

**MASTER MANAGEMENT DES ORGANISATIONS – M2
SPÉCIALITÉ PROFESSIONNELLE : MANAGEMENT DES ASSOCIATIONS**

MÉMOIRE

**« LE TRAVAIL BÉNÉVOLE DES SANS EMPLOI
Une logique de contribution à ré-évaluer ? »**

Rédigé et soutenu par

Loïc DAMEY

Promotion 2016-2018

Directeur de Mémoire

Patrick VALÉAU

Date de la soutenance

03 octobre 2018

L'UNIVERSITÉ N'ENTEND DONNER AUCUNE APPROBATION NI
IMPROBATION AUX OPINIONS ÉMISES DANS CE MÉMOIRE : CES
OPINIONS DOIVENT ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME PROPRES À LEUR
AUTEUR.

Remerciements

Pour leurs conseils avisés sur les méthodes de recherches, je remercie Frédéric Annette et Hassen Parak. Pour son attention et sa disponibilité, je remercie mon directeur de mémoire Patrick Valéau.

Lors des cours en Master 2 Management des Associations à l'IAE Réunion, j'ai eu l'opportunité de rencontrer Nathalie Raulet-Croset qui m'a aidé à trouver la problématique de mon mémoire et Sophie Rieunier qui m'a fait découvrir la thématique fondamentale du contre-don. Qu'elles en soient vivement remerciées.

À Jean Louis Laville, avec qui j'ai pu échanger dans le cadre de cette formation sur les questions des contre-parties des prestations sociales, j'adresse ma profonde reconnaissance.

Toute ma gratitude aux économistes Yannick L'Horty, Jean Eric Hyafil et Marc de Basquiat avec qui j'ai pu réfléchir aux questions des politiques publiques et plus spécialement aux économistes réunionnais Jean Pierre Delas, Jean Yves Rochoux et Ho Hai Quang.

Je pense à ma famille, à mon père pour ses conseils, à ma femme et mes deux filles pour avoir supporté mes absences pendant ces deux années.

Pour leur apport lors de la finalisation de mon mémoire, je remercie chaleureusement Matthieu Burry et Alexandra Ichane.

Mes remerciements enfin à ceux qui ont bien voulu m'apporter leur témoignage anonymement et qui se reconnaîtront.

Sommaire

Remerciements	3
Sommaire	4
Note de synthèse	6
Introduction	7
PARTIE I : Revue de littérature	10
1 Le travail	10
1. 1 L'émergence du travail	10
1. 2 La valeur travail	13
1. 3 Travail numérique	16
2 Le chômage	18
2. 1 L'histoire du chômage	18
2. 2 Des mutuelles aux assurances chômage	21
2. 3 La souffrance au chômage	26
3 Le bénévolat	28
3. 1 Définition du bénévolat	28
3. 2 Les motivations des bénévoles	32
3. 3 La valeur cachée du don	35
Conclusion	39
PARTIE II : Étude empirique	40
4 Méthodologie de la recherche	40
4. 1 Le contexte d'observation	40
4. 2 Choix de la méthode	42
4. 3 Guide d'entretien	43
5 Résultats de l'étude de terrain	44
5. 1 L'alternance de périodes d'emploi et de chômage permet de s'investir en tant que bénévole	44
5. 2 Les activités des bénévoles leur permettent d'améliorer leur employabilité grâce à l'acquisition de compétences	49
5. 3 En agissant selon des motivations personnelles, les bénévoles apportent une contribution à la société	54
Conclusion	59

PARTIE III : Analyses et préconisations	60
6 Analyse des témoignages	60
6. 1 Les périodes d'alternances entre l'emploi et le bénévolat	60
6. 2 Le bénévolat apporte des compétences professionnelles	62
6. 3 Les motivations personnelles et la contribution à la société	64
6. 4 Réponses aux trois propositions	67
7 Préconisations pour les chômeurs bénévoles	68
7. 1 Les solutions trouvées	68
7. 2 Modélisations	69
7. 3 Préconisations	73
Conclusion	74
Bibliographie	77

Note de synthèse

Alors que les bénévoles contribuent au PIB de la France à hauteur de presque 2% (Archambault, Prouteau, 2010), une partie d'entre eux appartiennent à la catégorie des chômeurs. Ce mémoire se focalise sur le public particulier des chômeurs bénévoles, pour comprendre quels sont leurs comportements et comment ils s'intègrent dans la production de valeurs.

A travers une revue de lecture qui aborde les sujets du travail, du chômage et du bénévolat, nous avons pu observer l'évolution de la valeur-travail et des différentes formes d'activités. Pour déterminer les contributions des chômeurs bénévoles, nous avons recueillis onze témoignages dans le cadre d'une enquête qualitative. Nous recherchons les solutions trouvées par les chômeurs bénévoles pour apporter une contribution à la société malgré l'absence d'emploi.

Nous avons distingué trois sortes de solutions trouvées par ces chômeurs bénévoles :

- L'alternance de périodes d'emploi et de bénévolat leur permet de choisir leurs activités.

Pour donner du sens à leur vie, ces personnes s'organisent pour s'investir librement dans des activités qui les intéressent. L'emploi est vécu comme un moyen d'obtenir des revenus juste suffisants. La substitution de l'emploi par le bénévolat pendant les périodes de chômage est souvent citée.

- Les périodes de chômage sont utilisées pour améliorer leur employabilité.

Dans un souci personnel de curiosité ou de recherche de compétences, ces personnes rentrent dans une dynamique d'apprentissage. Cette démarche leur permet d'améliorer leur employabilité, à moindre coût pour la société.

- Leurs motivations personnelles les poussent inconsciemment à agir pour les autres.

En cherchant à combler leurs besoins individuels, ces personnes commencent par donner dans l'objectif de recevoir. Ces actions vers autrui ont pour conséquence des contre-dons (Mauss, 1923), dont les chômeurs bénévoles n'ont pas toujours conscience. Nous avons mis en évidence la relation entre donner et recevoir dans les témoignages recueillis.

Ces solutions peuvent paraître surprenantes car ce sont des réponses indirectes. Les objectifs personnels des chômeurs bénévoles les poussent à agir et donc à apporter une contribution à la société. Cela tend à confirmer qu'il n'y a pas de don altruiste (Douglas, 1989). Toutefois nous notons que l'attitude bénévole nécessite souvent un apprentissage, qu'il serait intéressant d'encourager.

Mots clés : travail, emploi, activité, bénévole, chômage, contre-don, motivation, revenu, contribution.

Introduction

« Le déversement vertueux du temps de travail contraint vers la libre activité d'entraide mutuelle ou d'expression personnelle ne se vérifie pas dans les faits » (Laville, 2001).

C'est en lisant ces mots lors de nos recherches en vue de rédiger ce mémoire que nous avons compris quel en serait le sujet. Nous savions que le thème s'articulerait autour des revenus et des activités contributives mais nous n'avions pas encore trouvé l'angle sous lequel l'aborder. Lors de la venue de Jean Louis Laville pour une série de trois cours à l'IAE Réunion, nous avons pu échanger sur nos positions respectives, qui se sont révélées divergentes. Alors que nous expliquions tout l'intérêt pour les sans emploi de s'impliquer volontairement dans des activités non rémunérées, Jean Louis Laville affichait son scepticisme relatif à une démarche automatique.

Cette citation est d'autant plus à propos qu'elle se confronte à notre histoire personnelle. En ayant suivi les conseils de nos proches, nous nous sommes investi dans des emplois qui ne correspondaient pas à notre personnalité. Si l'emploi est un lieu qui permet de se forger une identité (Sainsaulieu, 1977), nous restons persuadé qu'il n'est pas le seul. Puisque l'emploi n'a pas de caractère anthropologique, des activités libres permettent aussi d'obtenir autonomie, épanouissement et lien social (Gorz 1988, Méda 1995, Polanyi 1983). Ainsi, après plusieurs années à nous opposer à nos aspirations naturelles, nous avons dû rompre notre contrat de travail afin de préserver notre santé physique et mentale. Nous avons trouvé notre salut dans des implications bénévoles et une reprise d'études dont l'aboutissement est ce Master en Management des Associations.

La conjoncture actuelle est propice à ce genre de questionnement. La promesse du plein emploi n'a pas été réalisée, tout au moins en France. Dans d'autres pays, le fléau de la pauvreté persiste même si les statistiques indiquent des taux de chômage faibles, le plein emploi précaire n'est pas une solution à privilégier non plus. A la Réunion où je réside, le taux de chômage s'établit à 23% et celui des jeunes s'approche de 40%. Le discours ambiant d'incitation à se réaliser à travers un emploi n'est pas réaliste. Surtout, il place chacun dans une situation d'impuissance, dans une perspective d'avenir sans espoir, alors que des opportunités existent au delà de l'emploi.

Pendant que certains de nos élus affirment que les chômeurs sont des assistés et que notre gouvernement s'engage dans un mouvement de contrainte budgétaire, nous souhaitons montrer les différents apports du bénévolat pour la société. Une clarification s'avère nécessaire

pour distinguer les notions de travail, d'emploi et d'activités, car les différents auteurs adoptent ces termes dans une conception réduite ou au sens large (Méda, 1995) ce qui apporte de la confusion. De même, les notions d'assistanat et de solidarité connaissent un usage inapproprié, de sorte que sous prétexte de solidarité nous sommes amenés à exécuter des tâches sans satisfaire nos motivations propres.

En partant de notre expérience personnelle, nous avons constaté que nos périodes d'inactivité se caractérisaient par une augmentation des nos activités bénévoles et qu'inversement nos périodes d'emploi ne nous permettaient plus de répondre à toutes les sollicitations associatives. En rencontrant d'autres bénévoles dans le tissu associatif réunionnais, nous avons constaté des comportements et des motivations propres à ce fonctionnement bénévole. Les témoignages que nous avons recueilli viennent des personnes qui contribuent bénévolement aux activités de ces associations.

Ces questionnements sur le public particulier des chômeurs bénévoles ont peu été abordés, toutefois nous pouvons citer quelques auteurs d'ouvrages. Ainsi, Loubet-Grosjean Marie-Françoise (2005) a publié à la suite de sa thèse « *Chômeurs et bénévoles : Le bénévolat de chômeurs en milieu associatif en France* ». Bonnefon Gérard (2008) a écrit « *Bénévolat et demandeurs d'emploi : Situer pour accompagner* », un livre issu d'une étude menée pour Solidarité Nouvelles face au Chômage et France Bénévolat. Rosset Eliane (2015) a publié « *Le bénéficiaire d'aide sociale face à l'activité bénévole* », un livre issu de son mémoire de recherche. D'autres travaux sont à signaler comme l'enquête de Saint-Martin Evelyne de 2006 intitulée « *Le bénévolat : Un espace de reconnaissance pour les demandeurs d'emploi* », disponible en téléchargement sur le site internet de France Bénévolat. Le président d'honneur de France Bénévolat, Thierry Dominique a publié un article en 2007 « *Le bénévolat, facteur de retour à l'emploi ?* ».

Afin de comprendre les mécanismes et les conséquences des implications bénévoles des chômeurs, une étude sur les finalités de ces actions nous apparaît pertinente. Ainsi cette recherche s'articule autour de la problématique suivante : **Quelles solutions sont trouvées par des chômeurs bénévoles pour apporter une contribution à la société autrement que par l'emploi ?**

Pour répondre à cette question, ce mémoire présente dans une première partie une revue de littérature. Le thème du travail est abordé, principalement sous un angle historique, depuis l'antiquité jusqu'à nos jours. Le chômage est évoqué sous l'aspect statistique et financier, ainsi que les conséquences de l'exclusion de l'emploi. Le bénévolat est ensuite défini, les théories des motivations sont exposées et la notion de valorisation du bénévolat est étudiée.

La deuxième partie expose la méthodologie et les résultats de l'enquête qualitative utilisée pour recueillir les données du terrain. Les différentes associations des bénévoles sont détaillées ainsi que les caractéristiques de l'échantillon des bénévoles interrogés. Un guide d'entretien synthétise les questionnements pour la collecte des données lors des entretiens.

La troisième partie expose l'analyse des résultats selon trois axes : l'alternance de périodes d'emploi et de bénévolat, l'acquisition de compétences dans le bénévolat et la mise en valeur des motivations personnelles qui poussent à l'action. A partir de ces données, les réponses à la problématique sont détaillées, puis des modèles et des préconisations sont proposés.

Partie I : Revue de littérature

1 Le travail

1. 1 L'émergence du travail

L'idée du travail nous semble aujourd'hui évidente, nous utilisons ce mot dans nos conversations de tous les jours et pourtant nous ne parlons pas de la même chose. La notion de travail a évolué au fil du temps, d'abord inexistante dans les sociétés primitives, dégradante puis glorifiée après la révolution industrielle. Plutôt que de donner une définition du travail, nous étudions comment cette idée est née puis a évolué au fil des siècles. Différentes formes de salariats apparaissent. La valeur du travail est encore sujet à débat entre les différents penseurs. La frontière entre l'activité contrainte et l'activité libre est floue, d'autant plus avec les transformations des conditions de travail et l'arrivée du numérique.

Dans nos sociétés contemporaines, le travail regroupe les idées de production économique, de peine et de statut social. Il n'en a pas toujours été ainsi. Dans les sociétés primitives, le mot travail n'existe pas. D'autres termes sont utilisés, quelques fois d'une portée plus large ou bien de signification plus restreinte. Marie-Noëlle Chamoux (1992) indique que la notion de travail dans le sens où nous l'entendons est absente chez les Maenge d'Océanie et les Achuar d'Amazonie. Chez les Tatuyo, un même mot déborde le champ sémantique de production car il regroupe les activités manuelles, intellectuelles et rituelles.

Selon Marshall Sahlins, les chasseurs-cueilleurs ne passent que 2 à 4 heures par jour à rechercher de la nourriture. Cette offre abondante de la nature permet un détachement par rapport à un quelconque souci de production. Le temps de loisir est plus important que le temps de travail. *« On est actuellement en mesure de prouver que les peuples de chasseurs-cueilleurs travaillent moins que nous; et que loin d'être un labeur continu, la quête de nourriture est, pour eux, une activité intermittente, qu'ils jouissent de loisirs surabondants et dorment plus dans la journée, par personne et par an, que tout autre type de société. »* (Sahlins, 1976)

La notion de propriété leur est étrangère puisque tout est à disposition facilement. Cela explique l'absence de recherche d'accumulation et de progrès. *« A vrai dire, personne ne tient aux quelques biens qu'il possède: on les perd souvent et facilement et on les remplace tout aussi facilement (...) On peut dire qu'ils sont totalement indifférents à la propriété matérielle. »* (Sahlins, 1976)

Chez les grecs, la notion de travail se retrouve éclatée. Sous le terme *ponos* se regroupent les activités pénibles et dégradantes exécutées par les agriculteurs, esclaves et mètèques. *Ergon* correspond à la réalisation d'oeuvre par transformation de la matière par les artisans, potiers, cordonniers, charpentiers. Toutes ces activités sont méprisables car elle reflètent l'obligation de travailler pour vivre.

Afin de s'extraire de la nécessité, les grecs utilisent des personnes de seconde zone et hiérarchisent la société. Pour Aristote, un citoyen est un homme libéré des tâches indispensables. Ainsi, il faut être suffisamment riche pour pouvoir se consacrer pleinement à la *Polis*, la communauté des citoyens. Les activités fortement valorisées sont la morale et la politique. Comme le remarque Dominique Méda (1995 : 41) « *le travail n'est en aucune manière au fondement du lien social* ».

Dans la Rome antique, de même, plusieurs mots sont utilisés. Le *labor* correspond à une activité pénible ou oppressante, alors que l'*opus* désigne l'oeuvre. Une dichotomie se retrouve aussi entre deux autres termes. L'*otium* recouvre les activités du temps libre. Il s'agit d'un loisir mais studieux, appliqué au développement artistique ou intellectuel. A l'opposé de cette activité valorisée d'homme vraiment libre se trouve le *negotium*, c'est à dire un non loisir, une activité intéressée.

Durant le Moyen Age, l'esclavage s'assouplit. Les serfs sont contraints à effectuer des corvées, ils doivent au seigneur un impôt en nature. Cependant, ils ont le droit de se marier, de posséder des biens et ils ne peuvent être vendus, ni transmettre un héritage (droit de mainmorte). Les vilains sont des paysans libres. Ils paient l'impôt au seigneur mais peuvent hériter et quitter le domaine.

La structure féodale place en haut de la hiérarchie les nobles et le clergé, qui sont dispensés de travail. Leurs fonctions séculaire et spirituelle sont les plus dignes alors que les activités des serfs et des vilains sont à consonances péjoratives. Les artisans libres, les commerçants, les bourgeois, qui habitent dans les villes ne bénéficient que de peu de prestige et c'est bien encore ceux qui ne travaillent pas qui sont à prendre en exemple.

Le salaire n'existe pas au début du moyen âge, pourtant dès l'antiquité le louage de service est pratiqué. Il s'agit d'un contrat qui stipule qu'une personne libre se met à disposition d'une autre pour l'exécution de certaines tâches, sans notion de temps. Ce louage de service reste très marginal du fait de l'abondance de main d'œuvre esclave. Petit à petit, il se développe et c'est au XIIème siècle que le terme de *salariati* apparaît (Arnoux, 2009).

Le salariat médiéval se retrouve principalement dans les villes. Il concerne la population dépourvue de capital qui n'a d'autre solution que de vendre sa force et ses capacités : généralement le compagnon employé par le maître d'atelier. Sur les chantiers de construction, le salariat devient la norme. Les ouvriers sont rémunérés en fonction du temps passé, des horloges à sable puis mécanique permettant de planifier la journée et de répartir les pauses.

Alors que l'esclavage n'existe plus dans la France continentale, la traite négrière est autorisée en 1642 par Louis XIII dans les colonies françaises. En 1685, Louis XIV édicte le code noir, qui précise le statut civil et pénal des esclaves, ainsi que les esclaves définis comme biens meubles. Un premier décret en 1794 décrète l'abolition de l'esclavage mais il n'est pas appliqué dans toutes les colonies. Ce n'est qu'en 1848 que l'abolition est appliquée dans tous les territoires français.

Dans les colonies, plusieurs formes de salariats coexistent au XIXème siècle. Parallèlement à l'esclavage qui est un travail forcé, nous trouvons le salariat libre défini comme un contrat qui peut être rompu par le salarié ou l'employeur. Une autre forme de contrat voit le jour pour palier au manque de main d'œuvre consécutif à l'abolition. Les affranchis se voient imposer un contrat de travail pour une durée définie, ce qui correspond à un salariat obligatoire.

L'engagisme apparaît à cette époque. Pour l'exemple de l'île de la Réunion, il concerne des travailleurs recrutés principalement en Inde, qui ont conclu un contrat de travail et viennent pendant plusieurs années, avant de repartir dans leur pays d'origine. Les contrats sont établis au moment de l'engagement, de sorte que l'immigrant ne connaît pas son futur employeur ni le travail à effectuer. Il s'agit alors d'un salariat contraint dans le sens où « *dans le salariat libre, le salarié peut à tout moment rompre le contrat de travail qui le lie à son employeur. Mais ce n'est pas le cas dans l'engagisme où l'on a affaire à un contrat de longue durée et non résiliable par le salarié* » (HO Hai Quang, 2004 : 45).

Comme nous l'avons vu, le travail et le salaire sont des notions assez récentes dans l'histoire de l'humanité. Les hommes se sont efforcés de se débarrasser des nécessités matérielles pour se concentrer sur des activités dignes, éloignées de la contrainte et de la pénibilité. Pour arriver à cela, à chaque époque un groupe de la population en a dominé un autre, afin de parvenir à un état de liberté. Le progrès et l'accumulation de réserve n'est pas encore un but. La valeur du travail n'est pas reconnue comme elle le sera par la suite.

1. 2 La valeur travail

Adam Smith publie en 1776 « *La richesse des nations* ». Ce livre représente une rupture dans la pensée de l'époque. Alors que le commerce est tout juste toléré au Moyen Age, il devient doux et la richesse est désirable. Le travail envahit le discours économique, la première partie de son livre le confirme. Il est question du travail annuel d'une nation, d'habileté du travail, de travailleurs utiles et inutiles, de la division du travail.

Le travail devient un concept abstrait. Il se définit en fonction de variables mesurables : le temps et l'habileté. Puisque l'habileté est difficile à évaluer, c'est le temps qui est utilisé pour comparer les différentes quantités de travail. Le travail devient divisible en quantités identiques ce qui permet de calculer une productivité. Les marchandises contiennent une quantité de travail, donc il est possible de déduire la valeur de la production d'une nation. Cependant ce n'est que le travail-marchandise qui est valorisé, le travail improductif n'est pas considéré comme une richesse.

Ce retournement des mentalités apparaît à travers « *la Révolution industrielle, et plus particulièrement dans la révolution technique qui en constitue le coeur, le phénomène déclenchant, qui a permis le développement de la productivité, et, de là, l'intérêt porté à la richesse* » (Méda, 1995 : 78). D'autres explications peuvent s'ajouter, comme la démographie, la surpopulation rurale, les grands centres urbains, les nouveaux gisements de métaux précieux, une accumulation de capital.

