

Université Paris Descartes

Ecole doctorale 180

« Sciences Humaines et Sociales : cultures, individus, sociétés »
Centre de Recherche sur les Liens Sociaux – UMR 8070

Le volontariat solidaire à l'international. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels

Volume I

Par Céline Leroux

Thèse de doctorat de Sciences de l'éducation

Dirigée par Monsieur Roger Sue

Présentée et soutenue publiquement le 13 novembre 2014

Devant un jury composé de :

M. Carré Philippe, Professeur des universités (Université Paris Ouest Nanterre). Rapporteur

M. Laville Jean-Louis, Professeur des universités (Conservatoire National des Arts et Métiers). Rapporteur

Mme Agulhon Catherine, Maître de conférences HDR (Université Paris Descartes)

Mme Zimmermann Bénédicte, Directrice de recherche (Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales)

M. Cicchelli Vincenzo, Maître de conférences HDR (Université Paris Descartes)

M. Sue Roger, Professeur des universités (Université Paris Descartes). Directeur



REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur de thèse, M. Roger Sue, pour son soutien, ses conseils et sa confiance mais surtout pour son enthousiasme sur ce sujet dès le début la thèse et qu'il n'a cessé de manifester tout au long de ce travail.

Je remercie les membres du jury de thèse, Mme Bénédicte Zimmermann pour ses conseils et le temps qu'elle m'a consacré, Mme Catherine Agulhon, M. Philippe Carré et M. Jean-Louis Laville pour leur intérêt sur ce sujet. Enfin, j'adresse un remerciement particulier à M. Vincenzo Cicchelli qui a été le premier informé de mon projet de recherche, m'a orientée, a suivi l'évolution de mon travail et m'a toujours soutenue lorsque j'en avais besoin.

Mes remerciements vont également à l'équipe du Cerlis, Mme Françoise Tréguer pour son soutien logistique et administratif, M. Jean-Michel Peter pour l'utilisation du logiciel Alceste et M. Eric Dagiral pour ses conseils et son appui sur le traitement des données quantitatives. La communauté de chercheurs au sein ou à l'extérieur de l'université s'est toujours montrée intéressée et disponible pour me recevoir, j'adresse des remerciements particuliers à M. Sébastien Rone et à M. Régis Cortesero pour nos échanges et leurs conseils.

Le travail de thèse se réalise aussi à travers la vie avec des doctorants et des étudiants. J'ai une pensée particulière pour Alexis Baillon et Nikos Maroupas, compagnons dans les bons et les moins bons moments.

Sans France Volontaires, ce travail n'aurait pas vu le jour. Si les thèses en partenariat avec des organisations en dehors du champ scientifique peuvent s'avérer périlleuses, France Volontaires m'a donné les meilleures conditions en faisant preuve de compréhension, d'aménagement du temps de travail sans jamais s'immiscer dans la recherche. A Ismaïla Diagne et Pierre Daniel-Calonne qui ont porté la naissance de ce projet, à Pierre Soëtard, et tout particulièrement à Marie-Pierre Héritier pour son soutien infailible. Les échanges avec les collègues, avec l'ensemble des acteurs et des praticiens du volontariat ont largement contribué à enrichir ce travail. A Delphine Bignan, Agnès Golfier et Pierre Revel pour leur aide, à David Leyle qui m'a soutenue même depuis le fin fond de la Guinée, à Stéphanie Juttet qui a patiemment relu ce travail de Hong Kong.

Je remercie la Délégation Catholique pour la Coopération (DCC) et le Service Coopération au Développement (SCD) pour l'accès à leurs bases de données d'anciens volontaires. Merci tout particulièrement à Isabelle Cauchois et à Caroline Riegel pour avoir pris en charge l'envoi et la réception des questionnaires.

L'appui de mes proches et de ma famille a été primordial et ils ont tous participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail. Tout d'abord, un grand merci à Juliette Poirson pour sa relecture, ses conseils et nos échanges. A Anne-Laure Barrès, pour ses relectures finales. A Phong Guillen, pour son intérêt pour le sujet, son enthousiasme, nos échanges, sa présence et son soutien au quotidien. A mon frère, Yann Leroux, pour ses conseils avisés sur les différentes étapes émotionnelles du travail de thèse. A ma mère, Josiane Leroux, pour tout ce qu'elle m'a apporté et continue à apporter dans ma vie.

