avoue Catherine, qui attend avec impatience le rendez-vous suivant. Du gagnant-gagnant, selon des chercheurs anglais des universités de Southampton et Birmingham, qui, en 2016, jugeaient des bienfaits du volontariat, activité favorable au bien-être des plus dévoués.

Cadre associatif

« *Aider les autres, c'est aussi en tirer des bénéfices* », confirme Tanguy Châtel. Ce sociologue, qui a mené plusieurs études sur le sujet, est bénévole dans une unité de soins palliatifs et une association culturelle. « *La charité du bon samaritain, issue de notre culture chrétienne occidentale, est aujourd'hui perçue comme une aumône condescendante. Elle a été remplacée par le concept de solidarité, plus acceptable socialement.* » En période de crise, si les dons diminuent – moins 6 % selon France Générosités, au premier semestre 2018 –, le bénévolat, aussi bien caritatif que culturel ou sportif, décolle. « *Les gens gardent leur épargne pour protéger leurs arrières, mais trouvent refuge dans des groupes sécurisants* », analyse Tanguy Châtel. Qu'ils donnent des petits cours, rendent visite à des malades ou distribuent des repas chauds, les volontaires bénéficient le plus souvent d'un cadre associatif qui leur permet de se réunir pendant les formations, à la veille de Noël ou autour d'une galette des Rois.

Si, comme Catherine, la majorité des 20 millions de bénévoles français ont atteint l'âge de la retraite – 31 % des plus de 65 ans auraient goûté aux joies de l'effort gratuit, selon le rapport 2019 de France Bénévolat –, les moins de 35 ans se porteraient de plus en plus candidats – passant de 16 % en 2010 à 22 % l'an dernier. Le plus souvent en résistance au règne du chacun pour soi. « *Gilets jaunes* », grèves contre la réforme des retraites, migrants installés sur la bretelle du périphérique, près de la porte d'Aubervilliers... Tous ces événements ont fini par déclencher chez Christophe, 34 ans, l'envie de s'engager auprès des plus démunis. « *Je me rends compte que mon côté gaucho s'est embourgeoisé. On se pose souvent la question : "Que fait l'Etat pour moi ?" Mais moi, qu'est-ce que je fais pour les autres ? Je ne veux pas me donner bonne conscience, mais une conscience, tout simplement.* »

Pour d'autres, des étudiants principalement, mais aussi des actifs en reconversion, le travail gracieux est aussi l'occasion d'acquérir des compétences pour muscler un CV. *« Les recruteurs s'intéressent de plus en plus aux profils et peut-être un peu moins aux diplômés, note Tanguy Châtel. Sans doute parce que la Cour des comptes, en incitant, ces dernières années, les associations à comptabiliser leurs heures de bénévolat, a valorisé celles-ci, estimant qu'elles contribuaient à la richesse nationale. »*

Seize heures par mois

A 26 ans, Bilel, vainqueur du 1^{er} prix Jeune Bénévole 2019, reconnaît avoir développé son expertise en travaillant, il y a deux ans, sur le site Internet de l'association Jette Pas Partage, alors qu'il était étudiant en commerce. *« Ce fut ma première expérience professionnelle, en quelque sorte »,* formule-t-il. Tandis que Daniel Berchard, membre du conseil d'administration de S.O.S Amitié, association qui offre une écoute téléphonique vingt-quatre heures sur vingt-quatre à toute personne éprouvant le besoin de se confier, reçoit régulièrement des candidatures d'étudiants en psychologie, à la recherche d'une formation et d'une expérience. *« Mais il faut qu'ils soient suffisamment disponibles pour assurer seize heures d'écoute par mois. »*

S'il valorise un CV, le bénévolat rivalise inévitablement avec le travail rémunéré. *« C'est une variable d'ajustement des politiques économiques »,* ironise Tanguy Châtel. A 46 ans, Sophie, assistante de direction au chômage, en a récemment fait les frais. Quand elle a envisagé, en septembre 2019, de se reconvertir en écrivain public – *« Je trouvais que c'était une bonne idée car j'adore les travaux de rédaction et je ne fais pas de fautes »* –, elle fut rapidement découragée par sa conseillère Pôle emploi : *« Le secteur est saturé de bénévoles. »* Le soir même, Sophie abandonnait son projet en terminant la lecture du dernier roman de Laetitia Colombani, *Les Victorieuses* (Grasset), dans lequel un psychiatre conseille à une avocate en burn-out de se retaper en offrant quelques heures de son temps aux plus démunis : cette dernière allait officier comme écrivain public au Palais de la femme, un établissement de l'Armée du salut, à Paris. *« Lorsqu'on sélectionne nos bénévoles, un psychologue s'assure de leur non-pathologie, modère Daniel Berchard, de S.O.S Amitié. Car les personnes mal en point ou qui veulent sauver le monde n'ont pas forcément la distance pour aider les autres. »*

Si la plupart des bénévoles intègrent une association, d'autres choisissent de fonder leur propre structure, comme Bastien Le Coz. En 2010, cet ancien étudiant de Sciences Po allie son intérêt pour la question publique à son goût d'entreprendre pour créer Un stage et après, qui permet à des jeunes défavorisés d'obtenir des stages de 3^e dans de grandes entreprises. *« Au début, ce n'était pas évident d'expliquer notre projet aux professeurs, qui nous prenaient pour des types du Medef... Mais on a fini par gagner leur confiance. Ce fut une réelle fierté, comme lorsqu'on a convaincu le numéro deux de LVMH d'accueillir ces élèves »,* raconte cet entrepreneur accompli (à la tête des sociétés Palatino Hospitality et Batelier) qui a fait ses premiers pas et noué des contacts dans le monde de l'entreprise grâce à sa bonne action. *« Il faut dire que, avec la réglementation en vigueur, les associations bénévoles sont obligées de se professionnaliser pour être crédibles et durer. Ce n'est pas qu'un tissu de bonnes œuvres »,* précise Tanguy Châtel.

Compenser un travail non satisfaisant, occuper sa retraite ou *« lancer un mouvement citoyen concret sans faire de la politique politicienne »,* comme le dit Bastien Le Coz, l'essentiel pour

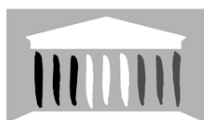
tous est de se rendre utile. De fait, les sites des associations n'hésitent pas à rappeler que « *faire du bénévolat fait du bien aux autres, mais aussi à soi-même* », avec la promesse de « *vivre une aventure humaine hors du commun* » (France Alzheimer). Aussi, la majorité des bénévoles veulent palper les fruits de leurs efforts. « *Il y a beaucoup plus de personnes qui œuvrent sur le terrain que de candidats à la trésorerie ou à la présidence ou au secrétariat* », constate Tanguy Châtel. « *C'est vrai que c'est ultramotivant quand une personne à qui on distribue un repas, gare Saint-Lazare, nous remercie, rien qu'avec un regard*, confie Bilel. *Quand je suis arrivé d'Algérie où j'avais l'habitude d'aider ma famille – on peut même dire que je faisais du bénévolat pour mon "association familiale" –, je recherchais cette satisfaction personnelle qu'on reçoit toujours en retour.* »

« Un cadeau »

Comme Bilel, Valérie assure que le bénévolat participe à son équilibre personnel. Deux nuits par mois, cette enseignante de 55 ans, mère de trois enfants, quitte son quotidien pour se rendre dans un local tenu secret, à Nancy, où elle répond aux appels d'anonymes en détresse et desserre les angoisses nocturnes. « *C'est mon jardin secret* », dit-elle en souriant, se rappelant ses premiers jours de formation à S.O.S Amitié : « *Cela me faisait fantasmer. J'imaginai que les écoutants répondaient au téléphone, dans la forêt, pour pouvoir rester concentrés.* » Depuis sept ans, elle écoute les deuils, les ruptures, les maladies, les solitudes de celles et ceux qui composent le 09 72 39 40 50. « *D'ordinaire, laisser la parole à l'autre ne fait plus partie de notre société... Ici, on n'est pas là pour conseiller, mais pour écouter une personne qui nous offre un passage de sa vie. Pour moi, c'est un cadeau.* »

Un engagement à durée variable

29 % des bénévoles en association s'investissent « à une période précise de l'année ou à l'occasion d'un événement, quelques heures ou quelques jours par an, et pas tout au long de l'année ». Les plus jeunes sont les plus concernés par cet engagement intermittent, selon l'étude de France Bénévolat/IFOP 2019. 62 % des personnes qui ont répondu à cette enquête ne sont pas – ou plus – bénévoles. Parmi ceux qui ont abandonné, un sur quatre reconnaît un sentiment de déception par rapport aux résultats obtenus. Pas de quoi désespérer pour autant : seuls 15 % d'entre eux n'envisagent plus du tout de donner du temps à une association.



N° 780

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 mars 2018.

PROPOSITION DE LOI

visant à valoriser le statut du bénévole dans les associations,

(Renvoyée à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Frédérique MEUNIER, Guy BRICOUT, Daniel FASQUELLE, Ian BOUCARD, Sophie AUCONIE, Jean-Jacques FERRARA, Christophe NAEGELEN, Emmanuelle ANTHOINE, Aurélien PRADIÉ, Damien ABAD, Jean-Yves BONY, Brigitte KUSTER, Meyer HABIB, Antoine HERTH, Brahim HAMMOUCHE, Didier QUENTIN, Véronique LOUWAGIE, Fabrice BRUN, Sarah EL HAÏRY, Lise MAGNIER, Valérie BAZIN-MALGRAS, Jean-Marie SERMIER, Vincent ROLLAND, Marc LE FUR, Pierre VATIN, Pierre MOREL-À-L'HUISSIER, Nadia RAMASSAMY, Bernard PERRUT, Jean-Luc REITZER, Martial SADDIER, Vincent DESCOEUR, Guillaume PELTIER, Maxime MINOT, Jean-Pierre VIGIER, Jacques CATTIN, Nathalie BASSIRE, Josiane CORNELOUP, Alain RAMADIER, Dino CINIERI, Marianne DUBOIS, Isabelle VALENTIN, Émilie BONNIVARD, Stéphane VIRY,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le bénévolat est une activité non rémunérée et choisie librement, qui s'exerce dans des associations loi 1901, ou dans des organismes ou fondations d'intérêt général ou d'utilité publique. En latin, selon l'étymologie, le bénévole (« *benevolus* ») est une personne de « bonne volonté ». Le bénévolat contribue ainsi au développement personnel, social et au bien-être des individus et au mieux vivre ensemble.

Etre bénévole, c'est donner de son temps pour les autres, participer à la vie d'un territoire, aider nos anciens, s'investir pour la nouvelle génération ou dans l'humanitaire et parfois même suppléer les missions de l'État !

Aujourd'hui, toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial, mérite un véritable statut.

Suite à l'envoi aux 600 associations de ma circonscription d'une lettre demandant à chacune de contribuer à la proposition de loi, il ressort de la centaine de contributions reçues que 80 % des associations recherchent des bénévoles actifs, et se retrouvent à peu de personnes pour faire vivre l'association.

Les adhérents sont là, les bureaux exécutifs aussi, mais les bénévoles font cruellement défaut. Est-ce une crise de vocation ? Sont-ils suffisamment accompagnés ?

Une analyse et des auditions ont été menées avec des Présidents d'associations sportives, culturelles, d'intérêt général... Le constat est clair. À l'heure où la société communique à la vitesse de la lumière au niveau mondial, il est de plus en plus difficile de mobiliser les acteurs locaux.

Cependant, même si l'engagement auprès d'une association doit rester bénévole, il serait intéressant de récompenser cet engagement pour autrui.

Une mesure fiscale serait un avantage réel pour inciter les bénévoles à donner de leur temps, tout en obtenant une reconnaissance. L'idée est de ne pas créer un dispositif pour dévier la portée humaniste en incitation financière mais bien de récompenser ceux qui s'engagent pour les autres.

1. Valorisation fiscale du bénévolat

La loi française relative au mécénat, aux associations et aux fondations autorise entreprises et particuliers à défiscaliser pour partie les apports en mécénat qu'ils réalisent, à hauteur de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable pour les particuliers. Ne seraient pris en compte que les particuliers pour ce projet de loi. Afin d'éviter les créations d'associations d'opportunités, seules les associations de plus de 5 ans d'existence, et les bénévoles de plus de 3 ans d'exercice pourront bénéficier de ce dispositif.

2. Les chiffres du bénévolat

Le nombre de bénévoles serait autour de 12 millions pour 1,3 million d'associations. Les adhérents sont au nombre de 22 millions, soit un français sur trois, dont simplement 75 % sont des bénévoles réguliers.

Mais, les chiffres se resserrent lorsque l'on prend en compte les bénévoles qui donnent au moins deux heures par semaine : Ils ne seraient plus que 3 millions.

La statistique se réduit encore lorsque l'on monte à trois heures par semaine. Ils ne seraient à peine qu'un million.

3. La proposition

L'idée est de mettre en place un crédit d'heures défiscalisables en utilisant les dispositifs existants. Pour pouvoir prétendre à ce nouveau dispositif, un bénévole doit effectuer au moins 150 heures par an avec un plafond de 300 heures. Le bureau de l'association doit alors fournir un justificatif de présence et d'assiduité stipulant les heures passées au sein de l'association.

Ce nombre d'heures est alors transformé monétairement, avec la prise en compte de 50 % des heures, à un taux horaire égal au SMIC (salaire minimum de croissance).

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① Après le e de l'article 200 du code général des impôts, il est inséré :
- ② « e bis. – D'œuvres ou d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique dont les bénévoles assurent au minimum 150 heures par an et au maximum 300 heures par an, pris en compte à hauteur de 50 %, avec justificatif de l'association » selon un tarif horaire équivalent au salaire minimum de croissance en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours ».

Article 2

L'association, de plus de cinq ans d'existence, doit transmettre au bénévole, de plus de trois ans d'exercice, un justificatif de présence, validé par l'organe délibérant de l'association tels que le bureau ou conseil d'administration en précisant la nature des missions, le nombre d'heures effectuées. Ce document engage la responsabilité du Président de l'association.

Article 3

Il est pris en compte pour le calcul du montant défiscalisable le nombre d'heures, à 50 %, compris entre 150 heures et 300 heures selon le tarif horaire du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Article 4

Les charges qui pourraient résulter pour l'État sont compensées à due concurrence par la création de taxes additionnelles aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Professionnalisation des bénévoles : compétences et référentiels

Denis Bernardeau, Sociologies, Theory and research, 13 mars 2018

Un bénévolat sous tension

Des travaux récents (Barthélémy 2000 ; Bernardeau-Moreau, 2004 ; Hoarau & Laville 2008 ; Simonet, 2010) soulignent l'évolution gestionnaire des associations dont les charges administratives et managériales se renforcent au fur et à mesure que les demandes des usagers se font plus exigeantes et les acteurs publics plus discrets. Préconisant de mieux « tenir compte de la réalité et de la diversité du monde associatif » (Derosier, 2000, p. 56), le rapport Derosier fait état d'une « technicité croissante des missions confiées aux associations » (*Ibid.*, p. 35). Si les recherches montrent que les associations tendent à se professionnaliser et à se restructurer en « entreprises associatives » (Marchal, 1984 ; Hély 2009), elles observent également une évolution des formes de bénévolat. Les chercheurs parlent désormais de bénévolat rémunéré ou encore de bénévolat de compétences ou professionnel (Ferrand- Bechman, 2000 ; Demoustiers, 2002 ; Bernardeau-Moreau & Hély, 2007 ; Tardif Bourgoïn, 2014). Au regard des évolutions actuelles qui remodèlent en profondeur le secteur associatif, on peut dès lors se demander si cette forme de bénévolat plus professionnelle et compétentielle ne tend pas à se substituer à la forme traditionnelle et amateur. La multiplication des référentiels faisant la liste des compétences qu'acquiert ou doivent acquérir les bénévoles dans la gestion quotidienne de leurs associations (Jouvenot & Parlier 2005 ; Tardif Bourgoïn, 2012 ; Ughetto 2014) démontre le caractère prégnant de ces transformations. Dans le cadre de notre article, quatre référentiels de compétences bénévoles sont présentés et comparés. Selon les structures qui les proposent, leurs appellations diffèrent : livret, outil, portefeuille ou portfolio. Retenant la définition de Christian Jouvenot et Michel Parlier (Jouvenot & Parlier, 2005), nous emploierons indistinctement le terme de référentiel pour caractériser ces quatre démarches dans la mesure où chacune constitue un support visant à dresser la liste de l'ensemble des compétences dont peuvent et/ou doivent se prévaloir les bénévoles. Que ce soit le « Passeport bénévole » proposé par France Bénévolat, le « Portefeuille de compétences » élaboré par le Ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative (MJSVA), le « Carnet de vie du bénévole » du Comité national olympique sportif français (CNOSF) ou encore le « portfolio » d'Animafac à l'intention des étudiants bénévoles, tous insistent sur la nécessité de traduire en compétences les expériences bénévoles. Ainsi, sur fond de professionnalisation du secteur associatif perméable à une régulation de plus en plus gestionnaire de ses modes de fonctionnement et de ses formes de gouvernance, les expériences bénévoles sont de plus en plus perçues comme des activités nécessitant et générant des compétences certes sociales mais aussi managériales. Si le lien entre bénévolat et compétence semble bien une réalité, il suscite aussi des réactions contrastées. Lors de nos interventions régulières dans le monde associatif, nous sommes toujours frappé par la vision ambivalente que portent les bénévoles sur leur avenir. Pour les uns, la professionnalisation des associations constitue une menace sérieuse pour les solidarités et les valeurs communautaires. La difficulté à concilier le projet associatif et les exigences gestionnaires est souvent mise en avant (Tardif Bourgoïn, 2012). Pour d'autres, la rationalisation de la gestion désintéressée est nécessaire pour optimiser l'action des bénévoles dont les compétences doivent être davantage recherchées et reconnues. À travers ces deux postures, Christian Hoarau et Jean-Louis Laville perçoivent la mise en tension de deux formes de régulation (Hoarau & Laville, 2008). À la régulation étatique et tutélaire jusqu'alors dominante se substitue désormais une régulation plus concurrentielle autorisant les entreprises marchandes à pénétrer un secteur jusque-là réservé aux associations. Cette mise en concurrence de l'offre sociale oblige les bénévoles (notamment les dirigeants) à réagir en renforçant leurs niveaux de compétences.

