

Le bénévolat comme dispositif d'insertion à l'emploi des migrants : à quel prix ?

Altay Manço et Rim Arara

Dans de nombreux pays européens, la participation de la société civile aux initiatives socioculturelles et d'aide sociale est patente : elle participe, depuis de longues décennies, à la lutte contre les maux de la société, mais également pour un développement social équitable et durable.

Dans ce cadre associatif, des femmes et des hommes s'impliquent pour aider, secourir, se révolter, s'indigner, être à l'écoute et entreprendre avec le soutien de milliers d'autres citoyens qui sont, comme eux, non indifférents à ce qui les choque, les perturbe, les étonne, les révolte, les indignent... Ils s'engagent pour revendiquer, contester, défendre une cause, incarner une éthique morale ou sociale, porter un message, lutter pour un idéal, intervenir dans la cité, et, enfin, changer le monde (Vermeersch, 2004). Ces citoyens de l'ombre, concepteurs, initiateurs et acteurs de projets socio-éducatifs, culturels, économiques, religieux, sportifs, artistiques, environnementaux, humanitaires, etc. sont des *volontaires*¹. Leur souci est d'instaurer une entraide ou une collaboration, bref, une dynamique d'échanges sociaux entre citoyens, en outrepassant le profit et la concurrence, pour consolider le bien commun (Dubost, 2007).

Cette armée de citoyens engagés assure une entraide continue et un tissage social serré au sein de l'espace public. Ces personnes de « bonne volonté » se sentent responsables de la collectivité, ils y contribuent en donnant leur temps, leurs compétences et savoir-faire (voire parfois des moyens matériels et financiers), qu'ils échangent contre une satisfaction personnelle, un accomplissement, une réalisation de soi, une recherche d'équilibre personnel et des liens amicaux, en un mot, un don non financier, gratuit. Aussi, les définit-on comme des *bénévoles* : des intervenants non-salariés.

Mais il est indéniable que le bénévolat reste, malgré tout, une transaction « économique », un espace-temps de production de richesses. Bien entendu, cette richesse est avant tout humaine, sociale, et tire sa valeur de l'intensité des échanges, des effets positifs produits tant sur les receveurs des services et des aides prodigués que sur leurs donateurs.

Insistons encore sur *la nature « bidirectionnelle » de l'échange*. Certes, les bénéficiaires des services bénévoles proposés en sont gratifiés — et c'est sans doute l'aspect est le plus visible et le mieux connu du grand public —, mais le producteur, le « servant bénévole », est lui aussi bonifié par la transaction. C'est à cette réciprocité que, probablement, le bénévolat doit sa qualité intrinsèque et surtout sa pérennité (Godelier, 1996).

Dans cet article, nous nous interrogeons sur ce que les bénévoles, en particulier issus de l'immigration et sans-emploi, mettent derrière leur engagement, dans plusieurs pays européens. *Qu'est-ce qui les motive le plus ? Comment interpréter leurs transactions sociales, au travers de leurs trajectoires d'engagement ? Que leur apporte le volontariat dans leur recherche d'emploi et d'insertion sociale ? Quelles recommandations ces constats peuvent inspirer afin de généraliser les effets positifs du bénévolat à l'insertion socioprofessionnelle des personnes vulnérables, comme des personnes issues de l'immigration ?*

Nous tentons de répondre à ces interrogations à travers une revue de la littérature qui concerne divers pays européens, sachant que les publications dans ce domaine sont relativement rares. L'approche est complétée par une observation exploratoire auprès de 16 bénévoles, hommes et femmes, en âge d'activité, mais sans-emploi, rencontrés en 2014, en Belgique francophone. Ces personnes de Bruxelles ou de Charleroi dont la plupart sont diplômées de l'enseignement supérieur (universitaire ou non) aident diverses associations sans but lucratif actives dans des domaines variés, comme la santé, l'accueil et la guidance sociale et l'éducation. Les interviews semi-directives visent à dégager des différents parcours, les motifs qui incitent à cet engagement civique, ainsi que les bénéfices retirés et les attentes professionnelles, alors que les témoins interrogés, de 22 à 59 ans, pour moitié issus de l'immigration (diverses origines), vivent une situation de précarité professionnelle.

¹ Une recherche lexicale effectuée dans plusieurs dictionnaires montre que *volontariat* et *bénévolat* sont en général utilisés comme des synonymes. Nous ne dérogerons pas à cet usage, dans le cadre du présent travail. Toutefois, il convient de souligner que tout volontaire n'est pas bénévole. Un volontaire pour une tâche, par exemple dans une entreprise, peut même se voir gratifié d'un bonus salarial. Or, est bénévole *une personne qui accomplit un travail sans recevoir de salaire de façon volontaire*. Les dictionnaires associent communément les notions suivantes au bénévolat : aide, allocentrisme, altruisme, amour (d'autrui), assistance, bienveillance, bonté, charité, citoyenneté, civisme, commisération, compassion, complaisance, convivialité, dévouement, don (de soi), empathie, engagement, entraide, extra -, extroversion, fraternité, générosité, gentillesse, humanité, militantisme, oblativité, oubli de soi, philanthropie, pitié, sensibilité, serviabilité, solidarité, sollicitude...

Le « don/contre-don » comme moteur de l'interaction bénévole

Le bénévolat constitue une forme de don de soi. Cependant, la plupart des personnes qui le pratiquent durablement, même dans des situations sociales complexes (demandeurs d'emploi, demandeurs d'asile...), disent en retirer des bénéfices suffisamment importants qui justifient la poursuite de leur engagement.

« *Je reçois plus que je donne* », disaient ainsi des volontaires à qui veut bien les entendre pour signifier la dynamique entre le don et le contre-don, cher à Marcel Mauss (Godelier, 1996 ; Godbout, 2009). Ils reçoivent des mercis, du lien, de l'affection, une reconnaissance sociale, une place, un statut et certainement une nouvelle vision d'eux même (« *Je suis utile à quelque chose* »). Ces dimensions psychologiques sont extrêmement importantes et donnent à tout un chacun un élan vital, de la motivation pour aller de l'avant dans la vie : le plaisir de faire, d'aider, de partager, de côtoyer... (Ferrand Bechmann, 1992 ; Dubost, 2007).

Un bénévole dans une institution est, par ailleurs, doté d'une identité sociale. Il partage l'aura positive de la structure qui l'encadre dans son activité humanitaire. Par son engagement personnel, c'est également un modèle considéré comme tel par ses proches. Comme toute activité humaine, l'engagement bénévole répond pour l'acteur, entre autres, au besoin de réguler son identité, en balance entre le désir d'une autonomie individuelle et la nécessité d'une inscription dans une ou plusieurs collectivités. Il agira selon sa personnalité, son vécu et ses aspirations au sein d'une communauté qui pourra le reconnaître par son action.