Selon Max Weber dans son livre « *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* » publié en 1905, la réinterprétation de la bible par Luther et Calvin contribue à une valorisation des activités terrestres. Il justifie cette thèse en observant que dans les pays catholiques, ce sont souvent les protestants et les juifs qui contribuent au dynamisme industriel. En contradiction avec les principes religieux ancestraux, le protestantisme encourage l'accumulation de richesses, l'épargne et l'investissement.

La représentation du monde change au XVIIIème siècle. La conception géocentrique s'effondre suite aux découvertes de Copernic, Galilée puis Newton. Les lois naturelles s'expliquent maintenant grâce au langage mathématique et Dieu n'est plus nécessaire. L'ordre social établi s'en trouve ébranlé car le droit naturel issu de Dieu n'est plus pertinent. Dès lors, de nouveaux mécanismes sociaux se mettent en place pour construire une nouvelle société. Le statut du rang, du sang, est remplacé par le statut économique.

Adam Smith nous montre comment, à partir du désir d'abondance de l'individu, l'ordre social se structure. La recherche d'opulence est à l'origine des multiples échanges, ce qui involontairement crée du lien et donne une unité au corps social. La hiérarchie sociale répond à des lois économiques. La contribution et l'effort des individus obéissent à des liens logiques qui influent sur la manière dont se diffuse l'opulence, c'est ce qui détermine l'ordre social. Le travail est bien au cœur de cette mécanique sociale.

Nous pouvons considérer qu'à partir de cette période, l'adage « posséder pour exister » se réalise. Puisque la recherche de richesses devient une fin en soi, il n'y a plus de limite à ce désir d'abondance et toutes les dérives de surproduction sont permises. Le travail devient un facteur de production, divisé il perd de son sens, pourtant le travail apparaît comme l'essence de l'homme à travers la valeur travail.

Le mot valeur est souvent utilisé dans le langage courant sans préciser à quelle discipline il s'attache. Or la valeur est une qualité ou une quantité qui est estimée dans un référentiel donné. Prendre le raccourci de n'utiliser que le mot valeur suppose que l'interlocuteur précise lui même le domaine concerné. Il peut s'agir d'une valeur morale, artistique, sportive, immobilière, économique, etc.

Dominique Méda détermine trois étapes pour aboutir à la conception du travail tel que nous le connaissons. C'est au XVIII^{ème} siècle que le terme travail trouve son unité, son homogénéité. Le travail devient une unité de mesure. C'est un instrument qui permet de comparer, en se basant sur le temps, les différentes marchandises et actions. Pourtant, s'il reste le fondement de l'ordre social, il n'est pas valorisé. Le travail n'est qu'un facteur de production.

Au XIX^{ème} siècle, les discours modifient l'apparence du travail, pour lui ajouter une dimension d'émancipation. Le travail devient l'essence de l'homme, l'activité qui permet la réalisation de soi à travers une œuvre. « *En 1848, le pas est franchi, le travail est devenu le moyen de la réalisation de soi et du lien social* » (Méda, 1995 : 138). Ainsi, au moment où apparaissent les conditions de travail inhumaines, une nouvelle facette idéologique se met en place, vantant la liberté créatrice.

Pourtant Karl Marx est bien conscient de ce double langage, il montre la différence entre travail et loisir en précisant que « *l'activité libre, consciente, est le caractère générique de l'homme* » (Marx, 1844) mais cette liberté ne pourra se réaliser que « *dans une phase supérieure de la société communiste, quand auront disparu l'asservissante subordination des individus à la division du travail et, avec elle, l'opposition entre le travail intellectuel et le travail manuel; quand*

le travail ne sera pas seulement un moyen de vivre, mais deviendra lui-même le premier besoin vital » (Marx, 1875).

La troisième étape correspond à la mise en place de l'Etat-providence. Au lieu de supprimer la contrainte salariale, la démarche consiste à utiliser le salaire comme canal de redistribution des richesses et de protections sociales. Dès lors, l'État se voit attribuer l'objectif de croissance et de plein emploi pour garantir une répartition équitable et pérenne. Le travail n'est plus une œuvre car il est hétéronome, exercé en vue d'autre chose, comme le revenu et le temps libre.

André Gorz considère qu'il faut privilégier le travail autonome, pour soi, alors que la sphère de l'hétéronomie représente *« l'ensemble des activités spécialisées que les individus ont à accomplir comme des fonctions coordonnées de l'extérieur par une organisation préétablie »* (Gorz, 1998 : 49).

Ainsi aujourd'hui, le travail est une juxtaposition de ces trois dimensions : facteur de production, essence de l'homme, distribution de revenu et protection. Cela explique la difficulté à s'accorder sur une définition car ses différentes caractéristiques apparaissent contradictoires, voir incompatibles. *« Il n'existe pas (...) de définition univoque et consensuelle du travail »* (Méda, 2012 : 9). Cet amalgame conduit à une situation tragique où l'absence de travail mène à une détresse certaine. Assigner des fonctions individuelles et sociales aussi nombreuses au travail n'est sans doute pas judicieux car cela mène à une société coupée en deux, avec le risque d'une population exclue.

Pour John K. Galbraith (2004), *« le mot travail s'applique simultanément à ceux pour lesquels il est épuisant, fastidieux, désagréable, et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte. (...) User du même mot pour les deux situations est déjà un signe évident d'escroquerie. »*

Pour compléter cette confusion, la définition de valeur-travail est aussi polysémique. En économie, la valeur-travail représente la force de travail incorporé à la marchandise produite. Idéologiquement, ce concept correspond aux vertus et à la contribution pour la société, si bien que nous ne savons plus de quelles valeurs nous parlons.

1. 3 Travail numérique

Antonio A. Casilli s'interroge sur la notion de *digital labor*. Pour lui la traduction en français par « *travail numérique* » serait fourvoyante car elle se limiterait aux lieux classiques de production. Il propose de définir provisoirement le *digital labor* comme « *les interactions quotidiennes médiatisées par les nouvelles technologies de l'information et de la communication (...) assimilables au travail* » (Casilli, 2015).

Deux approches semblent s'opposer et sèment la confusion. Le web apparaît comme impulsé par des sujets héroïques, amateurs, passionnés, fans, hackers, qui échangent dans une logique de don et contre-don, assimilable à une sorte de « *potlatch numérique* » (Casilli, 2015). Pourtant internet est aussi constitué par une dynamique de captation de la valeur par les plateformes numériques en comptant sur l'envie de participation de travailleurs qui s'ignorent.

Cette monétisation des données est mise en évidence à travers plusieurs exemples : Amazon Mechanical Turk (Mturk) est une plateforme qui propose de réaliser des tâches simples, sans contraintes, comme écrire de courts commentaires, reconnaître des visages sur des photos, classer des chansons dans des playlists. Ce travail qui ne nécessite pas de compétences spécifiques est rémunéré en micro paiements. Les turkers n'ont pas l'impression de travailler car ils pourraient réaliser ces tâches pour eux mêmes à d'autres moments de la journée.

Google utilise le système reCAPTCHA pour numériser les textes du service propriétaire Google Books. Les utilisateurs parviennent à déchiffrer des mots que les logiciels ne peuvent décrypter. De plus, Google Street View en demandant d'apparier des images ou taguer des contenus s'améliore pour calibrer des algorithmes de reconnaissance d'images. Uber et Lyft qui sont des applications mobiles pour le transport urbain ou Google qui est un site de livraison de produits alimentaires ou TaskRabbit qui est une plateforme peer to peer de service à la personne, représentent l'économie collaborative. Sans le dire, ces services codifient le travail immatériel, comme l'inscription ou la réputation.

Les utilisateurs ne peuvent jamais être réduits à de simples consommateurs, ils sont à la fois consommateurs et producteurs de contenus, d'où le dicton « *si c'est gratuit, c'est que tu es le produit* ». Ces activités mixtes travail-loisirs se retrouvent dans les mots valises : weisure, playbour, prosumers. Selon Antonio A. Casilli, la valeur produite n'est pas répartie de manière égale, les propriétaires des plateformes s'attribuent le surplus de travail non rémunéré. Cette précarisation du digital laborer aboutit à l'émergence d'un prolétariat numérique, autrement appelé : cybertariat, cognitariat, nouveau Tiers État.

« *Internet serait-il en train de devenir la matrice d'un nouveau système féodal, où une poignée de grands seigneurs exploitent des légions de serfs ?* » (Lechner, 2010)

Pour Dominique Cardon (2015) la démographie d'internet a changé. La massification des usages a pu se faire grâce à un abaissement des contraintes d'écriture. C'était un outil pour les spécialistes, c'est devenu un lieu de bavardage, de partage d'images, de moqueries. A la différence des pionniers, les nouveaux publics contrôlent peu la séparation entre vie publique et vie privée. Les plateformes d'intermédiation ne produisent pas de contenu mais utilisent des procédures d'agrégations, de classements, algorithmes. Or sans ce service rendu des plateformes, le travail des internautes n'aurait pas de valeur. Le travail vivant des internautes apparaît comme encastré dans un dispositif de marché permettant l'économisation des pratiques numériques.

La question se pose de savoir si les producteurs bénévoles sont aliénés par la chaîne invisible de contraintes et d'incitations. Selon Dominique Cardon (2015) il faut bien distinguer le travail contractuel des internautes et le travail gratuit relevant du digital labor. Il faudrait étudier la valeur réseau et de la rente digitale comme le font déjà Matteo Pasquinelli et Yann Moullier-Boutang pour produire une théorie de la valeur dans le capitalisme cognitif.

Une possibilité serait de mettre en place un marché des données. Pour cela il faudrait « *instaurer une patrimonialité des données personnelles. De même que la révolution industrielle a rendu nécessaire le droit de propriété intellectuelle, la révolution numérique devrait créer un droit de propriété sur les données.* » (Koenig, 2018). Plusieurs méthodes sont possibles pour s'authentifier et mettre ses données à disposition, comme « *un modèle basé sur une blockchain gérant des contrats intelligents pour permettre à chacun de rassembler et éventuellement de commercialiser ses données.* » (Koenig, 2018).

2 Le chômage

2. 1 L'histoire du chômage

En l'absence de notion de travail dans les sociétés antiques, le chômage en tant que tel n'existe pas. Cependant les catastrophes naturelles récurrentes, comme les crues du Nil en Égypte, mettent au chômage forcé les hommes libres. La vallée des rois a été bâtie par des fonctionnaires mais des serviteurs étaient embauchés à certaines périodes pour occuper les inactifs. « *Déjà, à cette époque, une vaste armée de réserve pouvait être utilisée, en cas de besoin, pour combattre ce chômage climatique* » (Zoberman, 2011 : 49).

En Grèce au V^{ème} siècle avant J.C. pour lutter contre l'oisiveté des pauvres, les dirigeants des cités envisagent des grands travaux afin d'occuper cette population. Le débat est vif face à ceux qui accusent de dépenser l'argent de l'État inutilement. Alors que Solon s'inquiète en voyant tous ces nombreux individus venus chercher la sécurité à Athènes, sans travail, condamnés au loisir forcé, Périclès met en avant l'utilité sociale du peuple et légitime l'action de l'État à travers la construction de grands édifices.

Au Moyen-Âge en Angleterre, les enclosures mettent les paysans sans terre sur les routes. Alors que les terres communes paroissiales sont à disposition des paysans pauvres pour laisser paître le bétail, couper du bois ou une culture de subsistance, un processus de modernisation de la production agricole se met en place. « *Le mouvement commença dès 1235 avec le statut de Merton, considéré comme le premier statut formant le socle du droit coutumier anglais, signé entre Henri III et les barons anglais. Il introduisit le principe du droit communal et établit le droit de propriété* » (Zoberman, 2011 : 63).

La confiscation de l'usage des terres communales a pour conséquence un exode vers les villes. Ainsi, beaucoup de paysans sans terre se retrouvent sur la route et deviennent des vagabonds. Une partie de la population est ainsi inoccupée. Les pouvoirs centraux en Europe s'inquiètent de ce phénomène et recherchent des moyens de lutter contre cette situation d'oisiveté forcée. Par la loi Française de 1350, le vagabond est considéré comme un délinquant qui peut être poursuivi légalement. Ces pauvres ont l'obligation de travailler et l'ouvrier qui demande un salaire déraisonnable peut être sanctionné.

L'église prend sa place dans ce contexte en s'appuyant sur la charité chrétienne qui est une condition au salut terrestre. Le péché est lavé par l'aumône, le don a une utilité sociale. Le chômage ne doit pas être combattu car il est inhérent au chrétien. Le pauvre est sacralisé grâce

à son rôle de rédempteur. Les paroisses structures ces phénomènes de charité, les ordres mendiants dominicains et franciscains voient le jour. En 1340 un pape, Benoit XII, conforte cette démarche de charité et « *offre aux habitants pauvres du nord de la France la somme de 6000 florins d'or via un service spécialisé au sein de la cour pontificale* » (Zoberman, 2011 : 88).

Le protestantisme change la donne. Alors que l'église médiévale considère l'aumône comme un moyen de gagner le salut, Martin Luther donne comme objectif de supprimer toute mendicité. En procédant à une relecture de la bible, il utilise le terme *beruf* dans le sens d'un salut par la professionnalisation. La raison d'être de l'homme sur terre se justifie par la création de richesses, même pour les pauvres. Calvin appuie cette valeur travail et détaille plusieurs manières de travailler. Ainsi les affaires publiques, la famille, l'enseignement, intègrent la sphère du travail.

François Premier décide en 1536 d'interdire la mendicité. Pour répondre à ce phénomène de nouveaux pauvres qui ne trouvent pas de travail là où ils résident, une politique de travail forcé est mise en place. Au lieu d'aider le pauvre oisif, les pouvoirs publics décident d'octroyer un médiocre salaire, quitte à réaliser un travail inutile. « *On leur fit construire des tours en rase campagne. Ces tours inutiles furent appelées tours de la famine. Et comme les tours furent debout avant que la famine cessât, on chargea les chômeurs de les démolir* » (Duboin, 1950 : 81).

L'objectif est alors de faire disparaître la mendicité. Des lieux d'enfermement sont créés afin d'y mettre les invalides et impotents. Puis, dans ces hôpitaux généraux les pauvres valides sont aussi contraints d'y exécuter des travaux forcés. Après avoir été chassé et puni, le chômeur est maintenant pris en charge et enfermé. Des ateliers de charité apparaissent, où les hommes valides sans travail sont contraints de travailler pour un maigre salaire, à des tâches de nettoyages ou de fortifications. Le caractère obligatoire d'acceptation de ce travail correspond finalement à une peine et donc à un enfermement à l'extérieur.

La quantité de miséreux représente alors 10% de la population, de sorte qu'il est maintenant nécessaire de distinguer les invalides et les valides, pour séparer les problématiques. « *J'ai fort bien remarqué que, dans ces derniers temps, près de la dixième partie du peuple est réduite à la mendicité, et mendie effectivement* » (Vauban, 1707 : 87). Sous l'impulsion de Necker et Turgot, les ateliers de charité deviennent des lieux ouverts pour offrir du travail à des personnes libres et utiles. Dans le même esprit, les ateliers nationaux sont des coopératives de production issues de la révolution de 1848. L'accès au travail devient un droit.

En Angleterre, des ateliers paroissiaux permettent aux indigents de travailler. Les *poor laws* promulguées dès 1601, délèguent aux paroisses civiles la gestion et le financement de l'aide octroyée aux plus pauvres, sans toutefois être à la charge de l'Etat. Les *workhouses* rassemblent les pauvres obligés de travailler alors que les *poorhouses* sont simplement des asiles. Les conditions de vie sont extrêmement précaires dans les *workhouses*, la discipline est très stricte et des châtiments corporels sont pratiqués.

En 1795, alors que l'écho de la révolution française se fait sentir et afin d'endiguer le mécontentement social, des magistrats du sud de l'Angleterre se réunissent et lancent un nouveau programme d'aide publique, le Speenhamland Act. Ce système de secours désigne une aide monétaire, indexée sur le prix du pain et en fonction de la taille de la famille. Il ne s'agit pas d'une prestation conditionnelle mais d'un complément de revenu, quel que soit les salaires perçus éventuels. Après son extension dans le sud de l'Angleterre et dans une moindre mesure dans le nord, son abrogation a lieu en 1834.

Le système de Speenhamland est décrié par de nombreux penseurs comme Malthus, Ricardo, Marx, Hayek. Mais son plus grand pourfendeur est Karl Polanyi pour qui « *il interdit efficacement la création d'un marché concurrentiel du travail* » (Polanyi, 1983 : 130) car le principe de donner un revenu de subsistance permet aux employeurs de baisser les salaires. De plus en incitant à l'oisiveté, ce système se révéla « *une calamité nationale qui entravait le progrès de la civilisation mécanique* » (Polanyi, 1983 : 134).

Ces conclusions se basent sur le rapport accablant de la commission royale de 1834, or des recherches récentes mettent en avant les réussites de Speenhamland. La production agricole augmente d'un tiers de 1790 à 1830 et « *l'analyse historique suggère à cet égard que les critiques formulées à l'encontre de Speenhamland ont été excessives ou erronées, qu'il s'agisse de son impact sur les comportements natalistes ou de ses effets supposés sur l'incitation au travail* » (Rodriguez, 2008 : 8). En outre, les baisses automatiques de salaires ne sont pas concevables puisque les mécanismes de régulation du marché du travail sont inexistant à cette époque.

2. 2 Des mutuelles aux assurances chômage

Contrairement à ce qui est dit parfois, la protection sociale a des racines qui remontent bien avant la création de la sécurité sociale en 1945. La mutualisation y prend une place prépondérante, depuis les premiers signes de solidarité sous l'antiquité jusqu'à l'apparition de l'économie sociale et solidaire (ESS). L'histoire laisse apercevoir des confrontations entre des initiatives libres et des interdictions, les pouvoirs publics s'en déchargent d'abord puis reprennent le contrôle.

Les premiers signes de solidarité apparaissent dans les sociétés primitives et antiques, autour du rapport à la mort. Les rites funéraires sont onéreux et la communauté s'organise pour assurer à chacun un enterrement convenable. Au Moyen Age, trois formes d'associations se distinguent : les confréries religieuses se consacrent à l'assistance, les corporations structurent les métiers et ont un rôle économique, le compagnonnage défend les intérêts des travailleurs.

L'église se cantonne à une démarche de charité. De même, le pouvoir royal reste dans une logique d'assistance. Les mineurs, militaires et marins ont des métiers particulièrement dangereux de sorte que l'État vote des lois de protection sociale. En 1604, les mineurs bénéficient du remboursement des frais médicaux en cas d'accident de travail. En 1670, Louis XIV crée l'hôtel des invalides pour accueillir les militaires. En 1673, les marins peuvent recevoir une pension d'invalidité et de vieillesse.

La période révolutionnaire se caractérise par une exigence de liberté économique et donc un démantèlement des corporations. En 1791, la loi Le Chapelier interdit les associations, les coalitions et les rassemblements professionnels. Bien que la nouvelle constitution indique l'assistance comme une priorité, l'État est dans l'incapacité d'assumer ses intentions. « *La loi Le Chapelier justifie la suppression des associations professionnelles de secours par la proclamation de la fonction assistancielle de l'État* » (Gibaud, 1995 : 2). La population se retrouve encore plus isolée dans la misère face à ce vide.

Le développement industriel favorise l'essor des sociétés de secours mutuels. La nouvelle classe ouvrière a des besoins plus spécifiques pour couvrir les risques d'accidents, de chômage, de licenciements. Organisé par branches d'activité, ces organismes prélèvent des cotisations parmi leurs membres, afin d'assurer des versements d'indemnités. « *Au nombre d'une centaine en 1815, elles se multiplient à Paris, Grenoble, Lyon, Marseille et Lille* » (Dreyfus, 2015 : 19).