L'objet de notre article est de mieux expliciter le processus de professionnalisation des bénévoles sous le prisme des compétences et des référentiels. Il est de montrer dans quelle mesure un bénévolat de compétence tend à se substituer au bénévolat amateur. Pour traiter notre sujet, nous avons décomposé notre article en deux parties. Dans une première partie, nous nous attacherons à mieux définir le processus de professionnalisation à l'œuvre et à en expliciter les caractéristiques dans les organisations associatives. Nous montrerons comment ces dernières sont soumises à des tensions générées par un contexte général de

rationalisation gestionnaire, de baisse des aides publiques et de mise en concurrence des structures associatives et commerciales. Dans une seconde partie, nous nous attacherons à mieux cerner les compétences qu'acquière ou doivent acquérir les bénévoles. Après avoir défini la notion de compétences et souligné l'accroissement de ces dernières dans le champ du bénévolat, nous montrerons que les référentiels de compétences (dont nous donnerons une définition plus précise) constituent tout autant des supports de valorisation que des injonctions à se former, suscitant chez les bénévoles des réactions contrastées. Nous concluons notre article en questionnant la lisibilité du projet associatif et la difficulté pour les dirigeants bénévoles à concilier les intérêts économiques et les valeurs portées collectivement.

Le processus de rationalisation des organisations associatives sur fond d'autonomisation et de concurrence

Si le dynamisme des associations est régulièrement attesté par les enquêtes, la professionnalisation de leur mode de fonctionnement est de plus en plus constatée. Donner une définition au processus de professionnalisation à l'œuvre n'est pas chose aisée, le sens commun et générique tendant à gommer la diversité des phénomènes qu'elle revêt (Boussard, 2014, p. 73). Les auteurs ayant tenté de conceptualiser ce terme sont nombreux et les manières de le définir multiples selon qu'ils l'abordent par les professions (Chapoulie, 1973 ; Dubar *et al.*, 2011), par les groupements professionnels (Offerlé, 1998 ; Paradeise & Lichtenberger, 2001) ou par les processus de structuration et de salarisation (Guillaume, 1996 ; Ughetto & Combes, 2010). Valérie Boussard distingue deux catégories de professionnalisation : la catégorie politique est le fait de groupes d'intérêts et/ou d'institutions publiques cherchant à créer ou renforcer la légitimité professionnelle d'une activité. Cela passe notamment par le contrôle des modalités d'accès et d'évolution interne de la profession. La professionnalisation de type gestionnaire relève davantage d'une volonté de contrôler depuis l'extérieur l'organisation du travail par le biais d'instruments de maîtrise, de performance et de rationalité (Boussard, 2014, p. 82). Cela implique une division optimale du travail et la mise en adéquation des compétences des travailleurs avec les exigences du marché. Appliquée au monde associatif, cette professionnalisation se caractérise par un rapprochement marqué entre l'activité non rémunérée et le travail salarial, ce rapprochement pouvant être perçu comme une forme d'injonction à la mise au travail des bénévoles (Simonet, 2010). Comme l'écrit Valérie Boussard, « formations, guide de bonnes pratiques, standardisation, mesures et indicateurs de performance sont utilisés par les dirigeants associatifs pour obtenir du travail "sérieux", "efficace", "de qualité", en bref digne de celui qu'auraient effectué des professionnels » (Boussard, 2014, p. 83). Cette articulation entre travail et bénévolat est également analysée par des auteurs comme Mathieu Hély (2009) et Maud Simonet (2010) pour qui le processus de professionnalisation renvoie à la fois à une rationalisation et une qualification des activités pratiques et gestionnaires, et à une croissance des moyens financiers des associations (Lochard, Trenta & Vézinat, 2011). Pour Pascal Ughetto et Marie-Christine Combes, ce phénomène, s'il évoque l'entreprise et le salariat, soumet les bénévoles à des obligations de productivité sur un marché de plus en plus concurrencé par les entreprises (Ughetto & Combes, 2010). Il désigne « soit l'importation de méthodes se voulant professionnelles par opposition à un amateurisme associé aux bénévoles, soit l'embauche de spécialistes ou de professionnels dûment formés aux techniques utiles dans les "fonctions" de l'entreprise comme le marketing, la communication, les ressources humaines » (*Ibid.*, p. 3). La professionnalisation des associations conduit, explique Jacques Ion, à formaliser les structures et à rationaliser leur fonctionnement (Ion, 2001, p. 241). Si nous retenons le sens wébérien de la « rationalité instrumentale » qui consiste à lire l'évolution des organisations comme un ajustement des moyens aux fins, nous pouvons qualifier la professionnalisation des associations comme un processus de « rationalisation des différentes dimensions de l'organisation » (Le Roux, 2006, p. 129) conduisant notamment à un renforcement des compétences et des contenus de formation (Bertrand *et al.*, 1993 ; Stroobants 2007 ; Wittorski, 2009). Ce processus de rationalisation, s'il travaille en profondeur le monde associatif, n'est toutefois pas nouveau ni propre à ce champ. Pour en comprendre toute la portée, il doit être resitué dans un espace beaucoup plus large englobant l'ensemble de la société et des institutions publiques. Identifiant des modèles successifs d'organisations publiques, Philippe Bezes perçoit dans la « nouvelle gestion publique » qui s'affirme depuis une vingtaine d'années, la volonté d'un recours systématique aux mécanismes du marché alliant concurrence entre acteurs publics et acteurs privés, obligations de résultats, individualisation et *empowerment* des groupes

d'intérêts et d'usagers (Bezes, 2007, p. 19). À travers « la mise en place d'une gestion par les résultats fondés sur la réalisation d'objectifs et la mesure et l'évaluation des performances dans le cadre de programmes de contractualisation » (*Ibid.*), c'est l'ensemble des relations entre les acteurs publics (étatiques et territoriaux) et privés (associatifs et entrepreneuriaux) qui s'en trouve durablement bouleversé. La professionnalisation des associations et des bénévoles est une conséquence directe de ces changements profonds.

Pour rendre compte du processus de professionnalisation dans les organisations associatives, nous pouvons nous appuyer sur les travaux de Richard Wittorski et notamment sur son cadre de référence distinguant trois niveaux de professionnalisation : la structure, l'activité et l'individu (Wittorski, 2007). Au niveau structurel, on observe que les associations tendent à accroître leur autonomie financière pour faire face aux baisses de subventions et atténuer leur dépendance vis-à-vis des pouvoirs publics. Selon Serge Ruchaud et Jean-Claude Bardout, on est ainsi passé d'une répartition des recettes entre secteur public et secteur privé de respectivement 63 % et 37 % en 2002 à 51 % et 49 % en 2007 (Ruchaud & Bardout, 2011). La répartition des recettes entre secteur public et secteur privé dans le champ humanitaire est en 2007 de 41 % et 59 %, dans le champ de l'éducation et de la formation de 48 % et 52 %, dans celui de la culture de 47 % et 53 %. Dans le champ sportif, le rapport est même de 33 % et 67%. D'après l'enquête CNRS/Matisse (2005/2006), la part des recettes associatives émanant du secteur privé a augmenté, entre 1999 et 2005, 2,5 fois plus vite que la part publique. Selon Vivianne Tchernonog, les recettes liées aux ventes de prestations ont augmenté de 6,3 % entre 2005 et 2011 (Tchernonog, 2013, p. 10). Cette augmentation des recettes provenant du secteur privé est corrélative à une baisse régulière des subventions publiques étatiques et territoriales. Si d'après Vivianne Tchernonog, la part des financements publics est passée de 44 % en 1990 à près de 54 % en 1999 (Tchernonog, 2001), il apparaît qu'entre 1999 à 2005, selon l'enquête CNRS/Matisse déjà citée, les subventions d'État ont en revanche baissé de 5 %. De 2005 à 2011, la part des subventions municipales dans les budgets des associations a elle aussi chuté de 14 % à 11,5 % (Tchernonog, 2013).

Notons que cette baisse des subventions publiques tend à être compensée par une augmentation très significative des commandes publiques (contrats de partenariat, de prestations, marchés publics). Selon l'auteure précédemment citée, les procédures d'appels d'offre sur commandes publiques auraient ainsi augmenté entre 2005 et 2011 de 73 %. En 2005, seules 7 % des associations répondaient à des appels d'offres, en 2011, elles seraient 23 % (*Ibid.*).

Ce renforcement très significatif des procédures d'appel d'offre traduit en réalité une mise en concurrence des associations avec des entreprises qui, en investissant le domaine du social, viennent le « monétariser » (Ferrand-Bechmann, 2014, p. 116). Il favorise l'émergence d'une forme particulière d'association : l'« entreprise associative » caractérisée par une part croissante de salariés et de bénévoles à qui l'on confie le soin de négocier les contrats et d'accroître les recettes provenant de la vente de prestations, services et produits dérivés. Dans ce contexte de rationalité instrumentale et de surenchère gestionnaire, Jean-Louis Laville et Renaud Sainsaulieu perçoivent l'affirmation d'une régulation concurrentielle qui oblige les associations à faire désormais jeu égal avec les entreprises sur le marché de l'offre et de la demande (Laville & Sainsaulieu, 2013). L'UCPA est, à ce titre, un très bon exemple de cette mise en concurrence. Association de loisirs sportifs créée en 1965 par Maurice Herzog, elle gère aujourd'hui environ 140 sites et emploie 4 000 salariés pour un chiffre d'affaires estimé à 150 millions d'euros. Bien qu'associative par essence, l'organisation est entrée dans un processus de réformes profondes qui s'est traduit par une partition très récente entre l'association historique et une entité nouvelle adoptant un statut commercial pour ses activités lucratives. Si « l'UCPA association » incarne les valeurs traditionnelles de ses origines, « l'UCPA sport access » prend la forme d'une société par actions simplifiées (SAS) où l'UCPA association reste toutefois l'actionnaire unique. Ce choix, quelque peu forcé en réalité, est justifié pour permettre à l'UCPA de poursuivre légalement ses activités dans le marché très concurrentiel de la délégation de service public (DSP) face à des entreprises comme VERT MARINE ou Espace RECREA. Chaque site, géré par l'UCPA en tant que délégataire, se voit ainsi constitué sous la forme d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL). Chacune de ces EURL est une filiale de la SAS de « l'UCPA Sport access » qui la contrôle et nomme ses dirigeants. Ce basculement

dans l'ère commerciale revêt un caractère très symbolique qui perturbe ses membres conscients de vivre une époque nouvelle. « Le positionnement sur le marché [écrit Gérard Sousi] confronte désormais l'association à la concurrence, celle des autres entreprises associatives également présentes sur le marché, mais aussi celle des entreprises du secteur traditionnel ou dit marchand » (Sousi, 2005, p. 79). Dans cette « culture du contrat » (Laville & Sainsaulieu, 2013, p. 165) égalisant les règles du jeu entre secteurs public et privé, les entreprises investissent l'univers du social et imposent par là même aux associations une reconfiguration de leur manière de fonctionner. La confrontation des logiques jusque-là clairement différenciées, écrivent ces auteurs, « crée de part et d'autres des relations nouvelles obligées » (*Ibid*, p. 163).

Questionnés sur les évolutions professionnelles de leurs associations, les bénévoles affichent des perceptions duales (Abrioux, 2010, p. 187). Les pessimistes voient dans la professionnalisation de leurs associations la fin du bénévolat tandis que les pragmatiques y trouvent l'occasion d'une refonte du management associatif. Pour la plupart de ceux que nous avons interrogés, trois thèmes principaux caractérisent la professionnalisation de leur association : la dimension gestionnaire, la division du travail et la remise en cause du projet associatif au profit de la recherche d'efficacité et de compétences.

Dans un contexte général de retrait de l'acteur public, la dimension gestionnaire apparaît inévitable. Elle se caractérise par une montée générale des compétences et une injonction à l'efficacité et à la rationalisation fonctionnelles. (...)

L'orientation gestionnaire a pour effet d'accroître la division du travail en (re)positionnant chaque acteur sur le poste correspondant le mieux à ses compétences et à ses niveaux de responsabilité. Cette « mise en marché » du monde associatif transforme l'activité du bénévole en un métier (Ferrand-Bechmann, 2014) de plus en plus exigeant. (...)

L'une des conséquences fortes de la professionnalisation semble être une remise en question du projet associatif (Laville & Sainsaulieu, 2013). Celui-ci, explique Nathalie Dubost, est la « carte d'identité de l'association » déclinant « les valeurs fondamentales et fondatrices de cette dernière » (Dubost, 2010, p. 295). Il permet de clarifier les rôles et les missions de ceux qui le portent et de rendre lisibles leurs actions et leurs revendications. Nos interlocuteurs soulignent que l'entrée du bénévole dans l'association se fait de moins en moins sur la base de son adhésion au projet. La capacité à apporter les compétences nécessaires au fonctionnement de l'organisation semble être davantage privilégiée. Cette évolution du projet associatif vers davantage d'efficacité et de rationalisation gestionnaire entraîne un renforcement du profil des dirigeants bénévoles plus expérimentés et compétents qu'auparavant. (...)

« Le projet associatif altruiste, désintéressé, répondant à une demande sociale bien identifiée, ne suffit plus. Les associations doivent faire la preuve qu'elles sont de bons gestionnaires et doivent rendre des comptes à leurs financeurs » (Halba, 2006, p. 53). Si le projet collectif reste l'élément fédérateur qui fonde et soude les associations, l'évolution gestionnaire de ces dernières pose la question de leur capacité à concilier rationalisation et adéquation aux valeurs fondatrices porteuses de sens. Pour Christian Hoarau et Jean-Louis Laville, le risque de provoquer « une rupture d'équilibre entre la recherche de valeur économique et le respect du projet associatif et des valeurs éthiques qui lui sont attachées » (Hoarau & Laville, 2011, p. 255), est réel. Sur le long terme, l'écart entre le projet originel et la réalité économique peut devenir insurmontable si l'utilité du bénévole se mesure davantage à ses compétences qu'à son engagement social. Le retrait des pouvoirs publics soumis à des restrictions budgétaires importantes, les demandes plus exigeantes des usagers allant aux plus offrants, l'augmentation très importante des procédures contractuelles par appel d'offre émanant des collectivités territoriales, impactent les politiques associatives. Cette évolution de la répartition des recettes publiques et privées est, de notre point de vue, très significative de l'engagement, à des degrés divers selon la nature de leur projet et de leur positionnement sectoriel, des organisations associatives dans un processus de professionnalisation dont elles ne sont pas toutes capables d'en évaluer l'ampleur. Comme le précise Cécile Chanut-Guieu, l'obligation de résultats est aujourd'hui de mise, concourant notamment à la

professionnalisation des associations mais aussi de ceux qui les dirigent (Chanut-Guieu, 2009, p. 15). Chez les bénévoles, précise Florence Tardif Bourgoïn, cela « s'inscrit dans une logique de compétences et de qualifications » (Tardif Bourgoïn, 2014, p. 43) qui contribue à relativiser leur image jugée trop souvent à tort de dilettante (Ferrand-Bechmann, 2014, p. 76).