Mais le bénévolat offre encore davantage aux acteurs sociaux : il leur donne un cadre temporel et institutionnel. Il leur permet de développer de nouvelles expériences humaines et techniques en lien avec les tâches réalisées. La poursuite des objectifs du bénévolat offre ainsi aux intervenants volontaires l'occasion de nouveaux apprentissages (linguistiques, organisationnels...), le partage d'un vécu au sein de structures professionnelles et, également, une nouvelle sociabilité, un réseau social élargi et diversifié. Ces apports sont importants pour tout individu, mais ils deviennent vitaux dans le cas de personnes en souffrance pour une raison ou une autre, ou, surtout, dans le cas de sujets vivant des situations d'exclusion sociale, comme le chômage (Halba et Le Net, 1997 ; Halba, 2006).

Bien sûr, l'adage veut que « l'on ne puisse donner que ce que l'on a ». Aussi, comment des personnes sans emploi (donc sans revenus – mais en principe, dotées de temps libre) peuvent-elles s'engager à fournir un travail non payé ? Ne se pose-t-il pas des questions légitimes sur la nature de cette collaboration ? Si cette prestation est nécessaire, pourquoi n'est-elle pas assortie de salaire ? L'État ne fait-il pas de substantielles économies grâce aux bénévoles ?¹ Le travail bénévole est-il l'ennemi de l'emploi en bonne et due forme ?²...

Les réponses à ses nombreuses questions ne sont pas univoques et divergent selon les géographies (on constate proportionnellement bien plus de bénévoles dans les pays de langue anglaise que dans les pays latins³), les groupes sociaux (grande présence de bénévoles dans des structures d'inspiration religieuse) et les individus : pour certains, il est impossible de vivre le bénévolat sans le sentiment d'être exploité, pour d'autres, le bénévolat fait partie des solutions aux problèmes personnels traversés ; et ces attitudes peuvent varier à travers le temps et les contextes sociaux considérés (Dubost, 2007).

¹ Selon la Plateforme Francophone du Volontariat (Belgique) les 420 000 bénévoles belges francophones de tout âge représentent, en 2016, les 10 % de la population globale de la partie de langue française de ce pays et réservent en moyen quatre heures par semaine à leur engagement. Les plus nombreux (30 %) interviennent dans le domaine sportif. En comparaison, le taux de chômage, dans cette partie de la Belgique est, en 2015, de 14 % de la population active, selon la Direction générale des Statistiques du Ministère fédéral de l'Économie. Cela représente environ 360 000 personnes en âge de travailler.

² La plupart des pays européens ont légiféré en cette matière et ont donné un « statut » aux travailleurs bénévoles (tout comme aux stagiaires) de façon à les couvrir par une assurance, par exemple, mais aussi à arbitrer les relations entre le travail bénévole et le travail salarié, dans la mesure où de nombreux prestataires bénévoles peuvent percevoir une pension ou un revenu de remplacement ; des frais peuvent leur être remboursés et des avantages en nature offerts en lien avec la pratique du bénévolat.

³ Une enquête de l'agence Gallup publiée en 2015 et réalisée à la demande de l'organisation caritative britannique *Charities Aid Foundation* classe 145 pays du monde selon le degré de participation de leur population à des activités bénévoles (*World Giving Index*). Si les pays de l'Asie du Sud sont nombreux dans le haut du classement (où l'activité bénévole se conjugue souvent avec pratique religieuse), la Nouvelle-Zélande arrive en troisième place avec 47 % de sa population à participer bénévolement à une activité. Les États-Unis sont en sixième position avec 45 % de leur population et le Canada en dixième (44 % de la population canadienne est bénévole). En douzième position mondiale, l'Australie comporte plus de 40 % de bénévoles. En Europe, l'Irlande arrive en tête avec 42 % de sa population à participer bénévolement à des entreprises sociales. En Grande-Bretagne plus du quart de la population est dans le même cas. Malte, loin derrière, classé 46^e pays le plus généreux au monde, voit plus de 10 % de sa population faire du volontariat, juste devant la Belgique.

Défaillance de l'emploi, émergence du bénévolat ?

Pour Alaluf (1997), le travail reste le principal facteur de régulation sociale et d'intégration dans la cité, même si, en Europe, de nombreux mécanismes de dérégulation de l'activité économique et l'émergence d'un chômage de masse, dès les années 80, ont remis en question sa suprématie. L'emploi est par conséquent considéré comme un facteur important d'intégration permettant tant l'insertion dans des réseaux relationnels que la construction d'une assise identitaire que l'on ne trouve généralement qu'à l'intérieur d'un contexte professionnel (Delvaux et de la Croix, 1995). *A contrario*, le manque de travail mène l'individu vers la pauvreté économique, l'isole et le prive de son utilité reconnue et de sa dignité. On peut même avancer que les sans-emplois vivent une souffrance psychologique émanant plus de la déconsidération sociale que du manque de ressources matérielles en tant que tel (Lipietz, 1995).

Aussi, la posture d'un chercheur d'emploi de longue durée face au bénévolat n'est sans doute pas identique à celle d'une personne retraitée — souvent en recherche de continuité par rapport à une carrière accomplie (Ferrand Bechmann, 1992, 2004) —, d'une personne au foyer, voire d'un jeune qui vient d'arriver sur le marché du travail et qui « *s'offre un stage extra* », en attendant de décrocher son premier emploi.

Les années 70 et 80 sont également, en Europe occidentale, la période durant laquelle une nouvelle forme d'emploi a émergé. Nous parlons du travail associatif qui a contribué à la naissance d'une société civile porteuse de projets rénovateurs, mais aussi d'emplois, certes quasi uniquement financés par l'État. On le voit, par exemple en Belgique, à travers l'explosion numérique des associations et du secteur d'emplois « non marchands » qu'elles représentent, même s'il est utopique de prétendre que cette économie solidaire peut résorber le chômage structurel dans nos pays (De Foucauld, 1994).

Quoi qu'il en soit, on a pu observer les pays de l'Europe occidentale, notamment, s'activer un nouveau modèle de pris en charge de la question sociale et tenter d'arbitrer les tensions entre, d'une part les services publics et les associations privées, et d'autre part, entre le travail salarié et de nouvelles formes d'engagement comme le bénévolat.

C'est ainsi que *l'État social actif* avance le principe de participation sociale comme un de ses fondements politiques, incarné au niveau du citoyen par la notion de réciprocité. Selon les mots de Frank Vandembroucke, ancien ministre fédéral belge des Affaires sociales, « *la réalisation de soi est un droit et la participation sociale est un devoir de réciprocité* ». Leur articulation provoque, ainsi, *l'échange social*, le ferment de la cohésion de nos sociétés (Bernard et Laville, 1994).

Différentes formes de mobilisations

Il est fondamental d'analyser une série de comportements développés dans l'environnement associatif. Ces pratiques nous permettent de comprendre les modes de mobilisation, les motivations de participation et les modalités d'implication par lesquels les individus s'engagent (Dubost, 2007 ; Ion, 2012).