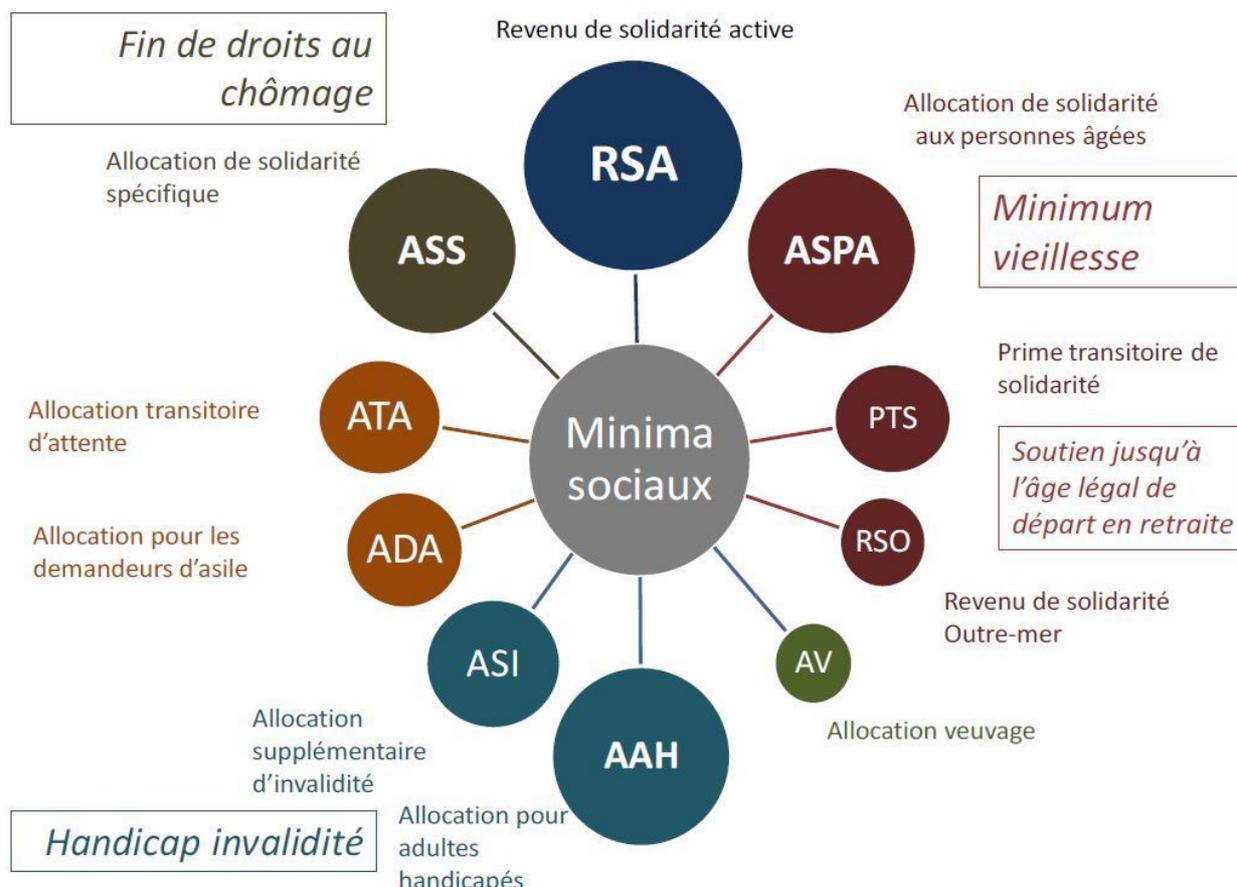
Alors basé sur la contribution volontaire du salarié, le patronat se montre plutôt favorable à la mise en place de mesures à caractère social. La main d'œuvre est assez instable et pour y remédier des industriels commencent à participer au financement. Les premiers textes législatifs sont votés pour « *l'instauration de systèmes de cotisations obligatoires, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, pour financer des assurances sociales, en commençant par les retraites ouvrières et paysannes de 1910* » (Laroque, 2015 : 33).

Ainsi l'année 1945 ne marque pas le début des prestations sociales en France sous l'impulsion du Conseil National de la Résistance comme nous pouvons souvent l'entendre dire. Plusieurs centaines de caisses couvrent déjà à cette époque les risques maladie, retraites, accidents du travail et famille. La création de la sécurité sociale consiste à rassembler en une seule caisse toutes celles préexistantes. Les mutuelles opposent beaucoup de résistance à cette généralisation, si bien que des régimes spéciaux existent toujours. Aujourd'hui les mutuelles proposent encore des systèmes d'assurances sociales mais uniquement à caractère volontaire.

Les caisses de secours aux chômeurs ne sont pas intégrées dans cette première vague de regroupement des risques. C'est en 1958 qu'est créé le régime d'assurance chômage pour les salariés de l'industrie et du commerce. Le système d'indemnisation est établi en dehors du cadre de la Sécurité Sociale, géré par les Assedic et piloté par l'Unédic. L'Agence Nationale Pour l'Emploi est créée en 1967 et sera fusionnée avec les Assedic en 2008 pour former Pôle Emploi.

Afin de compléter cette protection, des dispositifs sont mis en place par l'État, le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) en 1988 et l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) en 1984. En 2008, le Revenu de Solidarité Active (RSA) remplace le RMI. Selon l'Insee, « *les minima sociaux visent à assurer un revenu minimal à une personne (ou à sa famille) en situation de précarité. Ce sont des prestations sociales non contributives, c'est-à-dire qu'elles sont versées sans contrepartie de cotisations.* » Il existe dix minima sociaux actuellement en France, dont certains sont peu connus.

Schéma 1 : Les minima sociaux (Sirugue Christophe)



Pole Emploi publie trimestriellement des statistiques sur le nombre d'inscrits au service. Ce comptage administratif se décline en plusieurs catégories.

Catégorie A : personnes en recherche d'emploi et n'ayant exercé aucune activité dans le mois.

Catégorie B : personnes ayant travaillé 78 heures ou moins dans le mois.

Catégorie C : personnes ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois.

Les autres catégories intègrent les personnes non tenues de faire des actes de recherche d'emploi. Catégorie D : personnes non disponibles immédiatement, en stage, formation, maladie.

Catégorie E : personnes en emploi, contrats aidés, créateurs d'entreprises.

L'Insee procède par sondages selon les critères du Bureau International du Travail (BIT) et publie un taux de chômage. Cette méthode est différente du calcul de Pole emploi cependant la catégorie A est celle qui s'en rapproche le plus. Selon le BIT, quelqu'un est considéré comme chômeur s'il remplit simultanément les critères suivants :

- avoir 15 ans ou plus
- être sans emploi au cours d'une semaine précise, dite « semaine de référence »

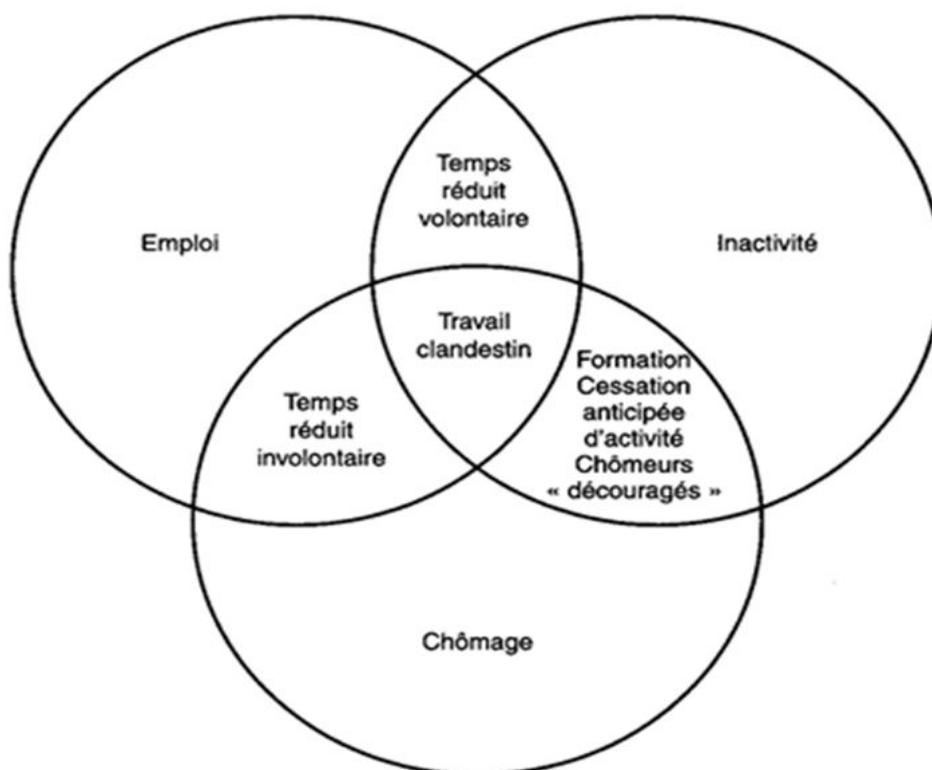
- avoir effectué une démarche active de recherche d'emploi
- être disponible pour travailler dans les deux semaines à venir

Une personne est considérée en emploi si elle a effectué au moins une heure de travail rémunéré.

Ces définitions du chômage sont arbitraires et ne reflètent pas forcément la vision que nous avons d'un chômeur. Par exemple, un intérimaire qui travaille à temps partiel recherche toujours un emploi à temps plein et quelqu'un qui bénéficie du RSA n'est pas obligatoirement inscrit à Pole Emploi. C'est pourquoi l'Insee complète la définition du chômage du BIT par la notion de halo autour du chômage. Le halo est composé de personnes n'ayant exercé aucune activité et qui ne sont pas disponible dans les quinze jours ou qui n'ont pas réalisé de démarche active de recherche d'emploi.

Schéma 2 : Le halo du chômage (Freyssinet Jacques)

le halo du chômage (Freyssinet)



7

Au premier trimestre 2018, l'Insee compte 2,6 millions de chômeurs auquel il faut ajouter un halo de 1,5 millions de personnes. Pole Emploi déclare 3,4 millions de chômeurs en catégorie A, auquel il faut ajouter 2,1 millions de chômeurs en catégorie B, C et 634800 en catégorie D, E. La différence entre ces chiffres pourrait s'expliquer par le caractère plus restrictif de la notion de recherche active d'emploi par l'Insee.

Le taux de chômage correspond au nombre de chômeurs au sens du BIT divisé par la population active. Pour le premier trimestre 2018, il s'élève en France à 9,2 %.

2. 3 La souffrance au chômage

Si les effets économiques du chômage sont fréquemment évoqués, ses conséquences humaines et sanitaires sont largement sous évaluées. Les périodes d'inactivité sont généralement associées dans l'inconscient collectif à du plaisir et inversement les périodes d'activités sont associées à de la souffrance. Or, ces liens ne sont pas justifié et la souffrance au chômage est bien une réalité.

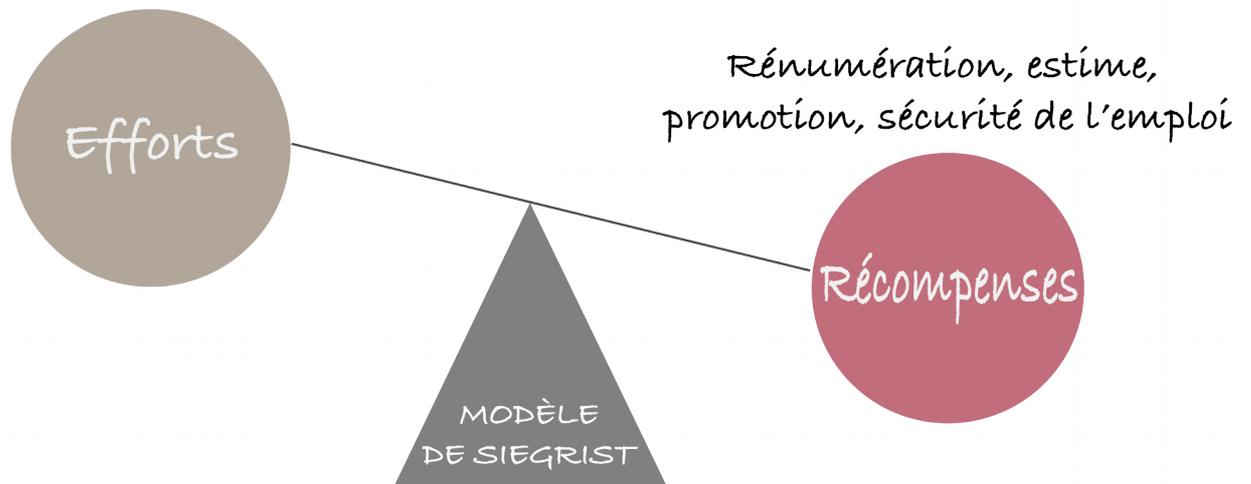
Des recherches récentes en France nous permettent de prendre la mesure des conséquences du chômage sur la santé. Selon Meneton et al. (2015), le risque d'accident vasculaire cérébral et d'infarctus s'accroît de 80%. Le chômage serait responsable de 10 000 à 14 000 décès par an lorsque quelqu'un est en recherche d'emploi, à cause de maladies chroniques, hypertension, rechute de cancer.

Le chômage est vécu comme un traumatisme qui cause aussi des souffrances psychologiques. Le choc du licenciement peut être très rude. La perte de son identité professionnelle, l'épreuve de la recherche d'emploi, le risque d'isolement, les difficultés financières, sont autant de causes qui peuvent mener à des crises d'anxiété et des dépressions. Selon Laanani et al. (2015), lorsque le taux de chômage augmente de 10%, le taux de suicide progresse en moyenne de 1,5%.

Ce basculement dans l'inactivité forcée conduit à un déficit de reconnaissance. Le modèle de déséquilibre effort-récompense de Johannes Siegrist proposé à la fin des années quatre-vingt met en évidence que lorsque l'effort n'est pas récompensé à sa juste valeur, des réactions pathologiques sur les plans émotionnel et physiologique apparaissent. Ce modèle est orienté vers le travail en entreprise mais nous comprenons que l'absence d'emploi déséquilibre de manière certaine la balance puisqu'il y a alors absence de récompense.

Schéma 3 : Le modèle efforts-récompenses (Siegrist Johannes)

Demands, obligations



Il y a stress au travail lorsqu'il y a déséquilibre entre les efforts fournis et les récompenses obtenues

3 Le bénévolat

3. 1 Définition du bénévolat

Les racines étymologiques du mot bénévolat renvoient à « *bene* » et « *volle* » : une bonne volonté. Les deux idées majeures qui se dégagent de ce terme se focalisent sur la bienveillance d'une action vers autrui et la volonté propre, donc la liberté d'agir. Cette notion de liberté est importante car l'initiative dans la relation est fondamentale et ne peut pas se résumer à de la simple bienveillance.

La loi française ne comporte pas de définition juridique du bénévolat. Toutefois, la définition généralement acceptée est celle d'un avis du Conseil Economique Social et Environnemental du 24 février 1993 : « *Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial* ». La distinction avec le salariat se caractérise par une absence de rémunération ainsi que de tout lien de subordination juridique. Pour expliciter ces notions, l'avis du Haut Conseil à la Vie Associative du 13 mars 2014 se révèle être un document d'orientation qui donne un cadre de référence pour le bénévolat associatif.

Le bénévolat peut être segmenté en plusieurs catégories. Dans la première se place « *e bénévolat organisé ou formel dont les principaux bénéficiaires sont les associations, les fondations et les mutuelles* » (Archambault et Prouteau, 2009). Dans la deuxième se retrouve le bénévolat informel ou direct qui correspond aux aides vers les amis, les voisins. La troisième correspond aux activités domestiques, dans le cadre familial. Au niveau international, le BIT recommande d'évaluer le bénévolat formel et informel. « *Le travail bénévole dans l'acceptation du BIT est entendu au sens large, bénévolat formel et informel hors ménage, donc en excluant le travail domestique et éducatif à l'intérieur du ménage* » (Archambault et Prouteau, 2009).

Le bénévole peut être dédommagé de ses frais engagés, sur justificatifs. Il peut aussi bénéficier de chèques-repas, dont le montant est pris en charge en totalité par l'association. Les bénévoles dirigeants, c'est à dire ceux qui font partie du conseil d'administration, ont la possibilité de percevoir une rémunération, dans la limite de trois quart du Smic, tout en conservant le principe de gestion désintéressée. Pour les associations dont le budget dépasse 200 000 euros, un dirigeant peut être rémunéré jusqu'à la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale, soit 9807 euros par mois. Si le budget dépasse 500 000 euros, c'est deux dirigeants et au delà d'un million d'euros c'est trois dirigeants.

Les demandeurs d'emploi peuvent exercer une activité bénévole dans une association, sans conséquence sur le versement des indemnités, sous certaines conditions. Selon l'article L. 5425-8 du Code du travail « *Tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.* » Cependant l'article R5425-19 précise une limite de quatre-vingts heures par mois de bénévolat et que « *la durée pendant laquelle le travailleur peut participer à des tâches d'intérêt général ne peut excéder six mois.* » Pole Emploi n'est pas strict sur ces limites de temps, l'idée est de conserver suffisamment de temps pour la recherche d'emploi, mais dans un récent arrêt la chambre sociale de la Cour de cassation a déjà condamné un ancien salarié devenu bénévole dans la même association tout en percevant une allocation chômage (Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-25.377).

Pourtant il est courant de voir d'anciens salariés reconvertis en bénévoles dans d'autres structures pour faire les mêmes tâches, donc avec un risque de substitution à un emploi salarié. Dan Ferrand-Bechmann note cette éventualité en questionnant « *combien de bénévoles gardent des activités similaires quand ils glissent dans la retraite et font sans salaire ce qu'ils faisaient auparavant contre rémunération ? Un médecin sans frontières glisse ainsi d'un costume à l'autre sans changer de geste* » (Ferrand-Bechmann, 2011).

Différents congés offrent la possibilité d'exercer une mission bénévole :

- Le congé solidaire permet à l'actif de partir à l'étranger pendant ses congés avec un éventuel soutien financier de son entreprise.
- Le congé de solidarité internationale suspend le contrat de travail pendant la mission dans une association humanitaire et assure un retour dans l'entreprise au salarié.
- Le congé sabbatique permet de réaliser un projet personnel, qui peut être bénévole.
- Le congé de représentation ouvre la possibilité de participer pour une association à des réunions de commissions placées sous l'autorité de l'Etat ou de collectivités territoriales, neuf jours par an.
- Le congé engagement, depuis la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, permet au salarié de solliciter jusqu'à six jours de congé par an, pour participer à un conseil d'administration ou à des projets de l'association.
- Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse peut durer six jours par an pour des salariés de moins de 25 ans.
- Le mécénat de compétence, sans être formellement un congé, correspond à la mise à disposition par l'entreprise de salariés pour un projet collaboratif dans une association d'intérêt général.

Plusieurs réserves citoyennes existent, qui correspondent à des activités bénévoles. Le contrat de travail est suspendu pendant la durée des différentes réserves, mais elle est considérée comme du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, pour le calcul de l'ancienneté, pour le droit aux prestations sociales.

- La réserve citoyenne de défense et de sécurité. Ce sont des collaborateurs bénévoles du service public, des ambassadeurs de la défense et de la gendarmerie, qui ont choisi de servir en faisant bénéficier de leur expertise et de leur connaissance du tissu socio-économique.

- La réserve citoyenne de la police nationale, pour l'aide aux victimes, la médiation et la sensibilisation au respect de la loi.

- La réserve citoyenne de l'Education Nationale, lancée le 12 mai 2015, offre à tous les citoyens la possibilité de s'engager bénévolement pour transmettre et faire vivre les valeurs de la République.

- Les réserves communales de sécurité civile peuvent être mises en place par les maires afin d'aider les secouristes et les pompiers en cas de catastrophes naturelles ou d'accidents industriels.

Le volontariat se distingue par l'existence de statuts juridiques et par le versement d'une indemnité. Le volontaire n'est pas soumis au code du travail, il n'obéit pas à un lien de subordination direct et peut bénéficier d'une protection sociale. Nous pouvons citer le volontariat des pompiers, le volontariat militaire, le volontariat solidarité internationale, le volontariat d'échange et de compétence. Le service civique est un dispositif qui entre en vigueur en mai 2010, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, pour une durée inférieure à 12 mois. En 2018, le volontaire perçoit une indemnité de 472,97 euros versée par l'Etat, à laquelle s'ajoute une prestation de subsistance de 107,58 euros versée par l'organisme d'accueil.

La traduction du mot anglais « *volunteer* » correspond à la fois à bénévole et volontaire. Alors qu'en France le terme bénévole implique l'absence de versement monétaire, à part le remboursement des frais engagés, dans les pays anglo-saxons une faible rétribution n'affecte pas le caractère désintéressé. Pour distinguer les deux mots français, l'expression « *pro bono* » issue du latin « *pro bono publico* » qui signifie pour le bien public, permet de s'approcher de ce caractère gratuit. Ainsi un « *pro bono work* » est généralement traduit par travail bénévole.

Dés lors qu'une rémunération est liée à un volontariat se pose la question de la distance entre le bénévolat et le salariat. Maud Simonet s'interroge sur les politiques menées afin de répondre aux carences du marché de l'emploi. Elle note une frontière tenue entre le bénévolat, le volontariat et les formes de sous emploi. Le volontariat « *pourrait être analysé comme le dernier-né de ces politiques de l'emploi qui construisent des statuts de travailleur en dehors du*

droit du travail » (Simonet, 2010 : 138). Ce volontariat qui ouvre des droits sociaux et une rémunération qui n'est pas un salaire « *apparaît soit comme un super-bénévolat soit comme un sous-salariat* » (Demoustier, 2002 : 15).

3. 2 Les motivations des bénévoles

Les théories sur la motivation des travailleurs sont multiples, aucune ne faisant véritablement autorité. Alors que la rémunération est considérée comme un des leviers les plus importants, la motivation des bénévoles pose question puisqu'il n'y a pas de contre partie monétaire. A la lumière des recherches menées par les théoriciens, nous évoquons les différentes formes de management qui conduisent à une production efficiente, au-delà des considérations salariales.