Enfin, je remercie les anciens volontaires qui m'ont reçue, accueillie chez eux, plusieurs fois pour certains. Ce travail est le fruit d'un cheminement commun.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
INTRODUCTION	8
PREMIERE PARTIE. MOBILITES ET ENGAGEMENTS : DES FIGURES CONTEMPORAINES DU SAVOIR	20
CHAPITRE 1. APPRENTISSAGES ET VOLONTARIAT SOLIDAIRE A L'INTERNATIONAL	21
I. Les enjeux des apprentissages bénévoles et volontaires	23
1. <i>Les bouleversements du travail dans une société de connaissances</i>	23
a. Société de connaissances et autoformation	23
b. Les reconfigurations du travail et la place du volontariat	27
c. Evaluer les apprentissages à partir de l'approche par compétences	34
2. <i>Les associations, vecteurs d'apprentissages</i>	40
a. Apports des mouvements d'éducation nouvelle et populaire	41
b. Les associations comme espaces d'apprentissages	45
3. <i>Evaluer et codifier les apprentissages bénévoles et volontaires : un défi de la société de connaissances</i>	51
a. Les injonctions politiques et institutionnelles	51
b. Les initiatives associatives	54
c. Au niveau des employeurs : évolution des discours ou évolution des pratiques ?	56
II. Le volontariat solidaire à l'international : entre politique étrangère et politique de jeunesse	61
1. <i>Un dispositif issu de la politique étrangère française : le Volontariat de solidarité internationale</i>	62
a. Les associations catholiques de volontariat solidaire à l'international	65
b. L'association parapublique de volontariat solidaire à l'international : l'AFVP/ France Volontaires	71
2. <i>L'Europe et le volontariat solidaire à l'international</i>	77
a. Le Service volontaire européen : de la fraternité entre les peuples à l'employabilité des jeunes	78
b. Le développement d'associations spécialisées	80
3. <i>Les évolutions du secteur du volontariat solidaire à l'international</i>	82
a. Le volontariat : une expérience formative	82
b. Convergence des politiques étrangères et de jeunesse : la mobilité internationale des jeunes	83
CHAPITRE 2. LES APPRENTISSAGES EXPERIENTIELS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS	87
I. L'expérience dans les parcours : une approche par les capacités	88
1. <i>Parcours et transitions professionnelles</i>	88
a. De la trajectoire au parcours	88
b. Les transitions professionnelles des jeunes adultes	90

2. Mobiliser l'expérience _____	93
a. Penser l'expérience sociale... _____	93
b. ... Comme une expérience éducative _____	94
3. Une approche par les capacités renouvelée par la sociologie _____	99
a. Les fondements théoriques de l'approche par les capacités _____	101
b. Une approche sociologique des capacités _____	103
II. Construction du modèle d'analyse et des méthodes d'enquête _____	107
1. Modèle d'analyse et hypothèses _____	107
2. Modèle empirique : la nécessaire articulation des méthodes _____	111
a. L'enquête quantitative _____	113
b. L'évolution des profils des volontaires _____	117
c. Les méthodes qualitatives _____	120
d. Les techniques d'analyse et d'interprétation du discours _____	126
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE. VOLONTARIAT ET SOCIETE DE CONNAISSANCES _____	130
DEUXIEME PARTIE. LE VOLONTARIAT SOLIDAIRE A L'INTERNATIONAL, UNE EXPERIENCE FORMATIVE _____	132
CHAPITRE 3. L'ENTREE DANS LE VOLONTARIAT ET LA CONSTRUCTION DE L'EXPERIENCE _____	133
I. Les volontaires : portrait d'une certaine jeunesse française _____	134
1. Le volontariat dans les parcours des jeunes adultes _____	134
a. La situation professionnelle des jeunes adultes à l'entrée du volontariat _____	134
b. Des rapports différenciés aux études et à l'emploi : entre orientation choisie et orientation subie _____	140
2. Engagements et mobilités internationales : les socialisations préalables au volontariat _____	146
a. La diversité des supports d'engagement des volontaires _____	147
b. Socialisations à la solidarité et à la mobilité internationale _____	150
c. Connaissances des dispositifs de volontariat à l'international : des informations par réseau _____	156
II. La construction de l'expérience _____	160
1. Les motivations au volontariat à l'international _____	160
a. Les motivations d'ordre professionnel : se placer avant tout _____	162
b. Les motivations d'ordre personnel : se tester et grandir _____	163
c. Le volontariat comme moratoire _____	164
2. L'entrée dans le volontariat et l'adéquation des attentes _____	166
a. Des profils différents selon l'association de volontariat _____	166
b. La sélection des candidats et les opportunités de missions _____	170
3. L'influence des associations dans la construction de l'expérience : la formation des volontaires _____	178
a. Les pédagogies actives appliquées à la formation des volontaires _____	179
b. La formation à l'interculturel _____	181
c. Articulation du projet associatif et du projet personnel _____	183