La mobilisation est un acte participation citoyenne par laquelle les acteurs concernés dénoncent une atteinte aux droits fondamentaux. C'est par ce type de rencontres que les individus qui souffrent d'une difficulté, par exemple, rompent leur isolement, rencontrent d'autres personnes portant les mêmes regards. Il s'agit d'une remise en question majeure et caractéristique d'une politique et de ses effets. De fait, la participation associative ne peut être saisie qu'à partir de la description des forces en présence, des types d'engagements ou des enjeux de l'action collective. Elle définit un processus de mobilisation des individus appartenant à un groupe organisé, plus au moins durable, ayant des intérêts et valeurs et qui intervient dans la sphère publique.

Aussi, au niveau sociétal, la participation associative est une action visant à obtenir des décisions en faveur (d'une partie) de la collectivité, voire à gérer la vie collective ou encore simplement à la penser (Barthélemy, 2000, 13). La participation des individus est un élément de l'action associative visant la construction de nouveaux rapports sociaux afin d'intégrer le changement social. C'est une action qui évoque la citoyenneté et suppose par conséquent un engagement aussi concret qu'ancré. Parfois elle est considérée comme le baromètre du développement social d'un pays¹. En effet, dans chaque société, plus les réseaux associatifs sont denses et forts, plus ses citoyens contribuent et participent au bien commun de la collectivité (Barthélemy, 2000, 69). Mais pour atteindre de tels effets la mobilisation doit être aussi inclusive que possible et dépasser la défense

¹ Selon Manço et Gatugu (2005), la France et la Belgique sont caractérisées par une présence de 150 associations de toutes sortes pour 10 000 habitants. Ce chiffre est d'une quinzaine pour 10 000 dans un pays comme la Turquie. Les mêmes auteurs estiment que les immigrés originaires de l'Afrique centrale ont créé en Belgique +/- 40 associations pour 10 000 habitants. Cette valeur est d'environ 30/10 000 pour la communauté originaire de Turquie présente en Belgique. On remarquera que si les immigrants de Turquie développent en Belgique deux fois plus d'associations que les citoyens de Turquie vivant dans ce pays, ils sont loin de la norme du pays d'accueil. On estime, enfin, à +/- 7 associations pour 10 000 habitants l'activité de la population d'origine marocaine en Belgique.

des intérêts particuliers ou corporatistes, tendre vers des convergences générales, solidaires, brassant des parties diversifiées de la population. La mobilisation doit être intégratrice.

La participation sociale est alors une condition de la citoyenneté active, au niveau individuel. Cette dernière peut donc être un levier d'inclusion sociale dans la mesure où un citoyen actif est celui qui partage le sens du « vivre ensemble », détient des valeurs d'équité, de solidarité et de création de liens sociaux entre membres d'une société diverse. Le citoyen actif a le désir de défendre une cause sans s'attendre à un retour en faveur. Il est soucieux de sa communauté, mais aussi du reste du monde, conscient des liens systémiques qui les unissent, à travers les processus de production, d'échange et de consommation, mais aussi de migrations (Marchand et coll. 2005).

Les différentes formes d'engagement offrent ainsi aux individus des opportunités pour s'investir dans la société. Ils sont des outils pour le développement social et servent conjointement un but précis orienté directement vers le changement. L'engagement produit ainsi des effets concrets auprès des populations ciblées, mais également auprès des groupes qui s'engagent.

Pour Godbout (2009, 137), le volontariat se décline en plusieurs formes de rencontres entre besoins et intérêts spécifiques : (1) le *self-help* ou l'auto-assistance, (2) l'entraide réciproque entre deux ou plusieurs groupes (3) la philanthropie ou l'altruisme, ainsi que (4) la mobilisation sociale de dimension plus générale.

On notera que ces modalités d'action sont de plus en plus éloignées des cibles considérées et présentent des avantages et des désavantages qui leur sont propres. Par exemple, le retour des actions d'auto-assistance peut-être plus direct, mais elles supposent une fermeture sur un groupe spécifique. En revanche, l'entraide réciproque, plus complexe à mettre en œuvre, a la vertu de diversifier les cercles de solidarité autour des acteurs. Du reste, chacune de ces modalités nécessite des instruments et des moyens divers. Le choix d'une de ces modalités dépend autant des motivations des volontaires que de leurs ressources, ainsi que des moyens et des contraintes dont sont dotées les organisations qui encadrent leur engagement social (Dubost, 2007).

Rôles des structures

Dans le but d'amplifier, de rendre plus efficace et de pérenniser la participation civique (souvent spontanée au départ) des structures ont été développées. Parlons plus spécifiquement de la création d'associations ou d'organisations visant à augmenter le nombre de personnes voulant s'investir dans des causes au profit du développement social, en leur offrant un environnement adéquat et favorable à cet effet. De plus, ces structures ont la tâche d'organiser et d'entretenir un flux d'engagements citoyens afin de renforcer leur efficacité et d'élargir leur exercice démocratique.

La création d'un environnement propice et porteur pour le travail volontaire permet ainsi d'accroître la participation à l'action sociale. Cette même participation aide à consolider la responsabilité mutuelle entre les citoyens et l'État, renforce le tissage des liens sociaux, permet l'apprentissage des règles de la vie en communauté. Cet aspect revêt donc une importance accrue lorsqu'il s'agit de populations primo-arrivantes ou de nouveaux citoyens.

Dès lors, nous pouvons avancer que ces activités sociales, en plus du travail militant spécifique mené, permettent plus globalement des transformations sociales importantes qui aboutissent à différents brassages au niveau de la société : entre militants de diverses causes, entre citoyens et décideurs, mais également entre citoyens de divers horizons socioculturels.

Le travail au sein des associations est, par excellence, créateur de liens sociaux qui resserrent les groupes épars dans l'espace public. C'est un lieu de rencontre entre les identités socioculturelles et disciplinaires multiples, un lieu de rencontre entre les personnes vivant des réalités différentes, un lieu de débat, d'échange, de complémentarité, de solidarité et d'autogestion. Par son organisation et ses modalités de fonctionnement, enfin, le cadre associatif offre, par ailleurs, des possibilités d'expérimentation concrètes et d'apprentissage divers (comme d'intégrer des modes de fonctionnement démocratiques et respectueux de diversités) dont bénéficient tous les acteurs impliqués.

Assurément, la vie associative est génératrice de participation collective et d'un point de vue économique, une source quasi inépuisable de travail gratuit au profit de la collectivité¹, une ressource abondante, tant quantitativement que qualitativement, participant du développement social, de l'amélioration des conditions de vie et du tissage de liens entre groupes.

¹ Selon Manço et Gatugu (2005), pour un travailleur salarié au sein d'associations, œuvrent, en Belgique, une moyenne d'environ dix bénévoles. En partant de l'exemple des mouvements de jeunesse, Defourmy (2006) et Jadin (2007) parlent de plus de 300 000 jeunes investis hebdomadairement dans l'animation des enfants de Belgique.

Pour quoi s'engager ? La charité bien ordonnée...