L'école classique se décompose entre l'approche scientifique et l'approche administrative. Pour la première, F. W. Taylor préconise l'organisation scientifique du travail (OST) qui consiste en l'élimination de gaspillage de temps, d'argent, de matières, grâce à une analyse détaillée des modes et techniques de production (gestes, rythmes, cadences) dans le but de d'obtenir la meilleure façon de produire, de rémunérer et donc le meilleur rendement possible. Henry Fayol trouve que les chefs d'entreprises n'appliquent pas la bonne méthode. Il insiste sur la nécessité d'outils de gestion et sur des principes d'administrations. La division du travail et la rémunération proportionnelle aux efforts sont centraux dans ces approches.

L'école des relations humaines apparaît dans le cadre de la crise de 1929. Elton Mayo met en évidence l'importance de la reconnaissance au travail à travers l'expérience de Hawthorne. Il modifie les conditions matérielles de travail, comme l'éclairage, le salaire ou les horaires par exemple, pour constater une augmentation de la productivité. Mais la suppression des conditions améliorées ne compromet pas la productivité, d'où la conclusion que c'est la le sentiment d'appartenance, l'estime, la reconnaissance qui influe.

Abraham Maslow propose une nouvelle théorie de la motivation en formalisant une hiérarchie des besoins, qui est plus tard représentée sous forme d'une pyramide. Cinq groupes de besoins s'activent successivement : les besoins physiologiques, les besoins de sécurité, les besoins d'appartenance et d'amour, les besoins d'estime, le besoin d'accomplissement de soi. Les niveaux supérieurs ne peuvent être atteints que si les besoins plus primaires sont satisfaits.

La théorie bi-factorielle développée par Frederick Herzberg stipule que deux catégories de besoins cohabitent. Les facteurs d'hygiène correspondent aux conditions de travail qui permettent de ne pas générer d'insatisfaction mais ils ne sont pas motivants. Les facteurs de motivation sont à rapprocher du développement psychologique. Ainsi les facteurs d'hygiène peuvent être comparés aux besoins primaires de Maslow et les facteurs de motivation s'apparentent aux besoins supérieurs.

Douglas McGregor considère des comportements opposés entre deux catégories de personnes. La théorie X suppose que l'homme n'aime pas travailler et fuit les responsabilités, ce qui induit un type de management assez autoritaire. Selon la théorie Y, les personnes éprouvent du plaisir à effectuer leur travail car il est source de valorisation et d'émancipation. Il en découle un type de management participatif.

À la suite de ces travaux, Douglas Coupland popularisa l'expression « *Génération X* » dans son livre « *Génération X : Tales for an accelerated culture* » en 1991.

La génération X, née entre 1961 et 1980, cherche à s'accrocher à un poste au vu de la précarité du marché de l'emploi et de faire carrière. Ces travailleurs sont respectueux des règles et du système hiérarchique. Ils scindent leur vie privée et leur vie professionnelle.

La génération Y, née entre 1981 et 1995, ne place pas le travail au premier plan car elle a toujours connu la crise. Ces personnes recherchent l'épanouissement au travail, le plaisir et le sens à donner à leur vie professionnelle.

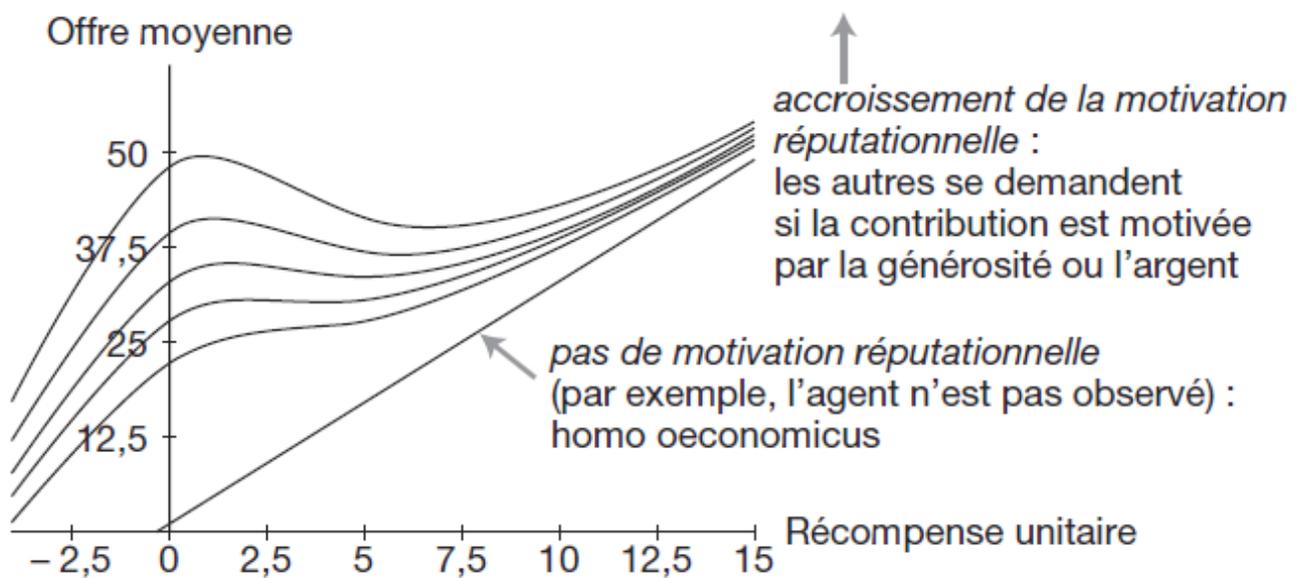
La génération Z, née depuis 1996, est connectée en permanence aux réseaux sociaux, maîtrise parfaitement les outils informatiques et ne conçoit plus de vivre sans. Pour eux il n'y a plus de barrière entre vie personnelle et vie professionnelle.

Deci et Ryan distinguent la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque. La première est conduite par des facteurs internes comme la recherche de sens, de satisfaction, de plaisir. La seconde est provoquée par une circonstance extérieure à l'individu, par exemple une pression sociale, une récompense ou de l'argent. Cette théorie nous rapproche des motivations bénévoles car la question de l'argent est bien identifiée comme une partie des motivations extrinsèques.

Pour Bruno Frey, les motivations intrinsèques et extrinsèques ne peuvent pas être additionnées comme il serait logique de l'imaginer. Au contraire elles se substituent l'une à l'autre, la motivation extrinsèque affaiblit la motivation intrinsèque. Dans l'article « *Does Pay Motivate Volunteers?* » (Frey, Goette, 1999) relatant une expérience auprès de volontaires, un groupe ne recevait aucune compensation financière, un autre une compensation financière faible, un autre une forte compensation. Les résultats ont montré respectivement une implication des volontaires de 14 heures, 11 heures et 21 heures. Ces résultats montrent qu'une faible rémunération est désincitative au travail et que le « *salaires tue le plaisir* » (Beauvallet, 2009 : 18).

Jean Tirole sépare les motivations intrinsèques, réputationnelles et extrinsèques. Pour lui, ces dernières ne concernent que les incitations monétaires. Il montre qu'un accroissement de la motivation réputationnelle en rendant les gens plus conscient de leur image, laisse apparaître un effet d'éviction. Les personnes diminuent leur offre lorsque les récompenses monétaires augmentent. Ainsi les motivations intrinsèques sont « *des incitations importantes et il est inutile d'y ajouter des motivations extrinsèques puissantes.* » (Tirole, 2009)

Schéma 4 : Effet d'éviction des motivations (Tirole Jean)



3. 3 La valeur cachée du don

Le concept de don et contre-don a été introduit par Marcel Mauss (1923). Le principe consiste à créer un échange grâce à un endettement mutuel consécutif à une triple obligation de donner, recevoir, rendre. « *Donner consiste à prendre l'initiative dans l'échange ; recevoir suppose de manifester explicitement la reconnaissance de la valeur du geste du donateur ; rendre conduit à donner à son tour. Ces trois étapes sont les éléments d'un cycle sans fin, donateurs et donataires occupant successivement une place puis l'autre* » (Alter, 2009 : 20). Ce cercle vertueux permet d'échanger des biens et de créer des liens sociaux.

Celui qui reçoit ressent l'obligation de rendre, c'est pourquoi donner n'est jamais désintéressé. Selon Mary Douglas, « *il n'y a pas de don gratuit* » (Douglas, 1989). Même lorsqu'il ne s'agit pas d'un bien ou d'un service en retour, le contre-don peut se révéler être de la gratitude, de la reconnaissance ou un sentiment d'utilité. La justification peut se réduire à « *donner pour éprouver le sentiment d'exister* » (Alter, 2009 : 113).

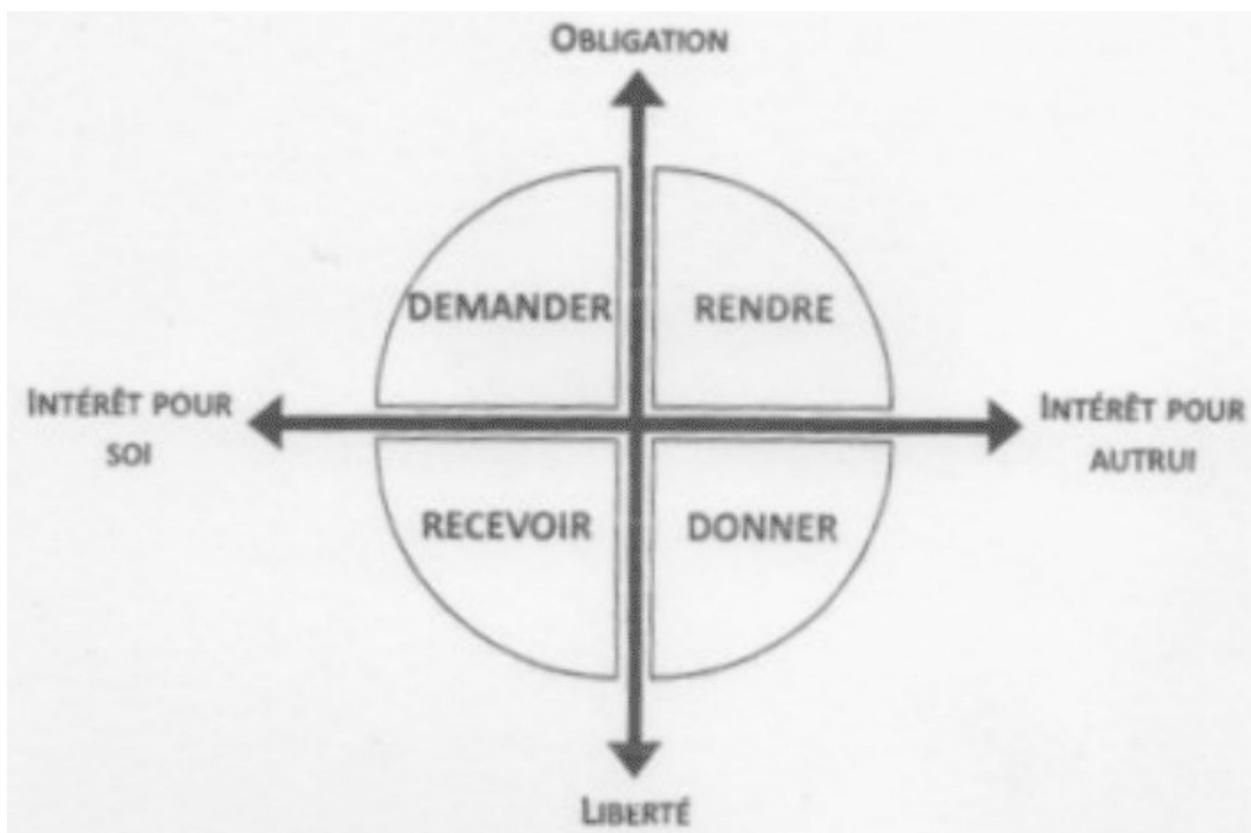
Karl Polanyi (1983) considère que les relations économiques et les relations sociales coexistent, mais que normalement l'économie est encadrée dans la société, donc que la société domine les échanges, sauf dans les économies de marché où c'est l'inverse. Cela correspond à « *une imbrication entre la production des biens et la production des liens* » (Alter, 2009 : 222). Ce sont donc deux mondes qui obéissent à des règles différentes et qui ont des finalités différentes. A notre époque l'économie de marché domine, ce qui a pour conséquence implicite de favoriser la recherche d'un profit économique au détriment des relations sociales, ce qui fait dire à Karl Polanyi qu'il faut ré-encadrer l'économie dans la société pour inverser cette tendance.

L'économie de marché est caractérisée par la compétition alors que « *l'économie de l'échange-don* » (Mauss, 1923) se fonde sur la coopération. Dans les entreprises, cela se traduit par un déséquilibre en faveur de la concurrence, d'où une perte de compétitivité. Généralement il y a une cohabitation entre une organisation formelle, avec des règles et des rôles stricts dans l'entreprise et une organisation informelle qui correspond aux relations humaines. Afin de remédier à ce déséquilibre, il faudrait admettre ce « *principe de Mauss, pas d'efficacité sans don* » (Caillé, Grésy, 2014 : 192). En redonnant de l'espace au lien social et en s'autorisant à recevoir et rendre, l'entreprise serait plus performante.

Dans les associations, les bénévoles sont les premiers concernés par le cycle du don. En absence de contrepartie financière et sans lien contractuel, les échanges existent tout de

même. Le paradigme du don s'observe de manière plus claire. Le plaisir de donner, l'intérêt à réaliser une tâche, c'est à dire « *l'adonnement* » (Caillé, Grésy, 2014 : 127) des bénévoles s'exprime pleinement. Nous pouvons noter une ambivalence de l'adonnement qui se subdivise entre l'intérêt pour soi et l'intérêt pour autrui. Une deuxième ambivalence met en relief la liberté et l'obligation. Le bénévole est libre en apparence mais contraint par une dette. Plutôt qu'une valse à trois temps, le don peut être vu comme une « *valse à quatre temps* » (Caillé, Grésy, 2014 : 61) demander, donner, recevoir, rendre.

Schéma 5 : Le référentiel de l'adonnement (Caillé Alain, Grésy Jean-Edouard)



Plusieurs types d'études mesurent le travail bénévole mais les données ne sont pas suffisamment fiables étant donné qu'il n'existe pas de statut de bénévole. La méthode de l'output qui se base sur le prix des services réalisés et la méthode des inputs qui se focalisent sur les salaires implicites ne sont pas satisfaisantes. C'est la méthode dite des coûts de remplacements qui est la plus appropriée. « *Elle consiste à calculer le coût que représenterait, pour les associations, la substitution d'un travail rémunéré au travail bénévole* » (Archambault, Prouteau, 2010).

Deux séries d'enquêtes font références. Le Centre d'Économie de la Sorbonne (CES) réalise des enquêtes tous les six ans, à partir desquelles a été publié un ouvrage remarqué « *le paysage associatif français* » (Tchernonog, 2007). L'Insee en 2002 et 2014 a réalisé des enquêtes « *vie associative* » sur le bénévolat. Les deux méthodologies sont un peu différentes et permettent d'avoir une vision approximative. D'autres sondages réguliers apportent aussi des éléments intéressants, comme par exemple l'IFOP tous les trois ans en 2010, 2013, 2016 et Recherches et Solidarités avec une publication annuelle.

En France, 11 millions de personnes déclarent avoir fait du bénévolat pendant l'année, ce qui représente 22 % de la population âgée de plus de 15 ans (Insee, 2014). Le CES et l'Insee nous informent du nombre d'Equivalents Temps Plein (ETP) réalisés par les bénévoles en France. Il se situe entre 1 090 000 (CES, 2011) et 680 000 (Insee, 2014). En fonction de la valeur donnée à l'heure de travail, entre le Smic et le salaire moyen versé par les associations, « *ce travail bénévole représente de 1 % à près de 2 % du PIB* » (Archambault, Prouteau, 2010). Selon les méthodes, cela inclue le bénévolat formel et informel mais pas domestique. Nous pouvons comparer ces taux à ceux de la Nouvelle Zélande ou du Canada qui dépassent les 2 %.

Les bénévoles bénéficient d'outils de reconnaissance de leurs expériences et compétences. Le CV enrichi d'expériences bénévoles est de plus en plus apprécié des recruteurs. Afin d'en faire la promotion et de valoriser le CV, plusieurs organismes proposent des référentiels de compétences (Comité National Olympique Sportif Français, Jeune Chambre Economique, Animafac, France Bénévolat, Ministère de la Jeunesse des sports et de la vie associative).

Le Passeport Bénévole est un livret personnel de reconnaissance de l'expérience bénévole et de valorisation des compétences créé par France Bénévolat. Il est reconnu par Pôle emploi, le Ministère de l'Education Nationale et l'AFPA. Le bénévole conserve une trace exhaustive et objective des missions effectuées. Les missions sont certifiées par les responsables associatifs. Il est utile dans le cadre d'une recherche d'emploi, de l'obtention d'un diplôme ou pour réorienter le parcours professionnel.

De nouveaux dispositifs s'ajoutent, créés par les pouvoirs publics dans le cadre de la Loi Egalité et Citoyenneté, au service de la reconnaissance et de la valorisation du bénévolat. Depuis 2017, la législation généralise la valorisation des compétences bénévoles des étudiants soit par l'attribution de crédits universitaires ECTS, soit de l'attribution de points bonus dans la moyenne générale ou de dispense de stage ou d'enseignement.

Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) permet aux salariés de bénéficier d'une valorisation de leur engagement bénévole sous la forme d'heures de formation. Si le bénévole siège dans l'organe d'administration ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, il peut cumuler 20 heures de formation pour avoir consacré dans une année civile 200 heures dans une ou plusieurs associations.

Pour pouvoir bénéficier d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) il faut justifier d'une durée minimale de 3 ans d'expérience, en relation directe avec le diplôme envisagé. Les expériences professionnelles, mais aussi les activités bénévoles justifiées, peuvent être prises en compte. La Validation des Acquis Professionnels (V.A.P. 85) permet d'accéder directement à une formation universitaire sans avoir le diplôme requis, en faisant valider une expérience professionnelle ou bénévole.

Conclusion

Après cette étude sur les fondements du travail, nous avons constaté que le travail n'a pas toujours été une valeur. Le travail cumule des fonctions sociales, économiques et redistributives, ce qui est sans doute trop pour une seule activité. Dans une perspective future, la frontière entre travail et loisir devient floue et la numérisation du travail interroge.

Dans les sociétés antiques le chômage n'existe pas, il apparaît lors de la révolution industrielle. Les premiers signes de solidarité surgissent dans les sociétés primitives autour du rapport à la mort. Notre système de prestations sociales est l'aboutissement de sociétés de secours mutuels. Si la souffrance au travail est un thème d'actualité, la souffrance au chômage est largement sous estimée.

Sans définition officielle puisqu'il n'y a pas de statut, le bénévolat peut s'énoncer comme une activité bienveillante qui a été librement choisie. En l'absence de rémunération, les bénévoles obéissent à des motivations classiques intrinsèques et réputationnelles. Cette économie de l'échange don rend invisible la production de richesses pourtant l'apport du bénévolat est estimé à presque 2% du PIB français.

Afin d'approfondir notre problématique, nous avançons trois propositions :

- **L'alternance de périodes d'emploi et de chômage permet de s'investir en tant que bénévole.**
- **Les activités des bénévoles leur permettent d'améliorer leur employabilité grâce à l'acquisition de compétences.**
- **En agissant selon des motivations personnelles, les bénévoles apportent une contribution à la société.**

PARTIE II : Étude empirique

4 Méthodologie de la recherche

Nous avons introduit dans la première partie de notre étude différents concepts théoriques, pour nous assurer de sa validité. A présent, nous nous attachons à recueillir des données pour comprendre les comportements des chômeurs bénévoles, afin de répondre à notre problématique de recherche : **Quelles solutions sont trouvées par des chômeurs bénévoles pour apporter une contribution à la société autrement que par l'emploi ?**

Nous présentons le contexte ainsi que le choix de l'échantillon qui se compose de onze personnes. Nous détaillons la méthode choisie dans notre cas, empirico-inductive. Pour mener les entretiens semi-directifs, nous utilisons un guide. Des extraits des entretiens effectués sont classés selon trois thèmes.

4. 1 Le contexte d'observation

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes appuyés sur les différentes associations que nous fréquentons en tant que bénévole. La prise de contact avec les personnes interrogées s'en est trouvée facilitée, cependant les lieux de rendez-vous ont été difficiles à trouver puisqu'il n'y avait pas de structure attitrée. Les entretiens se sont donc déroulés dans des parcs, des restaurants ou chez les bénévoles.

Etant donné le caractère polémique que peut engendrer les questionnements sur le travail ou non-travail des bénéficiaires de prestations sociales, nous avons garanti un total anonymat. Pour extraire des verbatims des entretiens, nous avons enregistré les conversations. Nous avons laissé continuer l'enregistrement lors des conversations informelles qui ont suivi les entretiens, cela nous a permis de recueillir des informations supplémentaires et pertinentes.

