

Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail

*Maud SIMONET-CUSSET **

*L*es mondes de la recherche, comme tout « monde social » (Strauss, 1992), consacrent une partie de leur énergie à définir et donc à normer et à délimiter l'activité autour de laquelle ils sont organisés. Parmi les produits, jamais figés et toujours en débat, de cette action collective, on trouve notamment la définition des objets légitimes de la recherche.

C'est de cette action collective continue que relève cet article qui se propose d'inscrire dans le programme d'étude de la sociologie du travail l'objet sociologique « bénévolat ».

Une telle proposition peut sembler pour le moins paradoxale. Le bénévolat, si tant est qu'il ait été considéré comme un objet légitime d'intérêt et de recherche scientifiques, a traditionnellement été pensé par les sociologues comme relevant du « hors travail ». Et c'est bien à ce titre, celui de son extériorité et de son opposition à l'objet « travail », que le bénévolat a pu être abordé par certains sociologues du travail. La participation à la vie associative est ainsi évoquée dans les travaux pionniers de Friedmann comme l'une de ces « activités de non travail » relevant des « loisirs actifs », type de loisirs susceptibles de compenser, selon l'auteur du *Travail en Miettes*, les effets désastreux du travail en permettant « la réalisation de soi, la créativité, l'initiative » (Segré, 2003). Par le mouvement par lequel ils reconnaissaient cette pratique, les sociologues du travail l'ont bien souvent simultanément reconnue comme extérieure à leur champ d'investigation et de théorisation. Or c'est cette extériorité et l'opposition conceptuelle entre « travail » et « bénévolat » sur laquelle elle repose, que l'on se propose de questionner ici.

* Chargée de recherches au CNRS (GRASS).

En proposant de penser le bénévolat comme travail, je chercherai à mettre en lumière le double apport de l'inscription de cet objet dans ce champ d'étude :

- apport de la sociologie du travail, de ses outils et de ses analyses à la construction de l'objet sociologique bénévolat,
- apport de cette sociologie du travail bénévole aux analyses sociologiques du travail, de ses frontières et de sa définition.

Penser le bénévolat comme travail... ou l'apport de la sociologie du travail à l'analyse du bénévolat

En m'appuyant sur la recherche doctorale que j'ai menée sur les mondes sociaux du bénévolat en France et aux Etats-Unis (Simonet-Cusset, 2000), je montrerai, dans un premier temps, comment j'ai été conduite par le terrain à penser le bénévolat comme travail, c'est-à-dire à recourir à des outils et des analyses inscrits dans le champ de la sociologie du travail pour construire le bénévolat comme un objet sociologique.

Le travail bénévole, une catégorie fondée sur le terrain

C'est en m'intéressant à la façon dont les bénévoles eux-mêmes construisaient le sens de cette pratique que j'ai choisi de démarrer l'étude de ces mondes du bénévolat et pour ce faire je suis partie de l'analyse de leurs discours sur cette pratique. En m'appuyant sur la diversité socio-démographique des acteurs interviewés et des activités bénévoles exercées, j'ai donc cherché à mettre en lumière les registres communs à ces paroles sur la pratique, à ces expériences de la pratique, telles qu'elles apparaissaient symboliquement construites au cours des entretiens.

En France comme aux Etats-Unis, la parole des bénévoles sur leur pratique est apparue avant tout comme un discours sur leur travail de bénévole. Et c'est d'abord par le registre lexical que ce premier principe d'organisation de l'expérience bénévole, ce premier « cadre d'expérience » (Goffman, 1991) du bénévolat, s'est donné à voir ou plutôt à entendre. Dans l'ensemble des entretiens que j'ai menés avec des bénévoles, les termes de « travail » en France et de « *work* » aux Etats-Unis ont été utilisés par les interviewés pour désigner cette activité. Avec toutefois cette différence remarquable entre les deux pays : si le registre du « *work* » était vécu comme légitime aux Etats-Unis, où l'expression « *volunteer work* » appartient au langage courant, celui du « travail » quoique tout aussi spontané faisait l'objet d'une auto-corrrection en France « *Mon travail ici, ... enfin, mon travail...* ». Le terme de « *labor* » par contre, n'est jamais apparu dans les entretiens réalisés avec les bénévoles américains. L'impossibilité des acteurs français à séparer dans le vocable

français de « travail » l'acception du « *work* » et du « *labor* » explique sans doute, au moins en partie, leur usage ambivalent de cette terminologie.