Plusieurs recherches (entre autres, pour le Luxembourg, Lejealle, 1998) montrent que, dans divers pays européens, la volonté de s'engager des bénévoles dans une association est étroitement liée à une satisfaction personnelle autre qu'une rémunération financière. Le sentiment de responsabilité et la possibilité de mettre en œuvre des valeurs comme l'altruisme, la compassion, la solidarité sont des facteurs qui provoquent l'engagement citoyen.

D'autres facteurs personnels peuvent également entrer en jeu comme le fait d'avoir adhéré à une association durant son enfance ou son adolescence, ou celui d'avoir hérité l'engagement des membres de la famille proche. La continuité de l'engagement entre la jeunesse et l'âge adulte est un des facteurs qui expliquent le mieux la pérennité de la mobilisation, selon Lejealle (1998). Ceci est surtout vrai pour ceux qui ont bénéficié d'activités associatives culturelles, de colonies de vacances ou de mouvements de jeunes. Selon Defourny (2006) et Jadin (2007), ils passent, à l'âge adulte, du statut de bénéficiaires à celui de membre actif.

Notons aussi l'obligation morale ou sociale, qui pour Halba (2006), se traduit par le besoin de rembourser une « dette » envers la société. En effet, ce sentiment de « rendre » existe notamment chez des travailleurs ou anciens travailleurs qui ont une situation socioprofessionnelle favorable et qui ont maintenu des liens forts à leurs corporations professionnelles (médecins, avocats, ingénieurs, etc.). Le même sentiment est également repérable parmi des personnes ayant souffert d'une manière ou d'une autre de l'exclusion ou de l'adversité (anciens détenus ou anciens toxicodépendants, voire des parents de victimes), et est encouragé par des processus d'engagement social comme alternatif à des sanctions pénales.

À ce propos, Ferrand Bechmann (1992) avance que l'engagement bénévole peut être conçu comme une forme de redistribution ou une nouvelle alliance sociale. Ainsi, le mécanisme du bénévolat est comme articulé autour d'une triple obligation : « donner-recevoir-rendre », même celui qui reçoit ne rend pas directement à celui qui donne, ainsi de suite. C'est ainsi que se crée un état d'interdépendance qui favorise la constitution du lien social (Godbout, 2009). Force est donc de reconnaître que le don qui initie le mécanisme n'est pas « pur » ou sans calculs, dans le sens où il se base sur l'expectation d'un « retour d'intérêt », même s'il s'agit essentiellement d'un intérêt collectif, et seulement en partie d'un intérêt personnel et symbolique.

Dans ce système relationnel, après le donner déclencheur, le rôle du recevoir est également important à considérer. Certes, l'engagement est la conséquence d'une attente de retour d'ordre personnel, social, psychologique, éthique ou autre. Mais il convient aussi de relativiser l'impact de la réception. Il est évalué en fonction des besoins de retour du ou des volontaires, des motivations en jeu, de la nature de la « récompense attendue », de l'urgence de cette attente ou de la possibilité pour l'acteur singulier ou pluriel d'en différer la jouissance, etc. (Dubost, 2007 ; Godbout, 2009).

Une illustration empirique en Belgique

Illustrons le propos par une situation. Un volontaire, en s'engageant, cherche (consciemment ou non) à développer son estime de soi¹. Il met en pratique ses compétences (linguistiques...) et participe au fonctionnement d'une association au bénéfice de son public. Le volontaire offre, par exemple, des services à des personnes ayant perdu leurs points de repère (par l'immigration...). Il les aide donc pour une meilleure insertion, un épanouissement individuel ou collectif, et ainsi de contribuer globalement à la vie sociale du pays. Le public aidé le remerciera, dans la plupart des cas, directement (gestes affectifs envers le volontaire...) ou indirectement (le conseiller à de tierces personnes ou le valoriser aux yeux des responsables de l'association, etc.). Enfin, l'augmentation du pouvoir d'agir des personnes aidées et notamment les voir porter secours à d'autres personnes en difficulté est en soi des indicateurs importants de l'efficacité du don. Tous ces « retours » sont en réalité d'autres dons (contre-dons) qui permettent d'amplifier le mécanisme d'entraide. Mais ils permettent aussi de renforcer le ou les volontaires qui, dès lors, ont atteint leur objectif initial (renforcement de l'estime de soi). Il est heureux, de plus, que la réaction à la chaîne ne s'arrête pas là : les responsables de l'association, satisfaits de la contribution du volontaire peuvent tenter de le fidéliser et, éventuellement, de le fixer dans leur structure, ou ailleurs, en tant qu'employé, au cas où celui-ci cherche un emploi.

¹ Hamidi (2002) et Gerstnerova (2014) montrent que la plupart des migrants qui approchent une association (issue de leur communauté ou non) ont pour objectif de bénéficier d'un service dont ils ont besoin et non de proposer leur aide. Mais avec le temps, plusieurs intègrent l'idée de contribuer activement. Pour les auteurs, les raisons précises qui font que les migrants proposent leur concours peuvent changer selon leur expérience et ne sont pas toujours les mêmes que les motivations qui font qu'ils persistent à maintenir leur participation.

Le scénario proposé est une synthèse qui ressemble par bien des aspects à ce que nous avons entendu dans les trajectoires des *bénévoles issus de l'immigration* qui ont témoigné lors de l'étude exploratoire menée en 2014. Il s'agit en majorité de travailleurs et de travailleuses qualifié(e)s (études universitaires et expérience professionnelle au pays d'origine), arrivé(e)s en Belgique avec une demande d'asile (« *J'ai été réfugié* » ; « *J'ai été réfugiée et je ne parlais pas du tout, pas un mot en français ni néerlandais* »). Plusieurs ont dû lutter de longues années afin de régulariser leur séjour en Belgique : « *Pendant dix ans j'ai été sans papiers et j'ai commencé à travailler comme bénévole en tant qu'interprète français/albanais* ».

Durant cette période, ils ont été aidés par différentes associations afin de faciliter leur insertion dans le pays d'accueil. Ces personnes étaient en demande pour parfaire leur intégration en Belgique et y ont investi beaucoup d'énergie : stabilisation du séjour, reconnaissance des qualifications et diplômes, apprentissage des langues nationales, développement de nouvelles compétences, accès à l'emploi (« *Je suis en train de suivre les cours de néerlandais et d'informatique* »).

Un moment donné, durant ce parcours, tous ont décidé *d'aider les associations qui les ont aidé à aider d'autres migrants...* On note que ces volontaires ont éprouvé le besoin de s'engager, car ils ont estimé qu'ils avaient beaucoup reçu et que c'était à leur tour de rendre la pareille. Par ailleurs, ils ont estimé être compétents pour prodiguer cette aide dans la mesure où ils étaient passés par le même parcours et connaissaient les institutions, les ressources, les pièges..., dans la mesure où, aussi, leur formation et expérience professionnelles antérieures les aidaient à analyser et à métaboliser ce qui leur était arrivé en tant que demandeurs d'asile. C'est donc sciemment que l'ensemble de ces bénévoles se sont engagés dans des domaines (de l'aide sociale aux migrants) qu'ils maîtrisent le mieux, où ils pouvaient le plus offrir en tant que personne *et* professionnel ; et, enfin, faire valider leurs compétences, dans le cadre d'une activité réelle¹.

