



HAL
open science

Faire du bénévolat rémunéré pour se professionnaliser : d'un oxymore à une stratégie pour les jeunes volontaires

Cécile Vachée, Christophe Dansac

► To cite this version:

Cécile Vachée, Christophe Dansac. Faire du bénévolat rémunéré pour se professionnaliser : d'un oxymore à une stratégie pour les jeunes volontaires. Frédérique Hille; Sabrina Labbé. ProfessionnalisationS : Repères et Ouvertures, 2019. hal-02305413

HAL Id: hal-02305413

<https://hal.science/hal-02305413v1>

Submitted on 4 Oct 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Faire du bénévolat rémunéré pour se professionnaliser : d'un oxymore à une stratégie pour les jeunes volontaires.

Cécile Vachée, Christophe Dansac

Résumé

La nature des ressources humaines dans le monde associatif a été profondément bouleversée dans les dernières décennies. La professionnalisation, tant du point de vue des salariés que de celui des bénévoles, a modifié les frontières qui existaient entre leurs deux mondes, produisant parfois des tensions dans la reconnaissance des compétences des uns et des autres. On observe le développement d'un bénévolat utilitariste ayant une visée professionnalisante qui alimente le brouillage de ces catégories. La figure du volontaire en service civique vient de surcroît bousculer les catégories classiques amateur/professionnel ou encore bénévole/salarié, conduisant à des recompositions structurelles du secteur associatif. Notre enquête sur les motivations de jeunes volontaires en service civique montre que les visées professionnalisantes sont davantage citées que les motivations au bénévolat ou à l'utilité sociale. Ce résultat questionne le renouvellement de la ressource humaine bénévole dans un contexte d'exigences croissantes de compétences dans le secteur associatif.

Les frontières entre bénévolat et professionnalisation sont de plus en plus poreuses. Les injonctions au développement d'un bénévolat utilitariste ayant une visée professionnalisante tendent à produire des tensions dans les reconnaissances des compétences de uns et des autres, et notamment dans le secteur associatif où la confusion des tâches peut conduire à des difficultés de fonctionnement. La figure du volontaire cristallisée autour du dispositif du service civique vient bousculer les catégories classiques amateur/professionnel ou encore bénévole/salarié, et peut conduire à des recompositions structurelles dans le secteur associatif. Nous avons conduit une enquête sur les motivations de jeunes volontaires en service civique qui montre que les visées professionnalisantes sont davantage citées par les répondants que les motivations au bénévolat ou à l'utilité sociale. Ce résultat questionne entre autres le renouvellement de la ressource humaine bénévole dans un contexte d'exigences croissantes de compétences dans le secteur associatif.

Dans un premier temps ce chapitre traitera du besoin de main d'œuvre des associations, et notamment de jeunes. Dans un deuxième temps, il sera question des liens étroits entre le bénévolat et le salariat. La façon dont le service civique, intermédiaire entre ces deux formes de travail peut satisfaire ce besoin de main d'œuvre des associations sera ensuite explorée, pour permettre de poser les questions auxquelles tentait de répondre l'enquête qui sera ensuite décrite. La dernière partie pointera les recompositions structurelles qui sont corrélatives du déploiement du service civique.

1. Un monde associatif en quête de jeunes et de compétences

Le monde des associations occupe une place de plus en plus importante au sein de notre société, tant sur le plan des services qu'il prend en charge que sur celui de son poids économique. Le poids de l'emploi associatif est en effet loin d'être négligeable. En 2012, on comptait 1,3 millions d'associations dont 165 000 employeuses. L'emploi associatif contribuait pour 3.5 % au PIB français avec 1.8 millions de personnes exerçant un emploi associatif (Archambault et Tchernonog, 2012). Il représente 6 % de la masse salariale du secteur privé, 8% de la totalité des emplois et 3.2% de la valeur ajoutée totale dans le pays (Tchernonog, 2013). La croissance de l'activité associative, qui s'observe tant du point de vue de sa part dans le PIB que du point de vue du nombre d'associations créées ne peut se faire sans une augmentation des ressources humaines. Cependant, les associations ont des

difficultés à créer des emplois salariés en raison de la baisse de leurs moyens financiers et donc doivent toujours accroître leurs ressources bénévoles, ce qui est une de leur principales problématiques (Tchernonog, 2013).