Au-delà du seul registre lexical, ce cadre du travail m'est apparu dans un double registre thématique mobilisé par les bénévoles au cours de l'entretien. Quand ils parlent de leur pratique bénévole, les bénévoles interrogés parlent de ce qu'ils font, en inscrivant ce faire dans un faire *pour* – (ceux pour qui ils font) et dans un faire *avec* (ceux avec qui ils font). Ils parlent de leur plaisir et de leur difficulté à faire ce qu'ils font et des modalités par lesquelles ils apprennent leur « rôle » de bénévole au sens que Hughes donne à ce terme de rôle : ce que l'on attend d'eux dans cette pièce où ils entrent en in-

Encadré 1

Le bénévolat, les mots pour le dire et leur légitimité

« So what I am doing now is working with needle exchange. I started doing it a couple months ago, so I do it twice a month, for two hours. And it's a team of volunteers, so I'm working with other people and we do exchange needle, give people other information, other things they need. »

(Lara, 25 ans, secrétaire dans une association de lutte contre le sida, bénévole dans une autre association du même secteur).

- « Est-ce que tu peux me parler de ton bénévolat ?

- *Alors en fait, je ne dis pas que c'est particulier, mais je travaille, enfin, je travaille...je donne des cours d'anglais dans un cadre associatif. (...) Et donc il s'agit de travailler, enfin, de donner des cours d'anglais à des gens du voyage. »*

(Sylvie, 23 ans, étudiante en droit, bénévole dans une association pour les gens du voyage, cours d'anglais).

« Et c'est vrai qu'un jeune qui commence à travailler dans, heu...à faire du bénévolat... »

(Magalie, 23 ans, étudiante en histoire, bénévole dans une association de quartier, soutien scolaire).

« A M., moi j'avais un statut de bénévole.(...) La différence entre bénévole et volontaire étant que, les bénévoles ce sont toutes les personnes qui trava...si, qui travaillent, parce que c'est quand même un travail, sans rémunération, mais sur le territoire français. Et le volontaire, c'est celui qui va sur le terrain ».

(Mathilde, 57 ans, sans profession, ancienne bénévole dans une ONG).

teraction, plus ou moins directe, avec d'autres, autres co-travailleurs (salariés ou bénévoles) et/ou bénéficiaires.

Et puis, second registre thématique du travail, ils parlent également des liens entre leur travail de bénévole et la carrière qu'ils exercent, ont exercée, souhaiteraient ou ont renoncé à exercer professionnellement.

Suivant la proposition de Goffman (1991) selon laquelle les cadres de l'expérience « ne sont pas seulement des schèmes mentaux mais correspondent à la manière dont l'activité (...) est organisée » j'ai donc cherché à rendre visible et à étudier la participation du bénévole – comme acteur – à des situations de travail et la participation du bénévolat – comme pratique – à la construction des carrières professionnelles. Pour ce faire j'ai mobilisé et appliqué au bénévolat des notions (et des analyses) issues de la sociologie du travail comme celle de drame social du travail¹ et celle de carrière.

Penser les mondes du bénévolat comme des mondes du travail

Dans les mondes sociaux du bénévolat, certains rôles sont plus construits que d'autres.

Pour exercer ces rôles on n'est pas d'emblée un bénévole en exercice, on le devient, on apprend à le devenir. On est alors sélectionné avant que d'être recruté, formé avant que d'être opérationnel. Une fois en poste, le travail accompli fait l'objet d'un suivi, d'autres formations, parfois d'une évaluation. La durée de l'engagement peut faire l'objet d'un accord quasi-contractuel entre le bénévole et l'association – ou la structure – dans laquelle il intervient. Des pauses dans l'activité sont parfois exigées par les responsables coordinateurs de l'activité, et des procédures de cessation progressive d'activité peuvent être envisagées. Quand elles existent ces différentes procédures peuvent avoir été formalisées par l'association par laquelle intervient le bénévole, l'institution dans laquelle il intervient (école, prison), voire avoir fait l'objet d'une élaboration collective sous la forme d'une charte définissant un cadre déontologique à l'exercice du bénévolat (encadré 2).

1. Comme le souligne Jean-Michel Chapoulie, « l'expression *social drama of work* (et plusieurs formulations voisines) correspond à une notion utilisée par Hughes pour développer une analogie entre les représentations théâtrales et les situations de travail où se rencontrent plusieurs types de travailleurs. » (Chapoulie, 1997) Le point de départ de cette approche, explique Hughes, est de proposer comme « axiome de départ que tout travail implique une sorte de matrice sociale » (Hughes, 1997). Si l'on veut comprendre un travail « il faut d'abord comprendre le rôle des différentes personnes qui y sont impliquées », notion de rôle qui suggère surtout pour l'auteur « un type de rôle dans une pièce qui comprend d'autres personnes, jouant bien ou mal, le rôle que l'on attend d'elles ».