CHAPITRE 4. LES DIMENSIONS EDUCATIVES D'EXPERIENCES DE VOLONTARIAT SOLIDAIRE A L'INTERNATIONAL	187
I. Les associations de volontariat au pays de <i>Aidland</i>	188
1. <i>Un secteur pas comme les autres</i>	188
a. La professionnalisation de l'aide	188
b. Les caractéristiques d'un projet de développement	191
2. <i>Les modes d'intervention des associations de volontariat</i>	193
a. Les partenariats des associations de volontariat	193
b. Les secteurs et les pays d'intervention des missions de volontaires	196
3. <i>Genre et missions de volontariat</i>	197
a. Secteurs d'intervention et ségrégation horizontale	197
b. Diriger ou accompagner : des positionnements différents	199
II. Facteurs de conversion et apprentissages	202
1. <i>Vivre un volontariat au jour le jour</i>	202
a. Le monde vécu des volontaires	203
b. Les interactions sociales pendant la mission	208
2. <i>Les processus d'apprentissage d'une expérience de volontariat</i>	212
a. Tester et expérimenter : apprendre par déduction	220
b. La place d'autrui : apprendre par consensus	222
c. Le rôle des métaphores : le miroir inversé	227
III. Les réalisations effectives d'une expérience de volontariat	231
1. <i>Le sentiment d'efficacité personnelle</i>	231
a. Un sentiment d'efficacité personnelle favorisé par la confiance de tiers	234
b. Défi personnel et persévérance	235
2. <i>Mesurer les réalisations effectives</i>	236
a. Une mobilisation de l'expérience dans l'emploi distincte selon les missions réalisées...	238
b. ... Et selon la situation des jeunes adultes avant la mission	241
CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE. LES POUVOIRS D'ETRE ET DE FAIRE D'UNE EXPERIENCE DE VOLONTARIAT	244
TROISIEME PARTIE. EVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DU RAPPORT AU TRAVAIL DES ANCIENS VOLONTAIRES	246
CHAPITRE 5. LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES APRES UN VOLONTARIAT	247
I. Difficultés du retour et reconnaissance de l'expérience	248
1. <i>Se situer au retour</i>	248
a. Le retour dans la société d'origine : entre réenchantement et rejet	248
b. Des relations sociales modifiées	250
c. Un statut social et des repères professionnels à retrouver	254
2. <i>Des facteurs facilitant les transitions</i>	259
a. Le rôle des associations	259
b. Créer une communauté de valeurs	265