On estime à 15 à 16 millions les personnes qui exercent une activité bénévole dans les associations. Le volume du travail apporté par le bénévolat formel – mesuré à partir du nombre d’heures de travail bénévole – est de l’ordre de 1 072 000 emplois en équivalents plein-temps, et il est toujours en expansion, puisque le bénévolat a augmenté dans la dernière période à un rythme annuel de 3 %. (Tchernonog, 2013). Il faut cependant rester prudent en ce qui concerne les chiffres relatifs à la participation associative. En effet, les enquêtes ne sont guère comparables entre elles car les protocoles sont très différents. La question du bénévolat, dans ses modalités et significations, est de surcroît très souvent oubliée par les grandes enquêtes statistiques (Prouteau, à paraître). Les enquêtes de Recherches et Solidarités restent pour l’instant les seules sources régulièrement actualisées dont on dispose, mais elles posent le problème de reposer sur des enquêtes en ligne pour lesquelles répondre est déjà un comportement relevant du bénévolat. En ce qui concerne les jeunes, entre 2010 et 2013, le pourcentage de bénévoles avait augmenté de 32% chez les 15-35 ans (France Bénévolat, Recherches et solidarités, & IFOP, 2013), il s’est stabilisé à 36% de bénévoles entre 2013 et 2016, restant néanmoins inférieur à celui de toutes les autres catégories d’âge (Bazin & Malet, 2016b).

Malgré ce tableau plutôt positif, les enquêtes Opinion des Dirigeants Associatifs de Recherches et Solidarités montrent que nombre d’associations ne se considèrent pas en situation favorable quant à la ressource humaine en général, et en particulier bénévole. Les ressources humaines bénévoles disponibles pour les activités sont une source de préoccupation pour plus de la moitié des responsables associatifs et sont, selon les années, la première ou la seconde de leur préoccupation depuis 2013 (Bazin & Malet, 2016a) avec la question de la situation financière. Le renouvellement des dirigeants est aussi régulièrement cité en 3^{ème} ou 4^{ème} position des préoccupations, avec tous les ans plus de 40% de dirigeants qui évoquent cette préoccupation. Effectivement, les associations se retrouvent en situation de concurrence croissante par rapport à l’offre de travail bénévole, même si celle-ci est croissante (Gontier & Dansac, 2012).

Ces évolutions s’accompagnent de changements importants en ce qui concerne les modalités du « travail bénévole ». D’une part au niveau de l’offre, celui-ci semble prendre de plus en plus souvent la forme de « prestations » ponctuelles par des personnes par ailleurs peu engagées dans l’association mais donnant un coup de main occasionnel (Tchernonog, 2013). Nombreuses sont les associations qui éprouvent des difficultés à avoir des bénévoles autres que zappeurs dans un contexte où les implications (au sens commun du terme) deviennent plus ponctuelles et plus variées, notamment en ce qui concerne les jeunes. D’autre part au niveau de la demande, la complexité croissante de la réalisation des missions associatives entraîne une augmentation de la demande de compétences, qui amène certains auteurs à parler de professionnalisation des bénévoles (Bernardeau-Moreau & Hély, 2007). Un des indicateurs de ce phénomène peut être retrouvé dans l’accès des jeunes aux responsabilités : Plus une association est importante, ou plus sa création est ancienne, autrement dit plus elle avance dans le cycle de vie du projet associatif (Dansac, Vachée, & Gontier, 2016), moins les jeunes ont de chances d’y exercer des responsabilités (Prouteau, Tabariés, & Viviane Tchernonog, 2008).

Cet état qui se veut relativement actuel n’est, cela dit, pas récent, et les problèmes de ressources financières et humaines ont une longue histoire dans la sphère associative (cf. par exemple le rapport du sénateur Murat, 2005). En revanche, la difficulté à trouver ou à intégrer les jeunes bénévoles, en tout cas dans les réseaux associatifs historiques, semble plus récente.

Or la participation des jeunes aux associations n'est pas sans enjeux, que ce soit pour le renouvellement et le rajeunissement des instances (Dansac, Bordes, & Vachée, 2012), mais aussi dans la simple perspective de pouvoir conduire l'action associative avec dynamisme et innovation.

2. Être bénévole : un temps d'engagement ou une période dans une carrière classique dans le travail ?

L'analyse des parcours des bénévoles montre que le bénévolat procède souvent d'une démarche de préparation à l'emploi (ex. les étudiants qui proposent du soutien scolaire sont nombreux à viser des carrières d'enseignement), de retour à l'emploi (Simonet, 2010) ou de conservation d'un rôle social lié à l'exercice des emplois antérieurs (Dansac, Lacombe, & Vachée, 2017). À ce titre, le bénévolat qui avait souvent été considéré comme un loisir sérieux (Stebbins, 2007) peut aussi être sous-tendu par des motivations carriéristes au sens de Clary et al. (1998). La porosité entre le monde du travail salarié et celui du bénévolat se manifeste aussi à travers le développement de plus en plus important du mécénat de compétence. En effet, développé depuis le milieu des années 1990, le « bénévolat d'entreprise » est un type de mécénat qui repose sur la promotion auprès des salariés d'activités s'exerçant au profit d'associations sélectionnées par l'entreprise. Ces activités s'effectuent pendant le temps de travail, ou sur le temps libre des salariés (Bory, 2013). Par ce genre d'opérations, les entreprises valorisent leur image, notamment au travers de la mise en avant de la convergence entre valeurs associatives et motivations des salariés. L'idéal managérial rencontre l'idéal associatif dans une cité par projet (Boltanski, 1999) qui unifie motivations communautaires et motivations de performance et d'efficacité. Ce mouvement s'inscrit dans une dynamique plus globale de modifications des relations au travail, et particulier la recherche de sens et la quête de plus d'indépendance (Le Goff, 2013). Ce « mélange des genres » vient rappeler que les frontières entre bénévolat, volontariat et salariat sont parfois très poreuses.