Encadré 2

La charte des associations de bénévoles à l'hôpital

La « charte des associations de bénévoles à l'hôpital » a été signée le 29 mai 1991 par une dizaine d'associations dont l'Ecole à l'Hôpital, les Petits Frères des Pauvres, Jusqu'à la mort accompagner la vie (J.A.L.M.A.V.), la Fondation Claude Pompidou ou les Visiteurs Médicaux en Etablissement Hospitalier (V.M.E.H.).

« Dans le cadre de cet accord, les associations signataires de la charte s'engagent à :

- agir dans le respect des convictions et des opinions de chacun,
- n'intervenir ni dans le domaine médical, ni paramédical, ni administratif,
- respecter la confidentialité des informations qui pourraient leur parvenir, concernant tant l'établissement et le personnel que le patient lui-même,
- travailler en liaison avec l'équipe soignante.

L'action des bénévoles à l'hôpital est une action associative, collective et organisée, dont la qualité est garantie par les engagements suivants :

- les associations signataires de la charte assurent la sélection des bénévoles qu'elles mandatent,
- elles donnent une formation adaptée,
- elles assurent le suivi et l'encadrement des équipes,
- elles assurent une régularité et une continuité dans le cadre de l'engagement prévu. »

Agréée par le ministère des Affaires sociales et de l'Intégration, cette charte a été diffusée dans les hôpitaux par l'intermédiaire des préfets, accompagnée du texte suivant, signé par le délégué à la direction des hôpitaux :

« Je tiens à informer les chefs d'établissements de l'initiative particulièrement intéressante qu'ont prise en commun certaines associations de bénévoles à caractère national, qui s'est traduite, après concertation avec des directeurs d'établissement, par le modèle de charte ci-joint. Celui-ci constitue un cadre de référence, définissant la « déontologie » du bénévolat, et susceptible d'apporter ainsi des garanties aux établissements. Il peut être proposé à toutes les associations qui passent un accord avec un établissement ».

L'étude comparée des drames sociaux du travail bénévole à laquelle j'ai procédé a mis en lumière qu'en France comme aux Etats-Unis, les rôles de bénévoles qui apparaissent comme les plus construits formellement sont ceux pour lesquels le bénévole entre en contact « étroit et régulier », pour reprendre l'expression de Hughes, avec les autres acteurs du drame social :

- contact « étroit et régulier » avec le public bénéficiaire de l'activité tout d'abord : activités de face à face, exercées de façon régulière, relevant du suivi, du soutien ou de l'accompagnement (soutien scolaire, accompagnement des malades en fin de vie, etc.) ;

- mais aussi « contact étroit et régulier » avec les autres travailleurs de ce drame social du travail auquel participe le bénévole, et tout particulièrement les professionnels salariés (travailleurs sociaux, médecins, enseignants...).

Plus le bénévole est, dans son activité, en contact étroit et régulier avec l'une et/ou l'autre de ces deux catégories d'acteurs, plus la relation du bénévole à ces acteurs a des chances de s'inscrire dans un cadre formel (recrutement, formation, etc.), cadre formel qui, pour définir le rôle du bénévole va chercher à définir sa place dans la matrice sociale. Ces dispositifs d'encadrement et de contrôle de la pratique bénévole visent, en effet, un double objectif : ajuster la distance entre le bénévole et son public et inscrire le bénévole dans une division du travail pré-établie. Ils sont ainsi porteurs d'une définition implicite du bon travailleur bénévole : celui qui, ni trop intime, ni trop distant, ni trop impliqué, ni trop dégagé a trouvé la juste distance dans et à la relation avec le public et celui qui, sachant être le complémentaire et non le concurrent, a trouvé sa place dans la division du travail.

Les différentes procédures de construction du rôle du bénévole évoquées ci-dessus ont donc pour objet de négocier et de maintenir l'ordre de l'interaction entre les bénévoles et les autres acteurs du drame social du travail bénévole : les co-équipiers et le public. Elles livrent en creux les risques que ce participant régulier à une situation de travail peut faire peser sur celle-ci : l'asymétrie et donc la violence symbolique dans la relation avec le public, la concurrence et donc le conflit dans la relation avec les professionnels salariés.