La réalisation des entretiens s'est étalée entre octobre 2017 et juillet 2018. Le choix de l'échantillon s'est fait selon un choix raisonné donc un échantillon non probabiliste puisque nous avons choisi les personnes en fonction de nos relations associatives. Nous avons interrogé 11 personnes, qui ont été bénévoles sans emploi à une période de leur vie ou qui le sont actuellement. Nous avons été surpris de voir à quel point les réponses étaient concordantes entre les différentes personnes sur la majorité des questionnements.

Plusieurs bénévoles sont issus de Alternatiba Péi qui est une association qui organise un village des alternatives depuis l'année 2015, avec des stands, des conférences, des concerts, qui a accueilli plus de 6000 personnes au parc de la Trinité à Saint Denis en novembre 2017. D'autres bénévoles viennent du Réparali Café, une association qui propose de réparer gratuitement les objets. Nous avons rencontré certains bénévoles lors de soirées organisées par l'association d'éducation populaire Initiatives Dionysiennes (AID). Enfin pour compléter notre échantillon, nous avons interrogé des étudiants du Master Management des Associations (MMA) de l'IAE Réunion.

Tableau 1 : les personnes interrogées

Entretien	Age	Diplôme	Association
E1	63	Niveau III	AID
E2	42	Niveau I	Alternatiba
E3	32	Niveau I	Alternatiba
E4	36	Niveau I	MMA
E5	32	Niveau I	Alternatiba
E6	29	Niveau I	AID
E7	32	Niveau II	Réparali
E8	37	Niveau IV	Alternatiba
E9	35	Niveau I	Réparali
E10	55	Niveau I	MMA
E11	45	Niveau II	Réparali

4. 2 Choix de la méthode

Une démarche déductive part de données théoriques ou de concepts venant de la littérature, pour en déduire des hypothèses, puis les confronter à des données empiriques. Ce type de recherche est généralement associée à une analyse quantitative. Une démarche inductive correspond à un processus de production de données empiriques limitées dans le but de construire des hypothèses ou des théories. Cette démarche est généralement utilisée dans le cadre d'une phase exploratoire grâce à une étude qualitative.

En sciences de gestion, deux schémas classiques de recherche se distinguent :

La démarche hypothético-déductive part d'un ensemble de théories ou de concepts avant d'aller vers le terrain grâce à des méthodes quantitatives. Les hypothèses sont ensuite confirmées ou infirmées grâce à des mesures objectives.

La démarche empirico-inductive part du terrain pour mettre en évidence une loi générale grâce à des méthodes qualitatives. C'est une logique de recherche plus subjective, qui ne part pas à priori d'une théorie mais d'une problématique, dans l'objectif de formuler une théorie.

Nous avons privilégié dans le cadre cette recherche une démarche empirico-inductive au vu de l'aspect exploratoire de notre problématique. En effet, peu d'études se sont focalisées sur le public des bénévoles sans emploi jusqu'à présent. Afin de collecter nos données, nous avons choisi une enquête qualitative, ainsi nous pourrions comprendre un processus et en déduire nos hypothèses. Toutefois nous avons bien conscience que pour obtenir un résultat satisfaisant, nous devons nous inscrire dans un processus itératif de reconfirmation des hypothèses.

L'entretien non directif consiste à poser une seule question directe, la consigne, puis de seulement encourager la personne à approfondir sa réponse. Cette méthode se caractérise par une neutralité, une empathie et une écoute inconditionnelle de l'autre. Si la non directivité est pratiquement impossible à réaliser du fait de la présence de l'interlocuteur, Carl Rogers (1945) a initié les recherches sur l'entretien semi directif. Il consiste, à la différence de l'entretien directif, à questionner la personne à partir d'une consigne puis à l'orienter en fonction de thèmes prédéfinis. L'entretien semi directif nécessite la réalisation préalable d'un guide d'entretien pour s'assurer que tous les questionnements soient abordés.

4. 3 Guide d'entretien

Nous avons commencé nos entretiens en nous présentant et en expliquant qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'un mémoire de recherche du Master Management des Associations de l'IAE Réunion. Nous avons demandé aux personnes interrogées de se présenter, tout en précisant que nous garantissons un total anonymat. Avec l'accord des personnes, nous avons enregistré les entretiens. Afin de conserver un dialogue attentionné, nous avons évité de lire des questions écrites préalablement. Dans la plupart des entretiens, de très courtes questions sur un thème ou des reformulations ont suffi à relancer la personne. Notre guide se compose d'une question de départ, puis de trois thèmes d'approfondissements.

En retraçant votre parcours de bénévole, pouvez vous nous indiquer quelles ont été vos motivations et comment vous avez vécu cette situation de bénévole sans emploi ?

a) Motivations

Utilité sociale, reconnaissance,
Sociabilité, confiance, santé,
Envie, plaisir, sourire,

b) Bénévole sans emploi

Recherche d'emploi, ressources financières,
Contribution sociale, prestations sociales, contrôle,
Avenir, insertion, temps,

c) Différences entre salariat et bénévolat

GRH, rémunération, contrat,
Employabilité, expérience, CV,
Respect, convivialité, engagement,

5 Résultats de l'étude de terrain

5. 1 L'alternance de périodes d'emploi et de chômage permet de s'investir en tant que bénévole

(E2) « Cette période où j'étais bénévole sans emploi, c'était vraiment des périodes de transitions entre des activités professionnelles et ce qui est difficile d'ailleurs c'est que finalement quand tu démarres une activité, que ce soit sur ce temps où je pouvais lancer une activité à travers l'association, m'impliquer dans l'association, quand tu reprends une vie professionnelle, c'est assez dur de concilier les deux. Enfin, ça devient vite chronophage en fait les deux.(...) Je sais ce que ça va me coûter les six prochains mois, je les ai à peu près de côté. Donc là je sais que pendant six mois. Après c'est un peu biaisé parce qu'effectivement sur ces six mois je vais quand même engager une transition pour démarrer une activité professionnelle début 2019, donc je vais rester quand même dans une approche professionnelle de certains axes. Mais c'est vrai que ça va pas me prendre toute ma journée et le reste de mon temps je vais probablement être plus engagé dans l'association, parce que je n'ai pas de contrainte de devoir dégager du temps pour aller gagner de l'argent puisque j'en aurais un minimum. Donc ça va me permettre vraiment d'être dans le bon rythme en fait. »

Dans cet extrait, nous constatons que la personne organise des transitions entre ses activités professionnelles et bénévoles. Les ressources nécessaires pour les six prochains mois sont anticipés. Le temps dégagé est prévu pour faire du bénévolat mais aussi pour démarrer une nouvelle activité professionnelle.

(E3) « C'est vrai que là je peux me permettre parce que j'ai encore un peu d'argent de côté mais c'est sur qu'à un moment si tu dois vivre, il faut quand même avoir un salaire. Là je peux me le permettre et je préfère donner. (...) Là pour l'instant ça va, c'est sur que si j'étais dans la misère et qu'il fallait vraiment que je travaille, j'aurais peut être pas la même relation vis à vis de ça. »

La personne dispose de suffisamment de réserve actuellement pour se permettre d'avoir une activité non rémunérée. Elle envisage de retravailler pour un salaire lorsqu'elle sera dans l'obligation de trouver un revenu.

(E4) « Le médecin du travail m'a regardé en me disant : mais vous pouvez même en arrêt maladie suivre une formation. Chose que je ne savais pas. Pour cela il fallait répondre à un certain nombre de points et c'était notamment sur un axe pour éviter l'éloignement du monde du travail. Donc permettre aux personnes qui sont en arrêt maladie longue durée de faire un retour dans le monde du travail, dans le monde de l'emploi, sans retourner directement au lieu qui posait problème. Et c'est vrai que en s'investissant, en faisant une formation, en faisant du bénévolat, ce sont pour moi des voies qui permettent de revenir vers l'emploi. »

La période d'arrêt maladie permet à cette personne de s'investir dans une formation et du bénévolat, sur conseil d'un médecin. Cette possibilité a comme objectif de conserver une employabilité et à terme de retourner vers un emploi.

(E5) « Rapidement quand même je me suis retrouvée sans moyen financier donc au bout d'un moment tu paniques surtout que je pense que moi j'avais pas droit au RSA. (...) J'ai eu droit à très peu de chômage. Après un pote m'a demandé de le remplacer en tant que journaliste et c'est comme ça que j'ai commencé comme journaliste. Ça c'est passé à peu près au moment où je m'étais, on va pas dire embrouillé, mais où je m'étais désinvesti de l'association. (...) J'avais fait aussi du bénévolat pour une autre association et pour le coup après ça m'a permis, on va dire des mois plus tard, peut être un an plus tard, ils ont fait appel à moi pour un service et ils m'ont rémunéré, parce qu'à ce moment là ils ont pu me rémunérer. C'était dans la même période, j'ai bossé bénévolement pour deux associations, l'une où vraiment je consacrais 70% de mon temps et l'autre 30% mais l'autre par la suite ça m'a fait déboucher même professionnellement sur quelque chose. »

Cette personne s'est investie dans plusieurs associations mais elle s'est retrouvée confrontée à un manque de moyen financier. A un moment la panique s'est emparée d'elle. Finalement ses activités bénévoles lui ont permis de trouver un emploi.

(E6) « Les gens comme ils vont être dans une logique : de toute façon mon travail je l'ai pas choisi, il me rapporte de l'argent certes mais moi je fais le strict minimum. Donc quand j'ai un problème, qu'est ce que je fais, au lieu de vouloir arriver là, je fais ce que je peux, je me prend pas trop la tête et moi de toute façon j'ai ma vie de famille. Et donc les gens ils vont faire du bénévolat, ils vont se tourner vers d'autres milieux et souvent la famille, on peut compter comme du bénévolat tu vas me dire, ils vont essayer de s'investir et d'être bien dans une autre sphère et souvent personnelle. Donc comment je fais pour pas trop empiéter sur ma vie personnelle mais en même temps faire le strict minimum au boulot. »

(E11) « Il y a toujours un équilibre à trouver pour le salarié entre : je risque le burn-out ou ma famille ne me voit plus et puis quand j'arrive chez moi je suis rincé je n'ai plus d'énergie et je devient une loque à la maison. Et puis l'autre extrême c'est, je m'économise le plus possible au boulot pour pouvoir justement assurer un petit peu plus sur la partie perso et familiale. »

Ces deux extraits mettent en avant la volonté pour certains salariés de diminuer au maximum l'énergie dépensée dans l'emploi pour s'investir plus dans le bénévolat et le cercle familial. A défaut de parvenir à des périodes d'alternances, ces personnes modifient autant que possible l'équilibre entre salariat et bénévolat.

(E7) « Après je pense que la relation qu'on peut avoir à ça, elle est très liée à ses moyens, c'est à dire est ce qu'on a du patrimoine, est ce qu'on dépend vraiment que du travail ? Dans mon cas, j'ai la chance d'avoir un peu de patrimoine donc ça m'aide à être un petit peu moins dépendant du travail. Si je l'avais pas, je pourrais peut être pas m'investir comme je l'ai fait sur des associations. (...) On est pas obligé toujours de travailler toute sa vie, c'est pas une obligation. Ça reste très lié à comment on consomme aussi. C'est à dire que la quantité de travail qu'on a besoin de faire est aussi liée à la quantité d'objets qu'on a besoin d'acheter. Je sais que moi pour pouvoir justement être libre dans ma vie professionnelle, entre autre, je consomme rien, j'achète rien, pas d'objet, en dehors du strict nécessaire. Les objets je les achète pas, je vais toujours plutôt essayer de les récupérer, de les retaper. D'autant plus qu'aujourd'hui ces objets ils sont malhonnêtes quoi. Donc on sacrifie du temps de vie, parce que je veux dire l'argent c'est du temps de vie derrière, si il a fallu le gagner en travaillant surtout si le travail nous plaît pas, c'est du temps de vie. Il y a une citation qui est bien c'est : on fait un travail qu'on aime pas pour acheter des objets dont on a pas besoin pour impressionner des gens qu'on aime pas. Et il y a beaucoup de gens qui sont là dedans. Ils se sentent pauvres alors qu'ils sont riches, parce qu'ils consomment n'importe comment. »

Ce bénévole explique qu'il a la chance d'avoir un petit patrimoine et comme il dépense très peu, cela lui permet de faire plus facilement du bénévolat. Le travail rémunéré n'est pas toujours nécessaire, souvent le salaire est utilisé pour acheter des objets inutiles.

(E8) « Je vais perdre mon boulot mais je le prends assez bien parce qu'en même temps j'avais envie d'une pause donc voilà c'est pas plus mal. J'ai bon espoir aussi de retrouver du boulot derrière donc je prends vraiment ça comme un temps où je vais pouvoir accomplir des choses qui me tiennent à cœur et puis peut être après retrouver une autre routine. Mais là voilà ça me fait beaucoup de bien et du coup j'ai plein de temps pour les assos, tout ce que je faisais d'habitude entre midi et deux, en mangeant ou le soir ou le week-end et bien là je prends mon temps toute la semaine. (...) Je sais que je vais avoir le chômage pendant deux ans potentiellement mais je sais que dans quelques mois, peut être que je commencerais à flipper un peu. (...) Par rapport à la rémunération, moi de toute façon j'ai un rapport très conflictuel avec l'argent, c'est à dire que, quand j'en ai je sais pas quoi en faire et quand j'en ai pas je sais très bien ce que j'aurais pu faire avec. Mais globalement j'ai jamais eu beaucoup de sous. (...) Après j'ai jamais cherché mes boulots en fonction des rémunérations, ce que je voulais c'était pouvoir vivre correctement. »

Suite à une perte d'emploi, cette personne est finalement satisfaite d'avoir plus de temps pour ses activités bénévoles. Elle a bon espoir de retrouver un emploi mais la peur de se retrouver sans revenu est bien présente. Ses besoins ne sont pas élevés.

(E10) « En terme numéraire même, moi je suis pas salariée, je ne demande rien, même pas des frais d'essence, d'être défrayée de l'essence ou défrayée de repas, non. J'ai mes Assedic ça me suffit. (...) Mais franchement moi j'ai eu une excellente expérience. Si je devais pas partir, si je devais pas remonter mon entreprise, après il faut aussi que je me préoccupe de mon avenir professionnel. (...) Je suis comme tout le monde, il faut bien vivre, il y a un loyer à payer, des charges. Et j'ai encore un fils qui est étudiant donc forcément il faut se préoccuper aussi de son venir professionnel. (...) Si j'avais de l'argent, si j'avais pas besoin de travailler, si j'étais à la retraite, oui j'aurais pu continuer comme ça. »

Pendant cette période de chômage, cette personne se contente de ses allocations et apprécie de faire du bénévolat. Prochainement elle va créer une entreprise mais si elle avait suffisamment d'argent jusqu'à la retraite, elle continuerait le bénévolat.

(E11) « Il y a eu énormément de tentatives de gagner ma vie, de m'en sortir. Il y a eu des moments où j'ai gagné pas mal bien ma vie mais finalement je me suis rendu compte que c'était toujours très très dur psychologiquement, il y avait beaucoup d'injustices. Et puis à part en rentrant dans une compétition en se donnant la même envie d'écraser les autres que je subissais des autres, si je n'étais pas combatif de manière injuste à ce moment là je perdais ma place quasiment inexorablement. Et puis à mesure que le temps a passé et que je me suis petit à petit épuisé puis découragé. (...) Cette association qui est très sympa et qui apporte beaucoup de choses aux gens, a commencé à se développer et du coup j'ai été sollicité on va dire à plusieurs reprises et de plus en plus. (...) Il y a un partage de compétences qui est beaucoup plus intime avec le collaborateur, parce qu'il y a aucune compétition non plus, on n'est pas dans le salariat à se dire : je garde mon savoir faire pour devenir irremplaçable et pour assurer ma propre place. Là il y a aucune compétition, là c'est : on est en train de vivre une aventure incroyable, on a cette chance, profitons en, ça ne durera peut être pas éternellement, c'est possible que je retrouve du boulot et que je n'ai plus le temps, faisons avancer les choses de manière la plus positive possible et le mieux possible. (...) Ça donne aussi au chômeur que je suis l'impression que ce n'est pas uniquement toucher cinq cent euros par mois et être un rebut de la société, ne servir à rien. On a effectivement à nouveau l'impression de pouvoir redistribuer, ça s'appelle pas un salaire ça s'appelle une allocation, mais c'est quelque chose qu'on arrive à redistribuer bénévolement. (...) J'ajuste mes dépenses en fonction de mes rentrées d'argent et je me rend compte qu'il y a pas de quoi s'affoler. Les minima sociaux pour quelqu'un qui est un petit peu extrémiste comme moi peuvent effectivement dans certains cas, comme le mien en tout cas, suffirent. »

De nombreuses tentatives et de désagréments à cause de ce climat de compétition entre salariés ont conduit cette personne à abandonner l'idée de trouver un emploi. Pendant cette période qui peut être transitoire, elle préfère mettre à disposition ses compétences bénévolement. Cette petite allocation, suffisante pour elle, peut s'entendre comme une contre partie au bénévolat.

5. 2 Les activités des bénévoles leur permettent d'améliorer leur employabilité grâce à l'acquisition de compétences

(E2) « On a réussi à se lancer dans le financement avec la mairie, le recrutement des contrats aidés, donc voilà une activité quasiment professionnelle dans le cadre de l'association parce que c'était carrément direction des ressources humaines, regarder les contrats, les fiches de paie, la comptabilité, la trésorerie, les conventions. (...) Et là je suis même directeur d'une association, donc je suis engagé par une association, donc en fait tout simplement, effectivement quand j'ai mis sur mon CV que j'avais déjà monté trois, que j'avais été président ou trésorier de quatre cinq associations, que j'allais travailler en tant que directeur d'une association, je savais de quoi on parlait en fait. C'est à dire que je savais l'organisation des PV, des AG, il y a des formalismes qui sont quand même très contraints, il y a une réglementation spécifique sur pas mal de chose, dans la comptabilité, la fiscalité des associations. Ça me permettait de bien connaître tout cet univers là. Effectivement, ça a eu un impact à la fois sur les méthodes de travail, du coup ça force à structurer, une association c'est assez structuré finalement. Et puis ça m'a surtout fait de l'expérience professionnelle valorisée sur mon CV et là où je travaille actuellement comme directeur pour une association. »

Les compétences acquises sont ici qualifiées de quasi professionnelles. Le bénévole explique que son expérience associative lui a servi lors de sa recherche d'emploi de directeur d'association, en l'indiquant dans son CV.

(E3) « Ça permet d'acquérir des compétences humaines et puis de certaines choses. Par exemple, chez Abyss c'était tout ce qui était recherche scientifique sur les cétacés, qui était complémentaire avec ce que j'avais fait avant. Mais si j'avais postulé à un truc comme ça, je l'aurais peut être pas eu alors que là en tant que bénévole j'ai eu accès à tout ça. Donc il y a ce côté dans des associations sur des thématiques bien spécifiques qui permet d'acquérir des compétences, des choses comme ça sans entretien d'embauche.(...) Et puis surtout à la Réunion où c'est petit, on rencontre plein de gens et ces gens là, quand ils voient que ça s'est bien passé, ils arrivent à te découvrir, mais après ils savent que si jamais il y a vraiment une mission rémunérée, ils t'ont déjà testé, ils t'ont déjà vu. »

Cette personne note les compétences humaines et scientifiques qu'elle a pu apprendre, en prenant comme exemple une association qu'elle a elle même choisi, sans entretien d'embauche grâce au bénévolat. Cela peut permettre une embauche par la suite.

(E4) « Ça m'a valorisé, ça m'a redonné confiance, parce que mon moral était déjà bien à mal et comme ça faisait plus de douze ans que j'étais dans cette boîte, il y avait eu une remarque une fois très blessante de la part de mon directeur, qui m'avait dit : c'est normal que tu arrives à faire ce que tu fais actuellement puisque ça fait depuis longtemps que tu es dans la boîte mais c'est pas sur que tu pourrais le faire ailleurs. Sur le coup, ça a ébranlé pas mal de choses en moi et mes démarches dans le bénévolat, que ce soit avant ou après mon arrêt maladie m'ont conforté dans le fait que j'arrive à accomplir certaines choses et c'est pas parce que j'étais dans un monde que je maîtrisais effectivement depuis pas mal d'années que j'arrivais à faire, donc ça m'a permis de reprendre confiance en moi, sur mes compétences. »

Suite à un arrêt maladie et une perte de repères, les actions de bénévolat ont permis à cette personne de se sentir valorisée et de reprendre confiance en elle au sujet de ses compétences.