Or, traditionnellement, on insistait sur le caractère désintéressé du bénévolat, l'altruisme, la citoyenneté et le sentiment d'utilité sociale étant mis en avant comme suffisant à rétribuer symboliquement les travailleurs bénévoles. Cette vision de l'engagement se retrouve d'ailleurs dans les discours sur le volontariat dans l'animation (Lebon & Simonet, 2012; Bacou, Dansac, Gontier, & Vachée, 2014). Cette conception du bénévolat s'exprime dans les normes implicites qu'ont les gens concernant les motivations qui le sous-tendent : Le bénévole idéal est un bénévole qui a des motivations carriéristes plutôt faibles mais qui par contre possède une forte motivation à défendre des valeurs (Dansac et al., 2013).

Les discours ont cependant largement évolué au cours des deux dernières décennies, et si l'on se réfère à l'acteur-clef en matière de promotion du bénévolat, France Bénévolat, il est désormais tout à fait normal d'envisager d'être bénévole pour en tirer des profits, compétences ou expériences. Sur son site internet¹, la première raison dans l'encart « m'engager, pourquoi c'est bien ? » est « j'acquiers de l'expérience ». À l'instar d'autres réseaux d'ampleur nationale (Éclaireurs et Éclaireuses de France, Animafac, Comité National Olympique et Sportif...) France Bénévolat fait d'ailleurs la promotion d'un outil de valorisation des compétences, le passeport bénévole, dont la visée est explicitement l'objectivation, dans le curriculum des bénévoles, des compétences qu'ils ont acquises au cours de leur expérience associative. L'objectif explicite est d'en tirer des bénéfices en

¹ <https://www.francebenevolat.org/benevoles> consulté le 24/02/2017

matière d'insertion ou de promotion dans leur vie professionnelle². La pression des réseaux associatifs pour la reconnaissance de l'engagement bénévole a même eu un écho sur les législateurs³ invités à mettre en place une valorisation pour la retraite des responsabilités des dirigeants associatifs.

On peut donc considérer que par sa nature, le bénévolat est assez proche du travail salarié et que les deux sphères sont poreuses. Dans une perspective économiste, on peut même considérer qu'il s'agit de deux extrêmes d'un continuum concernant les facteurs de production (où d'autres formes tels les stages, les contrats d'apprentissage entre autres pourraient être positionnés), entre lesquels le volontariat de service civique se situe (Gontier & Dansac, 2012).

Dans un contexte de raréfaction de l'emploi salarié et de hausse du chômage en particulier chez les moins de 25 ans, le bénévolat représente un recours facile d'accès pour qui est en quête d'expériences préprofessionnelles. Le travail bénévole devient alors plus que jamais une opportunité conçue comme une véritable étape vers une carrière professionnelle.

3. Le volontariat, une manne providentielle pour les associations et les jeunes ?

Le monde associatif et plus particulièrement celui de l'intervention sociale ont déjà subi des bouleversements par l'introduction de formes dégradées de travail comme les TUC, les grands frères, les contrats d'insertion (Ion, 2005) qui pour la plupart visaient d'ailleurs l'insertion des jeunes. Les associations absorbent massivement et n'ont souvent pas d'autre choix que d'utiliser les contrats atypiques (aidés et à temps partiel) proposés par les pouvoirs publics. Ce fut également le cas avec les emplois jeunes, c'est aujourd'hui le cas avec les contrats aidés et les emplois d'avenir, et on peut se demander si le service civique ne participe pas du même mouvement de résorption du chômage de cette catégorie de population.

Le service civique volontaire (SCV) a été mis en place dans la lignée des services civils qui regroupaient les objecteurs de conscience et les volontaires internationaux. Lors de la suppression du service national militaire, ces statuts ont été remaniés, en s'inspirant notamment du modèle américain des *America Corps* importé par l'association Unis-Cité (Simonet, 2007). La forme actuelle du SCV, fixée par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010, a été promue par Martin Hirsch, alors haut-commissaire aux solidarités actives. Cette loi, qui a fait la synthèse des différentes formes de volontariats existants, a créé sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Public l'Agence du Service Civique (ASC) qui pilote le dispositif. Le budget de l'ASC est abondé (à plus de 99%) par celui de la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative : en augmentation régulière depuis sa création (alors que les autres lignes budgétaires de la DJEPVA diminuent), ce soutien constituait en 2015 plus de 62% de ce budget, avec un montant d'un peu plus de 140 millions d'euros. La montée en puissance du SCV est nettement perceptible : de 30 300 jeunes accueillis par les associations en 2014, on est passé à 38 200 en 2015 (Bazin & Malet, 2016a).