Ces risques résident dans le fait que rien ne permet de définir *sui generis* le rôle du travailleur bénévole, ni la tâche exercée comme le rappelle à juste titre Dan Ferrand-Bechmann ¹, ni la compétence de celui qui l'exerce ². Le bénévole apparaît à ce titre comme un *outsider* au monde du travail... un *outsider* qui participe pourtant à des situations de travail. Plus l'activité du bénévole l'inscrit à l'intérieur du monde du travail, plus l'étrangeté du bénévole à ce monde apparaît comme un facteur de désordre. Plus le cadrage de la pra-

1. De deux pompiers qui éteignent un feu, rappelle-t-elle, l'un peut être bénévole l'autre pas (Ferrand-Bechmann, 1992).

2. On rappellera ici que le bénévole et le professionnel sont loin d'être deux espèces distinctes, comme en témoigne le nombre de médecins, d'enseignants, de travailleurs sociaux qui ont mené, ou mènent, parallèlement ou successivement, des activités bénévoles et des activités professionnelles dans le même secteur.

tique bénévole par des procédures inspirées du monde du travail (recrutement, sélection, formation, profils de postes...) apparaît alors comme une réponse, produite par les organisations dans (ou par) lesquelles les bénévoles interviennent, comme un principe d'organisation de la pratique et donc, au moins en partie, de l'expérience bénévole. Ces procédures que l'on désigne parfois à tort du vocable de « professionnalisation du bénévolat » relèvent bien plutôt d'un processus d'institutionnalisation de cette pratique : elles visent à institutionnaliser la présence de ce travailleur non institutionnel dans une situation de travail institutionnalisée.

L'approche synchronique des liens entre travail bénévole et travail non bénévole qu'autorise l'analyse des drames sociaux du travail bénévole souligne donc comment les mondes du bénévolat cherchent à réguler la présence de ce travailleur non institutionnel dans les mondes du travail. En recourant à une autre notion issue de la sociologie du travail, celle de carrière, pour étudier la pratique bénévole, c'est la dimension diachronique des liens entre travail bénévole et travail non bénévole que l'on est alors conduit à explorer.

Penser l'interaction entre carrières bénévoles et carrières professionnelles

L'analyse de l'expérience bénévole ne peut faire l'économie d'une analyse dynamique parce que l'engagement dans la pratique évolue et se transforme dans le temps. Le nombre d'heures consacrées à la pratique, les types d'activités effectuées, les lieux où on les effectue varient au cours de la vie du bénévole. Il arrive que certains bénévoles quittent une association pour une autre. Il arrive aussi que l'activité bénévole soit interrompue, pour être éventuellement reprise ultérieurement. Tous les individus que j'ai rencontrés au cours de mon étude ont donc un parcours de bénévolat, plus ou moins long, plus ou moins dense, plus ou moins linéaire.

La notion de carrière, forgée par la sociologie du travail, apparaît alors comme un outil conceptuel intéressant pour prendre en compte cette dimension processuelle de la pratique bénévole et dégager certains principes communs à l'organisation de ces parcours dans les mondes du bénévolat. Or l'un des principes communs sur lequel cette étude des carrières bénévoles a débouché est celui des multiples interactions entre ces carrières bénévoles et les carrières professionnelles des bénévoles interrogés.

Les carrières de bénévoles, reconstruites à partir de leurs discours sur leur pratique, semblent en effet, difficilement pouvoir être étudiées indépendamment des carrières professionnelles qu'ils exercent, ont exercé, vont ou souhaitent exercer. Que l'on s'intéresse aux carrières invisibles, dans lesquelles la carrière bénévole remplace au cours de la vie de l'individu la carrière

professionnelle, aux secondes carrières démarrées à l'issue de la vie professionnelle, ou, cas le plus fréquemment rencontré, aux carrières parallèlement menées par les acteurs dans les mondes du travail et dans les mondes du bénévolat, l'engagement bénévole semble s'inscrire, sous diverses modalités, subjectives comme objectives, dans la carrière professionnelle :

- Engagement bénévole qui permet de poursuivre, à côté de l'activité professionnelle, une carrière que l'on a renoncé à exercer professionnellement,
- engagement bénévole qui révèle, permet de tester, ou même de réaliser une vocation et se transforme, le cas échéant en carrière professionnelle,
- engagement bénévole qui permet de prolonger et de compléter, dans un autre cadre ou sous une autre forme l'activité exercée professionnellement,
- engagement bénévole qui compense une activité professionnelle ressentie comme trop peu engageante...