(E6) « J'ai pu mettre en pratique aussi de manière un peu plus professionnalisante dans mes différentes expériences professionnelles, dans l'animation de réseau, dans comment motiver et maintenir un réseau actif tout au long du projet, comment faire quand il y a des baisses de motivation pour justement retrouver un peu un intérêt. Et puis à manier l'humain tout simplement parce que c'est plein plein plein de relationnel tout ça, donc c'est gérer des caractères, des personnalités, concilier les intérêts différents, des visions divergentes et malgré ça c'est rassembler justement. En fait je pense que j'ai beaucoup appris à rassembler des personnalités très différentes autour d'un projet commun. Et ça pareil, je l'ai retrouvé après dans d'autres formes de volontariats, d'autres formes de bénévolats et dans mes expériences professionnelles. (...) Ça a permis un peu de jalonner tout mon parcours. Mais ça je le savais pas à l'époque, je savais juste que je sentais qu'il fallait que j'aille par là. »

Différentes expériences associatives ont été mises en pratique dans le monde professionnel. Les compétences citées concernent la gestion des personnes autour d'un projet. Cette personne indique qu'elle ne se doutait pas de ce que son expérience associative lui apporterait.

(E7) « Quelqu'un qui est sans emploi je dirais que du bénévolat, alors je conseillerais quand même de pas faire que ça justement parce que sinon il a pas le temps pour retrouver un emploi mais d'en faire un peu c'est bien. Il peut le valoriser derrière pour faire une VAE, il y a les passeports bénévoles qui existent par exemple. Donc ça peut l'aider une VAE à soit obtenir un diplôme carrément, valoriser son bénévolat pour obtenir un diplôme si vraiment il a travaillé sur des compétences importantes ou alors ça peut lui permettre de faire sauter des prérequis qui lui manqueraient pour rentrer en formation. Ça, ça peut être un point intéressant. Ensuite si il note bien son bénévolat avec un passeport bénévole par exemple ou même juste avec des attestations de bénévolats, c'est quand même quelque chose qui va être considéré par des employeurs potentiels quand ils vont regarder le CV. »

(E10) « Ça peut aider dans le sens où un demandeur d'emploi par exemple qui ne travaille pas, licencié économique ou peu importe, ça lui apporte des compétences autres. Parce que moi maintenant je le mets sur mon CV aussi ce que j'ai fait parce que j'ai fait quand même neuf mois de bénévolat et je l'inclus dans mon CV. Et j'ai vu lors des entretiens quelques fois on me dit : vous avez fait du bénévolat, qu'est ce que vous avez fait ? On pointe, les recruteurs pointent le bénévolat quand même et ils te demandent : qu'est ce que vous avez fait, dans quelles circonstances vous avez fait du bénévolat ? Et je trouve ça très intéressant. Tous ceux qui sont au chômage, ils auraient du franchement faire un peu de bénévolat. Dans un secteur qui les intéressent parce que forcément ça apporte aussi des compétences. »

Faire du bénévolat est conseillé si ce n'est pas au détriment d'une recherche d'emploi. Cela peut être valorisé par une VAE qui peut mener à un diplôme. Les compétences acquises peuvent intégrer le passeport bénévole, ce qui est un atout pour un CV.

(E8) « Je trouve que le bénévolat c'est top pour démarrer sa vie, je pense qu'il y a plein de jeunes qui gagneraient à faire du bénévolat. Quels que soient les domaines, on peut faire du bénévolat dans tout. Donc quelle que soit la passion, les centres d'intérêts, le temps qu'on peut y accorder, on peut faire quelque chose et c'est toujours très formateur quand on est jeune. Ça permet d'apprendre, de faire des erreurs, d'apprendre de ses erreurs et tout ça sans le côté : si tu fais pas ton boulot on va te virer. C'est des terrains d'expérimentations et puis en même temps c'est social, c'est être actif, c'est être utile. Ou se sentir utile parce que quand on se sent utile on l'est pas forcément mais au moins on a l'impression de l'être un peu. Et puis ça développe des compétences donc si après on veut créer un boulot ou trouver un boulot, c'est des compétences acquises. (...) Le CV citoyen, donc c'est justement mettre en valeur les compétences acquises lors d'expériences bénévoles ou associatives même rémunérées. Et ça c'est génial parce qu'il y a beaucoup de jeunes qui ont énormément de talent, qui ont pas

forcement les diplômés, qui ont pas forcément l'expérience professionnelle mais qui ont des compétences acquises en travaillant avec des assos ou dans leur quartier ou à organiser des choses. Et tout ce qu'on fait est une compétence acquise donc pourquoi pas les mettre en valeur ? »

(E11) *« Pour le bénévolat en général quel qu'il soit, je pense que je le conseillerais bien volontiers à tous les gens qui sont un petit peu déprimés parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi. (...) Donc l'idée c'est que c'est vraiment quelque chose qui est complètement sans incidence financière sur le bénévole, il gagne un repas même quand c'est l'heure de manger on va pas le laisser mourir de faim. Il nourrit son esprit, il voit autre chose, il peut acquérir de nouvelles compétences et ça ne l'empêche pas non plus de continuer à rechercher, à revenir dans le système de salariat s'il le souhaite et au contraire ça le rebooste, ça lui redonne un peu de peps et je pense que ça lui donne plus d'énergie pour être plus d'attaque pour retrouver le système emploi, le système de l'emploi en général. Donc oui moi un bénévole qui me demanderait ce que je pense du bénévolat, je dirais, si tu regardes pour moi ça a été extrêmement bénéfique. »*

Les jeunes gagneraient à faire du bénévolat. C'est très formateur et cela permet de se sentir utile. Les compétences acquises permettent de trouver ou créer un emploi. Le CV citoyen est un outil qui met en valeur ces compétences. Des personnes déprimées par la perte d'emploi auraient intérêt à faire du bénévolat pour acquérir des compétences et retrouver le moral.

(E9) *« En plus je suis bénévole dans d'autres associations aussi, ma copine me dit bénévole professionnel. Du coup maintenant j'essaie de créer mon emploi donc au sein de l'association, je vais sûrement signer mon contrat le mois prochain, pour pouvoir avoir un peu plus de stabilité. (...) Je trouve que le bénévolat ça sert pas mal aussi à faire des expériences nouvelles, c'est pas des expériences professionnelles, pas de manière salariée. Du coup ça permet de te construire toi, de savoir ce que tu aimes, ce que tu aimes pas faire, sans forcément avoir un engagement à long terme dans le salariat. (...) Notre objectif, c'était pas du tout de créer un emploi. On a du déchet, on veut faire de la sensibilisation, le moyen c'est l'emploi. »*

Cette personne est bénévole dans beaucoup d'associations, presque à temps plein. Finalement elle parvient à créer son emploi, sans l'avoir prévu au départ. L'association a été créée dans un objectif environnemental. L'emploi est l'outil, pas l'objectif.

(E9) « On arrête pas de dire qu'on fait de l'insertion par le bénévolat. (...) Son action de bénévolat l'a valorisé et l'a fait rentrer dans un cercle vertueux. Il a fait un CV, il a passé un Cases, un CQP de cariste et il a été embauché à Ti Tang Recup, une autre association partenaire, mais en ayant mis en valeur ses actions de bénévolat au sein du quartier en tant que réparateur du Reparali. Ça faisait une dizaine d'années qu'il traînait à pas faire grand chose. C'est une bonne étape le bénévolat pour un engagement vers l'emploi. »

Cet exemple explique le parcours d'une personne éloignée de l'emploi, qui a retrouvé confiance en elle et qui a enclenché un parcours de formation. Son expérience associative indiquée dans son CV lui a permis de trouver un emploi.

(E10) « Je suis certaine qu'il y a beaucoup de gens qui ont envie de donner. Des personnes comme moi qui du jour au lendemain se retrouvent désocialisées. A la maison, du jour au lendemain tu te réveilles plus comme il faut, tu t'habilles plus, tu sors plus, tu vois plus tes collègues, t'as plus rien à apporter, tu existes plus en gros. Moi à mon sens c'est une meilleure façon franchement de ne pas perdre pied par rapport à l'emploi. Toute personne qui travaillait et qui se retrouve du jour au lendemain comme ça dans le vide, dans le chaos, il faut leur expliquer parce qu'ils savent pas, je suis certaine qu'ils ne savent pas. Et on doit monter une structure, une association pour indiquer justement, parce que tous les jours il y a des personnes qui se font licencier. Moi j'en ai vu autour de moi, il y en a qui pètent un câble, ils restent chez eux. (...) Ils sont pas sensibilisés. On les sensibilise pas suffisamment. Je trouve qu'on aurait du sensibiliser un peu plus chaque jour par peut être des spots publicitaires. On annonce pour les accidents de la route. Pourquoi pas justement amener un spot publicitaire qui annoncerait : faites du bénévolat. Parce que les gens ils ne font parce qu'ils ne savent pas que ça existe. Ils savent qu'ils peuvent apporter leurs compétences. Ou des fois ils savent même pas qu'ils ont des compétences, parce qu'on leur a pas dit qu'ils ont des compétences. Parce que même, tu prends quelqu'un qui est à la maison tout le temps, si elle est à la maison, une femme qui reste à la maison et qui élève ses enfants. Pour moi elle a développé des compétences, budgétaires, elle a analysé son argent qui rentre, combien je vais pouvoir acheter, combien je vais pouvoir donner aux enfants, dépenser pour l'école. Donc pour moi ces personnes ont des compétences. »

Des personnes désocialisée auraient intérêt à faire du bénévolat. Cependant il n'existe pas de structure pour expliquer et inciter les gens. Ils ne savent pas qu'ils peuvent apporter des compétences, pourtant même les femmes de maison ont des compétences.

5. 3 En agissant selon des motivations personnelles, les bénévoles apportent une contribution à la société

(E1) « Je suis aux minima sociaux, je regrette qu'ils soient si bas, je regrette qu'on nous harcèle avec ça puisque là j'ai été convoquée dernièrement, on m'a demandé de signer un contrat d'engagement réciproque. (...) Chaque fois que je peux faire un peu de bénévolat, je le fais parce que j'aime pas être redevable, j'aime pas ce truc gratuit. Peut être qu'il y a un peu de culpabilité, je sais pas, j'ai pas regardé ça à fond comme ça en moi. Je m'en fou, je sais que si j'ai envie de faire du bénévolat dans une structure qui me plaît, j'associe pas ça forcément à un sentiment, c'est plus que si j'ai pas cette vie sociale là, je risquerais de déprimer. Et tant que je vis, je veux être en bonne santé. La santé mentale pour moi, c'est quelque chose que j'ai compris assez jeune, un peu avant trente ans, la santé mentale, c'est ça qu'il faut préserver dans tout notre parcours de vie. Si on n'a pas une bonne santé mentale, on vit mal, on peut pas, on est pas utile aux autres. »

Cette personne explique qu'elle se sent harcelée pour justifier ses minima sociaux. Or s'investir dans du bénévolat est une nécessité personnelle pour sa santé mentale. Elle a le besoin d'avoir cette vie sociale et considère que cela lui permet d'être utile aux autres.

(E3) « Je voyais l'emploi comme quelque chose de figé, une espèce de prison où tu es obligé, comme tu es rémunéré, tu as un contrat, tu dois faire ce qu'on te demande en échange de l'argent. Et du coup moi je m'étais dit, voilà il y a, déjà l'échange est faussé, ça va que dans un sens. Et du coup je me suis dit, moi ce que je cherche c'est des gens et du coup c'est pour ça que je me suis lancée dans le bénévolat parce que tu as cette liberté là de pouvoir faire des choses mais qu'à un moment si ça te saoule, de plus les faire. Il y a vraiment cette liberté, tu es pas lié par un contrat, tu donnes de ton temps donc on peut pas t'en vouloir ou t'exiger des choses. (...) Là par exemple, j'avais travaillé pendant un an avec une asso, du coup j'étais payée. Je sentais, après c'est peut être psychologique, mais en moi une espèce de fermeture, de cadre qui se referme parce que vu que j'étais payée il fallait que je reste dans les clous et j'avais perdu cette liberté en fait. Et quelque part vu que tu as un salaire tu es obligé de fournir ce qu'on te demande quoi. Alors que quand tu es bénévole, enfin moi je donne beaucoup plus quand je suis bénévole que quand je suis payée. Limite quand je suis payée, je me limite à ce qu'on me demande de faire. Alors que quand tu es bénévole, tu vois ta personne n'est pas enfermée à un cadre ou à une mission, tu lâches quoi. (...) C'est juste parce que tu as envie, tu as envie de faire plaisir, tu as envie d'organiser. Et surtout tu as un retour des gens, on te dit

merci, merci, merci. (...) C'est aussi au lieu d'être au chômage et de se morfondre sur soi à dire : j'ai pas de travail, je représente rien dans la société, j'ai pas de fonction sociale, non je fais des choses. Donc pour soi, pour sa fierté, puis c'est pas bon de rester à rien faire. C'est toujours enrichissant de voir des gens, de faire, etc. Et le bénévolat ça permet de ne pas être inactif, de faire plein de choses à coté quoi. Plutôt que de rester chez soi à bloquer la télé ou à faire je sais pas quoi, ça enrichi. (...) On est là on donne tout et quand il y a un coureur et qu'il fait la gueule et qu'à un moment tu donnes de toi et qu'il te regarde il sourit, moi ça me nourrit. C'est le retour des gens qui nous nourrit et c'est tellement plus fort que juste du fric, c'est une richesse énorme. »

(E9) *« Je pense que le souci dans l'entreprise c'est la recherche du profit. C'est à dire que la recherche d'une croissance, la recherche d'une marge par rapport au produit du travail et du coup ça engendre une pression et une réalisation d'objectif qui est pas forcément en accord avec tous les salariés de l'entreprise. Donc à un moment donné, il y a divergence d'objectifs. Alors que dans le bénévolat je trouve que ce qui est pas mal, c'est que on choisi, c'est le bénévole qui choisi de s'investir et de s'engager. Et au moment où il le fait, du coup il est en accord avec les directions qu'on prend, ou sinon il s'en va. Mais il a cette liberté là. Il est en accord avec les objectifs. »*

Ces personnes opposent la contrainte du salariat et la liberté du bénévolat. Le retour des gens qui disent merci nourrit plus que l'argent. Ce besoin de liberté et cette envie de faire plaisir amènent à organiser et à être actif, peut être plus qu'un salaire.

(E4) *« Je me suis rendue compte que j'avais quand même besoin de m'investir parce que mon état physique me disait qu'il fallait que je réagisse. Il fallait que je réagisse pour mes enfants, il fallait que je réagisse pour sortir de cette situation dépression dans laquelle j'étais et du coup je me suis rattachée à ce que je connais, c'est le travail. Certains partent dans le sport, dans la prière, moi ça a été par le travail mais au niveau du bénévolat. Un autre moyen de travailler. (...) Il faut qu'on arrive à trouver une satisfaction, peu importe sur quel biais, personnel, pour aider les autres, pour être fier de soi ou peu importe. Il faut qu'on trouve satisfaction et ça c'est propre à chacun, son mode de satisfaction. Mes motivations dans le bénévolat ont été de dire je souhaite aider les autres et en fait en aidant les autres c'est moi qui me suis aidée, mais je m'en suis pas rendue compte tout de suite. »*

Pour répondre à son besoin de réagir afin de sortir de la dépression, cette personne s'est investit dans le travail bénévole. En faisant cela elle a trouvé satisfaction et fierté. En s'investissant auprès des autres, elle s'est aidée elle-même sans s'en rendre compte.

(E5) « En parlant avec eux, je me suis rendue compte que j'avais des compétences qui pouvaient les intéresser et donc plutôt que de rien faire, je me suis dit je vais m'investir. Le projet me plaisait bien. (...) C'était des projets chouettes pour lesquels je me disais que j'avais des compétences qui pouvaient être vraiment utiles pour quelque chose de bien, qui était intéressant et qu'il fallait faire vivre. » **(E8)** « J'avais besoin quand même de faire d'autres choses, de m'engager pour l'environnement, en tout cas pour les causes qui m'étaient chères et en même temps d'apprendre de nouvelles compétences par le biais de ces engagements là. (...) Déjà c'est pour être actif. J'aime bien mes moments de tranquillité, j'en ai beaucoup mais il faut que je fasse quelque chose de mes mains, créer des choses. Si je le fais pas pour une asso, je fais de la peinture ou de la musique, voilà j'ai besoin de faire quelque chose quoi. Et donc les assos c'est l'occasion de faire quelque chose et en plus d'être utile à la société ou à l'environnement. »

La motivation vient du plaisir de s'engager dans des projets intéressants et bénéfiques, ce qui conduit à apporter des compétences utiles. Le besoin d'agir amène à s'investir pour des causes importantes comme l'environnement et donc d'être utile à la société.

(E6) « C'est juste que ton engagement est pas monnayé et nous les difficultés qu'on avait rencontré parce que justement comment tu peux dire à des gens : engagez vous tout au long de l'année. Alors qu'en face il n'y a pas de contre partie en principe. Sauf que moi je le voyais pas comme ça, je trouvais que la contre partie elle était déjà dans les projets qu'on menait à l'international, dans les déplacements qu'on faisait dans ces pays là, dans les rencontres qu'on avait, dans le mois de mission. (...) Le bénévolat est ce que c'est pas un cercle vertueux où tu donnes mais finalement tu finis toujours par recevoir ? Et pas que de l'argent, mais tu reçois parce que t'es intégré dans une société qui te reconnaît comme ayant contribué à un moment donné. C'est ça en fait. Et ça il faut pas le perdre de vue. Non tu penses pas ? Non mais du coup c'est plus du bénévolat parce qu'il faudrait chercher le mot latin, mais c'est j'imagine tu donnes sans attendre de contre partie quelle qu'elle soit. Mais si on parle là du cercle vertueux où finalement tu donnes à un moment donné, tu reçois rien en contre partie, mais t'attends à un moment donné que dans ta vie ce que t'as donné ça te revienne quoi. Un peu l'histoire de la roue tourne tu sais. (...) Mais si t'as pas ce retour là, le bénévolat il marche pas. On est d'accord ? Parce que les gens ils le présentent pas du tout comme ça. Ils disent : donnez de votre temps, vous en avez tellement. Mais malheureusement et puis voilà, on l'avait aussi dit et ça je pense qu'il faut que ça ressorte quand même dans ton mémoire, c'est que c'est souvent les gens qui le disent, ils ont aucune idée de ce que c'est le bénévolat. C'est souvent des gens qui n'ont jamais donné de leur temps, je pense par exemple au service

public et alors ils ont beau galvaniser le terme, l'enrober de joli papier cadeau ou de contre partie parfois financière, service civique ou volontariat. »

L'intérêt personnel du bénévolat se trouve dans les déplacements à l'international et dans les rencontres. Le fait de donner sans attendre de contre partie aboutit à un cercle vertueux, un retour automatique. Pourtant le bénévolat n'est pas perçu ainsi par les personnes qui ne l'ont pas pratiqué et qui le dénature.

(E7) *« Ils viennent d'abord pour réparer leur appareil, on commence à leur montrer et alors je vois ceux qui ont un peu la fibre, je commence à leur poser des questions, je leur dis : tu veux pas devenir bénévole, on forme nos bénévoles, tu apprendrais à réparer plus. Et puis du coup ils viennent, voilà. Le coté compétences, ça peut être intéressant et après voilà la convivialité, on passe des bons moments, c'est rigolo, il y a les rencontres, le coté humain. Si c'est un mec célibataire, je vais lui dire : tu sais tu vas venir passer ta soirée, tu vas passer une heure avec une fille à lui réparer un appareil, à la fin elle te paie une bière. Voilà ça peut servir à ça aussi, faire des rencontres. Il y a tout ça, il a le fait de se sentir utile, justement dans ces associations là on se sent utile. (...) J'avais envie d'apprendre à réparer. Donc c'était plutôt la démarche écologique au départ c'est à dire le fait qu'il me manquait des connaissances. Pendant notre formation, on nous a jamais vraiment appris à réparer et que moi ça m'énervait de jeter les appareils, je voulais savoir les réparer parce que le coté obsolescence programmée ça me contrariait déjà énormément. Donc c'est principalement pour la recherche de compétences que je suis venu et aussi pour rencontrer des gens qui étaient branchés écologie. (...) Il y a du respect, il y a vraiment du respect entre les personnes, l'ambiance est détendue, comment dire, on est remercié tout le temps. Quand on fait ce métier, chaque jour où je suis là dedans, on va dire dix quinze vingt fois merci dans la journée parce que je vais aider des tas de gens qui vont tous me remercier. »*

(E11) *« Ils passent un bon moment parce qu'ils apprennent quelque chose, parce qu'on rigole, parce qu'ils repartent avec un objet qui fonctionne. Donc les gens qui dans cet ensemble là de découvreur de Reparali Café auraient des compétences par exemple bénévoles, en général se proposent eux même pour offrir leur services soit de réparateur, soit d'administrateur peu importe. Mais en tout cas d'une manière générale, pour le bénévolat en général quel qu'il soit, je pense que je le conseillerais bien volontiers à tous les gens qui sont un petit peu déprimés parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi et parce qu'ils aimeraient faire profiter les autres, que ce soit un patron ou que ce soit le système ou que ce soit l'humanité peu importe qui, si ils ont envie de faire profiter de leur compétences le groupe, il faut surtout pas se priver. Sachant que déjà ça sort des habitudes, ça sort de la case, on voit la vie d'une autre manière. »*

En partant de l'attrait d'un service gratuit de réparation, les bénévoles sont recrutés en mettant en avant la convivialité, les rencontres et l'offre de formation. Les bénévoles sont remerciés tout le temps. C'est l'opportunité aussi pour des gens déprimés d'apporter des compétences.