Après les attentats de Janvier 2015, le dispositif s'est encore vu renforcé, au nom de l'importance de stimuler la citoyenneté des jeunes. François Hollande a exprimé la volonté d'augmenter l'accessibilité du dispositif de façon à ce que tout jeune qui désire en bénéficier se voie proposer une mission. En 2016, le budget de l'ASC a ainsi plus que doublé, passant à 301 millions d'euros (soit 77% du budget de la DJEPVA). Cette montée en puissance ne se

² Nous ne parlerons pas ici de la Validation des Acquis de l'Expérience, elle aussi plébiscitée par les acteurs associatifs.

³ Cf. Proposition de loi de Yannick FAVENNEC <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion0601.asp>, faisant échos à plusieurs avis du CNVA (Conseil National de la Vie Associative).

fait pas que du côté associatif puisque collectivités et établissements publics accueillent 4.500 jeunes volontaires en 2014, et plus de 14.000 en 2015 (Bazin & Malet, 2016a), rappelant à quel point le monde associatif et l'État sont dans des mécanismes compensatoires quant à leurs missions et quant aux ressources humaines qui les conduisent (Hély, 2012).

Un des avantages majeurs du dispositif pour les associations, c'est le fait que l'indemnité (de 470,14 euros) des volontaires est directement versée par l'État. L'association n'a comme charge que celle d'« une prestation nécessaire à la subsistance, l'équipement, l'hébergement ou au transport » minimale de 106,94 euros⁴ qui peut être versée en nature (ex. : tickets resto, cartes de transport). Il faut ajouter à ceci que les associations perçoivent une aide supplémentaire de l'État d'une centaine d'euros par volontaire accueilli pour mettre en œuvre la formation citoyenne qui doit être dispensée à chaque volontaire. Le service civique apparaît donc comme un cadeau au monde associatif (Vachée, Dansac, & Gontier, 2014). Mais il constitue aussi pour les jeunes une opportunité non négligeable, puisque réservé au moins de 25 ans qui n'ont pas encore accès aux minima sociaux, il permet à ceux-ci de bénéficier d'une allocation qui peut se rajouter aux ressources apportées par les parents ou aux bourses d'études. Cette indemnisation est perçue différemment selon le capital social et économique des jeunes : argent de poche pour ceux qui sont des catégories sociales plutôt favorisées, il est vu comme un salaire par les plus modestes (Simonet, 2010).

Mais de l'existence même de cette indemnisation, on peut se demander si le SCV entraîne une dénaturation de la motivation au bénévolat qui traverse normalement le travail associatif non salarié ? Pearce (1993) avait déjà pointé le paradoxe de la rétribution des bénévoles en l'analysant à la lumière des théories psychologiques de l'autodétermination et de l'engagement. Les bénévoles indemnisés vivent une sur-justification de leur travail, qui se retrouve doublement déterminé par des récompenses de nature extrinsèque (la rétribution, d'autant plus cruciale que l'accès à l'emploi est difficile) et d'autres de nature intrinsèque (le fait d'assumer des tâches exprimant des valeurs, et particulièrement altruistes). Cette sur-justification entraînerait une dissonance cognitive (Festinger, 1957) qui est alors réduite par la dévaluation relative des rétributions symboliques, moins tangibles. Au contraire, les bénévoles non indemnisés ont des satisfactions extrinsèques faibles, et doivent rationaliser leur comportement par une importance accrue des récompenses de nature intrinsèque. Et de fait, selon Becquet (2011, p. 34), parmi les jeunes qui font un service civique (à Unis-Cité) « moins de 15% déclarent le faire pour défendre leurs idées et leurs valeurs, seulement 4% l'associent à un devoir citoyen ». Les services civiques introduisent ainsi dans le travail associatif la motivation carriériste.

Ce dispositif, son développement quantitatif et la publicité qui en est faite par les pouvoirs publics posent ainsi la question de l'utilisation qu'en font les jeunes volontaires. En effet, on peut s'interroger sur leurs motivations, les significations qu'ils confèrent à ce temps particulier de leur vie, qu'ils peuvent considérer comme un engagement citoyen, mais aussi comme un véritable travail lequel peut modifier, ou pas, le sens de leurs engagements associatifs.