Le travail bénévole apparaît bien à ce titre comme un « travail invisible », pour reprendre un terme utilisé par Arlene Kaplan Daniels (1987), au sens où il agit de manière non nécessairement perceptible, ou en tout cas étudié comme tel, sur les carrières professionnelles. Ce travail invisible agit sur les carrières dans leur dimension subjective comme objective. Subjective parce qu'en participant, à côté ou à la place de l'activité professionnelle, à la construction d'un idéal de soi au travail (un soi « utile aux autres » pour les bénévoles français, un soi qui « rend à la communauté » pour les bénévoles américains) ce travail bénévole s'inscrit bien « dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence (au travail) comme un tout » (Hughes, 1958). Mais il agit également de façon objective sur ces carrières. La reconnaissance institutionnelle croissante de l'expérience bénévole dans la formation professionnelle dont témoigne par exemple la loi sur la validation des acquis de l'expérience (encadré 3), rappelle qu'au-delà des acteurs, les institutions politiques et éducatives elles-mêmes considèrent de plus en plus cette expérience bénévole comme une forme de pré-professionnalisation.

En partant de cette catégorie de travail bénévole telle qu'elle a émergé des entretiens et en cherchant à la construire théoriquement, cette analyse du bénévolat fondée sur le terrain débouche donc sur une mise au jour des liens – synchroniques et diachroniques – que ce bénévolat comme « *work* » entretient avec le travail comme « *labor* ». C'est à une analyse plus systématique de ces liens que je souhaiterais inviter à présent en soulignant comment cette prise en compte du travail bénévole peut permettre de renouveler les analyses du travail aujourd'hui.

Encadré 3

Le bénévolat et la Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif de reconnaissance officielle des compétences acquises par l'expérience qui remplace les précédents dispositifs de Validation des Acquis Professionnels. Ce dispositif a été défini dans la loi de Modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002, loi dont les décrets d'application sont parus au printemps 2002. Il permet à un candidat, à l'issue d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation de ses compétences par un jury d'enseignants et de professionnels, d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'accéder à un cursus de formation. L'expérience prise en compte dans le cas de ce dispositif est définie comme suit :

« Il s'agit de l'expérience acquise :

- dans une activité salariée,
- dans une activité non salariée,
- dans une activité bénévole (associative, syndicale, sociale,...) justifiée en continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins trois ans et en rapport avec la certification envisagée ».

Repenser la sociologie du travail... ou l'apport de la sociologie du travail bénévole aux analyses du travail

L'analyse sociologique du bénévolat comme travail met donc en lumière, à côté de cette forme largement étudiée d'engagement dans les mondes du travail que représente l'emploi, un mode moins institutionnalisé mais pourtant régulé d'engagement dans les mondes du travail ; un mode alternatif mais néanmoins complémentaire qui, loin de sonner le glas du travail ou même de sa centralité, tendrait à réaffirmer sa force comme norme sociale.

Du point de vue d'une analyse institutionnelle du travail, le travail bénévole s'inscrit donc dans une démultiplication, plus ou moins continue, des statuts dans les mondes du travail, et du point de vue d'une analyse individuelle du travail, dans une démultiplication, plus ou moins contrainte du soi au travail. Une sociologie du travail qui prendrait en compte le bénévolat pourrait ainsi creuser chacune de ces pistes du point de vue d'une analyse sociologique et même anthropologique du travail ; elle invite alors à s'intéresser au travail comme à un engagement, en étudiant dans leur pluralité, les modalités d'engagement dans le travail et les fondements de l'engagement au travail.

Le travail bénévole et la pluralité des modes d'engagement dans les mondes du travail

Les conflits qui ont éclaté à plusieurs reprises au cours des années 1980 et 1990 dans le monde associatif suite aux différents cas de suppression de l'indemnité chômage à des chômeurs ayant une activité bénévole rappellent que si les sociologues résistent à analyser le bénévolat comme un mode d'engagement dans les mondes du travail, les institutions de ce monde, elles, l'ont fait plus volontiers¹. L'absence de rémunération ne suffit donc pas à exclure le travail bénévole des règles relatives au cumul des statuts ou des fonctions dans les mondes du travail. Encore faut-il que la personne ne soit pas trop engagée dans cette activité bénévole et que celle-ci ne soit pas trop gage de professionnalité².

Prendre en compte le bénévolat comme un engagement dans un monde du travail c'est donc accepter de l'introduire dans les analyses consacrées à un « segment » (Strauss, 1992) voire à un secteur professionnel, et procéder à l'analyse de ce qui relie et ce qui sépare ces différents statuts dans l'exercice de l'activité, et de ce que leur co-présence nous apprend de ce secteur.