Ni débutants dans la vie professionnelle ni proche de l'âge de pension, diplômés, mais dans l'incapacité de faire reconnaître leurs compétences dans leur ensemble, les témoins bénévoles issus de l'immigration ont toujours refusé d'accepter un emploi en dessous de leur niveau de qualification. Ils cherchaient une occupation qui puisse faire sens pour eux et reflète ce qu'ils sont, en cela compris ce que leur parcours migratoire houleux leur a appris. Compte tenu de la forte orientation identitaire de leur recherche d'emploi et de leur attente d'une (re)valorisation sociale à travers l'activité professionnelle, l'ensemble des personnes rencontrées a estimé que le bénévolat pouvait être, pour eux, un « *ascenseur social qui ne fait que monter* » (Halba, 2006).

La suite de leur histoire leur donne pleinement raison. Tout d'abord, tous sont arrivés à régulariser leur situation administrative en Belgique. Tous ont pu approfondir la maîtrise de diverses langues, à travers leur parcours de bénévolat, et développer bien des savoir-faire dans divers secteurs (aide sociale, droits des migrants, gestion associative, etc.).

Certains des témoins d'origine étrangère ont accédé à des emplois à durée déterminée (Article 60) afin de pouvoir bénéficier de l'assurance chômage et des programmes de remise à l'emploi : « *J'ai travaillé de 2011 à 2013 au Centre Public d'Action Sociale comme employée administrative polyvalente dans le bureau d'insertion professionnelle, aujourd'hui, je cherche un travail plus qualifié tout en continuant le bénévolat dans ce secteur* » ; « *Grâce au bénévolat, j'ai été engagé durant deux ans comme interprète, je continue à chercher une place plus stable* » ; « *Comme bénévole, j'ai travaillé au centre belgo-russe, j'ai donné cours de russe, cela m'a permis de postuler pour un stage à l'UE* ».

Comme Halba et Le Net (1997) le montrent, le parcours de bénévole a donc été profitable aux migrants du petit échantillon qui nous sert humblement d'illustration empirique pour notre étude. Dans ce cas de figure, le bénévolat peut réellement être vu comme un tremplin vers l'emploi. Plusieurs conditions sont réunies et le rendent possible :

- *Trouver un emploi est la volonté du bénévole* : la gratification qu'il escompte est d'assainir, grâce au bénévolat, sa position sur le marché de l'emploi. Ceci n'est pas toujours le cas, notamment pour certains bénévoles belges de l'échantillon empirique, plus âgés, proches de l'âge de la pension, qui savent qu'il sera difficile d'obtenir un emploi à l'égal de celui perdu et qui, bénéficiant d'un revenu de remplacement, peuvent attendre l'âge de la retraite et continuer une activité bénévole solidaire. Par contre, les jeunes bénévoles belges de l'échantillon sont dans une situation et des attentes proches de leurs homologues d'origine étrangère : acquérir une expérience professionnelle pour mieux se positionner sur le marché de l'emploi.
- *Le volontaire a la possibilité d'enranger des expériences et de développer des compétences reconnues sur le marché du travail* grâce à l'activité bénévole. Par ailleurs, ces plus-values doivent être en cohérence avec ses attentes et son CV, au risque, dans le cas contraire, de créer de la dispersion, voire des pertes de temps et d'énergie. Bien entendu, le bénévole doit satisfaire dans les tâches entreprises.

¹ « *Les migrants sans papiers peuvent également tirer parti du bénévolat : lorsque le travail rémunéré leur est interdit, le bénévolat peut s'avérer une excellente activité de substitution. Nombre de sans-papiers et de personnes engagées dans une procédure autre que la demande d'asile dépendent de tiers pour leur survie (abris institutionnels, amis, etc.), et il devient essentiel pour eux de pouvoir donner quelque chose en retour. Le bénévolat en tant qu'expression des relations humaines, un moyen d'aller à la rencontre des autres et d'interagir avec eux, devient alors un élément fondamental du développement personnel.* » (CEV, 2006).

- *La structure qui accueille le bénévole se montre attentive à sa volonté de progresser dans son employabilité* : proposition d'un travail et des contextes d'apprentissages utiles pour le projet professionnel du bénévole, mise en contact avec des réseaux intéressants, etc.
- Enfin, il doit exister *une structure d'opportunités mobilisables* pour permettre au bénévole d'avancer dans son programme de professionnalisation. Dans les exemples cités, on note, entre autres, la présence de divers dispositifs d'insertion professionnelle (Art. 60, stages, etc.).

Confirmation dans d'autres pays : le bénévolat comme parcours d'insertion et d'obstacles

Le Canada offre un bel exemple du rôle du bénévolat dans l'intégration des migrants. Près de la moitié des Canadiens adultes pratiquent une activité bénévole. Ils y investissent plus d'une vingtaine de jours par an. L'État y recommande aux personnes nouvellement arrivées dans le pays de pratiquer le bénévolat, un volume de temps équivalent aux Canadiens. Les associations y sont incitées à recruter des migrants et diverses plateformes d'information s'y consacrent. Elles présentent le bénévolat comme un passage obligé pour l'intégration sociale et la recherche d'emploi. Le volontariat permet, en effet, des échanges de compétences entre « nouveaux » et « anciens » citoyens, une meilleure connaissance du fonctionnement de la société, de ses valeurs, ainsi qu'une amélioration de la pratique linguistique. En outre, il favorise un enrichissement réciproque, l'apprentissage de la tolérance, la création de liens sociaux, etc. Au Canada, le bénévolat est traditionnellement comptabilisé comme expérience professionnelle à l'occasion d'une recherche d'emploi. Une étude de Behnia (2012) fait état d'un taux de 40 % de bénévoles parmi les migrants.

La situation est nettement moins favorable dans l'UE. C'est la raison pour laquelle la Commission européenne a financé plusieurs recherches-actions, dès le début des années 2000. Le projet « Forcom » et l'étude « Mem-Vol » font partie de cette liste et avaient pour but de construire un argumentaire favorable au bénévolat des migrants à partir des pratiques existantes, dans une dizaine de pays membres.

Mem-vol insiste sur l'importance de l'implication des immigrés dans les activités volontaires et citoyennes dans le domaine de la lutte contre l'exclusion sociale. Les initiatives analysées dans divers pays comme l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni montrent que le travail bénévole des acteurs issus de l'immigration « *favorise les relations entre communautés, aide à lutter contre le racisme et l'intolérance et développe les compétences personnelles et professionnelles des participants* ». La Commission européenne (2003), elle-même, souligne dans son évaluation du projet que « *la rencontre avec d'autres personnes est une étape importante de l'adaptation et de la participation à la société d'accueil. L'interaction entre les différentes cultures et religions développera la tolérance et le respect* ».

