

# Ce que donner de soi et de son temps veut dire

*Réflexions à propos de l'engagement bénévole dans le bénévolat d'accompagnement*

Pascal Dreyer ANAMS, Paris, 24 mai 2011

## Des attentes associatives complexes

- Une évolution significative :
  - la « professionnalisation » des associations sous la pression des financeurs,
  - L'accès facilité à des emplois aidés pour des associations de petite taille.
  - Un changement d'attente vis-à-vis des bénévoles :
  - Des compétences dites « professionnelles »,
  - De l'engagement plutôt que du militantisme,
  - Une « instrumentalisation » et une réduction de l'engagement au rôle de « bras ».
- Une question centrale, le pouvoir au sein des associations qui articulent différents statuts. Qui possède le pouvoir de décision entre les salariés et les bénévoles dirigeants ?

## Un engagement qui se recompose

- L'engagement longue durée est en voie de disparition pour les nouvelles générations de bénévoles.
- L'engagement actuel se caractérise par :
- Le zapping d'une cause à une autre,
- Le don de temps limité plutôt qu'un don de soi,
- La confusion entre engagement bénévole et « consommation » de services offerts par les associations.

## Un enjeu de société

Le bénévolat est un véritable enjeu de société que la crise actuelle met particulièrement en lumière :

- Maintien et création du lien social,
- Lutte contre l'hyper professionnalisation dont on connaît les limites,
- Humanisation des rapports sociaux (sdf, exclus, etc.),
- Mixité des situations,
- Garantir la liberté de projets hors du contexte marchand qui a envahi presque tous les pans de la société et de nos vies.

## Le don, une problématique méconnue au cœur de l'engagement bénévole

Le don des bénévoles ne se limite pas à des modalités temporelles. Il exprime de manière subtile le niveau d'engagement de la personne et son lien avec l'association :

- **Je donne ponctuellement de mon temps** : pour des actions concrètes et souvent auprès de plusieurs associations,
- **Je donne de mon temps dans un engagement limité** dans une association (premier niveau de responsabilité),
- **Je me donne dans un engagement** qui me mobilise complètement (action, participation à la stratégie, prise de responsabilité).

L'association doit être en mesure d'écouter et d'accompagner le déploiement du don que fait le bénévole de son temps et de lui-même.

## Le don bénévole : se réaliser pleinement, sans être assigné à un rôle

- Un acte personnel qui mobilise ses représentations, ses croyances et ses expériences,
- Un engagement fortement teinté d'affectivité (identification à une cause ou à association qui nous ressemble),
- Un don de soi et de son temps qui ne supporte pas les marchandages et l'absence de confiance.

### **Caractéristiques du don dans le bénévolat**

Le don de soi et de son temps en association se caractérise par une forte demande :

- de cohérence,
- d'unité,
- de relation(s) chaleureuses et douées de sens.

La structuration et l'évolution actuelle des associations (professionnalisation) peut mettre à mal le don des bénévoles et leur attente.

## **Les enjeux collectifs et personnels de l'engagement associatif**

### **Les enjeux individuels et collectifs de l'engagement bénévole**

Être bénévole n'est pas toujours facile.

L'un des enjeux est d'être au clair sur la nature de l'échange entre :

- le don du bénévole à l'association,
- le « retour » associatif.

L'investissement consenti (dont la contrepartie se formule en terme de reconnaissance) est rarement satisfait à la hauteur souhaitée ou fantasmée.

Il appartient au bénévole (seul ou accompagné par l'association) d'éclaircir les motivations de son implication et d'apprécier ce que l'association peut lui rendre.

### **S'inscrire dans le collectif**

Au cœur de l'engagement, une compréhension fine et objectivée du projet du réseau :

L'engagement bénévole est toujours au service d'une visée collective même si les rencontres qui en décident sont personnelles

Contribuer au projet associatif c'est :

- le connaître et y trouver sa « juste » place (par rapport aux personnes bénéficiaires, aux autres bénévoles, aux professionnels quand il y en a),
- accepter de faire partie d'un tout dont on n'est pas nécessairement à l'origine,
- admettre que sa contribution :
  - est limitée et circonscrite dans le temps et l'espace,
  - ne trouve de sens que dans l'action collective.

### **Une réelle prise en compte des bénévoles dans l'action**

La question est cruciale dans les associations qui, professionnalisées, emploient un grand nombre de salariés.

- Comment les bénévoles sont-ils accueillis dans les équipes mixtes ? Quelles tâches leur sont confiées ? Quelles missions et responsabilités ?
- Quelle place donner aux 18-25 et quel accompagnement de leurs parcours dans l'aide à autrui ?

- Quels mécanismes permettent de prendre en compte leurs apports dans le déroulement de l'action ?
- Quel lien entre actions proposées, besoins de l'association et attentes des bénévoles ?

## Salariés / bénévoles : un rapport différent à la justice

Une distinction essentielle dans l'action sociale pour comprendre les « frictions » bénévoles / salariés :

- Les **salariés**, responsables de dispositifs d'action, occupent une fonction de justice distributive. Les personnes ont leur importance mais au regard des dispositifs dont ils ont la responsabilité.

- Les **bénévoles** sont engagés dans des relations individuelles et très personnalisées à la fois aux personnes bénéficiaires et aux représentants de l'association. Les enjeux des dispositifs et de la justice distributive ne les intéressent pas. Seule compte l'action finalisée pour telle ou telle personne et la cohérence de l'action.

Dans l'action sociale, **les deux logiques doivent se compléter** pour créer une dynamique qui tienne compte des situations individuelles et des enjeux collectifs.

## Comment juger de la réussite de l'intégration d'un bénévole à une action ou à un projet ?

Il n'y a qu'un seul indicateur fiable d'une intégration réussie dans l'association et de la justesse de l'engagement du bénévole :

**le plaisir éprouvé à partager la vie  
d'une équipe engagée dans un projet collectif  
(y compris dans les difficultés)**

## Analyser la fin de l'engagement

Trouver sa place dans un temps de crise « naturelle » :

- s'agit-il d'une **crise de confiance/défiance individuelle** vis-à-vis de l'association ?
- s'agit-il d'une **crise institutionnelle** (évolution de la structure et du projet associatif dans lequel on ne se reconnaît pas) ?
- s'agit-il enfin d'une **crise personnelle** (fin du cycle de l'engagement) ?

## La fin de l'engagement n'annule pas ce qui a été donné et reçu

La fin de l'engagement dans un projet précis est une occasion pour réfléchir :

- À ce que l'on a **reçu et transmis de son agir**, de son expérience, de ses convictions,
- Aux **places que l'on a occupées** et celles dans lesquelles on s'est trouvé bien,
- Au fait que plutôt que de faire son deuil de l'engagement, on préférera **se mettre en « jachère » et en repos** pour un renouvellement de son désir de don et d'engagement.