C'est ce qu'ont fait par exemple Johanna Siméant, Pascal Dauvin (2002) et le collectif C.A.H.I.E.R. dans un récent travail collectif au titre plus qu'explicite : *le travail humanitaire – les acteurs des ONG, du siège au terrain*. En ne « décidant pas *a priori* de traiter de l'entrée en humanitaire comme “militantisme” ou comme “travail social professionnalisé” », les auteurs s'intéressent à la fois aux différents acteurs, et aux différents statuts (bénévoles, salariés, mais aussi volontaires) qu'ils peuvent occuper dans ce monde de l'humanitaire et qu'ils y occupent d'ailleurs bien souvent. Et c'est ce travail sur l'ensemble des acteurs et des statuts du travail humanitaire qui leur permet de mettre en lumière les enjeux et les tensions propres à ce monde autour de l'opposition « urgence et développement ».

L'étude du travail humanitaire nous invite d'ailleurs à prendre en compte au-delà du strict bénévolat ce nouveau statut entre emploi et bénévolat qu'est celui du volontaire, d'abord réservé au seul secteur humanitaire et qui a, depuis la réforme du service national, vocation à se généraliser à d'autres secteurs (encadré 4). On peut donc identifier non plus simplement une dualité de statuts (CDI, emploi précaire) mais bien une pluralité de statuts, plus

1. Pour une présentation de cette question voir Rousseau (1998).

2. Les deux arguments motivant successivement ou conjointement la suspension de l'indemnisation-chômage sont : 1. Le demandeur d'emploi bénévole n'est pas en recherche d'activité 2. L'activité bénévole se substitue à une activité professionnelle qui devrait être rémunérée.

Encadré 4

Le volontariat : un nouveau statut entre bénévolat et emploi

Le terme de volontaire recouvre différentes significations qui coexistent dans les mondes du bénévolat français.

Dans le cas du Centre National (et des centres locaux) du Volontariat, sorte de bureau de placement de bénévoles auprès d'associations, les termes de bénévoles et de volontaires fonctionnent comme des équivalents. L'usage du terme de volontariat dans le sigle de l'association témoigne de ce que cette pratique de médiation entre offre et demande de bénévoles a été importée des pays anglo-saxons, le terme de volontariat ayant été jugé comme une traduction plus fidèle du mot *volunteer*. Dans la pratique quotidienne de ces centres, c'est le terme de bénévole qui est majoritairement utilisé.

Dans certaines associations, le terme de volontaire a été délibérément substitué à celui de bénévole jugé trop connoté idéologiquement. Ainsi une jeune bénévole dans une association de lutte contre le sida que j'ai interviewée en 1997 a-t-elle démarré l'entretien en me reprenant sur mon usage du terme « bénévole » : « *Alors déjà on dit pas bénévole, on dit volontaire. Nuance de vocabulaire. On nous a expliqué dès qu'on est rentré, à la première réunion d'information qu'on disait volontaire et pas bénévole parce que, pour l'association en tout cas, être bénévole ça a une connotation un peu caritative, petite sœur des pauvres, etc. et ça plaît pas. Et ça plaît pas donc je...on dit volontaire, quoi, c'est un vocabulaire qu'on apprend vite* ».

Mais le terme de volontaire renvoie également à une pratique sociale qui se distingue, non pas symboliquement, mais juridiquement du bénévolat. C'est dans le domaine de la solidarité internationale que s'est progressivement élaborée cette catégorie de volontaire distincte de celle de bénévole. Un décret du 30 janvier 1995 a fixé les modalités de ce statut du « volontaire international », défini comme un expatrié de longue durée, percevant des indemnités de subsistance et bénéficiant d'une couverture sociale, à la différence du « bénévole international » qui s'engageait pour un temps plus court et ne bénéficiait ni d'un statut officiel ni d'indemnités ou d'avantages particuliers. La loi 97-1019 du 26 janvier 1998 portant réforme du service national a, par la suite, défini trois domaines dans lesquels devaient être mis en place un service volontaire civil (défense, sécurité et prévention/cohésion sociale et de solidarité/coopération internationale et d'aide humanitaire). Les conditions d'exécution de ces volontariats civils ont été définies par la loi du 14 mars 2000 et différents décrets publiés la même année. Plus récemment, la circulaire du 28 juillet 2003 a précisé les conditions de mise en œuvre du volontariat de cohésion sociale et de solidarité. Ce statut de droit public est donc ouvert aux jeunes, de nationalité française ou ressortissant des Etats membres de l'Union européenne, âgés de plus de 18 ans et de moins de vingt-huit ans, jouissant de leurs droits civiques et se trouvant