Encart méthodologique

Les sujets concernés par l'étude étaient des participants à une journée de regroupement des jeunes en SCV de la Région Midi-Pyrénées organisée conjointement par les services de l'état et les mouvements d'éducation populaire. Les questionnaires ont été distribués à

⁴ <http://www.service-civique.gouv.fr/faq-volontaire> consulté le 24/02/2017

l'accueil de la journée, ainsi on peut penser que pratiquement tous les participants (volontaires) de cette journée en ont reçu un.

Sur environ 250 questionnaires distribués, 122 personnes ont rendu le questionnaire (il y avait à la date de l'enquête environ 430 volontaires en Midi-Pyrénées, mais tous n'étaient pas présents à ce regroupement). La moyenne d'âge des répondants est de 22 ans, avec une étendue de 17 à 26 ans. Parmi ces répondants, on trouve 88 jeunes femmes (soit 72%) c'est-à-dire une proportion plus élevée que celle que l'on trouve au niveau régional (selon les chiffres de la DRJS Midi-Pyrénées 58% en 2012).

Le questionnaire de 4 pages commençait par 30 items de l'inventaire des motivations au bénévolat (Clary et al., 1998) traduits par nos soins (Dansac et al., 2013) adapté pour le service civique, auxquels 8 items concernant des motifs non envisagés par l'inventaire étaient ajoutés⁵. Ensuite étaient demandées des informations sur la situation avant le service civique, puis sur la situation pendant. Enfin la dernière page, à partir de laquelle la majorité des résultats reportés ici sont produits, concernait la perception du service civique et les projets futurs. Pour ceci des affirmations étaient proposées à laquelle les répondants devaient manifester leur degré d'accord sur une échelle en 7 points (comme pour les items de motivations).

Commencer le questionnaire par les items de l'inventaire de Clary et al. a permis de comparer les motivations d'une partie des volontaires avec des étudiants qui n'étaient pas en SCV en appariant les deux échantillons quant au fait d'avoir eu un cursus ou une formation en animation.

4. Des jeunes très majoritairement en quête d'expérience professionnelle

Un premier résultat est intéressant, dans le contexte où le monde associatif et l'agence du service civique veulent à tout prix démarquer le SCV du travail en insistant sur le côté engagement, c'est la réponse que donnent nos enquêtés à la question de leur profession : 33% des jeunes qui apportent une réponse déclarent qu'ils sont volontaires, montrant ainsi à quel point ils assimilent ce statut à un emploi.

L'affirmation « *Le volontariat me permet de patienter le temps de trouver un emploi* » reçoit un accord positif de la part de 55% des répondants (70 sur 115) et plus d'un quart (26%) se disent totalement d'accord avec cette affirmation. Néanmoins pour 34% des volontaires étudiés, ce motif est peu important (score inférieur à 4) et 21% sont totalement en désaccord avec l'affirmation.

Cette affirmation est scorée avec un accord encore plus fort par ceux qui étaient au chômage avant le SCV que par les autres ($\chi^2=21,36$, $df=12$, $p<.05$) et de manière marginalement significative, elle est scorée moins fort par ceux qui se déclarent de profession étudiant ($\chi^2=11,42$, $df=6$, $p<.08$). L'accord avec cette affirmation est corrélé positivement avec l'âge (Spearman $r=.32$, $p<.01$) et avec le nombre d'années d'études (Spearman $r=.34$, $p<.01$). Plus on est âgé et plus on a fait d'années d'études après la 4ème, plus on trouve que ce motif est adéquat pour décrire les raisons initiales de faire un SCV.

⁵ L'échelle comprend 5 items pour chacune des 6 fonctions du bénévolat, la motivation par les valeurs, par la compréhension, par les relations sociales, par la carrière, par la promotion du soi et par la protection du soi. L'analyse factorielle de scores sur ces 30 items montre que les 6 dimensions peuvent valablement être distinguées, et l'ajout des 8 items supplémentaires ne modifie en rien la structure factorielle.

« *Être volontaire pourra m'aider à accroître mes compétences* » reçoit un assentiment assez fort (37% manifestent un accord total), seulement 20% des sujets manifestent un désaccord avec cette affirmation (14% en désaccord total). Une grande majorité des sujets ne donne pas de précision quant aux compétences visées. Parmi les 47 sujets apportant des précisions (et parfois plusieurs compétences sont citées) les compétences en communication ou en travail d'équipe sont les plus souvent citées (26/47). Les compétences générales relevant de la conduite de projet sont pointées par 15 répondants, alors que 24 répondent avec une compétence très spécifique (maîtrise d'un logiciel, d'une activité ciblée, formation particulière...). L'assentiment quant au désir d'accroître ses compétences est significativement plus important pour ceux qui étaient au chômage avant le SCV que pour ceux qui n'y étaient pas ($U=633$, $z=2.45$, $p<.02$).