Typologie des compétences bénévoles et des référentiels

Si Hervé Marchal envisageait déjà la professionnalisation des bénévoles dans les années 1980, d'autres auteurs comme Dan Ferrand-Bechmann (2000), Danièle Demoustier (2002), Denis Bernardeau Moreau (2004), Bénédicte Havard-Duclos et Sandrine Nicourd (2007) ou encore Cécile Chanut-Guieu (2009) analysent ce phénomène depuis une quinzaine d'années. Pour Dan Ferrand-Bechmann, la professionnalisation des bénévoles « renvoie à une élévation et une spécialisation des compétences » (Ferrand-Bechmann, 2004, p. 153). Ces compétences, explique Maurice De Montmolin (1986), sont un ensemble stabilisé de savoirs et de savoir-faire, de conduites types, de procédures standards, de types de raisonnements pouvant être mis en œuvre sans apprentissage nouveau. Elles induisent des attitudes sociales qui mobilisent une « intelligence pratique » (Zarifian, 1999, p. 75) au sens où elles sont définitivement acquises et immédiatement mobilisables dans l'action (Montrache, 2007). Dans le bénévolat, les enquêtes nationales soulignent l'importance croissante des compétences. 72 % des dirigeants déclarent ainsi avoir besoin pour leur association de compétences notamment managériales (Havard-Duclos & Nicourd, 2007). Cette recherche de compétences est générale et concerne les associations tous secteurs confondus. Selon Cécile Bazin et ses collègues, elles sont près de 80% à souhaiter renouveler ou renforcer leurs équipes dirigeantes à travers l'apport de compétences, la formation initiale ou interne étant majoritairement perçue comme un moyen indispensable pour accéder aux responsabilités (Bazin *et al.*, 2011). L'étude de Jacques Malet montre que les domaines de compétences où les associations rencontrent le plus de difficultés à recruter des bénévoles sont le montage de projets avec recherche de financement correspondant, la gestion et la comptabilité (Malet, 2007). La capacité à mettre en place un plan de communication est aussi très fréquemment citée. L'enquête de Cécile Bazin et de ses collègues précédemment citée souligne la même tendance. Dans les types de compétences que les dirigeants bénévoles déclarent vouloir acquérir, le montage de projet avec financement arrive en tête (35 %). Viennent ensuite le besoin de mieux connaître les lois et règlements (32 %), la capacité à diriger, organiser et déléguer (27 %), l'organisation des événements et leur communication (26 %), la gestion financière et comptable (22 %).

(...)

Le tableau en annexe compare de manière synthétique, selon la typologie des compétences exposée ci-dessus, quatre référentiels visant à capitaliser et à valoriser les compétences acquises par les bénévoles. Le « carnet de vie » du CNOSF lancé en 2004 est un outil électronique destiné à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Il permet de collecter les expériences associatives du bénévole et d'en capitaliser les acquis. Le « passeport bénévole » imaginé par France bénévolat en 2009 est un livret personnel de reconnaissance de l'expérience bénévole. Il permet à tout bénévole qui le souhaite de créer une passerelle entre son expérience associative et son parcours professionnel et de valoriser les compétences qu'il a acquises en association (notamment par la VAE). Le « portefeuille de compétences » proposé par le MJSVA en 2011 est un outil pour aider les bénévoles à présenter leurs compétences à travers leurs expériences bénévoles qu'un acteur extérieur peut identifier et reconnaître comme des qualifications. Notons que le ministère délivre également le Certificat de formation à la gestion des associations (CFGGA) qui n'est ni un diplôme, ni un titre mais un certificat de compétences. Enfin le « portfolio de compétences » conçu par Animafac en 2011 permet d'identifier les compétences acquises par les jeunes durant leurs expériences associatives et donne des pistes pour savoir comment les valoriser dans le CV. L'engagement associatif est envisagé comme un temps de formation complémentaire à celui des études. Notre analyse comparative (le tableau détaillé est fourni en annexe) montre que les compétences cognitives portent essentiellement sur le management général de l'organisation, les objectifs et les stratégies de l'organisation, la gestion des projets et la capacité à les adapter

à l'environnement. Les compétences techniques sont davantage associées aux problématiques de gestion des ressources humaines (travailler en équipe, animer et fédérer les personnes, piloter les projets et les réunions). Enfin, les compétences sociales font plutôt référence à la gestion des conflits, à la fabrication des consensus et aux aptitudes à l'innovation et à la créativité.

Tableau 1 : Types de compétences bénévoles figurant dans les référentiels

Types de compétences	Principales compétences attendues	Exemples
Compétences cognitives	Diriger Définir	- Diriger une équipe - Définir les objectifs et les stratégies - Définir le projet, le gérer et l'évaluer - Établir un plan de communication
Compétences techniques	Organiser Décider	- Analyser les besoins en RH - Animer des équipes et les faire collaborer - Prendre des décisions et les faire appliquer - Organiser, planifier et mettre en place
Compétences sociales	Négocier Innover	- Gérer les situations conflictuelles et les anticiper - Faire preuve de diplomatie - Fabriquer du consensus et des solutions équilibrées - Être innovant et créatif

Nous avons interrogé les bénévoles sur les compétences et les référentiels. Leurs postures apparaissent là aussi contrastées. De nombreux bénévoles se montrent très critiques. Ils se disent confrontés à des difficultés d'adaptation et ressentent une baisse de motivation. Comme le souligne Jacques Ion, cette demande accrue de compétences a des conséquences dommageables pour l'association car elle tend à retrancher à des tâches subalternes d'exécution les bénévoles les moins qualifiés (Ion, 2005, pp. 131 et suivantes). Pour Daniel Demoustier, la valorisation des compétences gestionnaires, comptables et administratives conduit à ne sélectionner que les bénévoles les plus expérimentés et intégrés dans les circuits économiques et administratifs et à exclure les autres (Demoustier, 2002, p. 108). La professionnalisation, écrit Michel Chauvière, est un processus de « différenciation qualitative » dont les effets ne sont pas nécessairement positifs pour tous (Chauvière, 2006 cité par Tardif Bourgoïn, 2014, p. 18). Cette relégation au second plan contribue, de notre point de vue, à alimenter le discours sur la crise du bénévolat (Abrioux, 2010, p. 40). Si tous nos interviewés reconnaissent devoir faire face à des exigences accrues, il est intéressant toutefois de noter que la plupart ne connaissent pas les référentiels de compétences. S'ils en ont entendu parler, ils n'en maîtrisent pas pour autant les contenus. Certes les référentiels se multiplient mais ils restent, dans le champ associatif, encore confidentiels.

(...)

Précarité : «22 millions de citoyens sont engagés dans des actions bénévoles»

Marie Piquemal, Libération, 23 novembre 2020

Enseignant à l'université de Nantes, Lionel Prouteau brosse un portrait du monde du bénévolat fort de 22 millions de personnes dont 7 millions très investies. Mais ces volontaires sont souvent des retraités et la peur du Covid a amené certains à se retirer.

Précarité : «22 millions de citoyens sont engagés dans des actions bénévoles»

Alors que la campagne hivernale de distribution alimentaire et de biens de première nécessité s'ouvre mardi, de nombreuses associations souffrent du contexte sanitaire. Lionel Prouteau, maître de conférences émérite en économie à l'université de Nantes, a mené de nombreux travaux sur l'économie des associations, la participation associative et le bénévolat.

Quelles sont les conséquences du Covid-19 sur l'engagement militant ?

Il est encore un peu tôt pour mesurer son impact sur la vie associative. Mais c'est évident que le virus a des conséquences, quand on sait la composition des associations caritatives : les seniors constituent une partie importante du bénévolat. Forcément, avec le Covid, une partie d'entre eux se sont mis en retrait, c'est naturel. Pendant le confinement, les conséquences n'ont pas été visibles : de nouvelles personnes, parce qu'au chômage technique ou à un rythme de travail ralenti, ont donné de leur temps. Le manque de bénévoles se fait plus ressentir aujourd'hui. Le quotidien a repris ses droits et les nouveaux bénévoles sont retournés à la fac ou au travail... Sauf que les seniors restent pour une partie en retrait, par peur de l'épidémie. Et dans le même temps, la demande d'aide augmente, avec la crise économique.

Les associations en France tournent majoritairement avec des seniors ?

En France, 22 millions de citoyens sont engagés dans des actions bénévoles, à des degrés très divers. Cela se résume parfois à quelques heures par an. Un tiers d'entre eux (7 millions) assurent en réalité 80% du temps total consacré au bénévolat en France. C'est donc très concentré. Il n'y a pas de portrait-robot du bénévole. Le seul trait commun, peut être, c'est l'influence du diplôme sur l'engagement : les plus diplômés sont surreprésentés parmi les bénévoles. Cela varie aussi d'un secteur d'activité à l'autre. Les jeunes sont plus impliqués dans les activités de sport, de loisirs, d'éducation aussi. On retrouve surtout des seniors dans les actions sociales et caritatives.

S'investit-on plus ou moins qu'avant en France ?

Tout dépend ce qu'on appelle «avant». Pendant longtemps, il n'existait aucune statistique publique sur l'engagement, ce qui limite les comparaisons ! La première enquête de l'Insee date de 2002 et c'est la seule. En 2017, après deux ans de travail acharné pour trouver les financements, j'ai fait réaliser une autre enquête de grande ampleur qui permet des comparaisons. L'une de mes conclusions : le bénévolat progresse en France, via une myriade de petites associations.

Beaucoup de personnes engagées ont le sentiment de faire le travail à la place de l'Etat et en souffrent...

Oui, cela revient beaucoup. Les bénévoles vivent mal ce rôle de substitution, ils ont parfois l'impression de porter une responsabilité trop grande. Au point que certains d'ailleurs se retirent des associations pour cette raison, alors qu'en réalité, les études montrent que, très souvent, Etat et associations sont avant tout complémentaires. Cela m'amène à pointer un autre sujet : la gestion des bénévoles. Comment faire pour qu'ils restent engagés, pour qu'ils en tirent de la satisfaction... C'est une question délicate pour les associations, qu'elles ont du mal à résoudre. Un bénévole déçu a vite fait de claquer la porte !

La place du bénévolat dans les bibliothèques publiques

Par Pauline Roux, Le Monde des Livres, 3 mai 2017

État des lieux

En 2013, une enquête du Ministère de la Culture et de la Communication montrait qu'il y avait 55% de personnes bénévoles travaillant dans les bibliothèques, soit plus d'une personne sur deux¹. On dénombre même 88% de bénévoles si l'on prend en compte les effectifs totaux des points d'accès au livre. Ces chiffres peuvent paraître très élevés, cependant, ils sont le reflet de situations très différentes. On constate en effet un écart très important entre le monde rural, avec peu de professionnels, et les communes plus importantes, où les bénévoles sont largement minoritaires, et travaillent de pair avec les bibliothécaires. La synthèse d'activité des bibliothèques municipales montre bien que plus la ville est grande, plus les professionnels sont nombreux.

Une fracture entre le monde rural et le monde citadin

Il existe plusieurs sortes de bénévolat, et leurs apports diffèrent suivant les cas. D'après le rapport du FNCC sur le bénévolat et les bibliothèques, deux conclusions sont à tirer de cette diversité de l'engagement : « moins une bibliothèque a besoin de bénévoles, plus leur apport est positif » et « plus les bénévoles sont nécessaires au fonctionnement d'une bibliothèque, moins les compétences qu'ils apportent sont qualifiées, et moins leurs compétences sont reconnues ». Ainsi, dans les communes les plus importantes, des bénévoles sont présents, mais dans une moindre mesure. Ce cas de figure est le plus représentatif des grandes villes et de la situation des bibliothèques départementales de prêt. Celles-ci sont exclusivement gérées par des professionnels, et quelques bénévoles viennent compléter l'équipe. Ils ne représentent plus que 6% du personnel dans les communes de 100 000 habitants ou plus. Ils apportent un réel savoir-faire, une plus-value pour ces établissements, et travaillent en complémentarité avec l'équipe de professionnels. Ils ne sont pas en charge des activités de base du bibliothécaire, ils sont bien encadrés, et apportent à l'équipe des aptitudes supplémentaires. C'est un bénévolat de compétences, où des personnes proposent leurs talents et passions spécifiques. Leur participation est très appréciée et ils peuvent même apporter aux usagers des connaissances en informatique, langue, ou design, voire même aider à effectuer des activités hors les murs. Cette forme d'engagement ne cherche pas à pallier un manque professionnel, au contraire : il enrichit l'équipe d'expériences et de points de vus variés.

En milieu rural, la situation est tout autre. La Charte du bibliothécaire volontaire indique qu'il est indispensable qu'il y ait un professionnel à partir du moment où la commune ou le groupement de communes dépasse 2000 habitants. Cependant, comme ce document n'est pas contraignant, et qu'il n'existe pas d'obligation légale de recrutement d'un certain taux de personnels dans les bibliothèques, les communes peuvent décider d'embaucher des professionnels ou non, suivant leur choix politique et budgétaire. Ainsi, dans les communes de moins de 5000 habitants, 78% des établissements emploient des bénévoles, et une

bibliothèque sur trois n'est gérée que par des agents non rémunérés. Ce personnel bénévole a donc ici une présence fonctionnelle pour compenser le manque de professionnels. Dans les bibliothèques sans professionnel, les bénévoles doivent se charger des tâches basiques d'exécution, d'organisation et d'aide à la vie quotidienne de la bibliothèque, c'est-à-dire l'accueil du public, le prêt et retour, la remise en rayon, l'équipement des livres... Mais aussi des missions, pourtant liées à la profession de bibliothécaire, qui sont plus difficiles à appréhender, comme le désherbage, les acquisitions, ou encore le catalogage. En effet, sans regard initié, il est dur de savoir comment faire vivre un fonds et l'exploiter au maximum. Les bénévoles seuls ont parfois du mal à gérer toutes les responsabilités qui reposent sur eux, car dans les plus petites communes, la bibliothèque peut être l'unique lieu culturel. Il est alors très difficile pour ces personnes de répondre aux attentes du public et des autorités, malgré l'aide des bibliothèques départementales de prêt. Cela crée de fait des prestations éclectiques sur l'ensemble du territoire, dont la qualité repose sur la motivation des bénévoles. L'utilisateur peut pâtir de la différence des prestations proposées, pouvant être de très bonnes qualité, mais parfois très médiocres. Afin de réduire ces divergences quelques pistes peuvent être explorées...

Un recrutement exigeant

Un véritable recrutement des bénévoles est nécessaire afin d'évaluer la motivation et l'engagement de chacun. Cette pratique s'inscrit dans le phénomène de professionnalisation du bénévolat depuis quelques années. Les critères de sélection et de recrutement ont donc tous leur importance. Cette formalisation permet de distinguer les bénévoles motivés, prêts à apporter une réelle contribution à la bibliothèque, des autres, les bénévoles qui « s'occupent ».

Une formation pour les bénévoles

Comme ces bibliothèques font partie du service de lecture publique, les bénévoles y travaillant participent, au même titre que les professionnels, au développement de cette lecture publique. Aidés ou non par des titulaires, ils ont un rôle majeur à jouer au sein de ce service. Les formations sont alors essentielles pour ces agents, car il est bien difficile pour des personnes sans expérience d'appréhender réellement le travail de bibliothécaire, qui ne se limite aucunement à l'accueil des lecteurs et au rangement des livres. Comme le rappelle Marc-Olivier Padis, à l'époque directeur de rédaction de la revue Esprit : « Le bénévolat associatif n'est plus l'expression d'une liberté fondamentale, une contribution à la vie civique, c'est un mode d'opération de dispositifs qui relèvent de la logique du service public ». Il est ainsi primordial que les bénévoles aient conscience, en s'engageant dans une bibliothèque, qu'ils intègrent et participent au fonctionnement d'un service public. En effet, ils sont activement impliqués à la propagation de la lecture publique, notamment dans le milieu rural. Les formations permettent d'avoir un aperçu plus professionnel du métier, et de proposer, à terme, des prestations d'une qualité toujours plus importante. Outre le fait que les formations apportent un savoir, des améliorations particulièrement utiles pour les bénévoles et leurs bibliothèques (c'est-à-dire une amélioration des offres de services), elles permettent également de valoriser leur travail. En effet, certains bénévoles peuvent avoir l'impression qu'ils ne sont pas reconnus par les professionnels, ni pleinement acceptés du milieu. C'est donc par le biais des formations qu'ils pourront mieux s'intégrer, et leur contribution, souvent

très importante tant quantitativement que qualitativement, sera mise en avant. La rencontre d'autres acteurs de la chaîne du livre est ainsi l'une des clés de la réussite de la coopération entre bénévoles et professionnels.

En principe, la formation est une obligation pour les bénévoles en bibliothèque. En effet, concourant au service public, ils doivent, comme les fonctionnaires, se former et mettre à jour leurs connaissances régulièrement. On retrouve cette obligation dans le Code de déontologie des bibliothécaires : « Le bibliothécaire : développe son savoir professionnel, se forme afin de maintenir un haut degré de compétences ». Cette obligation de formation, présente dans les textes, n'est cependant pas respectée. On constate même un réel écart entre les bénévoles enthousiastes, réclamant des formations, et une partie des bénévoles ne voulant pas se former – par manque de temps ou d'intérêt. Cela contribue à accentuer les disparités de services proposés en bibliothèques publiques. Cette ambivalence s'explique par le statut de bénévole : on ne peut imposer à quelqu'un s'engageant volontairement trop de contraintes et d'obligations, sans risquer d'entraver sa motivation. La formation reste donc de fait, à la discrétion du bénévole, à moins qu'elle soit directement stipulée dans un contrat d'engagement.