3. <i>Du volontariat à l'emploi</i>	267
a. Une mobilisation de l'expérience en fonction des secteurs d'activités professionnelles	267
b. Un marché du travail privilégié : les champs du travail social et de l'intervention sociale	270
c. La situation professionnelle avant le volontariat pour comprendre les transitions professionnelles	275
II. L'ouverture des possibles à partir d'un volontariat	280
1. <i>Le volontariat, une expérience transformatrice</i>	280
a. Les bifurcations de parcours	280
b. Un parcours capacitant	288
2. <i>Le volontariat, une stratégie de placement gagnante ?</i>	290
a. La force des réseaux dans l'accès à l'emploi	290
b. Identifier des passerelles professionnelles	293
c. Contraintes et processus d'ajustement liés au retour à l'emploi	295
3. <i>Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels</i>	298
a. Pouvoirs d'agir versus diplôme	298
b. Une identité professionnelle hors emploi	300
c. L'incertitude des parcours	303
CHAPITRE 6. L'EVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL DES ANCIENS VOLONTAIRES	308
I. Les socialisations professionnelles à travers l'expérience de volontariat	309
1. <i>Une socialisation cosmopolite</i>	310
a. Un capital cosmopolite et une commune humanité	311
b. De l'interculturel là-bas et ici	315
2. <i>Les praxis professionnelles révélées</i>	317
a. Le sentiment d'engagement à travers le travail	318
b. Le lien social comme valeur du travail	320
II. Circuler entre différents espaces professionnels	325
1. <i>Les mobilités professionnelles</i>	325
a. Un rapport différencié à la mobilité	325
b. Une volonté d'ascension professionnelle	330
2. <i>Mobiliser les apprentissages dans les parcours</i>	334
a. Un travail social sans frontières	334
b. Se stabiliser dans l'emploi : des compromis nécessaires	340
III. Enseignements de la recherche et pistes de réflexions	346
1. <i>L'intérêt d'une approche par les capacités</i>	346
a. Processus de liberté et bienveillance dispositive	346
b. Le volontariat et le travail : une question politique à l'épreuve de l'expérience	348
c. Une théorie évaluative pour penser les apprentissages bénévoles et volontaires	352
2. <i>Pistes de recherches</i>	356
a. Le volontariat : un phénomène en expansion	356
b. Les pistes de recherches à partir des évolutions du volontariat	358

CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE. POUVOIRS D'AGIR ET SECURISATION DES PARCOURS

PROFESSIONNELS	360
CONCLUSION	362
BIBLIOGRAPHIE	369
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES	395
GLOSSAIRE	398

Les annexes sont présentées dans le volume II.

INTRODUCTION

Alors que le paradigme de la société de la connaissance tend à investir de plus en plus les champs politiques, économiques et sociaux, appréhender le phénomène du volontariat solidaire international sous ce prisme permet de mettre en avant les relations entre employabilité, citoyenneté et identité cognitive. En effet, le volontariat s'inscrit dans une tension entre une vision utilitariste à travers l'acquisition de compétences, une vision collective à travers sa contribution à l'intérêt général, et une conception individuelle liée à la construction identitaire. Etudier le volontariat solidaire à l'international sous l'angle de sa dimension formative et de ses potentielles répercussions dans la suite des parcours professionnels participe donc, à notre sens, d'une réflexion plus globale sur les fins et les moyens des apprentissages dans notre société. C'est à partir des parcours professionnels des anciens volontaires que nous nous sommes intéressés aux répercussions de ce type d'expériences : qu'apprend-on au cours d'expériences de volontariat solidaire à l'international ? Comment ces apprentissages influent-ils dans la suite des parcours professionnels ? Dans quelle mesure les expériences de volontariat jouent-elles un rôle dans le rapport au travail de celles et ceux qui les vivent ?

Les volontariats solidaires à l'international et ses publics

Le volontariat solidaire à l'international s'inscrit dans un champ particulier, celui de la solidarité internationale. La spécificité des associations réalisant des actions de solidarité internationale¹ est la relation d'altérité sociale et culturelle avec les populations visées : « Elles sont solidaires de peuples, de groupes sociaux ou de causes qui se situent dans d'autres territoires que celui des membres de l'association, dans une relation intrinsèquement interculturelle » (Freyss, 2004, p.741)².

En France, le premier décret établissant des garanties sociales en direction des volontaires pour le développement date de 1986³ mais l'usage du volontariat par les pouvoirs publics remonte aux années 1960. A cette époque, il s'agit à la fois d'affirmer la présence française et de développer des relations entre jeunes français et jeunes issus des anciennes colonies. Les

¹Ces associations sont appelées Organisation non gouvernementale (ONG) ou Association de solidarité internationale (ASI).

²Les références bibliographiques sont données sans appel de note dans la bibliographie finale classée par partie.