La visée d'intégration sur le marché du travail peut être testée aussi par le développement de relations permettant l'insertion, ce qui a été testé par l'affirmation « *Le contrat de service civique permet de développer un réseau professionnel* ». On constate que là encore, pour une large majorité, les volontaires s'attendent à un bénéfice en termes de possibilité d'insertion, puisque 72% sont plutôt en accord avec l'affirmation, et que seulement 16% d'entre eux sont plutôt en désaccord.

À l'affirmation « *Je trouverais juste de percevoir un salaire normal pour la mission que je remplis* », 63% des répondants affirment être plutôt en accord (40% en accord maximal ou presque). Seuls 24% expriment un désaccord (pour 9% il est total).

En ce qui concerne la façon dont les structures utilisent le SCV, que l'on peut apprécier avec l'item « *Le contenu de mes activités pourraient être le même que celui d'un.e salarié.e ou faire l'objet d'un contrat de travail* », on s'aperçoit que du point de vue d'une majorité des volontaires (54%), leurs activités relèvent d'activités qui pourraient être salariées. Seuls 29% de nos répondants sont plutôt en désaccord avec l'affirmation (22% en désaccord maximal ou presque).

Enfin, notons que nous avons rapproché les données des volontaires de celles recueillies dans le cadre de l'élaboration de la version française d'un inventaire des motivations au bénévolat. On observe des différences significatives quant à la motivation par les valeurs, moins forte chez les volontaires que chez les bénévoles. Une autre différence est particulièrement significative, le souhait d'être bénévole par la suite, qui fait l'objet d'un accord moindre (et assez largement) pour les volontaires que pour les bénévoles. Cependant, les résultats montrent aussi que les motivations des volontaires sont moins égocentrées, puisque moins orientées vers la protection ou la promotion de leur ego. En revanche, si on considère le SCV comme un dispositif devant faciliter l'investissement bénévole (citoyen) dans les associations, on s'aperçoit que les résultats vont dans le sens inverse, puisque le souhait d'être bénévole à l'avenir est bien moindre chez les volontaires.

Il faut donc remettre en avant deux résultats majeurs de cette étude : D'une part le SCV ne semble finalement pas augmenter chez les jeunes leur projection dans le bénévolat associatif par la suite ; D'autre part, il a un faible impact sur leur envie d'assumer ensuite des responsabilités de dirigeants. Comme nous l'avons déjà pointé par ailleurs (Bacou et al., 2014), il contribuerait plutôt, par l'augmentation de la connaissance du monde associatif, à alimenter le désir d'intégrer celui-ci en tant que salarié, ce qui est tout compte fait très cohérent avec la manière dont les jeunes utilisent cette phase de leur vie comme une étape de professionnalisation.

5. Un dispositif qui transforme le fonctionnement des associations

Pour les associations, accueillir des volontaires représente non seulement une source de rajeunissement, mais aussi d'augmentation des ressources humaines. Pourtant, l'arrivée de ces jeunes, qui plus est en quête d'expériences professionnelles, produit des transformations sur l'organisation et la gouvernance des associations. D'une part, les associations considèrent les volontaires comme une opportunité de développer la main d'œuvre disponible sans avoir à embaucher, d'autre part les volontaires considèrent les associations comme des tremplins vers l'emploi. Ainsi, lors d'un entretien avec un ancien volontaire (L., garçon de 22 ans, niveau d'étude bac+2), on apprend que ce jeune, ayant fait des études professionnalisantes en animation socioculturelle, a assuré pendant les 6 mois de son contrat d'engagement au sein d'un équipement socioculturel associatif des missions qui sont attribuées normalement à un animateur professionnel. Il en est d'ailleurs totalement satisfait, car il est désormais plus sûr de lui, de ses compétences, et il s'est prouvé à lui-même sa valeur dans une vraie mise en situation professionnelle. Le questionnaire permet aussi d'apprendre qu'avant lui, un autre jeune avait assuré des missions proches voire similaires. Ne pas avoir été recruté à la fin de sa mission ne le choque pourtant pas, alors même qu'il pense que la structure était satisfaite de son travail, et qu'il sait qu'à sa suite, un autre jeune a pu bénéficier de la même opportunité.

Pour éviter ce type de dérives, le monde associatif a essayé de mettre en place des garde-fous. Issu d'une plateforme inter-associative initiée en 2010, le comité du service civique associatif, créé le 11 juillet 2012 avec une implication plus particulière de la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (devenu depuis Mouvement Associatif) et de la Ligue de l'Enseignement, a un temps porté cet effort. Le comité a tenté de mettre en place un « label pour un service civique de qualité », faisant appel pour son attribution à une procédure d'évaluation externe. Cette procédure, reposant sur le recrutement d'évaluateurs bénévoles, a finalement été abandonnée, mais a permis d'élaborer une « charte de qualité » et des guides, notamment pour « s'évaluer pour progresser dans sa mise en œuvre du service civique ». L'effort porte désormais sur le rappel des fondements du service civique, la mise à disposition des chartes, l'information sur la nécessaire autoévaluation de l'encadrement des volontaires. Il est essentiellement fourni par le Mouvement Associatif à travers un site dédié⁶. Néanmoins, les dérives continuent d'exister et si certains réseaux associatifs les dénoncent⁷, il semble que le manque de ressources des associations soit le facteur fondamental dans l'utilisation de ce type de travail.