Une formalisation de l'engagement

Passer du bénévolat – plus flou et moins encadré juridiquement – au volontariat qui est « un engagement d'une durée limitée assorti de droits et de devoirs beaucoup plus structurés que le bénévolat » est l'une des solutions pour assurer une bonne qualité de services pour toutes les bibliothèques où les bénévoles sont majoritaires. Ce terme de « volontaire », utilisé dans la Charte du bibliothécaire volontaire signifie qu'à l'engagement bénévole initial s'ajoutent un engagement plus poussé et une relation « quasi-contractuelle », qui passe donc par la formalisation de ce même engagement. L'un des documents de base pour réaliser cette formalisation est la Charte du bibliothécaire volontaire elle-même. Cela peut également prendre la forme d'une convention entre la commune (ou le réseau de communes) et les bibliothécaires bénévoles, ou encore d'un contrat de partenariat. Les bénévoles peuvent cependant émettre des réserves sur la signature d'un document formel car, bien souvent, ils s'engagent par amour de la lecture et de la transmission, sans nécessairement penser aux contraintes liées au service public. Pourtant, si la formalisation de l'engagement est discutée entre les parties, celle-ci permet au bénévole que son engagement et ses missions soient mieux définies, et que ses droits et devoirs soient énoncés (comme pour les assurances, indemnisations des frais engagés, ou encore pour la protection publique...). Cela garantit des conditions de travail et un engagement clairement défini. C'est aussi un moyen de rassurer les collectivités : pour les mairies et les bibliothèques départementales de prêt, la signature d'un engagement est gage de sécurité. Les compétences et les missions de chacun sont établies, ce qui agit en prévention d'éventuels problèmes. En signant son contrat, le bénévole s'engage à respecter l'autorité publique avec le règlement interne de la collectivité et de la bibliothèque. Il est en effet primordial que le document comprenne un rappel des tâches à accomplir et des obligations qui découlent du service public (respect de l'autorité publique et du règlement intérieur, assiduité dans son engagement, reconnaissance de l'existence d'un lien de subordination, obligation de formation...). Ainsi, comme le résume Bertrand Calenge :

« Le bénévolat reste le bienvenu dans la gestion des très petites bibliothèques (avec l'appui des professionnels locaux ou de ceux de la BDP), pourvu qu'il passe le cap d'une qualification acquise, et s'affirme alors en « volontariat ».

En conclusion...

Un recrutement poussé, des formations, ainsi qu'une contractualisation, assureront plus de stabilité au statut des bénévoles, et harmoniseront simultanément leurs apports sur tout le territoire. Cependant, même avec ces quelques clés, la solution d'un développement d'un réseau de lecture publique cohérent passera, à un moment ou à un autre, par une professionnalisation des agents. Le choix d'un professionnel dans l'équipe se révèle fréquemment pari gagnant, car cela va permettre d'apprécier le métier dans sa globalité, et pas uniquement dans les quelques tâches qui le caractérisent. Les horaires d'ouverture seront augmentés, ce qui assurera une présence pérenne auprès du public, mais également auprès des autres professionnels. Des activités telles que des animations, ou des projets de plus grande envergure pourront être mis en place, ce qui peut potentiellement amener une hausse de la fréquentation et un rayonnement pour la bibliothèque plus important. Des moyens financiers et humains sont nécessaires. Les bénévoles n'ont pas vocation à remplacer les professionnels ; ils cherchent seulement à s'engager auprès de leurs communautés, à fournir du temps, et à partager leur passion. Professionnels et bénévoles œuvrent dans le même but et sont donc complémentaires. Même si le réseau se professionnalise, les bénévoles auront toujours leur place en bibliothèque lors de missions ponctuelles, plus encadrées, qui apportent une véritable plus-value à ces structures culturelles. Le métier de bibliothécaire ne disparaît pas avec la présence de bénévoles, il se développe et s'enrichit de l'apport de chacun de ses membres. L'action sociale et culturelle, tant pour les bibliothécaires que les bibliothèques, peut même en être renforcée, voire légitimée.

INFORMATIONS

Hôtel de ville

2, place du Général de Gaulle 78220 Viroflay
Tél. : 01 39 24 28 28
www.ville-viroflay.fr
Ouverture lundi, mercredi, jeudi, vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h30. Mardi de 13h30 à 17h30.
Permanence du service Etat civil mardi de 17h30 à 19h et samedi de 9h à 11h30 (sauf vacances scolaires).

Urgences

Samu : 15
Pompiers : 18
Police municipale :
01 39 24 28 21 (ouverture du lundi au samedi de 8h à 12h30 et de 13h30 à 18h30).
Commissariat : 01 34 65 79 00

Pharmacie de garde

Pour connaître la pharmacie de garde et, durant la nuit, prévenir de votre arrivée, appelez le commissariat de Vélizy au 01 34 65 79 00.
Infos sur www.monpharmacien-idf.fr et en téléchargeant l'application « MonPharmacien »

Comment trouver un médecin de garde

Pour connaître votre médecin de garde, composez le 15.
Les Viroflaysiens peuvent consulter un médecin généraliste pour des urgences tous les dimanches et jours fériés, de 9h à 13h dans l'ancien hôpital Richaud, à Ehpad Hyacinthe Richaud, 82, boulevard de la Reine. Versailles.

Collecte des déchets et tri

Retrouvez toute l'info de tri sur www.versaillesgrandparc.fr ou 0 800 284 524 (appel gratuit depuis un poste fixe).
Vous pouvez aussi retirer le « guide du tri » de Versailles Grand Parc à l'accueil de la mairie..

« L'engagement et l'action des bénévoles sont indispensables. »



Chers Viroflaysiens,

La période des vœux vient tout juste de s'achever. Au cours de celle-ci, vous avez certainement échangé de nombreux souhaits pour que l'année 2020 soit bénéfique à tous ceux que vous connaissez. Que tous vos vœux les plus chers se réalisent ! C'est ce que l'ensemble du conseil municipal souhaite à tous les Viroflaysiens.

Lors de la cérémonie des vœux, le 20 janvier, durant laquelle vous étiez très nombreux, mon intervention a porté sur les principaux événements et faits ayant

Angle » à quelques-uns des nombreux bénévoles de Viroflay. Réjouissons-nous de les voir orienter une partie de leur énergie au bénéfice des autres, à des personnes en situation de fragilité, voire de détresse.

Les associations sont nombreuses et couvrent tous les secteurs d'activité : social, sport, culture, logement, humanitaire, patrimoine, commémorations... et les volontaires qui y investissent du temps contribuent à la cohésion de notre pays. Nous avons tous besoin de chaleur humaine et de liens sociaux. Je formule donc le vœu

LES VOLONTAIRES QUI INVESTISSENT DU TEMPS CONTRIBUENT À LA COHÉSION DE NOTRE PAYS.

marqué l'année 2019. Parmi toutes les initiatives, j'ai souligné l'engagement d'un nombre important de bénévoles dans les associations et dans bien d'autres activités - je pense en particulier aux conseils syndicaux des copropriétés - où leur présence favorise le lien social, la convivialité et rend des services importants aux habitants. L'engagement et l'action des bénévoles sont indispensables dans une société où la concurrence et l'individualisme prennent souvent le pas sur l'intérêt général. C'est pour cela que nous avons choisi, dans ce magazine, de consacrer le « Grand

que nous y portions tous une attention particulière tout au long de cette année.

Très sincèrement.

Olivier Lebrun,

Votre Maire
Vice-président
du Conseil départemental des Yvelines

Les lycéens préfèrent le bénévolat à la politique

Violaine Morin, Le Monde, 7 septembre 2018

https://www.lemonde.fr/education/article/2018/09/07/les-jeunes-preferent-le-benevolat-a-la-politique_5351510_1473685.html

Selon une enquête du Conseil national d'évaluation du système scolaire, plus de 40 % des élèves de terminale s'impliquent dans des organisations humanitaires ou environnementales.

Non, les jeunes ne se fichent pas de tout. Certes, l'engagement dans des partis politiques ou des syndicats n'a plus leur faveur depuis longtemps mais ils s'intéressent néanmoins à la vie civique. C'est ce que nous apprend l'étude « Bénévolat, projets citoyens, élections, vie du lycée... : les lycéens veulent-ils encore s'engager ? » publiée vendredi 7 septembre par le Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco), l'un des volets de sa grande enquête nationale sur l'école et la citoyenneté qui porte sur 16 000 collégiens et lycéens et qui sera présentée en 2019.

Pour ce premier chapitre, les répondants – 6 600 élèves de terminale – dressent logiquement le portrait d'une jeunesse désengagée du politique mais « *pas apathique civiquement* » selon la présidente du Cnesco, Nathalie Mons. Une tendance déjà démontrée chez les Français en général : une certaine défiance envers les institutions et un rapport « intermittent » au vote. Deux tiers d'entre eux ont une confiance modérée dans le système démocratique et 37 % seulement se « *sentent capables de participer à la vie politique* ». Seuls 12 % déclarent s'être déjà engagés en politique.

Mais les jeunes s'engagent malgré tout, différemment. 44 % d'entre eux sont engagés ou se sont engagés par le passé dans des associations humanitaires ou de défense de l'environnement, et 75 % déclarent souhaiter s'engager à l'âge adulte. Mais les lycéens annoncent d'emblée qu'ils choisiront des actions ponctuelles, et non affiliées à une organisation politique. La volonté de s'engager dans un syndicat ne concerne par exemple que 33 % des lycéens. En revanche, 71 % d'entre eux se disent prêts à signer des pétitions, 62 % à participer à des manifestations et 58 % à agir via le boycott de produits.

Des lycéens en rupture avec la vie collective

Cependant, certaines catégories de jeunes ne souhaitent pas s'engager. De fait, 4 % des lycéens (soit 28 000 élèves) sortiront du lycée avec le projet de ne pas s'engager du tout dans la vie de la société. Deux profils de lycéens présentent cette volonté : les lycéens les plus fragiles (11 % des élèves aux résultats scolaires faibles et 11 % des élèves de lycée professionnel) et les très bons élèves.

Les premiers n'ont pas l'intention de s'investir dans des actions revendicatives de contestation du système, via des pétitions, manifestations ou boycotts. L'étude portant sur des élèves de terminale, il faut se garder de généraliser ces chiffres à toute leur tranche d'âge : à ce stade de la scolarité, l'école a déjà écrémé une partie de la jeunesse la plus fragilisée, potentiellement touchée par le même phénomène – les décrocheurs scolaires et les jeunes orientés avant le lycée vers les filières professionnelles (CAP).

Enfin, les seconds, eux aussi, sont 12 % à envisager de ne pas du tout s'engager dans la vie sociale à l'avenir. 31 % de ces très bons élèves disent avoir « *peu ou pas confiance* » dans le système démocratique.

Sur ce point, le Cnesco avance plusieurs explications : il existe un profil d'adultes CSP + présentant une forte défiance dans les institutions. Cette élite scolaire désintéressée pourrait donc préfigurer de futurs adultes qui ne s'intéressent tout simplement pas à la vie publique. Mais il peut aussi s'agir d'un surinvestissement scolaire qui les empêche d'envisager d'autres activités, les bons élèves étant moins nombreux à déclarer avoir déjà eu des activités annexes comme le bénévolat.

Un système scolaire en deçà des volontés d'engagement des élèves

L'école n'est donc pas entièrement à la hauteur sur ces sujets, et pour plusieurs raisons. D'abord parce que seuls 56 % des élèves qui déclarent « *bien comprendre les questions politiques qui concernent la France* » : les connaissances civiques des lycéens semblent être en deçà de l'investissement dans l'éducation à la citoyenneté. Avec douze années d'enseignement spécifique (les cours d'éducation morale et civique commencent dès l'école primaire), la France est en effet le pays européen qui propose dans ce domaine l'enseignement spécifique le plus long.

Ensuite, le désintérêt des meilleurs élèves pour la chose publique doit poser question, et l'école pourrait valoriser davantage l'engagement. Le Cnesco préconise ainsi la création d'un « compte temps de bénévolat », qui serait nécessaire pour avoir le bac. Un système similaire existe aux Etats-Unis, où les élèves doivent participer à des « *community services* » pour valider leur dernière année de lycée. En outre, l'école pourrait créer plus d'opportunités d'engagement, la vie lycéenne étant la première expérience de vie collective à portée des jeunes. Or, seuls 10 % des lycéens déclarent avoir fait du tutorat auprès des plus jeunes, et à peine plus ont déjà participé au journal du lycée.

1 Femmes et hommes bénévoles : des similitudes dans les profils

Femmes et hommes bénévoles partagent des profils sociodémographiques partiellement similaires. Il est ainsi possible de dégager des éléments qui vont influencer sur la participation bénévole, aussi bien chez les femmes que chez les hommes : la socialisation familiale, le niveau de diplôme, et dans une certaine mesure, la pratique d'une religion (plus que la croyance en elle-même).



Le rôle de la socialisation familiale et de la pratique religieuse

Un bénévolat qui se transmet de parents à enfants.

Plus de la moitié des personnes enquêtées qui, lorsqu'elles étaient adolescentes, avaient des parents bénévoles sont, à leur tour, bénévoles.

- Lorsque la mère seule a pratiqué une activité bénévole, le taux de participation au bénévolat est de 48 % pour les femmes et de 55 % pour les hommes.

- Lorsque le père seul a pratiqué une activité bénévole, le taux de participation au bénévolat est de 50 % pour les femmes et de 64 % pour les hommes.

- Lorsque les deux parents ont pratiqué une activité bénévole, le taux de participation au bénévolat est de 66 % pour les femmes et de 71 % pour les hommes.

Dans tous les cas de figure, l'analyse des données de l'enquête montre que les enfants de parents bénévoles ont plus de probabilité de devenir bénévoles à leur tour.

La pratique religieuse influe sur certains types de bénévolat.

On note également que la pratique religieuse a un impact sur la participation bénévole des femmes et des hommes. La probabilité de faire du bénévolat est plus forte lorsque les personnes enquêtées pratiquent régulièrement une religion, notamment pour les hommes. Les hommes qui ont une pratique religieuse régulière ont une probabilité de faire du bénévolat supérieure de 21 points de pourcentage à celle des hommes sans croyance ni pratique religieuse. Cet écart est de 12 points pour les femmes. Mais ce constat n'est vérifié que dans certains secteurs seulement : la défense de droits, de causes et d'intérêts dont les associations paroissiales et religieuses font partie ainsi que le social-caritatif.

Un effet d'entraînement différent en fonction du père ou de la mère ?

On remarque chez les hommes enquêtés que l'engagement du père a plus d'influence que celui de la mère, ce qui pourrait donner à voir un effet de projection « père - fils » plus significatif. Une étude statistique plus approfondie montre que la probabilité de faire du bénévolat est accrue de 20 points de pourcentage pour les hommes dont le père a pratiqué le bénévolat comparativement à ceux qui n'ont pas connu cette pratique bénévole paternelle antérieure alors que l'écart est de 12 points lorsqu'il s'agit de la mère. Pour les femmes enquêtées, cet effet de la socialisation familiale est non différencié selon le sexe du parent, la probabilité de faire du bénévolat étant accrue de 11 points de pourcentage pour celles dont le père ou la mère a pratiqué le bénévolat.

1.2

Des niveaux d'étude plus élevés que la moyenne

Plus d'1/3 des bénévoles femmes et hommes ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

- Parmi les femmes bénévoles, 36 % sont diplômées de l'enseignement supérieur (contre 28 % de la population française féminine de 18 ans et plus).

- Parmi les hommes bénévoles, 35 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (contre 27 % de la population française masculine).

Le taux de participation au bénévolat est très sensible au niveau d'étude. À titre d'exemple, 53 % des femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur pratiquent le bénévolat contre 34 % des femmes sans diplôme ou seulement titulaires du CEP ou BEPC. De la même manière 58 % des hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur pratiquent le bénévolat contre 38 % des hommes sans diplôme ou seulement titulaires du CEP ou BEPC. On notera cependant que ce constat n'est pas valable pour les bénévoles du secteur des loisirs, dans lequel la probabilité de faire du bénévolat diminue quand s'élève le niveau de diplômes.

Un effet « diplômes » plus fort pour les hommes.

Une analyse statistique plus approfondie confirme pour les deux sexes cette sensibilité de la participation bénévole au niveau de diplôme. La probabilité de faire du bénévolat est de 12 points de pourcentage plus importante pour les hommes diplômés de l'enseignement supérieur par rapport aux hommes sans diplôme ou seulement titulaires du CEP ou BEPC. Même constat pour les femmes, même si l'impact est moindre. La probabilité de faire du bénévolat est de 7 points de pourcentage supérieure pour les femmes détentrices d'un baccalauréat (général ou professionnel) et de 8 points supérieure pour les femmes diplômées de l'enseignement supérieur.

1.3

Une surreprésentation des catégories socioprofessionnelles « cadres et professions libérales » et « professions intermédiaires »

Les bénévoles appartenant aux catégories socio-professionnelles « cadres et professions libérales » et « professions intermédiaires » sont surreprésentés par rapport à la part qu'ils occupent dans la population française.

Un effet d'entraînement différent en fonction des catégories socioprofessionnelles et des genres.

Une étude statistique plus attentive nous permet de constater que la probabilité de faire du bénévolat est, comparativement à celle des ouvrières, de 11 points de pourcentage supérieure pour les femmes cadres supérieures et professions libérales et de 9 points de pourcentage supérieure pour les femmes professions intermédiaires.