(E9) « C'est totalement désintéressé en fait. Sauf que c'est intéressé parce que c'est quand même fun de réparer les objets et quand on est un petit peu bricoleur, c'est ça qui motive mais en tout cas il y a pas d'échange. C'est vrai que du coup ce côté là ça peut faire peur aux gens en fait. Notamment dans les quartiers, des fois ils se demandent si il y a un piège ou si on est pas en train de les arnaquer, alors qu'on leur dit : non, non, on est juste là pour vous apprendre à réparer vos objets et ça va rien vous coûter mais à la fin vous aurez appris à réparer vos objets. Nous on est content parce que c'est ça qui va pas être jeté et puis vous reprenez en main votre objet, c'est comme ça qu'on se retrouve quoi. Souvent en fait les gens viennent avec du recul, on a besoin de casser une barrière, on persuade. »

Le bénévolat n'est pas si désintéressé parce que c'est un plaisir de réparer des objets et une satisfaction de ne pas jeter. Cependant les gens ont peur de se faire arnaquer quand on leur propose un service gratuit.

(E10) « Maintenant c'est à mon tour aussi de donner aux autres parce que moi j'estime que j'ai beaucoup eu, beaucoup obtenu dans ma vie donc maintenant c'est à moi aussi de pouvoir offrir aux autres et c'est un véritable plaisir. Vraiment pour moi c'est une source de plaisir de pouvoir offrir aux autres un peu de mes compétences, de mon savoir faire. Mais naturellement sans pour autant avoir la casquette de bénévole, autour de moi on vient toujours me voir pour faire un CV, on vient toujours me voir pour, que ce soit les voisins parce qu'il y a un qui dit à l'autre qui dit à l'autre, on vient toujours me voir pour un conseil dans tout ce qui concerne le champ de l'insertion, de l'orientation, de la formation. (...) Et moi c'est toujours avec grand plaisir que j'apporte aussi mon aide à ces personnes, parce que pour moi en quelque sorte c'est aussi du bénévolat. (...) Tandis que le bénévolat si tu veux c'est moi, je choisis de donner, je choisis de faire un don, donc je n'estime pas avoir besoin d'argent en contre partie. Par exemple avec le public que j'accompagne, c'est quand je vois les sourires en retour, les mercis en retour, je vois les sourires des collègues également qui me disent aussi merci. Moi ça me suffit, j'ai pas besoin de numéraire en contre partie parce que c'est moi qui apporte, tu vois, c'est moi qui dit j'ai envie de venir donner. Donc quand tu donnes, tu n'attends rien en retour. Après un sourire, un merci, forcément c'est clair. »

Pour cette personne, il est logique de rendre après avoir reçu. C'est une source de plaisir de pouvoir offrir un savoir faire à des voisins, des connaissances, ce qui est aussi une sorte de bénévolat. On choisi de donner sans attendre en retour et on reçoit des mercis.

Conclusion

Nous avons constaté une certaine homogénéité dans les réponses obtenues, cela peut s'expliquer par le niveau d'études assez élevé puisque sept personnes interrogées sur onze ont un niveau I. Les autres ont un niveau d'études supérieur et seule une personne n'a que le baccalauréat.

Certaines réponses ont été très touchantes parce qu'elles concernent l'intimité des personnes. La motivation personnelle n'est pas toujours une vérité facile à exprimer et le caractère anonyme des entretiens a sans doute permis aux personnes de s'ouvrir sans arrière pensée.

PARTIE III : Analyses et préconisations

6 Analyse des témoignages

A partir de ces résultats, nous nous attachons maintenant à discuter de nos trois propositions afin de répondre à la problématique :

- **L'alternance de périodes d'emploi et de chômage permet de s'investir en tant que bénévole.**
- **Les activités des bénévoles leur permettent d'améliorer leur employabilité grâce à l'acquisition de compétences.**
- **En agissant selon des motivations personnelles, les bénévoles apportent une contribution à la société.**

Ces analyses nous amènent ensuite à proposer des modèles sur les liens entre la liberté et le revenu, sur les flux monétaires des revenus de substitution, sur les capacités nécessaires pour réaliser des contre-dons. Enfin, nous abordons nos préconisations pour permettre une meilleure adéquation entre le monde professionnel et le monde bénévole.

6. 1 Les périodes d'alternances entre l'emploi et le bénévolat

Cette enquête nous a permis de relever différents thèmes redondants dans plusieurs entretiens. Des personnes organisent le départ de leur emploi (E2, E3) au point que nous avons entendu cette explication très franche : « *je sais ce que ça va me coûter les six prochains mois, je les ai à peu près de côté.* ». D'autres n'ont pas choisi de quitter leur emploi (E4, E8, E10, E11) ils ont été contraint au chômage.

Plutôt que de se séparer de leur emploi, certains préfèrent modifier l'équilibre entre leur temps d'emploi et leur temps de bénévolat (E6, E11) jusqu'au point de « *faire le strict minimum au boulot* ». Une personne a indiqué qu'elle s'investit moins dans un emploi que dans le bénévolat (E2).

Le retour à l'emploi peut être planifié avec un projet professionnel en cours (E2, E10). Une personne nous a précisé qu'elle s'engage dans « *une transition pour démarrer une activité professionnelle* ». Le bénévolat s'avère être un moyen de revenir vers l'emploi (E4) ou de trouver un emploi (E5) comme un bénévole pour qui cela lui a permis de « *déboucher même*

professionnellement sur quelque chose ».

Certains souhaitent reprendre un emploi par manque d'argent (E3, E5, E8) car « *au bout d'un moment tu paniques* » ou tu commences « *à flipper un peu* ». Cette situation précaire est vécue avec angoisse. D'autres n'ont pas besoin d'argent grâce à un patrimoine (E7) ou se contentent de peu (E3, E7, E8, E10, E11), l'argent n'est vraiment pas leur motivation première.

Au vu de ces réponses, nous pouvons dire que les personnes interrogées sont actives dans le bénévolat pendant leur période de chômage. Cette situation n'est pas toujours voulue mais cela est vécu comme une opportunité. Le retour à l'emploi est lié à un besoin d'argent et se traduit par un abandon ou une baisse du bénévolat. Les périodes de bénévolat sont très appréciées et mises à profit par les personnes sans emploi.

Cette alternance entre un emploi et une activité de substitution peut être comparée au chômage climatique des sociétés antiques. Les revenus de substitution n'existaient pas encore mais cette volonté de servir l'intérêt général pendant les périodes d'inactivité était déjà bien présente.

Des recherches précédentes sur ce sujet ont abouti à des considérations diverses. Cette volonté de s'investir dans le bénévolat ne serait pas assumée. « *Rien n'indique dans nos résultats que le bénévolat associatif serait un choix de vie spécialement revendiqué pour ces chômeurs* » (Loubet-Grosjean, 2005 : 203).

A l'inverse, une autre étude indique que le bénévolat serait « *un système composé d'individus qui tentent de corriger ou de dépasser les contraintes, les limites ou les désillusions du marché du travail en investissant ce travail choisi* » (Simonet, 2010 : 213). L'activité bénévole serait donc réfléchie et organisée.

6. 2 Le bénévolat apporte des compétences professionnelles

Nous avons entendu une certaine adéquation entre l'expérience bénévole et l'expérience professionnelle. Une personne (E2) nous a parlé d'une « *activité quasiment professionnelle* ». Parmi les compétences professionnelles citées (E2, E3, E6, E8, E10, E11) , nous pouvons lister: « *direction des ressources humaines, les contrats, les fiches de paie, la comptabilité, la trésorerie, les conventions, la fiscalité des associations, compétences humaines, recherche scientifique, l'animation de réseau, concilier les intérêts différents, rassembler des personnalités très différentes autour d'un projet commun, créer un boulot ou trouver un boulot, compétences budgétaires, nourrit son esprit* ».

Dans le cadre d'un stage associatif, le bénévolat permet de choisir les compétences à acquérir (E2) « *sans entretien d'embauche* ». De plus, comme les dirigeants associatifs voient la personne en situation, ensuite ils la connaissent et ils peuvent lui proposer une mission. Cette expérience associative (E9) « *permet de te construire toi, de savoir ce que tu aimes, ce que tu aimes pas faire* ».

L'expérience bénévole peut permettre d'obtenir un diplôme à travers une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), « *soit de faire sauter des prérequis qui lui manqueraient pour rentrer en formation* » (E7, E9). De plus, le « *passport bénévole* » ou des « *attestations de bénévolat* » vont être considérés par des employeurs potentiels. Ces compétences bénévoles ont avantage à être intégrées dans un CV et c'est ce que pratiquent ces personnes interrogées (E2, E7, E8, E9, E10).

Ces expériences professionnelles acquises offrent des possibilités de créer un emploi (E8, E9), au point que quelqu'un indique que sa copine lui dit qu'il est un « *bénévole professionnel* », vu le nombre d'activités associatives auquel il contribue.

Plusieurs personnes précisent qu'elles conseillent à tout le monde de faire du bénévolat (E7, E8, E10, E11) pour l'expérience professionnelle que cela permet d'obtenir, « *c'est toujours très formateur* ». Et puis « *pour les personnes déprimées* », cela permet de les resocialiser. C'est une bonne façon « *de ne pas perdre pied par rapport à l'emploi* ». D'ailleurs une personne interrogée indique qu'elle ne savait pas avant tout ce que le bénévolat allait lui apporter (E6). Il faudrait informer les gens de l'intérêt du bénévolat, à travers des publicités et créer une structure inciter à faire du bénévolat (E10). « *Il faut leur expliquer parce qu'ils savent pas* » .

Ces entretiens ont mis en évidence les nombreuses expériences professionnelles acquises grâce au bénévolat. Les périodes de chômage bénévole ont été mises à profit par plusieurs bénévoles pour obtenir un emploi. Des outils comme le CV, la VAE ou le passeport bénévole permettent de valoriser les expériences. Souvent les personnes n'ont pas conscience des potentialités du bénévolat.

Les compétences ont été détaillées plus haut, autant en termes de savoir, de savoir-faire que de savoir-être. L'aspect professionnalisation est confirmé par Maud Simonet (2010 : 44). De plus, « *Le bénévolat peut jouer un rôle de préformation et d'expériences professionnelles* » (Bonneton, 2009 : 177). Les réticences de principe sur cette question ne résistent pas à la confrontation du terrain.

6. 3 Les motivations personnelles et la contribution à la société

Nous étudions ici le lien qui peut exister entre les motivations personnelles et les actions qui sont réalisées pour autrui. En allant au delà de l'idée que les motivations s'échelonnent entre « *un pole altruiste et un pole égoïste* » (Ferrand-Bechmann, 2000), nous essayons de montrer que le moteur de l'action bénévole se rattache toujours à des considérations personnelles. Le don altruiste est une illusion.

Pour éclairer cette position, nous établissons une catégorie avec ce que donnent les bénévoles et une autre catégorie pour ce qu'ils reçoivent. Nous notons que cela correspond aussi à deux actions de la triptyque donner-recevoir-rendre de Marcel Mauss.

Tableau 2 : Donner - Recevoir

DONNER		RECEVOIR	
Aider, faire, être actif, réparer, donner, rendre	E1, E3, E4, E6, E8, E10, E11	Plaisir, sourire, merci, convivialité, bien être, santé mentale	E1, E3, E5, E7, E10
Etre utile, s'engager, défendre une cause	E1, E5, E7, E8, E9	Rencontrer, voir des gens, fonction sociale	E3, E6, E7, E11
Enseigner, conseiller,	E1, E7, E9, E10	Apprendre, s'enrichir l'esprit	E3, E7, E8, E9, E11

Nous mettons en surbrillance certains mots dans les verbatims suivants pour bien mettre en évidence le don et contre-don dans les témoignages.

(E1) « si j'ai envie de **faire** du bénévolat dans une structure qui me plaît, j'associe pas ça forcément à un sentiment, c'est plus que si j'ai pas cette **vie sociale** là, je risquerais de déperir. »

(E3) « tu as envie de faire plaisir, tu as envie d'**organiser**. Et surtout tu as un retour des gens, on te dit **merci, merci, merci**. »

(E3) « au lieu d'être au chômage et de se morfondre sur soi à dire : j'ai pas de travail, je représente rien dans la société, j'ai pas de **fonction sociale**, non je **fais** des choses. »

(E3) « tu **donnes** de toi et qu'il te regarde il sourit, moi **ça me nourrit**. »

(E4) « Mes motivations dans le bénévolat ont été de dire je souhaite **aider** les autres et en fait en aidant les autres c'est moi qui me **suis aidée**, mais je m'en suis pas rendue compte tout de suite »

(E5) « Le projet me **plaisait** bien. (...) C'était des projets chouettes pour lesquels je me disais que j'avais des compétences qui pouvaient **être vraiment utiles** »

(E6) « dans les projets qu'on **menait** à l'international, dans les déplacements qu'on faisait dans ces pays là, dans les **rencontres** qu'on avait »

(E7) « tu vas passer une heure avec une fille à lui **réparer** un appareil, à la fin elle te paie une **bière**. »

(E7) « je vais **aider** des tas de gens qui vont tous **me remercier**. »

(E8) « **m'engager** pour l'environnement, en tout cas pour les causes qui m'étaient chères et en même temps **d'apprendre** de nouvelles compétences »

(E9) « c'est quand même **fun** de **réparer** les objets »

(E10) « c'est une source de **plaisir** de pouvoir **offrir** aux autres un peu de mes compétences, de mon savoir faire. »

(E10) « c'est toujours avec grand **plaisir** que j'**apporte** aussi mon aide à ces personnes »

En considérant les motivations intrinsèques et extrinsèques de Deci et Ryan, mais surtout de Jean Tirole (2009) qui distingue aussi les motivations réputationnelles, nous pouvons confirmer les pertinences de celles ci. Les motivations extrinsèques au sens de Tirole, c'est à dire monétaires, sont exclues de fait dans le bénévolat. Les motivations intrinsèques sont bien présentes avec les notions de plaisir, de bien être, d'apprentissage. Les motivations réputationnelles sont aussi présentes avec la reconnaissance des autres et la fonction sociale. Nous observons que les bénévoles interrogés n'ont pas abordé des thèmes de récompenses autre que monétaires, comme le pouvoir par exemple. Cela aurait pu être le cas, peut être que certains n'ont pas souhaité aborder ce point.

Nous constatons que les bénévoles relativisent beaucoup l'importance de l'argent. Ils ne placent pas la rémunération dans leurs motivations prioritaires. Quelques fois même, une contre partie monétaire serait désincitative au travail. Cela confirme l'expérience de Frey et Goette (1999) qui montre qu'une faible compensation financière peut démotiver.

Le bénévolat moderne semble correspondre plus à la théorie Y car les bénévoles recherchent du plaisir et du sens, mais n'ont pas besoin de contrainte pour agir. Le type de management aujourd'hui dans les associations tend de plus en plus à devenir participatif. Finalement puisque les besoins physiologiques et de sécurité sont comblés dans nos sociétés modernes, les besoins supérieurs d'Abraham Maslow, c'est-à-dire d'appartenance et d'amour, d'estime et d'accomplissement de soi, deviennent les principaux moteurs des individus.

6. 4 Réponses aux trois propositions

a) **L'alternance de périodes d'emploi et de chômage permet de s'investir en tant que bénévole.**

Nous confirmons que certains bénévoles s'organisent pour planifier des périodes d'emploi et de chômage. Pour certains, leur revenus sont des réserves anticipées ou des revenus du capital. Les autres se contentent du faible montant de leur allocation ou prévoient de réduire leur temps d'emploi. Pendant cette période, ils profitent du temps à leur disposition pour s'investir dans des projets qui les intéressent. Lors des reprises d'emplois, souvent ils abandonnent les activités bénévoles par manque de temps. Cette proposition est donc correcte dans la plupart des cas.

b) **Les activités des bénévoles leur permettent d'améliorer leur employabilité grâce à l'acquisition de compétences.**

Nous confirmons que les bénévoles acquièrent des compétences et expériences pendant leur temps associatif. Les liens entre expériences professionnelles et associatives sont assez clairs. De plus en plus d'employeurs prennent en considération les compétences acquises dans les associations, d'ailleurs ces expériences indiquées dans le CV sont appréciées. Cette proposition est validée.

c) **En agissant selon des motivations personnelles, les bénévoles apportent une contribution à la société.**

Nous confirmons que les motivations personnelles pour certains bénévoles sont suffisantes pour les pousser à agir vers autrui. Nous avons mis en évidence la relation entre donner et recevoir. Les témoignages montrent de manière constante ce lien, dont les bénévoles n'ont pas toujours conscience. Nous pouvons en déduire que ceux qui n'ont pas conscience de ce cycle de don et contre-don vont s'auto-limiter dans leurs actions. Cette proposition est donc validée pour les personnes qui ont intégré la logique du contre don.

7 Préconisations pour les chômeurs bénévoles

7. 1 Les solutions trouvées

L'étude de ces propositions nous permet d'apporter un éclairage sur **les solutions trouvées par les chômeurs bénévoles pour apporter une contribution à la société autrement que par l'emploi**. Nous pouvons les lister ici :

Tableau 3 : Solutions

Thèmes	Solutions
Alterner entre emploi et bénévolat	Planifier, prévoir l'alternance
	Epargner des revenus
	Utiliser des revenus du capital
	Se contenter d'une allocation
	Diminuer son temps d'emploi
Améliorer son employabilité	Valider une VAE
	Enrichier son CV
	Etre engagé sans entretien d'embauche
	S'informer sur les possibilités de bénévolat
	Se resocialiser
	Se créer un réseau professionnel
Satisfaire ses motivations personnelles	Prendre du plaisir
	Apprécier les sourires et mercis
	Rechercher le bien être
	Rencontrer des gens
	Etre utile
	S'enrichir l'esprit

Ces solutions apparaissent comme une liste d'activités non productivistes. L'objectif de ces actions n'est pas de créer des richesses, ni de proposer une main d'oeuvre servile. Ce sont des solutions à des problèmes strictement personnels.

Nous constatons que les chômeurs bénévoles apportent une contribution à la société involontairement. Les solutions qu'ils choisissent pour améliorer leur quotidien les conduisent à agir vers les autres, pour satisfaire leurs motivations individuelles. C'est en donnant qu'ils reçoivent.

7. 2 Modélisations

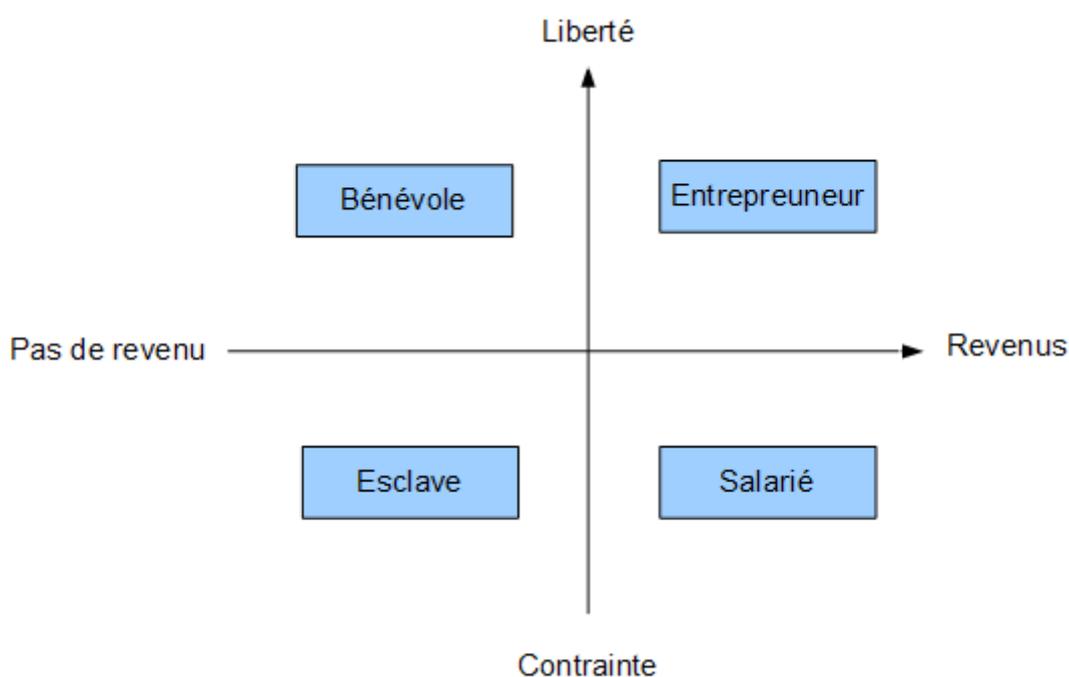
Nous avons indiqué que notre recherche adopte une démarche empirico-inductive du fait du caractère exploratoire puisque peu de travaux se sont focalisés sur le public des chômeurs bénévoles. Nous essayons donc maintenant de modéliser les données de terrain obtenues. Dans la mesure du possible, nous nous inscrivons tout de même dans une démarche itérative, afin de confronter les résultats du terrain avec la littérature scientifique.

a) Modélisation du travail bénévole

Nous avons constaté l'importance de la notion de liberté et de contrainte lors des témoignages. Nous avons retrouvé ce thème dans les théories de la motivation, notamment dans le référentiel de l'adonnement (Caillé, Grésy, 2014 : 61).