Becquet (2011) avait repéré quatre types d'utilité des volontaires pour une association : 1) un rôle d'appui aux structures existantes (augmentation des taux d'encadrement d'un CLAS, contact avec des personnes âgées) ; 2) l'opportunité de développer de nouvelles activités ; 3) la possibilité de régler les problèmes de fonctionnement interne (relation bénévoles salariés) ; 4) l'amélioration de la visibilité de son action (retombées médiatiques). Comme elle le souligne, « l'arrivée de [...] volontaires au sein d'une structure, y compris de taille importante [...] a nécessairement des conséquences. Elle introduit une perturbation des routines professionnelles, qu'il s'agisse du travail des salariés ou des bénévoles, de la conception et de la réalisation des activités, des services rendus aux bénéficiaires et de leur quotidien » (Becquet, Ibid., p. 65). Et de fait, dans une association plus qu'ailleurs, le risque de concurrence entre les différentes formes de travail est présent. En effet, la superposition des tâches, la faible formalisation dans les processus de prise de décision et la dilution des responsabilités complexifient la régulation de l'organisation. La coprésence de bénévoles dirigeants, de bénévoles actifs, de volontaires et de salariés pose la question de la gestion des

⁶ <http://www.asso-service-civique.fr/>

⁷ <https://www.animafac.net/minisite/engageons-2017/societe-de-lengagement/#service-civique>

tâches et des rôles, de la visibilité des missions des uns et des autres et des éventuels problèmes de reconnaissance et de légitimité du travail de chaque groupe d'acteurs. Cette possible recomposition des forces en présence peut également conduire au désengagement des bénévoles ou laisser des espaces d'action vacants (Gontier, Dansac, & Vachée, 2014; Dansac et al., 2016).

Malgré ces risques que beaucoup d'associations préfèrent ignorer, ce dispositif reste très populaire. Des résultats d'enquêtes sont régulièrement publiés qui montrent combien le service civique est apprécié par les jeunes, et combien son potentiel d'attractivité est fort. Ces enquêtes, le plus souvent menées en ligne⁸ par le biais de questionnaires autoadministrés offrent peu d'items permettant d'avoir un véritable recul sur les travers du dispositif. Ces enquêtes sont mises en avant par les médias, les collectivités, les pouvoirs publics et les associations elles-mêmes. Les quelques voix qui s'élèvent pour rappeler les dérives possibles du dispositif sont rarement entendues. Dans les conseils d'administration des associations, il est régulièrement rappelé qu'il est impossible d'embaucher faute de fonds suffisants. L'alternative du SCV pour venir grossir les rangs des forces vives devient souvent la seule possible dans un contexte où il existe également une difficulté de renouvellement et de rajeunissement des bénévoles.

L'ensemble de ces phénomènes amène à se demander si la professionnalisation des jeunes, tout du moins dans le secteur des services non marchands, ne passerait pas désormais de façon incontournable par un service civique, qui prendrait progressivement la place et la fonction qu'occupaient auparavant les périodes de stage. Mais cela conduit, pour les jeunes, à encore plus de professionnalisation sans pour autant qu'il y ait gain de rémunération. C'est ce même phénomène que l'on observe, de manière plus globale, dans la sphère du bénévolat.

Références

Archambault, E., & Tchernonog, V. (2012, mars). Repères sur les associations en France.

CPCA. Consulté à l'adresse <http://cpca.asso.fr/wp-content/uploads/2012/05/les-associations-en-france-aujourd'hui.pdf>

Bacou, M., Dansac, C., Gontier, P., & Vachée, C. (2014). Le volontariat dans l'animation : vers une déprofessionnalisation du secteur au nom de l'engagement. *Agora Débats/Jeunesses*, 67(2), 37-51.

Bazin, C., & Malet, J. (2016a). *La France associative en mouvement* (No. 14) (p. 44). Recherches et Solidarités.

⁸ Enquête TNS-SOFRES en 2014 : Les volontaires du Service Civique et leur rapport au vote, à l'engagement et à la citoyenneté. Un échantillon de 1552 jeunes volontaires âgés de 16 à 25 ans a été interrogé via un questionnaire en ligne. Enquête IFOP 2015, Les jeunes et le Service Civique : connaissance, représentations et potentiel d'attractivité : Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 12 au 16 octobre 2015.