Chez les hommes, seuls les agriculteurs se distinguent statistiquement des ouvriers, leur probabilité d'être bénévole leur étant alors de 18 points de pourcentage supérieure. Parmi les facteurs de cette pratique plus fréquente du bénévolat de la part des agriculteurs on peut citer leur participation syndicale plus importante qu'en milieu ouvrier mais aussi la diversité des organismes, associatifs ou autres, liés à l'exercice de leur profession (mutuelles, coopératives, associations diverses...) et pour l'animation desquels ils sont susceptibles d'être sollicités.

2 Une répartition genrée par domaine d'activité

L'engagement bénévole des hommes et des femmes se distinguent sous l'angle des domaines d'activité investis, s'inscrivant dans un schéma classique de répartition genrée des activités. Cela traduit selon toute vraisemblance l'effet d'une socialisation différenciée.

2.1 | Un bénévolat relativement mixte

Contrairement à ce que l'on observe pour l'emploi salarié, la majorité des domaines d'activité bénévoles ici retenus sont mixtes au sens où l'entend l'Insee c'est-à-dire qu'ils comportent au moins 40 % de l'un des deux sexes. C'est ainsi le cas de la culture, des loisirs, du social caritatif humanitaire et de la défense des droits, des causes ou des intérêts. Trois secteurs échappent à cette situation de mixité : le sport en faveur des hommes, et l'éducation ainsi que la santé en faveur des femmes.

2.2 | Sport, santé, éducation : des secteurs plus genrés

Même si les secteurs sont mixtes, et a fortiori lorsqu'ils ne le sont pas, la répartition des bénévoles apparaît bien genrée. En d'autres termes, les parts des participations masculines et féminines y sont différentes.

On distingue ainsi des secteurs plus « féminins » et d'autres plus « masculins ». Cette répartition n'est pas étonnante. Le bénévolat comme les autres formes de participation à la vie associative, à l'image du monde professionnel, portent l'empreinte des rôles sociaux et de la division sexuée traditionnelle des tâches. On voit ainsi l'effet d'une socialisation différenciée des filles et des garçons et de la division sexuelle des tâches qu'elle induit, les poussant

vers des centres d'intérêt différents. Les activités bénévoles n'échappent pas à cette « ségrégation de fait ».

Ainsi, dans le secteur sportif, les hommes sont très nettement majoritaires parmi les bénévoles puisqu'ils en représentent 68 %. Au contraire, dans le social, caritatif et humanitaire la part des femmes est proche de 60 % et est particulièrement élevée par exemple dans les associations familiales, de soutien à des mères de famille isolées ou d'aide à l'enfance. Cette part des femmes est de 68 % dans l'éducation-formation avec notamment une forte présence dans le soutien scolaire. Elle est de 63 % dans la santé mais dans ce secteur les effectifs de bénévoles de l'échantillon sont restreints ce qui incite à la prudence dans le commentaire. Si dans le secteur de la défense de droits, de causes et d'intérêts considéré dans son ensemble le nombre de femmes l'emporte sur le nombre d'hommes, il n'en est pas de même dans ses différentes composantes. Ainsi les effectifs masculins dominent parmi les bénévoles des groupements à caractère professionnel ou syndical ainsi que dans les organisations politiques tandis que ce sont les femmes qui sont majoritaires dans le bénévolat religieux ou dans celui des associations de parents d'élèves.

Tableau 1 : Répartition des bénévoles par sexe en fonction des domaines de l'activité bénévole

	Culture	Sport	Loisirs	Social, caritatif, humanitaire	Défense de droits, de causes ou d'intérêts	Santé	Éducation
Femmes	55 %	32 %	46 %	59 %	54 %	62,5 %	68 %
Hommes	45 %	68 %	54 %	41 %	46 %	37,5 %	32 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête CRA-CSA 2017

2.3

Une progression de la part des femmes dans la culture et la défense des droits, des causes ou des intérêts

Par rapport à l'enquête Insee Vie associative de 2002, il n'y a pas eu de changements importants en termes de répartition femmes-hommes des bénévoles dans les différents secteurs d'activité bénévole. Seuls deux d'entre eux ont connu une évolution entre 2002 (année de l'enquête de l'Insee) et 2017 : la culture et la défense de droits, de causes et des intérêts. Dans ces deux domaines, la répartition femmes-hommes s'est inversée : la part des hommes a baissé respectivement de 10 et 8 points de pourcentage, positionnant ainsi les bénévoles femmes comme majoritaires.

Cette évolution peut résulter en partie de la recomposition des activités à l'intérieur des secteurs. La remarque vaut plus particulièrement pour le secteur de la défense des droits, des causes ou des intérêts au sein duquel on note un recul de la participation, traditionnellement majoritairement masculine, dans les associations syndicales et de défense des intérêts professionnels.

Tableau 2 : Répartition des bénévoles par sexe selon les domaines de bénévolat

	Culture		Défense de droits, de causes ou d'intérêts	
	2002	2017	2002	2017
Femmes	45 %	55 %	46 %	54 %
Hommes	55 %	45 %	54 %	46 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : comparaison Enquête Insee Vie associative 2002 - Enquête CRA - CSA 2017

3 Un engagement bénévole légèrement plus distancié pour les femmes

L'engagement bénévole des femmes se distingue de celui des hommes sur plusieurs points. C'est un engagement qui peut apparaître plus distancié, dont les contributions en heures sont plus réduites et dont l'ancienneté est plus courte. Cette situation résulte en partie des secteurs investis par les femmes mais également de contraintes de temps pesant plus sur elles.

3.1 Des femmes bénévoles moins souvent adhérentes

Quand elles pratiquent le bénévolat en associations, les femmes le font plus fréquemment que les hommes en tant que non-adhérentes (31,1 % contre 25,5 %). Cela est en partie lié à la forte présence des femmes dans le bénévolat social et caritatif où, dans un certain nombre d'organisations comme le Secours catholique, les bénévoles n'ont pas le statut d'adhérents.

Les femmes bénévoles pratiquent également plus souvent que les hommes leurs activités volontaires non rémunérées dans des organismes non associatifs. Tel est le cas de 11,1 % d'entre elles contre 8,2 % pour les bénévoles masculins. Cela est en partie imputable au fait que le secteur éducatif occupe une place non négligeable dans ce bénévolat non associatif (par exemple au titre de l'accompagnement en sortie scolaire) or nous avons signalé que les femmes sont très présentes dans ce secteur.

3.2 Une ancienneté d'engagement moins longue chez les femmes

Les participations bénévoles masculines sont majoritaires parmi les participations dont l'ancienneté est d'au moins 10 ans puisqu'elles en

représentent 53 %. À l'opposé, les participations bénévoles des femmes sont majoritaires parmi les participations bénévoles de moins d'un an d'ancienneté (54 %). La part des femmes suit donc une évolution inverse à celle des hommes quand l'ancienneté des participations bénévoles s'accroît. La première diminue alors que la seconde augmente. Cela peut en partie être lié aux secteurs dans lesquels les femmes et les hommes sont investis. On note par exemple que les participations sont en moyenne moins anciennes dans le social-caritatif, ce qui suggère une montée en puissance assez récente de ce bénévolat. Mais cette plus faible ancienneté des participations bénévoles féminines peut également s'expliquer par des interruptions plus fréquentes de l'engagement des femmes, comme tel est aussi le cas dans leur vie professionnelle, notamment du fait des maternités.

Tableau 3 : Répartition des participations bénévoles par sexe selon l'ancienneté du bénévolat

	Participations bénévoles des femmes	Participations bénévoles des hommes	Total des participations
Moins d'un an	54 %	46 %	100 %
1 an à moins de 5 ans	52 %	48 %	100 %
5 ans à moins de 10 ans	50,5 %	49,5 %	100 %
10 ans et plus/moins de 10 ans	47 %	53 %	100 %

Source : Enquête CRA-CSA 2017

3.3

Un temps consacré au bénévolat globalement plus réduit pour les femmes

Le domaine le plus investi en temps par les bénévoles est le social caritatif, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Néanmoins, le temps annuel consacré au bénévolat déclaré par les femmes et par les hommes est différent.

L'estimation du temps consacré au bénévolat a été réalisée sous forme d'une fourchette avec une variante haute et une variante basse, afin de tenir compte de certaines réponses des personnes enquêtées pouvant prêter à interprétations. Si l'on considère la contribution médiane calculée sur l'année :

- dans l'estimation inférieure, elle est de 36 heures chez les femmes et de 52 heures pour les hommes ;
- dans l'estimation supérieure, ces contributions sont respectivement de 45 et 63 heures par an.

Rappelons que la médiane est la valeur qui sépare la distribution en deux parties égales. En d'autres termes, la moitié des bénévoles ont une contribution inférieure à la durée médiane et l'autre donne un nombre d'heures supérieur. Cette différence dans le temps consacré au bénévolat doit être mise en lien avec le poids des tâches domestiques et parentales, dont nous parlerons en partie 5, qui impacte plus fortement le temps dont disposent les femmes.

4 Un accès aux responsabilités bénévoles associatives plus restreint pour les femmes

Le plafond de verre observé par ailleurs est également présent dans la vie associative et parmi les bénévoles. Les femmes y sont d'autant moins nombreuses que le niveau des responsabilités assumées augmente. Parmi les responsables, la comparaison des profils masculins et féminins permise par l'enquête présente toutefois certaines limites.

4.1 La part des femmes décroît quand le niveau de responsabilité s'élève

On constate que le plafond de verre observé aussi bien dans l'activité professionnelle que dans le monde politique est également présent dans l'engagement bénévole. Alors que les femmes représentent la moitié des membres d'associations, elles ne sont que 4 sur 10 à exercer une présidence.

Tableau 4 : Répartition des bénévoles par sexe selon leurs niveaux de responsabilité dans les associations

	Part des femmes et des hommes parmi les membres d'associations	Part des femmes et des hommes parmi les responsables associatifs	Part des femmes et des hommes exerçant une présidence d'association
Femmes	49 %	45 %	39 %
Hommes	51 %	55 %	61 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête CRA-CSA 2017

4.2

Une légère progression des femmes bénévoles exerçant des responsabilités associatives

La comparaison de ces constats avec ceux tirés de l'enquête Vie associative de l'Insee de 2002 suggère que le bénévolat devient légèrement moins sélectif et que le plafond de verre a tendance à s'atténuer. On note en effet une évolution non négligeable de la part des femmes parmi les responsables bénévoles mais force est de constater que cette évolution est plus restreinte s'agissant des présidences.

Tableau 5 : Répartition des bénévoles par sexe selon leurs niveaux de responsabilité en 2002 et en 2017

	Part des femmes parmi les membres d'associations	Part des femmes parmi les responsables associatifs	Part des femmes exerçant une présidence d'association
2002	47 %	37 %	34 %
2017	49 %	45 %	39 %

Source : Enquête vie associative Insee 2002, Enquête CRA-CSA 2017

Ces comparaisons démontrent qu'un simple effet « temps » n'est pas suffisant pour atteindre une situation de parité quantitative mais qu'il est nécessaire de développer des politiques proactives à cet égard.

4.3

D'apparentes similarités dans les profils sociodémographiques des femmes et des hommes en charge de responsabilités associatives

La moitié des responsables bénévoles ont plus de 52 ans.

Sous l'angle de l'âge, femmes et hommes exerçant des responsabilités associatives, quelles qu'elles soient, ne présentent guère de différences : leurs âges médians sont respectivement 53 et 52 ans et leurs âges moyens de 53 et 51 ans.

Toutefois, l'examen ici réalisé considère l'ensemble des fonctions dirigeantes, tous niveaux de responsabilité confondus. Des études réalisées sur le sujet montrent que cette relative similitude des profils n'est pas nécessairement vérifiée à tous ces niveaux. À ce titre, l'étude² publiée en novembre 2019 par le CNCRESS concernant les administratrices et administrateurs des structures de l'ESS démontre un écart d'âge non négligeable entre femmes et hommes, notamment en ce qui concerne les présidences où les femmes sont en moyenne plus jeunes. 41 % des Présidents ont 65 ans et plus pour seulement 32 % des Présidentes.

Une sélectivité sociale dans l'accès aux responsabilités partagée par les deux genres.

Même en tenant compte des particularités propres aux deux populations s'agissant de leur répartition par catégorie socioprofessionnelle (parts des femmes cadres et ouvrières moins élevées, part des employées plus importante), la forte sélectivité sociale dans l'accès aux responsabilités y est de même nature : 23 % des responsables féminines sont cadres alors qu'elles ne sont que 12 % dans la population totale de même sexe et 28 % des hommes responsables sont cadres alors qu'ils ne représentent que 16 % de la population totale masculine.

On peut cependant se demander si ce degré de sélectivité sociale reste identique entre femmes et hommes à tous les niveaux de responsabilité et dans tous les secteurs d'activité. Les effectifs de l'échantillon de l'enquête CRA-CSA 2017 sont insuffisants pour répondre à cette question.

² *Egalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance des structures de l'économie sociale et solidaire, novembre 2019, CNCRESS*

Tableau 6 : Part des femmes et des hommes selon les différentes catégories socioprofessionnelles dans la population française et parmi les responsables associatifs

	Population française de 18 ans et plus		Responsables d'associations	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	5,9 %	9,0 %	7,6 %	11,8 %
Cadres et professions libérales	11,7 %	16,0 %	22,8 %	27,8 %
Professions intermédiaires	19,6 %	20,4 %	25,1 %	25,1 %
Employés	37,0 %	13,3 %	28,0 %	10,3 %
Ouvriers	10,1 %	32,1 %	5,8 %	18,6 %
Sans activité professionnelle hors retraités	15,7 %	9,2 %	10,7 %	6,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Enquête CRA-CSA 2017

5 Des contraintes spécifiques sur l'engagement des femmes

L'engagement bénévole des femmes est nettement impacté par des contraintes qui pèsent plus fortement sur elles (tâches domestiques et parentales). Il est également en partie lié à des effets de cooptation ou de réseautage dont les femmes bénéficient moins.

5.1 La pratique bénévole des femmes est impactée par la parentalité

Une étude statistique approfondie montre que le nombre et l'âge des enfants au foyer n'ont pas d'influence sur la participation bénévole des hommes au contraire de la participation bénévole des femmes.

Des mères de jeunes enfants moins impliquées dans le bénévolat

Les femmes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans à charge ont une probabilité de faire du bénévolat de 7 points de pourcentage inférieure par rapport aux femmes sans enfants. Cela peut s'expliquer par le fait que les tâches parentales en France sont encore largement effectuées par les femmes, sachant que la présence d'un (voire de plusieurs) enfants en bas âge alourdit nettement les contraintes domestiques. Selon l'enquête Emploi du temps de l'INSEE, en 2010, les femmes effectuent la majorité des tâches ménagères et parentales - respectivement 71 % et 65 %³. L'enquête montre également que le moment privilégié pour réaliser les tâches domestiques est le samedi, qui est une journée également particulièrement prisée pour

les activités bénévoles. Un des premiers freins au bénévolat des femmes pourrait ainsi être le manque de temps disponible par rapport aux hommes.

Le bénévolat des femmes est encouragé par la présence de plusieurs enfants d'âge scolaire

À l'opposé, on constate que la probabilité de faire du bénévolat augmente avec le nombre d'enfants d'âge scolaire chez les femmes. Elle est de 12 et 11 points de pourcentage supérieure pour les femmes avec 2 enfants ou plus par rapport aux femmes sans enfants. Cela peut s'expliquer par le fait que les tâches bénévoles liées aux enfants relèvent plus souvent des femmes, que ces tâches concernent le suivi de leur scolarité ou les loisirs.

Il serait à cet égard intéressant de pouvoir mieux étudier l'effet de ces tâches domestiques en analysant, d'une part, la participation bénévole des femmes de familles monoparentales et, d'autre part, la participation bénévole féminine dans les couples au sein desquels la répartition des tâches domestiques et parentales est équilibrée. L'enquête ici exploitée ne le permet pas.

5.2 Des effets de réseautage ou de cooptation qui bénéficient plus aux hommes ?

L'enquête CRA-CSA interrogeait également sur l'appartenance éventuelle des répondants à des groupes informels et son impact sur les participations bénévoles. Cette donnée doit être considérée avec prudence compte tenu du pourcentage modéré de personnes enquêtées qui se déclarent membres de groupes informels. Son examen fait toutefois apparaître que l'appartenance à de tels groupes est plus fortement corrélée au bénévolat des hommes qu'il ne l'est au bénévolat des femmes. Chez les premiers, cette appartenance augmente de 19 points de pourcentage la probabilité d'être bénévole comparativement à ceux qui ne fréquentent pas de tels groupes tandis que, dans la population féminine, l'augmentation est de 9 points de pourcentage.