³Décret n°86-649 relatif aux associations de volontariat et aux volontaires pour le développement.

premières associations d'envoi de volontaires à l'international, confessionnelles ou laïques, apparaissent durant cette période, concomitamment à l'accession des anciennes colonies françaises à l'indépendance. La loi sur le Volontariat de solidarité internationale (VSI) du 23 février 2005 en vigueur aujourd'hui définit les obligations des volontaires, des associations d'envoi et de l'Etat⁴. Sous couvert de cette loi, 26 associations françaises sont agréées par le ministère des Affaires étrangères, ce qui leur permet de bénéficier de subventions. Le contrat de volontariat est : « exclusif de l'exercice de toute activité professionnelle, a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire » (art. 1). Il ne relève pas du droit du travail, le volontaire reçoit *a minima* une indemnité dont le montant est fixé par l'Etat. Chaque année, environ 2 500 personnes partent avec le statut VSI et depuis 1998, plus de 15 000 personnes auraient réalisé un volontariat de solidarité internationale⁵.

Une autre forme de volontariat solidaire à l'international est apparue plus récemment, le Service volontaire européen (SVE) mis en place en 1996 à l'initiative de la Commission européenne au sein de programmes destinés à la jeunesse. D'abord créé en vue de développer une citoyenneté européenne à travers la réalisation de missions d'intérêt général, les objectifs du SVE ont progressivement évolué en mettant l'accent sur l'éducation non formelle et l'employabilité des jeunes. En France, le dispositif SVE est mis en œuvre par près de 400 associations françaises⁶ et environ 600 jeunes Français⁷ ont réalisé un service volontaire européen dont une faible proportion en dehors de l'Union européenne. Tout comme les VSI, ils bénéficient d'une indemnisation mensuelle et d'un accompagnement de la part des associations.⁸

Un volontariat solidaire à l'international représente une expérience extra-ordinaire par le choc culturel qu'il induit. En effet, les missions se déroulent dans des pays dits en développement où les niveaux et modes de vie sont bien éloignés des standards occidentaux. De plus, il se veut en immersion, c'est-à-dire au plus près des populations avec qui le ou la volontaire travaille. Que les volontaires soient basés dans un village isolé ou en capitale, la rencontre d'un autrui radicalement différent de soi est inhérent aux missions de volontariat

⁴Se référer à l'annexe 1 pour la loi sur le Volontariat de Solidarité Internationale.

⁵Estimation de la Comité de Liaison des ONG de Volontariat (CLONG-Volontariat).

⁶En 2011, 396 associations françaises étaient accréditées pour envoyer ou recevoir des volontaires. Chiffre issu du rapport d'activités 2011, disponible sur le site Internet consulté le 10/09/2013: <http://www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf>.

⁷Rapport d'activités de l'AFPEJA, 2011.

⁸Se référer à l'annexe 1.

solidaire à l'international. Au travers du statut d'étranger, l'individu n'est ni tout-à-fait dedans ni tout-à-fait en dehors de la société d'accueil (Simmel, 1984, 1^{ère} éd. 1908) et se trouve alors en situation d'observateur – participant. Le volontariat est ainsi un moment privilégié d'expérimentation et d'apprentissage de soi (Cicchelli, 2012 ; Bosselut, 2009). L'indétermination des situations propres à la position d'étranger est favorable à une remise en cause de ses catégories de pensée, et en cela, fait de l'expérience de volontariat une période propice aux apprentissages expérientiels. L'expérience de volontariat peut ainsi être considérée à la fois comme une forme d'expérience sociale paroxystique et comme une expérience éducative.

Les évolutions récentes du secteur du volontariat solidaire à l'international ont d'ailleurs tendance à porter un intérêt accru au caractère éducatif de cette expérience. La loi du 10 mars 2010 sur le service civique labellise l'ensemble des dispositifs de volontariat « service civique », VSI et SVE compris, et insiste sur l'employabilité des jeunes à l'issue du volontariat. La même année, la création de la plateforme associative France Volontaires regroupe un ensemble diversifié d'associations françaises, élargit la définition du volontariat international pour se rapprocher de la conception anglo-saxonne de *volunteer* en incluant les activités bénévoles de solidarité internationale, et le principal dénominateur commun de ces acteurs est la dimension formative du volontariat.