Toutefois, le principal défi identifié par le projet Mem-vol est l'absence de connaissances, de données et de prise de conscience sur l'implication des communautés d'étrangers non communautaires dans la vie associative et quant à leur attitude vis-à-vis du bénévolat¹. Du reste, les réseaux et les échanges dans le secteur du bénévolat des migrants ne sont guère développés, ni au sein des pays membres ni entre États européens.

Faisant suite à ces premières expériences, le projet « Involve »² avait pour but de lier les différents débats engagés au niveau européen (« *N'est-ce pas l'emploi qui est prioritaire pour l'intégration et non le bénévolat ?* ») et d'en trouver l'interface, en posant la question « *Comment utiliser le bénévolat de manière efficace en vue de faciliter l'intégration qui s'impose des suites de l'immigration ?* » Publiés en 2006, les résultats de ce projet identifient les obstacles à l'intégration et les critères de « bonnes pratiques » permettant de les surmonter, à travers une offre associative valorisant le bénévolat.

Selon le rapport du Centre Européen du Volontariat (CEV, 2006) qui a synthétisé les résultats du projet Involve, les situations prévalant dans les différents pays partenaires montrent que les conceptions et les réalités du bénévolat varient sensiblement d'un pays à l'autre. Par ailleurs, les migrants sont loin de constituer un groupe homogène. Enfin, le bénévolat des migrants n'est à l'agenda dans aucun des pays examinés, malgré les projets précurseurs des années 2000.

Pour ce qui est de la contribution du bénévolat à l'intégration des étrangers non communautaires, la réponse dépend de la conception de l'intégration dans le pays concerné et de son histoire migratoire. Si d'un côté, les gouvernements mettent l'accent sur l'acceptation de devoirs, la société civile et les migrants privilégient une approche axée sur les droits (sentiment d'appartenance, sécurité, traitement équitable, accès à l'emploi, etc.). Quant à l'UE, elle définit l'intégration comme « *un processus dynamique, à long terme et à double sens, de compromis réciproque entre tous les immigrants et résidents de la société hôte* ».

¹ La revue de la littérature de Dubost (2007) sur les motivations des bénévoles porte sur pas moins de 45 publications dont une seule est consacrée au bénévolat parmi les migrants.

² Projet réunissant des partenaires de Belgique, d'Autriche, d'Espagne, de France, de Hongrie, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. Le rapport du CEV (2006) présente des initiatives concrètes d'insertion de migrants à travers le bénévolat.

Cette définition, tel un écho à celle du bénévolat, développée d'entrée de jeu, sert de base aux intervenants du projet Involve pour identifier les critères des bonnes pratiques d'intégration associative pour les populations issues de l'immigration hors UE. Les bonnes pratiques du bénévolat dans le cadre associatif encouragent ainsi le *dynamisme don/contre-don et doivent s'entendre de manière progressive, continue et sur le long terme* (Dubost, 2007).

« *En quoi les associations de bénévoles peuvent-elles favoriser l'intégration des migrants ?* » est autre question traitée par la recherche-action. Pour ces associations, le processus d'intégration à la société d'accueil commence le jour de l'arrivée sur le territoire, indépendamment du statut de séjour, et non à l'obtention d'un droit à l'établissement. Au vu de la longueur des procédures d'asile, notamment, il convient de ne pas perdre de temps à attendre la décision finale. D'autant plus qu'à l'instar du gouvernement britannique, de nombreux pays européens définissent le *bénévolat comme un indicateur de la « volonté d'intégration »* des requérants d'asile ou des personnes qui souhaitent prendre la nationalité de leur pays d'installation.

En effet, le bénévolat en est bien un, dans la mesure où il favorise les liens entre personnes de diverses origines et génère un sentiment d'appartenance. Il a un rôle à jouer dans les politiques de cohésion sociale et d'insertion professionnelle. N'est-il pas alors étonnant, selon le CEV, que de nombreux gouvernements européens n'en tiennent pas compte dans leurs approches de l'intégration ?

Le Centre Européen du Volontariat, dans son rapport de 2006, soulève de nombreux obstacles qui se posent aux migrants désireux de s'impliquer dans des activités bénévoles. Un certain nombre de ces obstacles sont individuels, d'autres, plus nombreux, sont organisationnels et concernent tant des associations « généralistes » que des associations d'immigrés. Enfin, les plus importants sont politiques et administratifs.

Selon le rapport, peu de choses sont connues, par exemple, en France, sur le bénévolat des migrants, sinon qu'ils interviennent essentiellement dans des associations de leurs origines ou des associations françaises qui s'adressent à leur communauté, sans que l'on puisse en connaître l'importance numérique. L'absence en France (comme dans d'autres pays) de statistiques ethniques freine la connaissance et l'action dans ce domaine, comme dans d'autres.

Les analyses qualitatives laissent toutefois apparaître que les migrants bénévoles sont surtout présents, en France, dans des secteurs comme : l'enseignement du français aux étrangers ; l'accompagnement scolaire et activités périscolaires pour enfants de migrants ; la formation professionnelle et l'emploi ; les actions culturelles ; la médiation interculturelle ; l'accès au logement ; la prévention et l'information en matière de santé ; et enfin, l'information sur les droits des citoyens. S'il arrive que des bénévoles migrants prêtent secours à des étrangers d'autres origines que la leur, il paraît nécessaire de dépasser le cadre associatif communautaire du bénévolat, afin de favoriser une intégration plus large des populations issues de l'immigration.

Si la loi le permet, les barrières rencontrées dans le domaine bénévolat des immigrés sont encore solides en France. Ils sont de nature statutaire (régularisation des sans-papiers), linguistique, financière, éducative et culturelle.

En effet, les associations françaises d'entraide se perçoivent souvent comme des prestataires de services et les migrants comme des destinataires de ces aides, sans pouvoir entrer dans une dynamique du don/contre-don. Considérer le bénévolat en tant que tel comme un facteur d'intégration sociale et d'insertion professionnelle ne fait pas encore partie des mœurs. Les associations et les administrations ont donc d'importants efforts à faire afin de faire participer les migrants à des activités davantage généralistes, ouvertes à tous et de leur donner une l'occasion d'y contribuer concrètement.

Représentant d'une nouvelle génération d'actions, enfin, le projet « *Tremplin Migrant(e)s* » initié dès 2010 par l'IRIV (Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat) et ses nombreux partenaires publics et privés français¹ propose d'agir et de sensibiliser les associations et les migrants à l'engagement bénévole (dans un cadre communautaire ou non), en tant que vecteur d'intégration sociale, culturelle et économique.

Selon l'institut, le but de cette initiative de dissémination est « *de changer les perspectives : les migrants ne sont plus considérés seulement comme un "public", mais comme des acteurs associatifs à part entière. En touchant un panel large d'associations, de communes, de réseaux de migrants, le projet veut insister sur le rôle du bénévolat comme moyen de lutter contre les discriminations dans la société et en particulier auprès des femmes migrantes* ». L'initiative comprend, entre autres, la préparation et la diffusion d'une documentation pratique à l'intention des migrants, des structures publiques et des associations, et l'organisation de rencontres et débats dans trois régions françaises, afin d'inciter les organismes à recruter des bénévoles immigré(e)s, dans une perspective de cohésion sociale.