Il serait imprudent d'en conclure à une causalité à sens unique qui signifierait que l'appartenance à ces groupes augmente la propension à être bénévole. On peut en effet tout aussi bien envisager la causalité inverse, c'est-à-dire que le fait d'être bénévole augmente la probabilité de fréquenter des groupes informels. Il reste à expliquer pourquoi l'intensité de la liaison entre ces deux situations (bénévolat et participation à un groupe informel) est plus faible chez les femmes. On ne peut exclure que cette situation manifeste le fait que les femmes bénéficient moins des « jeux » de « réseautage » et/ou de cooptation que les hommes. Cette piste reste toutefois à confirmer.

³Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Économie et statistique* n° 478-479-480, 2015

<https://www.infos-jeunes.fr>

CENTRE REGIONAL INFORMATION JEUNESSE DES PAYS DE LA LOIRE

Valoriser son bénévolat : le passeport bénévole

Mis à jour le 01/07/2020



Valoriser vos expériences d'engagement bénévole est nécessaire. Pour le faire, le passeport bénévole est un outil qui vous aidera à identifier les compétences et savoir-faire mis en œuvre ou acquis durant vos activités bénévoles.

Qu'est ce que le Passeport bénévole ?

Mis en place par [France Bénévolat](#), le [Passeport bénévole](#) est un outil de valorisation de l'action bénévole par la reconnaissance des missions dans le parcours professionnel. Le document est constitué ainsi :

- Bilan initial sur le parcours du bénévole et sur ses motivations ;
- Missions réalisées pendant le bénévolat ;
- Identification des compétences techniques et comportementales (savoir-être) ;
- Tableaux récapitulatifs avec une vision d'ensemble de toutes les activités réalisées.

Il permet de décrire de façon précise les missions effectuées ainsi que les formations suivies dans les associations dans lesquelles vous avez été bénévole. Pour effectuer ce bilan, rapprochez-vous si possible du responsable associatif de la structure : cela vous permettra d'avoir une évaluation partagée et de le faire certifier. Le **Passeport bénévole** est au prix de 2 euros. Il est disponible dans le réseau [France Bénévolat](#), auprès des associations partenaires ou bien recevable par courrier.

Le passeport bénévole : pour qui ?

Sans restriction d'âge, le **passeport bénévole** vous permet de relater vos expériences de bénévolat dans un document unique. Il est reconnu comme pièce justificative dans un dossier de [Validation de l'Acquis et de l'Expérience \(VAE\)](#) mais aussi par l'[Association de Formation Pour Adultes \(AFPA\)](#) ou encore le [Ministère de l'Éducation Nationale](#).

Ce passeport permet également de conserver une trace écrite et objective des missions effectués tout au long de son parcours bénévole. Celui-ci peut être utilisé en annexe du CV pour un futur emploi ou job.

Actualisé en juillet 2018

LECTURE PUBLIQUE

Les bénévoles cherchent leur place dans les bibliothèques

Stéphanie Stoll | Actualité Culture | France | Publié le 29/10/2020 | Mis à jour le 19/01/2021

A l'exception des zones urbaines, le travail bénévole est indispensable dans les bibliothèques publiques. Dans l'idéal, bénévoles et salariés exercent leurs missions de manière complémentaire, avec un équilibre délicat à trouver. Les avantages financiers du travail gratuit obligent les collectivités à formaliser le lien avec les bénévoles et à former tous leurs agents à cette coopération.



[1]

Ce sont deux petites communes rurales au centre du Morbihan, distantes de cinq kilomètres. Crédin (1 600 hab.) et Rohan (1 600 hab.) emploient une agente de bibliothèque qui partage son temps entre les deux sites. Dans une commune, elle est épaulée par neuf bénévoles ; dans l'autre, elle est seule. « Comme je travaille à Crédin le samedi matin, des bénévoles assurent une permanence pour ouvrir la bibliothèque de Rohan, indique Nelly Le Moullec. Je les forme au logiciel et au classement des collections, et ils peuvent bénéficier des formations de la médiathèque départementale. Je leur propose de faire des animations, une personne prépare une séance de lecture. L'an passé, une autre a organisé une initiation à la généalogie. »

Collaborateur occasionnel

Le bénévolat en bibliothèque ^[2] suscite l'intérêt du ministère de la Culture, en témoignent l'inspection générale en cours sur « la place et le rôle du bénévolat dans les bibliothèques territoriales ^[3] » et la journée qui sera consacrée en 2021 à la formation des bénévoles dans le cadre des assises de la formation en bibliothèque territoriale ^[4](1) ^[5]. Ce sont des questions de responsabilité juridique concernant les bénévoles qui ont mis la

puce à l'oreille du ministère. « L'idée est d'identifier leurs profils et leurs aspirations, annonce Philippe Mercero, chargé de ce rapport, puis de s'intéresser aux liens entre la collectivité et le bénévole. Ils ont des droits et des devoirs réciproques. » L'inspecteur se penche notamment sur la notion jurisprudentielle de collaborateur occasionnel du service public [6].

Nombre de professionnels de la lecture publique préfèrent parler de « volontaires », en référence aux pompiers, plutôt que de « bénévoles », bien que les deux termes soient synonymes. La sénatrice Sylvie Robert [7] ne souscrit pas à cette distinction. « Les bénévoles donnent du temps pour l'intérêt général, dit-elle. Les professionnels ont souvent peur qu'ils ne se substituent à eux. » Comme le montre ce témoignage recueilli en Isère [8], une bénévole peut se sentir « tiraillée entre l'enthousiasme d'être une bénévole "professionnalisée" et le sentiment de prendre une place de salarié ».

Toutefois, les données de l'Observatoire de la lecture publique (2017) sont explicites. Les régions comptabilisant le plus grand nombre de salariés par habitant sont aussi celles où le nombre de bénévoles est le plus élevé (Auvergne – Rhône-Alpes, Bretagne) ; la corrélation inverse fonctionne aussi (Hauts-de-France, Grand Est). On observe également que plus les bénévoles sont nombreux, moins ils sont qualifiés. « Quand une bibliothèque a un salarié, on a quinze ou vingt bénévoles en renfort, abonde Céline Ménéghin, directrice adjointe de la bibliothèque départementale de Loir-et-Cher. Dans les plus petites communes, les équipes complètement bénévoles sont plus restreintes. Quand il y a des salariés, c'est davantage un bénévolat sur des projets, avec des temps de présence plus courts et un meilleur épanouissement. »

Ambivalence des relations bibliothécaires-bénévoles

« Les bénévoles ne veulent plus d'une charge de service comme avant, estime Laetitia Bontan, conseillère du livre à la direction régionale des affaires culturelles des Hauts-de-France. Ils ont des attentes de valorisation relationnelle ou de compétences. » « Les métiers se sont complexifiés autour du numérique et de la médiation sociale et culturelle, ce qui explique le retrait des bénévoles », précise son collègue Jacques Sauteron. Pour les valoriser, plusieurs bibliothèques départementales leur ont consacré des journées conviviales (Isère, Orne, Hérault).

La relation entre agents et bénévoles se nourrit d'ambivalences. Ainsi, les professionnels de la lecture publique tendent à considérer que leur secteur est le seul à déléguer une mission de service public à des bénévoles, bien qu'ils soient une ressource humaine dans les domaines de la culture, du sport, du social ou de l'environnement. De fait, les bénévoles ignorent souvent les principes du service public (continuité, égalité, neutralité, laïcité) et son inscription dans le projet politique d'une collectivité. « Nous décourageons le portage associatif, étai Céline Ménéghin. Notre rôle est d'inscrire les bénévoles dans un service public piloté par la commune ou l'interco. » Pourtant, le bénévolat reste indispensable en milieu rural assure-t-elle, en accord avec l'Association des directeurs de bibliothèques départementales (ADBBD).

Clarification et complémentarité

Afin de faciliter le recrutement de tels bénévoles, les BD proposent des fiches pratiques (assurance, transport...) ainsi que des fiches de poste « bénévole ». Le département de la Haute-Loire diffuse un document pour recruter la perle rare de « bénévole occupant la fonction de responsable de la lecture publique ». Dans l'Aveyron, la BD a inscrit à son catalogue deux jours de formation pour « recruter et manager de nouveaux bénévoles ». Dans le même temps, l'ADBBD estime que la sociabilité villageoise, « souvent clanique », présente des difficultés « à accueillir l'altérité » et regrette que les « bénévoles se reconnaissent peu ou pas » dans les réseaux intercommunaux de bibliothèques. « Il faut clarifier le rôle des uns et des autres et que chacun prenne sa part,

plaide Sylvie Robert. Il y a une vraie complémentarité, même à l'échelle d'une petite commune. Les bénévoles ont des rôles multiples et sont importants pour le lien social. » Cette clarification peut s'inscrire dans le projet d'établissement, une convention avec une association de bénévoles ou une charte liant la collectivité et les individus.

« Nous prônons les chartes des bénévoles, car ils s'épanouissent d'autant plus que le cadre est clair et reconnu », indique Anne-Marie Bock, directrice de la BD du Bas-Rhin. Il existe une charte du bibliothécaire volontaire ^[9] depuis 1992 et les bibliothèques départementales proposent aussi des documents types. « Avec un engagement d'un an renouvelable, les bénévoles savent aussi qu'ils peuvent se désengager », souligne Anne-Marie Bock. D'ailleurs, les limites de l'engagement bénévole sont un sujet de préoccupation de l'ensemble du mouvement associatif.

Ouverture aux pratiques amateurs

Au sein de la communauté de communes entre Dore et Allier (14 communes, 18 900 hab., Puy-de-Dôme), la médiathèque centrale de Lezoux ^[10] et ses treize points « lecture » mobilisent huit agents et une soixantaine de bénévoles. « Nous les appelons des contributeurs, nous cherchons l'appellation la plus pertinente, explique Jean-Christophe Lacas, son directeur, issu du monde de l'éducation populaire. Ils apportent une plus-value, des compétences supplémentaires à celles des professionnels. » La médiathèque, dont le parti pris participatif et convivial a fait la réputation, propose littéralement aux usagers de devenir ses héros en partageant une ressource, un savoir-faire, une œuvre, une histoire, un objet, une idée... En 2019, la moitié de la programmation émanait ainsi des usagers bénévoles. « La posture du bibliothécaire reste la même, commente Pauline Bénéteau, chargée de la médiation jusqu'en décembre 2019. On récolte les ressources, on les classe, on les identifie, on les connecte les unes aux autres. »

Cette ouverture aux pratiques en amateur, caractéristique de l'éducation populaire, pourrait se généraliser à mesure que se structurent les réseaux de lecture publique, permettant la professionnalisation des agents et la mobilisation des bénévoles sur des missions courtes et cadrées.

Plus d'harmonie en définissant le périmètre de chacun

[Finistère, 909 000 hab.] « On ne peut pas faire sans bénévoles pour toucher l'ensemble des Finistériens, pose Michèle Fitamant, directrice de la bibliothèque départementale du Finistère. Dans les petites communes, tant qu'il n'y a pas de réseau, tout repose sur le bénévolat et la bibliothèque départementale. » Quatre-vingt-quinze pour cent de la population dispose d'un point d'accès au livre. Le conseil départemental conditionne ses subventions aux investissements à la formation des agents ou, à défaut, des bénévoles (huit journées minimum). « A la fin de la formation, souvent, les bénévoles comprennent que c'est un métier, qu'ils ne peuvent pas porter la politique publique ni avoir une vision scientifique, observe Michèle Fitamant. Plus tard, ils s'essouffent et demandent aux élus l'arrivée de professionnels. A nous de faire prendre conscience aux élus locaux que la lecture publique est un service public. » Elle poursuit : « Les petites communes souffrent souvent d'un déficit managérial. Croyant bien faire, les élus créent un poste alors que les bénévoles considèrent la bibliothèque comme leur bien. Ça peut être un agent communal dont il faut compléter les heures, alors on le met à la bibliothèque, mais il n'a pas de pratique culturelle. Les responsabilités sont incomprises, il y a un choc des cultures, de la souffrance salariale. Certains salariés se retrouvent sous le management des bénévoles. Notre rôle est en amont, nous devons préparer le terrain et définir le périmètre de chacun pour que le travail se passe en harmonie. »

Contact: Michèle Fitamant, directrice de la bibliothèque départementale 02.98.95.88.12.

REFERENCES

- Restez informé de l'actualité des politiques culturelles, inscrivez-vous à la Newsletter Culture de la Gazette

CHIFFRES CLES

- **82 000 personnes** travaillent bénévolement dans les bibliothèques publiques, soit 68 % des personnels. Les disparités régionales importantes, de 80 % en Bretagne à 24 % en Ile-de-France, renvoient à la dichotomie espace rural - espace urbain.

Source : Voyage au pays des bibliothèques, lire aujourd'hui et demain, Noël Corbin et Erik Orsenna, 2018

POUR ALLER PLUS LOIN

- Quel rôle pour les bénévoles dans les réseaux de bibliothèques ?
- Horaires des bibliothèques : clap de fin pour l'aide de l'Etat ?
- Dans les bibliothèques, le public revient à petits pas
- Bibliothèques : retrouver les publics malgré les contraintes sanitaires
- Après le confinement, retour sur expérience dans les bibliothèques

Responsable bénévoles, celui qui veille sur les petites mains

Théophile Robert, Romain Jumeau – touslesfestivals.com – 5 juin 2019

Chaque année, des armées de bénévoles se pressent aux portes des festivals pour être aux premières loges de l'expérience et apporter leur contribution sur le terrain. Un échange de bons procédés, soit, mais il faut bien prendre soin de toutes ces petites mains affairées. En festival, on retrouve donc un "responsable bénévoles" qui se charge de leur encadrement, une mission souvent sujette à l'inattendu.

S'occuper de tous les petits bénévoles qui donnent un peu de leur temps perso pour un festival de musique, voilà un rôle qui n'est pas sans responsabilités. Ces derniers sont autant de joyeux lurons sur-motivés et disposant de plus ou moins d'expérience pour aider les organisateurs du festival à mener à bien leur projet. La gestion d'un festival exigeant une haute dose de minutie et de patience et les tâches des bénévoles peuvent être extrêmement variées, du scan des billets à l'entrée du site au nettoyage des sanitaires, il faut savoir motiver les troupes !

Accueillir et encadrer : le nerf de la guerre

Marie Le Bail, responsable des bénévoles du Festival du Roi Arthur, qui se déroule dans la commune de Bréal-sous-Montfort à une dizaine de kilomètres au sud-ouest de Rennes, va droit au but pour définir son métier : « *Responsable bénévoles, je crois que c'est d'abord un métier d'accueil. C'est vraiment le maître-mot.* » Les interactions sociales sont centrales dans le métier, il faut être prêt à multiplier les rencontres, parfois éphémères, et apprécier le contact : « *On est constamment en train de rencontrer des gens différents, c'est extrêmement agréable. Quand tout le monde est content d'être là, c'est un plaisir énorme.* ». Le propos est cependant nuancé, car ses missions restent variées et parfois éprouvantes : « *Il y a tout de même beaucoup de stress... Je dirais que la chose la plus difficile est de répondre à toutes les demandes lors des inscriptions. C'est un pan du métier qu'on ne voit pas, mais qui est long et laborieux.* »

Selon le format et la taille du festival, le nombre de bénévoles à accueillir et encadrer peut varier de l'échelle familiale à une petite armée. Au festival Cabaret Vert, dans les Ardennes, on répartit plusieurs responsables bénévoles sur différents pôles afin de faciliter l'organisation des multiples tâches à effectuer sur le festival. Justine Dromzee, responsable des bénévoles pour le festival aux côtés de Sylvie Bruneaux, est expérimentée dans le domaine : « *J'aide les responsables des différents pôles en amont à constituer leurs équipes de bénévoles. Au Cabaret Vert, chaque bénévole est affilié à un poste dirigé par son responsable de pôle. Nous sommes entre 120 et 130 responsables et chaque responsable a sa tâche, comme par exemple le camping bénévole, le camping festivalier, la buvette, l'accueil, la billetterie...* »

Kelly Heskin, responsable bénévoles pour le festival breton La Route du Rock depuis 2014 ainsi que pour le Stunfest dédié aux jeux vidéos et ancienne responsable au Travelling, festival cinématographique à Rennes, résume brièvement l'esprit du métier : « *Il faut vouloir être dans le dialogue, dans l'échange. Il faut une certaine sympathie, avoir envie de parler à des gens toute la journée. Il faut vraiment vouloir ce côté humain.* » Anne Tessier, attachée de production mais également en charge de la partie coordination des bénévoles pour le festival Musicalarue insiste bien sur le sens de l'organisation nécessaire à tenir ce poste. « *Si tu adores le contact social, travailler en équipe et que tu as un minimum d'organisation, tu peux très bien avoir fait des études dans un domaine qui n'a rien à voir et faire un très bon responsable bénévoles. Il n'y a pas de formation particulière à suivre, mais ça reste de la production, de l'organisation et de la gestion. Dans mes expériences où je n'ai été que à la coordination des bénévoles, je passais mes journées à faire des plannings.* » assure-t-elle.

Un travail administratif de taille en amont du festival

On pourrait imaginer que le travail d'un responsable bénévoles commence réellement à l'arrivée des bénévoles sur le festival. Mais en amont de l'événement, moult missions lui sont accordées, en grande partie administratives. Tout cela s'orchestre en prenant en compte les deadlines. « *J'ai pas mal de tâches administratives : toute la partie inscriptions concernant les bénévoles, il y a un vrai protocole de signature de*

documents, de dossiers à mettre à jour, d'assurances, d'adhésions, un suivi avec l'administrateur et la compta...
» précise Kelly.