- Bazin, C., & Malet, J. (2016b). *La France bénévole en 2016* (No. 13) (p. 65). Recherches et Solidarités.
- Becquet, V. (2011). Devenir volontaire : profils, motivations et parcours. In V. Becquet (Éd.), *L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le service civique ? Cahiers de l'action n°34* (INJEP, p. 28-38). Paris.
- Bernardeau-Moreau, D., & Hély, M. (2007). Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002. *Sociologies pratiques*, 15(2), 9-23.
<https://doi.org/10.3917/sopr.015.0009>
- Boltanski, L. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Bory, A. (2013). Le bénévolat d'entreprise en France: Une rencontre du privé et du public sous influences étasuniennes. *Travail et emploi*, (133), 53-62.
<https://doi.org/10.4000/travailemploi.5954>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Dansac, C., Bordes, V., & Vachée, C. (2012, novembre). *Renouvellement et Rajeunissement des instances dirigeantes bénévoles*. Séminaire de la CPCA, Toulouse.
- Dansac, C., Gontier, P., Vachée, C., Maisonneuve, C., Goutas, N., & Taillandier, A. (2013). *Gouvernance des Associations et Motivations des Bénévoles* (Rapport de recherche). Figeac: LRPMip, IUT de Figeac / Région Midi-Pyrénées / CPCA Midi-Pyrénées.
- Dansac, C., Lacombe, N., & Vachée, C. (2017). S'engager pour bien vieillir ou bien vieillir pour s'engager ? Exploration des enjeux dans trois contextes d'engagement des personnes âgées. In F. Zerillo (Éd.), *Le vieillissement de la population, quels enjeux pour l'animation socioculturelle ?* (p. 149-170). Bordeaux, France: Carrières Sociales Editions.

- Dansac, C., Vachée, C., & Gontier, P. (2016). Du bénévole militant à l'utilisateur consommateur : Transformation des modes d'engagement sous l'effet du développement d'une association. In F. Lebon & E. De Lescure (Éd.), *L'éducation populaire au tournant du XXI^e siècle* (p. 247-262). Créteil, France: Croquant (Edition du). Consulté à l'adresse <http://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-00969193>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* (Reissued by Stanford Univ. Press in 1962, renewed 1985 by author, [Nachdr.]). Stanford: Stanford Univ. Press.
- France Bénévolat, Recherches et solidarités, & IFOP. (2013). La situation du bénévolat en France en 2013.
- Gontier, P., & Dansac, C. (2012). Du marché des services au marché des bénévoles : un rôle nouveau pour les entreprises associatives. In *L'économie sociale et solidaire face aux défis de l'innovation sociale et du changement de société*. Nancy, France.
- Gontier, P., Dansac, C., & Vachée, C. (2014, octobre). *Hybridation de la ressource humaine dans les associations : déterminants et effets*. Communication orale présenté à Colloque « Secteur non marchand, milieux associatifs, organismes communautaires : des mondes en recomposition », Bruxelles, Belgique.
- Hély, M. (2012). Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques. *Informations Sociales*, 4(172), 34-42.
- Ion, J. (2005). Brève chronique des rapports entre travail social et bénévolat. *Pensée plurielle*, 10(2), 149. <https://doi.org/10.3917/pp.010.0149>
- Le Goff, J. (2013). Salarié, une espèce en voie de disparition? *Projet*, 336-337(5), 23. <https://doi.org/10.3917/pro.336.0023>
- Lebon, F., & Simonet, M. (2012). Le travail en « colos » - Le salariat en vacance? *Les notes de l'IES*, (26).

- Murat, B. (2005). *Le Bénévolat dans le Secteur Associatif* (Rapport d'information fait au nom de la Commission des Affaires Culturelles du Sénat No. 16). Sénat.
- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: the organizational behavior of unpaid workers*. London; New York: Routledge.
- Prouteau, L. (à paraître). La participation associative des jeunes dans les enquêtes de la statistique publique. In C. Vachée, C. Dansac, & P. Gontier (Éd.), *La participation des jeunes et le fait associatif: Terrains et recherches*.
- Prouteau, L., Tabariés, M., & Viviane Tchernonog. (2008). L'âge des associations a-t-il une influence sur le profil sociodémographique de leurs dirigeants? *Économie et Solidarités*, 39(2), 75-88.
- Simonet, M. (2007). Entre emploi et bénévolat : le volontariat associatif. *Connaissance de l'Emploi*, (45).
- Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?* Paris: La Dispute.
- Stebbins, R. A. (2007). *Serious leisure a perspective for our time*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers.
- Tchernonog, V. (Éd.). (2013). *Le paysage associatif français mesures et évolutions*. Paris; Lyon: Dalloz ; Juris éditions.
- Vachée, C., Dansac, C., & Gontier, P. (2014). Le service civique volontaire : un cadeau empoisonné pour les associations ? In *Les marges du travail et de l'emploi : formes, enjeux, processus*. Lille, France.