■ ■ ■

■ ■ ■

en position régulière au regard des obligations de service national et leur permet d'exercer un volontariat d'une durée de six à vingt-quatre mois, dans des associations ayant été agréées comme organismes d'accueil. Celles-ci auront alors à leur charge le versement de l'indemnité de volontariat (calculée sur la base de la moitié de l'indice brut 244 de la fonction publique, soit 570,86 euros au 1^{er} décembre 2002) et l'affiliation du volontaire auprès de la CPAM ou caisse générale de sécurité sociale dont elle dépend ; une instruction ultérieure devant préciser les modalités par lesquelles les associations pourront bénéficier du remboursement des dépenses forfaitaires de protection sociale du ou des volontaires. A l'issue de leur volontariat, les jeunes recevront un certificat qui permettra « que le temps accompli au titre du volontariat civil soit pris en compte dans le calcul de sa pension. » Une instruction ultérieure devrait également préciser les conditions dans lesquelles ces jeunes qui accomplissent un volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité pourront « bénéficier (...) des mesures d'aide à l'insertion sociale et professionnelle prévues pour les jeunes présentant des difficultés particulières d'insertion ».

ou moins institués et plus ou moins précaires, dans les mondes du travail : CDI, CDD, emplois jeunes (et bientôt Civis), volontaire, bénévole...

Aux Etats-Unis aujourd'hui, une partie des enseignants dans le secteur public sont des jeunes volontaires, recrutés, formés et indemnisés, par des programmes de service civique comme Teach for America. Du fait de son succès, cette structure a été financée par certaines villes ou Etats pour monter des programmes de recrutement et de formation d'enseignants et apporter des solutions au problème chronique du manque d'enseignants. Le discrédit explicite ou implicite que ces programmes font peser sur les filières classiques de formation des enseignants que sont les Schools of Education ont conduit certaines d'entre elles à développer à leur tour des programmes de service volontaire et au-delà à remobiliser la rhétorique du don de soi et de la mission dans la définition du métier d'enseignant.

L'analyse du monde du bénévolat comme un monde du travail à laquelle il a été rapidement procédé en première partie a mis en lumière la pénétration, dans certains segments de ce monde, « du modèle du travail salarié dans les sphères d'activité qui lui échappaient » (Supiot, 1998). On peut alors chercher à analyser, dans ces lieux où coexistent ces multiples statuts de travailleur, si et dans quelle mesure cette pluralité ne s'inscrit pas dans le mouvement symétrique mis en lumière par Alain Supiot : celui de la « réincorporation au travail salarié de valeurs qui étaient jusqu'alors l'apanage du travail non salarié » (Supiot, 1998).

Le travail bénévole et les fondements de l'engagement au travail

Reconnaître que le bénévolat constitue un mode d'engagement, plus ou moins institutionnalisé, dans un monde du travail invite alors à analyser ce qui conduit les individus à conjuguer successivement et/ou parallèlement ces différents engagements ; engagements qui peuvent être ponctuels mais qui peuvent aussi parfois relever de véritables doubles ou triples carrières. C'est ouvrir alors à une analyse empirique des formes et du sens de cette démultiplication de soi au travail, analyse qu'il convient de mettre en rapport avec la distribution sociale de cette démultiplication pour voir dans quelle mesure elle relève d'une forme précaire d'intégration dans les mondes du travail, ou d'un plus symbolique pour ceux qui y sont déjà intégrés. Peut-on en fonction des mondes du travail analysés et des statuts qui y sont occupés, opposer une démultiplication de soi choisie à une démultiplication subie ?

Reste qu'en permettant tout à la fois de repérer les contraintes du marché du travail derrière les engagements qui relèvent *a priori* du choix et de la bonne volonté comme en révélant des modes de résistance ou des stratégies d'émancipation que l'analyse du seul travail salarié ne permettrait pas de diagnostiquer (Weber,1989), l'analyse de cette démultiplication de soi au travail oblige à penser ensemble la co-existence de la précarité (et même l'intégration de cette précarité) et d'une représentation idéale du travail : le travail comme « expression de soi » (Supiot,1994) et comme « utilité au monde » (Castel,1998).

Elle montre tout l'écart qui peut exister entre le travail comme réalité et comme représentation, et souligne que si « la Terre promise de l'individu maître de sa destinée ne sera accessible en effet qu'à [un] petit nombre de salariés », « la figure de Janus, dont une face est celle du professionnel dont l'identité individuelle trouve à s'exprimer dans le travail, et l'autre celle du salarié isolé ou précarisé, dont le travail tend à nouveau à être traité comme une marchandise » (Supiot,1994,107), constitue sans doute, dans toute son ambivalence, la figure normative du travail aujourd'hui.