¹ <http://iriv-migrations.blogspot.be>.

Conclusions et recommandations

De nombreux programmes d'action sociale identifiés en Europe, depuis le début des années 2000, désignent le bénévolat tant comme instrument qu'indicateur de l'intégration sociale, de la participation politique et de l'insertion économique des populations immigrées. Le bénévolat permet en effet aux groupes en mal d'insertion d'acquérir des connaissances fondamentales en lien avec la société d'accueil et offre la possibilité de contribuer pratiquement à la société d'installation, de développer progressivement, par le biais de cette activité informelle — au sein de structures ou associations qui elles pourtant sont bien formelles —, une expérience et des compétences nouvelles.

C'est ainsi que, de proche en proche, le bénévolat renforce l'employabilité sur le marché du travail de diverses populations et rend possible le brassage de groupes culturellement hétérogènes. Plusieurs projets parmi ceux évoqués montrent que les effets annoncés valent tant pour les migrants que les jeunes issus de parents immigrés, également touchés par le chômage et la discrimination sur le marché du travail. Dès lors, le bénévolat constitue un apport important pour la mise en œuvre des *Principes de base communs pour l'intégration* tels que définis par la Commission européenne en 2005.

« *Le bénévolat permet à l'immigré de s'émanciper* », conclut, aussi, le rapport du projet Involve (CEV, 2006). Ce point important vaut également pour le public réfugié et se décline tant au niveau tant individuel que collectif. *Car c'est en « demandeurs » que, principalement, les membres de la société majoritaires reçoivent les nouveaux arrivants : demandeurs d'asile, demandeurs d'emploi, demandeurs d'aide... des personnes qui ne seraient plus maîtres de leur destin. Or, s'impliquant dans le bénévolat, au-delà des compétences opérationnelles ou citoyennes décrites, les personnes d'origine étrangère ont un effet perturbateur sur la vision stéréotypée dont ils sont frappés. Ainsi, de demandeurs, ils passent au statut de donateurs et positivent l'estime dont ils jouissent aux yeux des groupes autochtones qui les côtoient. Ce transfert d'une position asymétrique vers plus de symétrie sociale a, in fine, un effet renforçant sur leur confiance en eux.*

Le bénévolat est donc, également, un espace-temps qui permet à la société d'accueil de faire progressivement face à la diversité croissante et de s'adapter aux changements induits par la présence agissante des populations migrantes.

Mais force est de constater que depuis près de deux décennies les efforts conjoints de l'UE et de plusieurs États membres ne parviennent pas à populariser l'idée du bénévolat des migrants comme vecteur d'intégration à l'image du Canada¹.

Les projets d'ampleur européenne se suivent, se répètent dans leurs constats toujours aussi concluants en faveur des apports du bénévolat, se terminent et disparaissent des mémoires et du Net, avant d'être relayés par de nouveaux projets similaires... Les effets obtenus sont au mieux locaux et temporels, ils ne parviennent pas à se généraliser comme dans les sociétés d'immigration de l'Amérique du Nord ou de l'Océanie, par exemple.

C'est que potentiel intégrateur du bénévolat n'apparaît pas spontanément. Il exige, au préalable, non seulement un accès équitable aux associations et aux institutions, mais aussi l'ouverture de la société d'accueil sur les potentialités des groupes issus de l'immigration².

Les associations de soutien au bénévolat peuvent jouer un rôle fondamental à cet égard. Pour ce faire elles doivent s'allier à des fédérations d'associations d'immigrées et aux médias dont le regard est extrêmement important. Par ailleurs, les pouvoirs publics ont aussi un grand rôle à jouer afin de populariser l'idée selon laquelle le bénévolat n'est pas qu'une initiative privée, mais un véritable outil de coexistence et d'enrichissement commun. Celui-ci induit un environnement ouvert et favorable, dans lequel « *l'immigré se sent le bienvenu et où sa légitimité en tant que telle n'est pas constamment remise en cause* » (CEV, 2006).

¹ En Europe continentale, il n'existe pas de données quantitatives afin de mesurer la participation des migrants à des activités bénévoles. Les informations impressionnistes émanant des projets européens successifs montrent cependant que l'on est largement en dessous des 40 % de migrants bénévoles du Canada, comme la population européenne, dans son ensemble, est moins active dans ce domaine que la population nord-américaine. Cependant, les observations (CEV, 2006) montrent que le bénévolat doit être défini de manière plus souple afin d'englober la variété d'activités qu'il représente, et notamment le bénévolat dit « privé », « informel » ou « non encadré », qui correspond à l'acception qu'en ont de nombreux migrants en Europe.

² Le rapport du projet Involve (CEV, 2006) présente l'avantage de synthétiser les précédents rapports européens et d'en extraire des critères de qualité qui « *renforcent les chances de succès des associations en termes de recrutement de volontaires migrants* ». Nous proposons ces critères en annexe.

Toutefois, les populations issues des migrations anciennes ou récentes, européennes ou non sont trop diversifiées pour se contenter de catégories simplistes comme « migrants » que nous utilisons dans ce texte par dépit et par souci d'économie. Du reste, bien des publics non immigrés et néanmoins exclus du marché de l'emploi peuvent également bénéficier des systèmes de bénévolat, afin de renforcer leur insertion sociale.

Aussi, il convient d'attirer l'attention du lecteur sur l'importance des actions les plus *inclusives* possible tant dans leur communication que dans leur mise en œuvre. Il n'est nullement possible d'identifier des « bonnes pratiques » qui conviendraient à tout contexte social et *a fortiori* national. Les solutions seront aussi multiples que les défis.

Ainsi, la mise en réseau des associations d'immigrés et des structures généralistes doit être considérée comme essentielle, comme les différents niveaux de gouvernement (local, régional, national) devraient contribuer, de manière transversale, à instaurer un environnement habilitant le bénévolat et l'implication des migrants et des réfugiés dans la société. Si les meilleures initiatives observées par le passé sont ascendantes, elles doivent être encadrées et légitimées par le politique, validées par les échanges internationaux, ainsi que popularisées par les médias.