Il nous semble opportun de croiser cette dimension avec le revenu monétaire liée à une activité. Ainsi nous obtenons un référentiel du travail, dans lequel nous pouvons distinguer quatre catégories de travailleurs. Le bénévole se place à l'intersection de la liberté et de l'absence de revenu.

Schéma 6 : Référentiel du travail



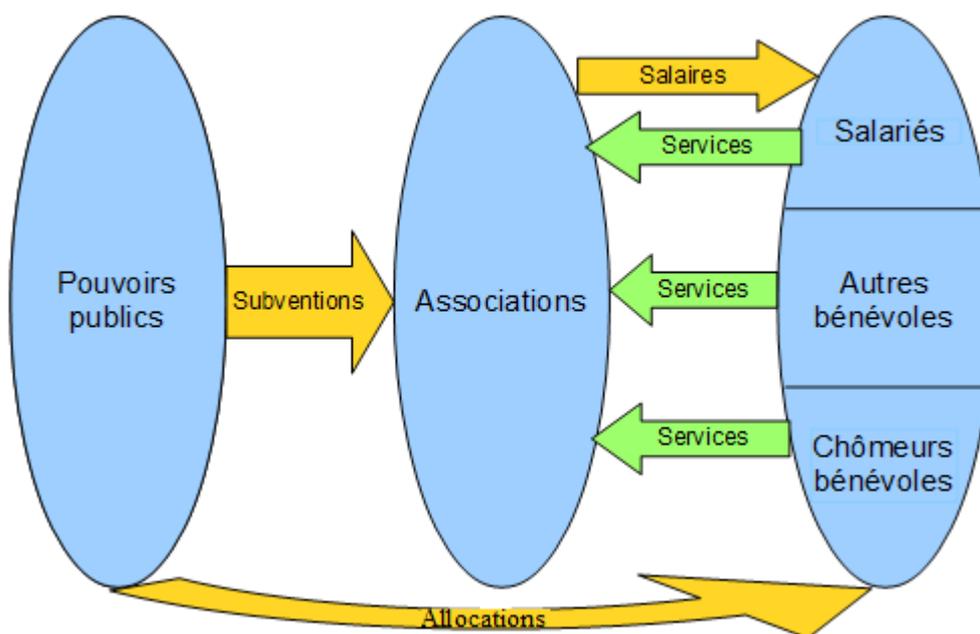
b) Le schéma des revenus de substitution

Notre enquête nous a permis de constater que les revenus des chômeurs bénévoles sont principalement des allocations chômage ou des minima sociaux. Pendant leur période de chômage, les bénévoles choisissent les associations où ils souhaitent contribuer.

Dans le schéma ci dessous, nous présentons les flux monétaires en provenance des pouvoirs publics, c'est à dire des organismes qui accordent des subventions et de ceux qui assurent le versement des prestations sociales. Un flux se dirige vers des associations qui en utilisent une partie pour la rémunération de leurs salariés. Un autre flux rejoint directement les travailleurs bénévoles sans emploi.

Quand nous observons ce schéma nous constatons que trois catégories de travailleurs offrent leurs services aux associations : les salariés rémunérés, les chômeurs bénévoles et les bénévoles sans revenu. Nous pouvons nous interroger sur le bénévolat comme « une solution à la crise de l'emploi » (Simonet, 2010 : 213) lorsque nous nous apercevons que l'Etat joue un rôle d'employeur en dernier ressort, puisque des chômeurs bénévoles reçoivent un revenu de l'Etat et rendent un service à la communauté.

Schéma 7 : Flux monétaires et services



c) La capacité à effectuer des dons.

Lors de notre enquête, nous avons recueilli des témoignages et nous avons constaté que les bénévoles ont toujours un intérêt à donner, même lorsque ce don semble altruiste. Pour mieux montrer ce fonctionnement, nous distinguons trois catégories de dons.

1) Le don et le contre-don sont simultanés, il s'agit alors d'un échange. Le lien est direct et relève du domaine de la certitude.

Par exemple : Je vais aider quelqu'un et il m'apprend une nouvelle compétence.

Échange

Don →→→→→Contre-don

2) Une distance temporelle sépare le don et le contre-don. Cela implique d'accorder une dette et d'avoir la capacité de se projeter dans le futur.

Par exemple : Je vais aider une association et je pourrais participer à un événement gratuitement.

Endettement

Don→Temps→Contre-don

3) Donner pour son propre plaisir ou pour son intérêt personnel correspond à une attitude d'adonnement (Caillé, Grésy, 2014 : 127). Or la capacité à éprouver de l'empathie permet de se projeter et de ressentir les mêmes sentiments qu'autrui. Ainsi un don qui semble altruiste apporte en fait un contre don qui peut être simplement un plaisir.

Par exemple : Je vais aider quelqu'un et je prends plaisir à voir sa réussite.

Adonnement

Don→Empathie→Contre-don

Dans ces trois catégories, seule la première ne nécessite pas une attitude particulière pour que le cycle du don et contre-don fonctionne. En effet, l'échange est immédiat donc le don n'est effectué que parce qu'un retour est assuré.

Les deux autres catégories, l'endettement et l'adonnement, obligent le bénévole à comprendre et à savoir gérer la distance entre le don et le contre-don. Pour l'endettement, une confiance dans l'avenir et une capacité à se projeter est nécessaire. Pour l'adonnement, une faculté d'empathie est nécessaire pour trouver un intérêt à travers autrui. L'écart à combler entre le don et le contre-don pour l'endettement est le temps. Pour l'adonnement, l'écart avec autrui est comblé par l'empathie.

7. 3 Préconisations

Après avoir mis en évidence la logique de contribution indirecte des chômeurs bénévoles, nous détaillons les mesures utiles pour faciliter cette dynamique.

Les apports à la société ont été synthétisés dans le tableau 2 "Donner- Recevoir" ci dessus. Les contributions économiques, sociales et environnementales se déclinent en une liste de verbes : Aider, faire, être actif, réparer, donner, rendre, être utile, s'engager, défendre une cause, enseigner, conseiller. Toutefois, ces contributions ne sont pas valorisées dans les représentations de la société.

Pour permettre une mise en évidence de ces activités, nous proposons de :

- Informer sur les compétences professionnelles à acquérir grâce au bénévolat
- Établir des certificats de compétences reconnus par toutes les institutions
- Reconnaître le travail bénévole formel, informel et domestique
- Intégrer l'apport bénévole dans le PIB à hauteur de 2%

L'image du bénévolat telle qu'elle est véhiculée n'incite pas à s'investir. Les pouvoirs publics sont dans une logique de substitution de l'activité économique dans un contexte de restriction budgétaire. L'évolution d'une logique de charité vers une tendance de solidarité n'est pas comprise par une partie de la population. Le concept de bénévolat se renouvelle mais garde une terminologie d'un autre âge.

Pour favoriser le bien être personnel de chacun, nous proposons de :

- Faciliter les périodes d'alternances entre emploi et bénévolat
- Communiquer sur les bienfaits du travail bénévole
- Informer sur les opportunités de bénévolat
- Réfléchir à une nouvelle terminologie

Conclusion

Au terme de cette étude, nous manifestons tout notre intérêt pour cette recherche sur les chômeurs bénévoles. Cette réflexion répond à des interrogations personnelles qui sont largement discutées. Au delà de nos considérations individuelles, les questionnements sociétaux sur les modes de productions de valeurs sont abordés, ce qui permet d'envisager des formes de reconnaissances différentes et des approches sur la motivation au travail plus appropriées.

Dans notre société contemporaine, le travail tient une place prépondérante. Pourtant, il n'y a pas de consensus sur la définition de ce concept, si bien que de nombreux malentendus en sont issus. Pour certains il s'agit nécessairement d'une contribution économique et monétaire, pour d'autres le champ s'élargit jusqu'aux activités bénévoles et domestiques. Surtout, plusieurs aspects de ce que nous nommons le travail se retrouvent enfermés dans un seul mot. Cette « *double dimension de souffrance et de réalisation de soi* » (Méda, 1995 : 22) a pour conséquence de voir s'exprimer des sentiments d'injustices lorsque des travailleurs considèrent qu'ils souffrent, alors que des oisifs jouissent de la vie sans participer à la production de richesses. A l'inverse, des chômeurs n'osent pas manifester leur profond mal être, en se considérant comme des inutiles au monde.

Face à ce constat, le bénévolat peut s'avérer être une porte de sortie. Nous pouvons imaginer une logique de contribution basée non plus sur la recherche du profit mais sur les motivations de chacun. Comme l'a noté Jean Tirole (2009), les motivations intrinsèques et réputationnelles agissent comme de puissants leviers, de sorte que les logiques de rémunérations deviennent moins importantes. Les bénévoles peuvent contribuer à leur manière et ainsi réconcilier les attentes sociétales en termes d'efforts et d'identité.

Afin de confirmer cette possibilité, nous exposons maintenant **quelles solutions sont trouvées par des chômeurs bénévoles pour apporter une contribution à la société autrement que par l'emploi ?** Nous avons constaté au cours de notre étude que les bénévoles sont guidés par leurs motivations personnelles. Ces motivations peuvent être classées en trois catégories : le plaisir, le lien social et l'apprentissage. En obéissant à leurs aspirations naturelles, les bénévoles apportent involontairement une contribution à la société. C'est en donnant qu'ils parviennent à combler leurs besoins personnels.

Toutefois pour que ce mécanisme fonctionne, il est nécessaire pour le bénévole d'avoir intégré la logique du contre-don. C'est par des facultés cognitives que le bénévole a la capacité

d'attendre un retour qui peut arriver plus tard. C'est grâce à des compétences sentimentales que le bénévole est capable d'empathie et de prendre du plaisir à voir quelqu'un recevoir. Une personne qui n'a pas confiance ou s'interdit ces deux attitudes se restreint à des échanges directs. Afin de développer les échanges distants, un apprentissage est nécessaire. Certains peuvent en bénéficier lors de leur éducation, d'autres n'ont pas cette chance.

Les solutions que nous avons identifiées se déclinent en trois catégories.

- Alternier entre emploi et bénévolat : pour apporter les contributions qu'ils ont choisi à la société, les chômeurs bénévoles s'organisent pour pouvoir bénéficier de suffisamment de ressources grâce à leur période d'emploi, ce qui leur permet d'avoir une période de liberté par la suite.
- Améliorer leur employabilité : les chômeurs bénévoles mettent à profit leur temps disponible pour apprendre et pour élargir leur réseau professionnel. Ces nouvelles compétences sont valorisables par une VAE ou dans un CV.
- Satisfaire ses motivations personnelles : en suivant ses aspirations naturelles, donc auto-centrées sur sa propre personne, le chômeur bénévole commence par donner dans l'objectif de recevoir ce qu'il désire. Cependant, ces récompenses (plaisir, bien être, reconnaissance) lui parviennent en plus grande quantité lorsqu'il sait accepter une distance temporelle ou faire preuve d'empathie.

Nous avons bien conscience qu'une minorité de chômeurs apportent une contribution à la société, d'ailleurs seulement 30% des bénévoles de France Bénévolat sont aussi chômeurs (Thierry, 2007). Pourtant nous souhaitons qu'un maximum de personnes puissent se saisir de cette opportunité mais cela nécessite un accompagnement. Nous constatons notamment un manque sur l'île de la Réunion car les réseaux nationaux comme France Bénévolat, Tous Bénévoles ou Passerelles et Compétences ne sont pas présents. Un objectif de doublement de la contribution bénévole semble réaliste avec une politique de promotion adaptée. Cela correspond à une évolution des mentalités, qui semble se produire actuellement avec les jeunes générations.

Pour atteindre cet objectif, il nous faudrait redéfinir nos critères d'évaluations des contributions et dépasser nos peurs. Les difficultés à s'extraire de la contrainte économique pour profiter de notre liberté créatrice ont été évoquée par John Maynard Keynes dès 1930. « *Aucun pays, aucun peuple, me semble t'il, ne peut envisager l'âge du loisir et de l'abondance sans effroi. Trop longtemps, on nous a formé pour l'effort, contre le plaisir* » (Keynes, 2017 : 45). Ces blocages paraissent donc légitimes mais espérons que les chômeurs bénévoles soient des pionniers qui ouvrent le chemin vers un futur constructif et apaisé.

Lors de cette recherche, il ne nous pas a été possible de recueillir plus de onze témoignages, ce qui est certainement insuffisant pour établir des théories fiables. Cependant, les résultats obtenus sont très homogènes, ce qui peut laisser penser qu'ils pourraient être confirmé par d'autres études. Notre échantillon de chômeurs bénévoles se caractérise par un niveau d'études assez élevé, qui ne correspond pas à la norme générale des sans emploi. Cela a sans doute eu une incidence sur les résultats.

A l'avenir, nous suggérons donc d'élargir le spectre des chômeurs interrogés à tous les niveaux d'études et d'augmenter le nombre de témoignages. Après avoir exploré les motivations qui mènent les sans emploi à apporter une contribution à la société, nous avons mieux cerné les questions à aborder. Nous préconisons donc de réaliser une étude quantitative à plus grande échelle, sur la base de questionnaire en ligne, en partenariat avec l'agence Pole Emploi.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

Alter Norbert (2009), *Donner et prendre : La coopération en entreprise*, Ed. La découverte

Beauvallet Maya (2009), *Les stratégies absurdes : Comment faire pire en croyant faire mieux*, Ed. Le Seuil

Bonnefon Gérard (2009), *Bénévolat et demandeurs d'emploi : Situer pour accompagner*, Ed. Chronique sociale

Caillé Alain et Grésy Jean-Edouard (2014), *La révolution du don : Le management repensé*, Ed. Le Seuil

Cardon Dominique, Casilli Antonio A. (2015), *Qu'est-ce que le Digital Labor ?*, Ed. INA

Duboin Jacques (1950), *L'économie distributive s'impose*, Ed. Ledis, cité par Castel Robert (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale: Une chronique du salariat*, Ed. Fayard

Freyssinet Jacques (1984), *Le Chômage*, Ed. La Découverte

Galbraith John Kenneth (2004), *Les mensonges de l'économie*, Ed. Grasset

Gorz André (1988), *Métamorphoses du travail. Quête de sens*, Ed. Galilée

Ho Hai Quang (2004), *Histoire économique de l'île de la Réunion 1849-1881 : Engagisme, croissance et crise*, Ed. L'harmattan

Keynes John Maynard (2017), *Lettre à nos petits-enfants*, Ed. Les Liens qui Libèrent

Loubet-Grosjean Marie-Françoise (2005), *Chômeurs et bénévoles : Le bénévolat de chômeurs en milieu associatif en France*, Ed L'Harmattan

Mauss Marcel (1923), *Essai sur le don*

Marx Karl (1844), *Manuscrits de 1844*

Marx Karl (1875), *Critique du programme de Gotha*

Méda Dominique (1995), *Le travail : Une valeur en voie de disparition*, Ed. Aubier

Méda Dominique (2012), Préface, dans Mouvement Utopia, *Le travail, quelles valeurs ?*, Ed. Utopia

Polanyi Karl (1983), *La Grande Transformation : Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Ed. Gallimard

Rosset Eliane (2015), *Le bénéficiaire d'aide sociale face à l'activité bénévole*, Ed. Universitaires Européennes

Sahlins Marshall (1976), *Âge de pierre, âge d'abondance : L'économie des sociétés primitives*, Ed. Gallimard

Sainsaulieu Renaud (1977), *L'identité au travail, Les effets culturels de l'organisation*, Ed. Les Presses de Sciences Po

Simonet Maud (2010), *Le travail bénévole : Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Ed. La Dispute

Smith Adam (1776), *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*

Tchernonog Viviane (2007), *Le paysage associatif français : Mesures et évolutions*, Ed. Dalloz

Vauban (1707), *La dîme royale*

Weber Max (1905), *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*

Zoberman Yves (2011), *Une histoire du chômage : De l'Antiquité à nos jours*, Ed. Perrin

ARTICLES

Archambault Edith, Prouteau Lionel, « Mesurer le bénévolat pour en améliorer la connaissance et satisfaire à une recommandation internationale », *RECMA*, 2009/4 (N° 314), p. 84-104

Archambault Edith, Prouteau Lionel, « Un travail qui ne compte pas ? La valorisation monétaire du bénévolat associatif », *Travail et emploi*, 2010/4 (n° 124), p. 57-67

Arnoux Mathieu, « Relation salariale et temps du travail dans l'industrie médiévale », *Le Moyen Age* 2009/3 (Tome CXV), p. 557-581

Demoustier Danièle, « Le bénévolat, du militantisme au volontariat », *Revue française des affaires sociales* 2002/4, p. 97-116

Douglas Mary, « Il n'y a pas de don gratuit. Introduction à l'essai sur le don de Marcel Mauss », *Revue du Mauss* 1989 (n°4), p.99-115

Dreyfus Michel, « La protection sociale libre et volontaire, notamment mutualiste, jusqu'aux années 1930 », *Vie sociale* 2015/2 (n° 10), p. 17-30

Ferrand-Bechmann Dan, « Le bénévolat, entre travail et engagement. Les relations entre salariés et bénévoles », *VST - Vie sociale et traitements*, 2011/1 (n° 109), p. 22-29

Frey Bruno S. et Goette Lorenz, « Does Pay Motivate Volunteers ? », *Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich, Working Paper No. 7*, Mai 1999

Laanani M, Ghosn W, Jouglu E, Rey G., « Association entre taux de chômage et suicide, par sexe et classe d'âge, en France métropolitaine », 2000-2010. *Bull Epidémiologique Hebd.* 2015; (1-2):2-6

Laroque Michel, « Des premiers systèmes obligatoires de protection sociale aux assurances sociales », *Vie sociale* 2015/2 (n° 10), p. 31-48

Laville Jean Louis, « Travail : La nouvelle question politique », *Revue du Mauss* 2001/2 (n° 18), p. 79-91

Lechner Marie, « Effets de serfs sur la Toile », *Revue du Mauss* 2010/1 (n° 35), p. 519-521

Meneton Pierre, Kesse-Guyot Emmanuelle, Méjean Caroline, Fezeu Léopold, Galan Pilar, Hercberg Serge, Ménard Joël, « Unemployment is associated with high cardiovascular event rate and increased all-cause mortality in middle-aged socially privileged individuals », International Archives of Occupational & Environmental Health, 2015 (Vol. 88 Issue 6), p.707-716

Rodriguez, Jacques, « De la charité publique à la mise au travail ? Autour du Speenhamland Act », La Vie des Idées, 23 septembre 2008. Disponible sur : < www.laviedesidees.fr >

Rogers Carl, « The Non-Directive Method as a Technique for Social Research », American Journal of Sociology, jan.1945

Thierry Dominique, « Le bénévolat, facteur de retour à l'emploi ? », Pour, 2007/1 (N° 193), p. 31-35

Tirole Jean, « Motivation intrinsèque, incitations et normes sociales », Revue économique 2009/3 (Vol. 60), p. 577-589

COLLOQUES

Chamoux Marie-Noëlle, « Sociétés avec et sans concept de travail : remarques anthropologiques », Colloque interdisciplinaire du PIRTTEM-CNRS, Travail : recherche et prospective, Lyon déc. 1992

Gibaud Bernard, « Evolution passée et récente des mutuelles entre État, sécurité sociale et marché de l'assurance 1850 - 1950 », XIème colloque de l'ADDES, Relations entre économie sociale et relations publiques, Paris juin 1995

RAPPORTS

Cheroutre Marie-Thérèse, « Exercice et développement de la vie associative dans le cadre de la loi du 1er juillet 1901 », Rapport au Conseil Economique Social et Environnemental, 24 février 1993.

Koenig Gaspard , « Mes data sont à moi. Pour une patrimonialité des données personnelles », Rapport de Génération Libre, janvier 2018, p.13-19. Disponible sur : <www.generationlibre.eu>

Saint-Martin Evelyne, « Le bénévolat : Un espace de reconnaissance pour les demandeurs d'emploi », Enquête, novembre 2006. Disponible sur : <www.francebenevolat.org/documentation/les-demandeurs-demploi-face-au-benevolat>

Sirugue Christophe, « Repenser les minima sociaux. Vers une couverture socle commune », Rapport au Premier ministre, avril 2016. Disponible sur : <www.gouvernement.fr/partage/6952-remise-du-rapport-de-christophe-sirugue-repenser-les-minima-sociaux-vers-une-couverture-socle>