Conclusion

Penser le bénévolat comme travail... le juriste et l'économiste du travail l'ont fait avant le sociologue. Le premier en soulignant le rapport ambigu que le travail non rémunéré entretient avec le droit, le second en soulignant sa participation à la production de richesse.

Si la sociologie du travail (en France) ne s'est pas emparée de cet objet et si elle a laissé à la sociologie politique de l'engagement et du militantisme le soin de l'analyser, c'est peut-être, comme pour les acteurs bénévoles inter-

viewés, faute de terme pour dire le « *work* » sans le « *labour* »¹. A cela s'ajoute que reconnaissance sociologique vaut souvent reconnaissance sociale, et que plaider pour une reconnaissance sociale d'une forme de travail non rémunéré et pour la prise en compte de sa participation à la construction d'un idéal de soi au travail est loin d'aller de soi pour le sociologue.

Et pourtant c'est bien ce qui dérange dans cette pensée du bénévolat comme travail qui devrait nous inciter à en faire l'analyse. L'apport de cet acte *a priori* paradoxal – mais qui je l'espère l'est moins à l'issue de ces quelques pages – qui consiste à intégrer le bénévolat dans la sociologie du travail est bien de nous plonger au cœur des paradoxes du travail (à la fois précaire et idéal) et de nous obliger *de facto* à décomposer cette notion et à l'ouvrir pour en analyser les différentes dimensions (subjective et objective, économique et normative) et leurs modalités plurielles d'actualisation. Cela implique de tirer parti de ce que les autres disciplines (le droit, l'économie, la psychologie) ont pu apporter sur chacune ou plusieurs de ces dimensions, et d'ouvrir la sociologie du travail à d'autres sociologies et notamment à la sociologie politique un peu comme les analyses du travail domestique ont obligé à ouvrir la sociologie du travail à celle de la famille, des rapports sociaux de sexe.

Penser le bénévolat comme travail c'est donc faire le pari de déplacer sociologiquement les frontières du travail pour renouveler le regard sociologique sur celui-ci. Un pari certes ambitieux, que les deux recherches que je mène actuellement en France et aux Etats-Unis sur les liens institutionnels et individuels entre bénévolat, volontariat et profession dans le monde de l'enseignement d'une part, et sur les carrières plurielles des enseignants d'autre part cherchent à relever en mettant la proposition ici formulée à l'épreuve d'un premier terrain.

1. Ce n'est sans doute pas un hasard si la seule étude de sociologie du bénévolat comme travail, celle d'Arlene Kaplan Daniels (1987), est une étude américaine.

Références bibliographiques :

- Becker H.S. (1985), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, trad. fr., Métailié.
- Castel R. (1998), « Travail et utilité au monde », in A. Supiot (dir.), *Le travail en perspectives*, L.G.D.J.
- Chapoulie J.-M. (1997), « Composition de ce recueil et principes adoptés pour les traductions », in *Le Regard Sociologique : essais choisis*, Editions de l'EHESS.
- Dauvin P., Simeant J. et C.A.H.I.E.R (2002), *Le travail humanitaire – les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Presses de Sciences Po.
- Ferrand-Bechmann D. (1992), *Bénévolat et Solidarités*, Syros Alternatives.
- Goffman E. (1991), *Les cadres de l'expérience*, trad. fr., Ed. Minit.
- Hughes E.C. (1958), *Men and their Work*, Glencoe, The Free Press.
- Hughes E.C. (1997), « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, déc.
- Kaplan Daniels A. (1987), *Invisible Careers. Women Civic Leaders from the Volunteer World*, The University of Chicago Press.
- Rousseau Y. (1998), « L'activité du chômeur », in Supiot A. (dir.), *Le travail en perspectives*, L.G.D.J.
- Segré M. (2003), « La relation travail-hors travail dans l'œuvre de Georges Friedmann », séminaire travail/hors-travail, *Les cahiers du laboratoire Georges Friedmann*, n° 12, sept.
- Simonet-Cusset M. (2000), *Les mondes sociaux du travail citoyen - sociologie comparative de la pratique bénévole en France et aux États-Unis*, thèse pour le doctorat de sociologie de l'Université de Nantes, juin.
- Strauss A. (1992), *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, textes réunis et présentés par I. Baszanger, L'Harmattan.
- Supiot A. (dir.) (1998), *Le travail en perspectives*, L.G.D.J.
- Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, PUF.
- Weber F. (1989), *Le travail -à -côté. Etude d'ethnographie ouvrière* - INRA, Editions de l'EHESS.