Bibliographie

- Alaluf A. (1997), « Signification du travail et rationnement de l'emploi », *Antipodes*, n° 36.
- Barthelemy M. (2000), *Associations : un nouvel âge de la participation ?* Paris : Presse de Sciences Po.
- Behnia B. (2012), « Volunteering with Newcomers : The Perspectives of Canadian – and Foreign-born Volunteers », *Canadian Journal of Non-Profit and Social Economy Research*, v. 3, n° 2, p. 6-23.
- Bernard E. et Laville J. L. (1994), *Cohésion sociale et emploi*, Paris : Épi/Desclée de Brouwer.
- CEV (Centre européen du volontariat) (2006), *INVOLVE – Implication des étrangers non communautaires dans les activités de bénévolat et volontariat comme moyen de renforcer l'intégration*, Bruxelles : CEV.
- De Foucauld J. P. (1994), « Perspectives de l'économie solidaire », Bernard E. et Laville J. L., *Cohésion sociale et emploi*, Paris : Épi/Desclée de Brouwer.
- Defourny J. (2006), « Scouts, Guides, Patros : en marge ou en marche ? », *Le 15^e jour du mois*, n° 158, p. 16.
- Delvaux B. et de la Croix D. (1995), « L'emploi, objectif prioritaire ? », Lipietz A., *La fragmentation sociale*, Paris : Economica, p. 137 et suivantes.
- Dubost N. (2007), « Motivations des bénévoles : une revue de la littérature », *Cahiers de recherche du Laboratoire orléanais de gestion*, n° 1.
- Ferrand Bechmann D. (1992), *Bénévolat et solidarité*, Paris : Syros.
- Ferrand Bechmann D. (2004), *Les bénévoles et leurs associations : autres réalités, autre sociologie ?* Paris : L'Harmattan.
- Gerstnerova A. (2014), *Temps de crise, vie associative et migrants de l'Afrique subsaharienne et des Balkans en Europe*, Paris : L'Harmattan.
- Godbout J. T. (2009), *L'esprit du don*, Paris : La Découverte.
- Godelier M. (1996), *L'énigme du don*, Paris : Fayard.
- Halba B. (2006), *Gestion du bénévolat et du volontariat*, Bruxelles : de Boeck.
- Halba, B., et Le Net M. (1997), *Bénévolat et volontariat dans la vie économique, sociale et politique*, Paris : La documentation française.
- Hamidi C. (2002), « Les raisons de l'engagement associatif. Le cas de trois associations issues de l'immigration maghrébine », *Revue française des Affaires sociales*, n° 4.
- Ion J. (2012), *S'engager dans une société d'individus*, Paris : A. Colin.
- Jadin N. (2007), « Mouvements de jeunesse : quels apports pour la société ? », *Pensée plurielle*, n° 14, p. 19-27.
- Lejealle B. (1998), « Le travail bénévole au Luxembourg », *Population et emploi*, n° 1.
- Lipietz A. (1995), *La fragmentation sociale*, Paris : Economica.
- Manço A. et Gatugu J. (2005), « Associations culturelles des migrants et incommunication avec les milieux politico-administratifs : la situation en Belgique francophone », *Non Marchand. Management, droit et finance*, n° 15, p. 53-73.
- Marchand A., De Coninck P. et Walker S. (2005), « La consommation responsable », *Nouvelles pratiques sociales*, v. 18 n° 1, p. 39-56.
- Vermeersch S. (2004), « Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole », *Revue française de sociologie*, v. 45, n° 4, p. 685 et suivantes.

Annexe :

Critères de qualité qui renforcent le succès des initiatives de bénévolat avec les migrants (extrait de CEV, 2006, 50-51)

- *Accessibilité* : Le bénévolat doit être facilement accessible aux migrants. Cela peut passer par la fourniture d'informations dans la langue des groupes de migrants ciblés et par le remboursement des frais de déplacement des volontaires. Les associations généralistes doivent se montrer plus créatives en termes de recrutement. Pour ce faire, elles doivent connaître les attitudes des migrants vis-à-vis du bénévolat.
- *Diversité* : Il convient de développer des programmes ciblés et de fournir un soutien financier permettant de renforcer la diversité dans les associations (généralistes) en recrutant des volontaires migrants. La diversité doit être promue comme une situation bénéfique pour les deux parties : les associations tireront des enseignements des activités de leurs volontaires migrants et bénéficieront de leurs compétences et de leur créativité.
- *Clarté et qualité des placements de volontaires* : Tant l'association que le volontaire migrant doivent avoir une idée claire de ce qu'est le bénévolat (de manière générale), de ce en quoi consiste (concrètement) le recrutement des volontaires. Plus les conditions du recrutement seront claires, plus grandes seront les chances de succès pour les deux parties. Une prise en charge et une orientation individuelles peuvent s'avérer nécessaires, en particulier pour les migrants qui ne sont pas familiers de l'environnement organisationnel dans lequel ils travaillent. Enfin, il convient de consacrer un certain temps à faire correspondre les besoins et les attentes du volontaire avec ceux de l'association dans laquelle il s'investira.
- *Développement des capacités* : Les recrutements doivent permettre de développer les compétences et le potentiel d'intégration des volontaires migrants. Ils doivent également mettre à profit les compétences qu'apportent ces derniers, telles que leurs précédentes expériences professionnelles ou de volontaire, la maîtrise d'une langue étrangère, la connaissance d'une autre culture, etc.
- *Valorisation* : La reconnaissance du rôle et des réalisations des volontaires migrants par l'organisation et l'opinion publique en général est essentielle pour contrebalancer le manque de confiance et la perception négative des migrants qui prévaut dans la société (cette reconnaissance peut se manifester au travers de cérémonies de remerciement, de prix, etc.).
- *Visibilité* : Les bonnes pratiques offrent une meilleure visibilité aux migrants et à la contribution qu'ils apportent à la société hôte par le biais du bénévolat. Elles mettent en évidence les avantages pour la société au sens large et pour le migrant lui-même (campagnes d'information, publication d'articles dans la presse locale concernant les projets fructueux, etc.).
- *Émancipation des communautés* : Les bonnes pratiques lient les placements de volontaires à la vie de la communauté locale de manière à favoriser l'intégration. Les placements de volontaires migrants peuvent faciliter les contacts directs entre la communauté locale et les migrants et permettre à ces derniers de faire une vraie différence là où ils vivent.
- *Mise en réseau ou constitution d'un capital social qui « unit » et d'un capital social qui « relie »* : Les associations d'immigrés jouent un rôle fondamental dans l'accueil et l'aide des primo-arrivants. Elles peuvent contribuer à informer des possibilités de volontariat au niveau tant du bénévolat des migrants que du bénévolat « généraliste ». Enfin, elles peuvent aider les associations de bénévoles de la communauté hôte à mieux appréhender les problèmes et les besoins des migrants et à mieux organiser les services qu'elles offrent. Les bonnes pratiques peuvent dès lors se concentrer sur la mise en réseau tant au sein des communautés immigrées qu'entre associations d'immigrés et associations généralistes.
- *Durabilité ou développement d'une perspective à long terme* : l'intégration ne pourra se faire au moyen de projets ponctuels ; elle nécessite plutôt un engagement à long terme aussi bien du secteur du bénévolat que des gouvernements. La promotion de la diversité passe par une stratégie durable et au long cours.
- *Transposabilité* : Les exemples de bonnes pratiques peuvent souvent être transposés à d'autres contextes. Ils peuvent s'appliquer à d'autres groupes cibles de migrants, à d'autres zones géographiques, à d'autres secteurs d'activités ou à une gamme plus large d'associations généralistes. Il revient aux concepteurs d'actions sociales et aux décideurs de veiller à les adapter aux particularismes de leurs régions, initiatives et publics.