Outre cet aspect législatif, il faut bien sûr s'assurer du bon recrutement des bénévoles. « *Dès décembre [ndlr : le Festival du Roi Arthur se déroule à la fin du mois d'août], c'est la création des stands de bénévoles, qui prend plusieurs mois. Il faut d'abord faire le bilan avec tous les responsables de chaque pôle pour cerner les améliorations à effectuer les années suivantes. Cette partie du travail dure jusqu'à février, voire mars. Ensuite, on recueille les inscriptions des bénévoles et là commence l'affectation de ces derniers. Car ils prennent de leur temps et on est aussi là pour répondre à leurs demandes : certains veulent assister à tel ou tel concert, être affilié à tel stand... On essaie de répondre à tout cela et de gérer au mieux ces demandes.* » ajoute Marie. En 2018, le Festival du Roi Arthur avait ajouté un troisième jour à son événement, engendrant une charge de travail supplémentaire pour elle : « *Cela a engendré la création de nouveaux stands pour ce troisième jour. On a aussi dû réfléchir au public que nous allions accueillir un dimanche après-midi pour pouvoir nous adapter à leurs besoins. C'est comme si on repartait à zéro pour chaque nouveau jour que l'on ajoute.* »

Une fois les bénévoles inscrits, il faut les répartir sur les différentes tâches du festival. Il est question d'optimiser les talents de chacun car les missions bénévoles sont nombreuses et variées. « *J'ai une partie administrative plutôt RH. Je fais de grosses compiles sur la plateforme de travail en me basant sur les profils et les compétences particulières des bénévoles pour les placer sur les différents pôles. Si un bénévole a le permis nacelle, par exemple, on va le mettre à la partie technique parce que c'est rare et demandé. Aujourd'hui on a vraiment besoin de ce genre de compétences* », illustre Justine.

Marie met en évidence la fonction d'accueil du responsable bénévoles, qui prend tout son sens juste avant le début du festival : « *Il faut d'abord accueillir les bénévoles puis, répondre à leurs questions, leur fournir cartes, badges, t-shirts, gobelets... Puis on va gérer des imprévus : des bénévoles qui ne viennent pas par exemple, d'autres qui sont en retard, cela arrive très souvent. Il va falloir trouver des solutions très rapidement dans ces moments-là.* » Si le métier exige donc un sens pointu de l'organisation, il nécessite aussi une grande flexibilité et capacité d'adaptation. Elle poursuit : « *Là on va rappeler des gens qui sont sur liste d'attente, ou demander à des bénévoles de changer de poste. On doit ensuite aller à la rencontre des responsables de pôle pour s'assurer qu'ils soient tenus au courant. Chacun doit pouvoir vivre son festival de la meilleure des façons, on ne devrait pas avoir de bénévoles qui vivent mal leur bénévolat. Parce que le but, c'est aussi de les retrouver avec nous, dans notre aventure, l'année suivante.* »

Improvise, adapt, overcome ?

Pendant le festival, l'erreur n'a pas sa place, la rigueur est de mise et tout doit être paramétré et millimétré : « *Normalement, tout est planifié minutieusement avant le festival, mais je suis quand même disponible pour gérer les imprévus* », assure Annedu festival Musicalarue. En effet, la donnée bénévole implique de nombreux imprévus qui doivent être anticipés au mieux. Parmi ces problèmes et imprévus, on peut citer la fatigue chez les bénévoles, l'absence de certains inscrits, l'anticipation de certains de leurs déplacements pendant le festival, qui peuvent requérir un véhicule par exemple. Les évoquer lui fait l'effet d'une madeleine de Proust : « *Je me souviens d'une fois, à 2 heures du matin, seulement deux sur les dix bénévoles prévus s'étaient rendus à leur créneau. Je rappelle les absents mais ils rattrouent tout de suite quand je demande ce qu'ils sont en train de faire. Ils avaient pris leur pass pour aller à un concert et n'avaient pas respecté leur contrat. La seule solution qu'on ait réussi à trouver était d'aller faire ce créneau nous-mêmes, responsables. Je me suis sentie trahie, mais c'est le risque quand on travaille avec des bénévoles. Il faut jongler avec cela et toujours avoir un plan B. Mais sans eux, le festival n'existe pas et leur investissement est incroyable. Cet exemple fait vraiment partie du pire et reste exceptionnel. En règle générale, ça se passe très bien.* »

Un tel emploi du temps ne laisse aucun répit une fois le festival lancé. Les journées sont intenses et les nuits sont courtes, il n'est guère possible de faire la fête avec les festivaliers. « *Avec mes horaires, j'ai deux heures de sommeil par nuit. Il faut arriver à rester calme pour essayer de répondre bien aux bénévoles présents, mais j'aime énormément travailler avec eux. C'est dur car il faut toujours avoir le sourire et être hyper disponible jusqu'à tard le soir. Après en tant que salarié, il y a tout de même une coupure, on ne dort pas sous tente* » poursuit-elle. (...)

On remercie les bénévoles, puis vient le temps des bilans

« Lorsque le festival est terminé, il faut entamer la phase des remerciements aux bénévoles. C'est primordial. » insiste Marie du festival Roi Arthur. Kelly, quant à elle, met en exergue le lien qui reste avec les bénévoles après le festival : « Il y a parfois quelques échanges avec des bénévoles qui se poursuivent. À la fin de chaque festival, je m'assure de remercier tout le monde, d'écrire le petit mail qui fait plaisir. Donc on a des échanges avec les bénévoles sur leurs impressions, leurs retours, des petites missions du style 'j'ai perdu mon porte-monnaie'... » Et après l'effort, le réconfort ! Généralement, une soirée des bénévoles est organisée après chaque événement, le dernier jour de l'exploitation ou quelques mois après. C'est une belle occasion de se retrouver dans un contexte différent de celui du festival, très intense et qui ne laisse pas toujours le temps de divaguer et de faire connaissance. « C'est assez fou parce qu'on a été pendant trois semaines à travailler, manger, à vivre ensemble. Ce sont des rencontres éphémères et on ne se croise qu'une fois par an mais il y a un lien très fort qui se crée. Sur le festival, on est tous tellement à bout en même temps et on a cette adrénaline qui nous tient. Quand on se retrouve après, c'est différent mais ce lien reste », raconte Anne avec passion.

Après le démontage, il faut aussi prendre en compte toute une partie administrative, qui ne semble jamais s'arrêter : « Souvent, avec le reste de l'équipe pro, on reste plus longtemps pour tout finaliser, faire le rendu de clés, du matériel... Lorsqu'on est de retour après le démontage, on en revient un peu à toute une partie un peu administrative : remise à jour des dossiers, archivage des documents, des classeurs, et plannings. Après, il y a les bilans : le bilan général fait avec l'équipe restreinte au bureau, les bilans que je récupère auprès de chaque responsable d'équipe, mes bilans personnels... » énumère Kelly. Les responsables se regroupent et échangent sur le déroulement du festival, ce qui pourrait être à revoir ou à améliorer. La Route du Rock est très méthodique sur toutes ces questions : « Sur la Route du Rock, je travaille avec Yann Rouxel, aussi bénévole depuis longtemps. Pendant l'exploitation, on ne peut pas être partout avec nos 700 bénévoles. J'ai ce binôme et une équipe restreinte en qui j'ai confiance et qui gère des choses à droite à gauche. Yann fait une audit et chaque année il reprend un peu tout pour qu'on puisse avoir un retour global. Il faut aussi se poser la question de savoir si le festival s'est bien déroulé ou au contraire s'il y a eu quelques désagréments... Ensuite, je rentre plus dans des côtés plus pratiques : le nombre de bénévoles suffisait-il au bon déroulement des soirées ? Les créneaux étaient-ils bien répartis ? Je me renseigne également auprès de mes responsables. Par exemple, ma responsable merch a voulu recevoir des vêtements, mais peut-être était-ce arrivé trop tard, on n'a pas eu le temps de faire l'inventaire... Je peux ensuite faire remonter cela pour l'améliorer l'an prochain. » précise Kelly. De son côté, Anne affectionne beaucoup les bilans. Au delà de leur utilité, ils permettent de prendre un certain recul sur le travail accompli et d'en apprécier davantage les fruits. Mais tout n'est pas toujours rose. Se remémorant l'épisode où elle s'était sentie trahie, elle détaille : « Faire le compte de ceux qui n'ont pas été présents sur leurs créneaux est le pire moment des bilans. Il faut essayer de savoir pourquoi, rappeler ou renvoyer un message et le noter pour s'en souvenir l'année d'après et prendre une décision par rapport à ceux qui n'ont pas rempli leur contrat. »

Comment un responsable bénévoles évolue-t-il dans le monde des festivals ?

Justine, qui travaille depuis 15 ans avec le Cabaret Vert, a vu le festival grandir et met l'accent sur le changement d'échelle que son poste a pris avec les années. « La première évolution que j'ai constatée, c'est vraiment le nombre de bénévoles. On a un énorme vivier de bénévoles et qui défendent le projet. Sans eux, on ne ferait pas de festival. La première année, on était peut-être 200, c'était un peu plus humain. Aujourd'hui, c'est une grosse colonie de vacances qu'il faut gérer, 1 800 personnes ! La première année, on faisait 17 000 entrées. Aujourd'hui, on en fait 80 000. On a grossi, on a plu, il nous fallait plus de monde et le but n'est pas de tuer les gens à la tâche en les faisant bosser 15 heures par jour. Ils sont là pour nous aider et on est aussi là pour leur offrir un festival, des repas chauds, les boissons et le T-shirt du festival bien sûr ! » Et elle fait tout cela bénévolement, à l'instar du fondateur du Cabaret Vert Julien Sauvage et du président de l'association Yves Schneider. Professionnellement, elle exerce en tant qu'éducatrice spécialisée à la Protection Judiciaire de la Jeunesse. « Mon parcours n'a pas grand chose à voir avec le Cabaret Vert. On était au départ un bande

de potes et Julien Sauvage voulait faire un festival à Charleville-Mézières. Il y a 15 ans, il a appelé des amis, qui ont eux-mêmes appelé leurs amis et on s'est retrouvé à créer ça la première année. Je fais partie de l'association FlaP [ndlr : association créée en 2003 qui organise le Cabaret Vert] et on m'a confié différents rôles. Puis arrivé à un moment, on avait besoin de moi sur la ressource bénévole et la gestion de l'accompagnement de ces bénévoles. »

Marie a commencé en tant que bénévole en 2013 et était affiliée au bar, ainsi qu'au montage du festival. Responsable bénévoles depuis 2016, elle raconte : « *J'y ai vraiment découvert une famille, des gens très unis. J'ai tout de suite eu envie de m'intégrer, de m'investir plus, alors je suis passée adjointe responsable bénévoles. Et finalement, la responsable avant moi s'est arrêtée, donc j'ai pris la suite. » Pour elle, c'est un métier qui évolue constamment en lien avec le festival : « *Que ce soit au niveau de l'accueil ou des stands, tout évolue constamment et on se doit d'évoluer en même temps. »* Kelly, a également ressenti ces évolutions d'un point de vue personnel. Quand elle a commencé à encadrer des équipes bénévoles en 2011, il existait peu de postes de ce genre. « *C'était plutôt des bénévoles qui encadraient d'autres bénévoles, ou alors les responsables des bars par exemple, qui dirigeaient leur propre équipe de bénévoles. »* se remémore-t-elle.*

À "son époque", il n'y avait pas vraiment de cursus scolaire qui menait directement à cette voie : « *J'ai fait un Master et un mémoire en cinéma. À l'époque il n'y avait pas toutes ces nouvelles licences professionnelles, médiation, accès culturel, projet événementiel... J'ai bâti mon expérience à travers du bénévolat et des stages. Il faut en passer par là et "mettre les mains dans le cambouis". C'est sur le terrain qu'on voit les opportunités, les métiers qui se présentent et leurs missions. Il est compliqué de postuler avec seulement des études, sans avoir d'expérience ni connaître des gens dans le milieu. »* Elle précise alors sur son histoire professionnelle : « *Pendant mon année de stage en 2014, on a eu très peu de désistements, ce qui est assez rare. L'expérience a été très positive avec toute l'équipe, dans les bureaux comme sur le terrain. J'ai donc fait mon bilan et fini à la fin du mois d'août. La Route du Rock ne m'a pas proposé le poste tout de suite mais m'ont rappelé vers janvier. Il leur paraissait évident que je reste sur ce poste, parce que c'est aussi un parti-pris de faire confiance à quelqu'un. Sur le plan humain, on a compris qu'il est important que les équipes bénévoles aient une personne référente chaque année, que quelque chose s'instaure sur le long terme. »*

En outre, elle remarque que tout son travail administratif a été grandement facilité par la révolution du numérique. Le web permet un contact instantané et évite des déplacements parfois coûteux pour certains bénévoles. Ce n'est plus tant la donnée de l'espace qui importe, mais bien les délais, rendus quasi nuls grâce aux réseaux : « *Sur le festival Travelling il y a une dizaine d'années, on ne travaillait qu'avec des documents imprimés et les bénévoles devaient venir les remplir sur place. Maintenant, tout se fait sur internet, les infos, les contacts... On peut toucher plus de monde, notamment grâce aux réseaux sociaux, c'est très pratique. Et comme les bénévoles sont généralement assez jeunes, ils sont beaucoup plus connectés sur les réseaux. Et puis c'est du direct, ils peuvent mettre un commentaire ou m'envoyer un MP pour poser une question par exemple.»*

Anne n'a pas connu ces changements directement, mais elle constate également cette évolution des outils et de la manière de travailler qui touchent l'ensemble des secteurs des musiques actuelles et, a fortiori, de l'événementiel. « *En plus d'Internet, on utilise des logiciels qui permettent de travailler de manière plus ergonomique. On a accès au portable des bénévoles, qui répondent plus facilement. Mais il faut maîtriser un panel d'outils plus larges qu'il y a 20 ans, j'imagine, car les dossiers papiers et le présentiel ne disparaissent pas. C'est un métier qui demande de s'adapter aux éventuels changements de moyens. »* Et bien qu'elle soit jeune dans le métier, son bagage n'est pas à négliger : « *J'ai fait un BTS audiovisuel en production que j'ai terminé en juillet 2018, un service civique de trois mois pour le festival Au Foin de La Rue, puis une mission pro gestion et développement des structures musicales, suivi d'un stage chez les Tontons Tourneurs... Je cherchais du travail et viens de la Mayenne, j'ai donc postulé au poste d'attaché de production pour Musicalarue. J'ai été appelée pour l'entretien et j'ai été prise. J'ai commencé en avril de cette année, je suis nouvelle dans le secteur en tant que salariée mais j'ai fait beaucoup de bénévolat en tant que coordinatrice des bénévoles et à l'accueil d'artistes. »* Bien qu'il puisse paraître attrayant et divertissant, le métier de responsable bénévoles est aussi exigeant que gratifiant. Il passe tout d'abord par l'acquisition de compétences, en étant bénévole, stagiaire, en se jetant à l'eau pour évoluer. L'épreuve du terrain est incontournable pour exercer et toute expérience concrète est bonne à prendre.

Travail gratuit ou exploitation ? – rencontre avec Maud Simonet

Revue Ballast 25 février 2019

<https://www.revue-ballast.fr/travail-gratuit-ou-exploitation-rencontre-avec-maud-simonet/>

On dit que tout travail mérite salaire. Et on observe que le salariat est l'institution majeure qui transforme une *activité* en *travail*. Pourtant, il semblerait que tout travail ne soit pas rémunéré — encore moins salarié. Toutes les activités doivent-elles être nommées « travail » ?

Il y a un enjeu politique à définir ces activités comme du travail. C'est un parti pris déjà ancré théoriquement. C'est ainsi que les féministes regardaient les activités domestiques — toutes ces *activités* faites au nom de l'amour, de la famille, de la maternité ou de la féminité, et qui participent au fonctionnement de la société, du marché du travail, du capitalisme et du patriarcat sans pour autant être reconnues comme du *travail*. Le premier instrument que les féministes ont utilisé pour les rendre visibles et les mesurer, c'est de regarder quelles activités faites à la maison pourraient être externalisées sur un marché du travail. Et ça pose question : on peut s'entendre sur la cuisine, les courses, le ménage, la garde des enfants, mais qu'est-ce qui se passe quand on joue avec les enfants ou qu'on se nettoie soi-même ? Est-ce que faire l'amour, c'est du travail domestique ? Il y a eu tout un débat autour de la définition de ces activités, qui a été résolu par la proposition de faire des périmètres plus ou moins larges de l'activité.

« Il y a tout un espace de l'activité qui est encore considéré comme autre chose que du travail et qui, pourtant, participe au fonctionnement de nos associations, de nos entreprises et de nos services publics. »

La question qui vient ensuite, une fois défini ce périmètre, est celle de l'unité de mesure. Dans les années 1970, des études montrent tout le temps que les femmes consacrent au travail domestique, sans que ça ne trouve d'écho. Il a fallu le mesurer en monnaie pour le rendre visible socialement — c'est « l'enjeu de la valeur », pour reprendre les termes d'Annie Fouquet. Il a fallu l'exprimer dans l'unité de compte dominante pour mesurer le poids que le travail domestique pouvait représenter dans la production. Là aussi, ça a généré des débats. À partir du moment où on mesure en monnaie, est-ce qu'il n'y a pas un risque d'appliquer à la sphère intime une logique de marché ? Est-ce qu'en valorisant monétairement ce travail non reconnu comme tel, on ne le réduit pas à sa simple valeur marchande ? Redéfinir ces activités, c'est donc faire une contre-proposition et dire qu'il y a tout un espace de l'activité qui est encore considéré comme autre chose que du travail — l'activité familiale, de loisir, d'engagement ou de formation — et qui, pourtant, participe au fonctionnement de nos associations, de nos entreprises et de nos services publics.

Comment le travail gratuit s'inscrit-il de plus en plus au cœur des logiques d'emploi ?

J'ai travaillé sur des activités qui se situent en dehors de l'emploi et qui ne sont pas étiquetées comme du travail : le bénévolat, le service civique, le volontariat ou les activités sur Internet comme le *digital labor*. Si on reprend l'approche des féministes (quel que soit leur courant et leurs désaccords), on comprend que le travail domestique — qu'on peut considérer comme la première forme de travail gratuit sérieusement analysé comme tel — n'est pas juste un travail non rémunéré qu'il faudrait penser comme une soustraction (un travail moins une rémunération) : il s'agit bien plus d'un déni, d'une non reconnaissance de la travailleuse comme telle. Parce qu'elle est perçue comme quelqu'un d'autre : épouse, mère, etc. Ça repose sur des valeurs. J'ai poursuivi cette analyse dans d'autres sphères que l'espace domestique. Dans le monde associatif, bénévole ou volontaire, on retrouve cette idée que ce n'est pas du travail mais de l'*engagement*. On pourrait appliquer ça aux stagiaires — ce n'est pas du travail, c'est de la *formation* —, mais aussi à toute une série d'activités qu'on regarde comme des loisirs, des passions : c'est l'enjeu du travail sur Internet, où on dit qu'untel écrit un blog parce qu'il est passionné.

Dans tous ces cas de figure, on voit cette idée d'un déni de travail au nom de valeurs. On pourrait penser un peu schématiquement qu'il y aurait d'un côté l'emploi et de l'autre le travail gratuit, ce qui serait une erreur.

Juridiquement, le travail gratuit s'oppose à l'emploi. Mais, en réalité, le fonctionnement du marché du travail est complètement imprégné par le travail gratuit, et de plusieurs manières. La première renvoie à toutes les formes d'emploi dans les secteurs dits « féminins ». Les salaires y sont plus bas qu'ailleurs car on retrouve, au cœur de l'emploi, ce déni de travail qui passe par un déni de qualification : il y a cette idée que ce n'est pas vraiment un travail, ou que ce n'est pas si compliqué que ça de nettoyer, de s'occuper de personnes âgées, d'enfants, etc. Ce travail essentiellement féminin — qu'on appelle le *care* — constitue bien une externalisation du travail domestique sur le marché du travail, avec des droits, une rémunération, des syndicats, mais toujours avec ce déni des compétences, de la qualification et de la reconnaissance. Dans la même logique, il y a le registre de la *vocation* (dans le journalisme, l'industrie créative ou les médias, par exemple). Qui serait un tremplin vers l'emploi : on va travailler gratuitement aujourd'hui pour obtenir le métier dont on rêve ou la carrière qu'on espère construire demain. Le travail gratuit serait donc une étape dans la carrière professionnelle, un *investissement* — des sociologues américains ont créé pour ça le concept de *hope labor*. Ce travail gratuit a pour effet de renforcer le poids symbolique de l'emploi : celui-ci devient une sorte de Graal qu'on pourra peut-être atteindre si on passe toutes ces étapes. On fait d'abord un peu de bénévolat, puis un stage, voire un service civique, un contrat aidé et, enfin, on aura peut-être un « véritable emploi ». Ça augmente la désirabilité de l'emploi comme statut, mais ça fait aussi fonctionner des secteurs entiers du marché du travail sur ce travail gratuit.

« À celles et ceux qui finalement n'auraient pas trouvé leur place dans la société par l'emploi, on demande de prouver leur valeur en montrant qu'ils ou elles sont prêt·es à travailler gratuitement. »

Et puis il y a une troisième inscription du travail gratuit dans le marché du travail, assez récente et pourtant présente dans pas mal de pays : c'est la logique de la *contrepartie*. À celles et ceux qui finalement n'auraient pas trouvé leur place dans la société par l'emploi, on demande de prouver leur valeur en montrant qu'ils ou elles sont prêt·es à travailler gratuitement. Ça se traduit dans les politiques de l'emploi de ces dernières années autour de la chasse aux chômeur·se·s, ou dans la logique du *workfare* : on demande une contrepartie aux allocations en travail gratuit. Il y a une vingtaine d'années, en France, on a vu des attaques contre les chômeur·se·s qui étaient bénévoles : ils et elles étaient menacé·e·s d'être radié·e·s. On ne pouvait alors pas faire de bénévolat au nom de la disponibilité pour la recherche d'emploi. Depuis quelques années, on voit revenir cette idée que les allocataires du RSA devraient faire du bénévolat en contrepartie de leurs allocations. On est passé en très peu de temps d'un bénévolat *proscrit* à un bénévolat *prescrit*.

Pour que le travail gratuit se réalise, il doit s'inscrire à la fois dans une logique d'entreprise et dans un discours à forte légitimité (ou dans un discours d'État). Comment ces deux éléments s'articulent-ils ?

Je me suis intéressée à ce que j'ai appelé les « politiques du bénévolat », c'est-à-dire la manière dont l'État soutient, mais aussi construit, oriente, finance et crée des statuts autour de ces pratiques de travail gratuit dans le milieu associatif. Le discours canonique sur ces questions, c'est le discours toquevillien : alors qu'aux États-Unis il y aurait peu d'État et que tou·te·s les citoyen·ne·s seraient prêt·e·s à s'engager auprès de beaucoup d'associations, nous aurions, en France, un contre-modèle, celui d'un État dont on attendrait tout — et avec peu d'associations. C'est l'idée de vases communicants : soit il y aurait beaucoup d'État, soit beaucoup d'associations. J'ai critiqué cette approche parce qu'en réalité, en France comme aux États-Unis, l'État est un acteur central pour le développement de ces pratiques de travail gratuit. Aux États-Unis, tous les présidents ont construit un programme de volontariat, l'ont financé, et ont créé des organisations pour le soutenir. Les associations sont donc aussi, en partie, financées par l'État. Certains financements se dirigent vers des secteurs où il y a besoin de plus d'engagement, et visent aussi certaines populations. Dans l'histoire des États-Unis, le bénévolat a reposé pendant longtemps sur les femmes, essentiellement. Et quand elles sont rentrées massivement sur le marché du travail, dans les années 1970, il y a eu des réorientations politiques, soutenues par l'État, qui visaient l'engagement des retraité·e·s : ils et elles devaient prendre le relais. Puis, dans les années 1980–1990, ça a été les jeunes, les « *urbans minority youth* » : cette jeunesse pouvait être dangereuse et il valait mieux la mettre au bénévolat !

L'État est un acteur clé du fonctionnement de cet engagement citoyen — par le financement, par la construction d'institutions et la création de statuts. Il n'y a qu'à voir le développement du volontariat en France et sa dernière forme, le service civique. Le paiement des indemnités de volontariat ne passe plus par les associations mais par l'agence de service civique, financée par l'État. Ces politiques du bénévolat sont aussi symboliques : elles construisent des rhétoriques, développent tout un discours de valorisation du bon citoyen comme étant engagé. « L'engagement citoyen » n'est certes pas une obligation, mais c'est une incitation qui frôle parfois l'injonction. Quand Martin Hirsch crée la dernière mouture du service civique et dit dans un entretien, en substance, qu'« un jeune qui est au chômage et qui a le sens de l'effort, préférera faire une année de service civique plutôt que de passer une année supplémentaire au chômage », on frôle le *workfare*. L'État est un acteur central car, comme le disait Bourdieu, « *c'est la banque centrale du capital symbolique* ». Qui mieux que l'État peut légitimer une pratique ? Il faut rattacher ce discours qui valorise l'engagement à un contexte plus large de transformations de l'État et du travail dans les services publics. Ce que signifie cette « bonne » citoyenneté qu'il faut prouver en permanence, c'est une forme de mise au travail public des citoyen·ne·s.

Dans les luttes sociales, on pointe souvent le démantèlement de la fonction publique par le privé qui gagnerait de nouveaux marchés. Il est peu fait cas de la question du travail gratuit au sein de l'État...

« Ces politiques du bénévolat sont aussi symboliques : elles construisent des rhétoriques, développent tout un discours de valorisation du bon citoyen comme étant engagé. »

(...)

« Un fonctionnaire municipal nous a dit mot pour mot : *Nous avons quelque chose que les entreprises n'ont pas : du travail gratuit.* »

La diversité des statuts, par ailleurs, n'est pas répartie au hasard de la hiérarchie sociale. Les salarié·e·s associatifs et les fonctionnaires municipaux sont à 70 % des hommes, les allocataires de l'aide sociale et les bénévoles sont essentiellement des femmes. Les bénévoles sont pour beaucoup des femmes issues des classes moyennes ou supérieures ; les allocataires, elles, sont à 90 % noires et/ou latinas. Cette division par statut, mais aussi par sexe, classe et race, rend l'écart social entre deux personnes sur un même lieu de travail démesuré. Entre telle bénévole vivant au-dessus de Central Park et descendant deux fois par semaine nettoyer le parc comme si c'était son jardin et telle allocataire vivant au fin fond du Bronx et faisant le trajet dans le cadre de son programme de *workfare*, l'idée qu'elles puissent avoir des intérêts communs semble impossible. Et, en même temps, New York utilise le travail de ces femmes pour faire fonctionner ses services publics. Cet exemple montre comment un service public se néolibéralise : on voit une diminution du nombre de fonctionnaires ainsi qu'une transformation du statut de la fonction publique. Les allocataires rêveraient d'obtenir un jour le statut de « *civil employee* », mais quasiment aucun ne l'obtiendra. On sépare les carrières, de sorte que les plus pauvres ne pourront plus progresser dans la fonction publique, et on affaiblit les syndicats, qui ont du mal à gérer ces différents types de travailleur·se·s. Tout ça s'opère non pas à partir d'une privatisation, mais d'une « gratuitisation » du travail.

En France, on a aujourd'hui des choses très similaires. Avec Francis Lebon, on a fait une enquête sur les transformations du travail dans les écoles suite à la réforme des rythmes scolaires. La mise en place de cette réforme a conduit à la même multiplication des statuts de travailleur·se·s dans un service public — ici, l'école. On a fait entrer des bénévoles associatifs, des parents bénévoles, des personnes en services civiques, des animateur·trice·s associatifs, contractuels ou vacataires, de sorte qu'on trouve dans les écoles des gens qui font exactement les mêmes tâches au même moment, mais avec des statuts, des droits et des revenus complètement différents — et certain·e·s ne se pensent pas comme travailleur·se·s. Il y a des enjeux de déqualification, de dé-professionnalisation, mais aussi de gratuitisation du travail dans le service public. Tout ça nous oblige à penser la néolibéralisation non pas seulement à partir de la privatisation, de la guerre de tous contre tous et de la construction d'un individu entrepreneur, mais aussi à regarder ce que j'appelle la « face

civique » du néolibéralisme. C'est une facette qui pourrait sembler plus sympathique, à laquelle on adhérerait plus facilement car elle repose sur des valeurs d'engagement, sur une citoyenneté en acte, sur des gens de bonne volonté. Mais ses effets peuvent être tout aussi désastreux.

Quelles sont les formes de lutte existantes contre le travail gratuit et comment s'organisent-elles ?

C'est compliqué d'imaginer une organisation, parce que le travail gratuit touche beaucoup de monde et, dans le même temps, il divise. Si on reprend l'exemple des parcs de New York, les femmes qui y travaillent peuvent provenir des deux bouts de la hiérarchie sociale : leur travail n'a pas le même sens pour toutes. C'est donc extrêmement difficile d'imaginer une mobilisation des travailleur·se·s gratuits « en général ». J'ai essayé de repérer et d'analyser des conflits autour du travail gratuit. À quel moment des travailleur·se·s gratuit·es se sont mobilisé·e·s ? De quels outils ils et elles se saisissent pour se faire reconnaître ? Ces outils, ce sont ceux du salariat. Par exemple les blogueur·euse·s du Huffington Post ont demandé la requalification de leur travail. Des syndicats se sont aussi montés, comme le montre le travail de Romain Pudal sur l'incorporation de pompiers volontaires par les syndicats des pompiers professionnels. Difficile, oui, car soit ces différents types de travail gratuit sont adsorbés dans l'emploi, soit ça débouche sur la création de statuts hybrides (comme les stages) sur lesquels les employeurs peuvent s'appuyer. Après la mobilisation de génération précaire, qui a obtenu que les stagiaires reçoivent une indemnité au-delà de deux mois, les employeurs ont dit qu'ils n'allaient plus prendre de stagiaires car ça coûtait trop cher et qu'à la place ils prendraient des services civiques. En Angleterre, quand les stagiaires se sont mobilisés, les offres de stage ont été transformées en offres de bénévolat...

« Le travail domestique des femmes blanches des classes supérieures américaines n'avait pas le même sens que celui des femmes noires des classes populaires. »

La lutte qui est aujourd'hui au cœur de ces mobilisations sur le travail gratuit, c'est celle des CUTE [Comités unitaires sur le travail étudiant] pour la rémunération des stagiaires, au Québec. Elle s'est construite sur l'idée que le stage est en fait du travail gratuit, féminin, que le stage est une reproduction de la force de travail au même titre que le travail domestique et que le capitalisme bénéficie de l'ensemble de ce travail. Le « *wages for housework* » des femmes est repris par les CUTE sous la forme d'un « *wages for students* ». Le salaire, ce n'est pas juste une indemnité, c'est la reconnaissance du statut de travailleur·se·s. Car ce sont les stages dans l'éducation, dans la santé, dans le social — dans les secteurs dits « féminins » — qui ne sont pas rémunérés, alors que les stages d'ingénieurs au Québec le sont. Là, on a effectivement une mobilisation très forte car elle est ancrée dans une analyse théorique et elle ne fait pas de concession. C'est une mobilisation qui est porteuse d'espoir car elle fait le lien entre différents segments du travail gratuit.

« Depuis des positions différentes dans l'espace social, on ne valorise pas de la même manière une activité », dites-vous. La question du travail gratuit n'est-elle pas alors l'occasion d'articuler les luttes anticapitalistes, antisexistes et antiracistes ?

Cette phrase-là renvoie à une critique que le *black feminism*, et notamment bell hooks, a fait du féminisme *mainstream* dans les années 1980. Les féministes blanches avaient comme solution pour toutes les femmes de sortir de la maison et d'aller sur le marché du travail, alors que les femmes noires ou de la classe ouvrière y étaient déjà depuis bien longtemps — et ce n'était pas la joie. Pour ces dernières, rentrer à la maison, c'était aussi trouver un espace de protection, notamment dans une société raciste comme celle des États-Unis. La maison pouvait constituer pour ces femmes un espace de résistance, de protection, de transmission de valeurs politiques, de construction politique. C'est pourquoi le travail domestique des femmes blanches des classes supérieures américaines n'avait pas le même sens que celui des femmes noires des classes populaires. Ça oblige effectivement à se demander d'où on parle quand on parle de travail gratuit, et d'où on le regarde, dans quel rapport social il est pris.

Ça a des échos aujourd'hui avec le revenu universel, par exemple, et la question de savoir si il est féministe. On entend qu'avec ce revenu les femmes pourraient enfin s'engager dans les associations mais qu'il ne faudrait pas qu'elles retournent à la maison. En fait, il y a une forme de survalorisation d'un travail gratuit dans ces arguments, à savoir le travail bénévole dans les associations, qui pourtant sont loin d'être des lieux très égalitaires. Ce raisonnement repose aussi sur l'idée d'une dévalorisation très forte du travail domestique : c'est à se demander s'il n'y a pas là aussi des rapports de classe qui structurent cette division entre le bon et le mauvais travail gratuit ! Le *black feminism* montre que la valeur est aussi sociale, construite. L'analyse du travail gratuit participe à un moment intersectionnel. Même si ça reste compliqué à articuler, il faut les analyser de cette façon, sinon on risque de tomber dans une forme de naturalisation de la valeur. Penser le travail gratuit traversé par ces rapports sociaux est une manière de remettre au cœur du débat une analyse politique du travail. Regarder le travail par sa face gratuite — avec l'apport des débats féministes, qui sont d'une incroyable puissance — permet de reposer ces questions pour une analyse plus globale du travail aujourd'hui. (...)

ÉPREUVE N° 4