Apprendre de l'expérience dans une société de la connaissance

Si la tradition européenne de formation par le voyage est ancienne (Cicchelli, *op.cit.*), un ensemble de conditions socio-économiques tendrait à considérer que cette pratique s'inscrit aujourd'hui en parallèle d'un développement sans précédent des pratiques d'autoformation - entendues comme « l'apprendre soi-même » (Carré, Moisan & Poisson, 1997, p.18) - correspondant à la fois à l'émergence d'une société de la connaissance et à un nouveau rapport au savoir.

D'un point de vue politique, l'Union européenne promeut depuis une vingtaine d'années la société de la connaissance. Dans la conception européenne, mobilité, éducation et formation tout au long de la vie, et société de la connaissance sont liés. Dans une communication du Parlement européen de 2010 sur l'initiative « Jeunesse en mouvement » (ensemble d'initiatives politiques, relatives à l'éducation et à l'emploi, destinées aux jeunes Européens), on retrouve d'ailleurs l'insistance faite sur la mobilité des jeunes envisagée comme : « Un moyen efficace d'améliorer leur employabilité et d'acquérir des compétences professionnelles tout en devenant des citoyens actifs » (COM 2010-477, p.10).

La société de la connaissance serait caractérisée par la part croissante des productions immatérielles (recherche et développement et rôle important de l'innovation ; investissements dans l'éducation, la formation et la santé) accélérée par un flux d'informations, de connaissances et d'échanges devenu sans limite grâce aux Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (Foray, 2009). L'économie basée sur la connaissance nécessiterait ainsi de nouvelles compétences qui relèveraient plus de la métacognition et de la production de soi mais aussi une nouvelle évaluation du travail, moins axée sur le temps passé à son poste qu'aux résultats produits : « d'une part, l'implication personnelle et *a fortiori* la créativité ne sauraient se décréter ni s'évaluer au temps passé, d'autre part, ce qui les conditionne se situe largement hors travail » (Sue, 2011, p.18). Le corollaire en serait une responsabilisation accrue de l'individu à être compétent, c'est-à-dire réussir les missions confiées, et une injonction à développer ses compétences pour être toujours plus performant.

Un nouveau rapport au savoir induit par l'élévation des niveaux d'instruction laisserait penser à : « une relative démocratisation de l'accès à la connaissance et à l'expression » (Moisan, 2010, p.25). La diminution du temps de travail engagée dès le début du XX^{ème} siècle et la part croissante consacrée à d'autres activités favoriseraient l'émergence de nouvelles formes d'expression et de modes de diffusion des connaissances. Ce nouveau rapport au savoir mettrait l'accent sur la diversité des registres de savoirs, de ses modes d'acquisitions (expérience, relations aux autres, etc.) et de production (association, autoformation, etc.) (Sue, 2011, p.13). Ces modes d'acquisition et de production nécessitent néanmoins d'être reconnus par les autres et par les institutions, ce qui ne semble pas encore le cas, si l'on se réfère aux difficultés rencontrées par les individus engagés dans un processus de validation des acquis de l'expérience (Figari & Presse, 2010). Le rapport au savoir est ainsi un rapport de l'individu au monde, à soi-même et aux autres (Charlot, 1997) et : « si le savoir est rapport, la valeur et le sens du savoir lui viennent des rapports qu'il implique et qu'il induit son appropriation. » (Charlot, *id.*, p.74).

Expérience de volontariat et transitions professionnelles des jeunes adultes

Si les publics du volontariat solidaire à l'international se diversifient de plus en plus (actifs, retraités), les jeunes adultes restent les plus nombreux à réaliser cette expérience. Selon leur situation, elle s'inscrit différemment dans leur parcours, soit pendant ou à l'issue de leur cursus scolaire, soit dans une période d'insertion professionnelle et dans les premières années d'activité professionnelle. Ainsi, le volontariat peut répondre à des attentes différentes

au regard de ces situations et en relation avec un modèle français peu ouvert aux bifurcations et aux expérimentations : « Une des forces de ce modèle est sa capacité de formation massive et de valorisation du métier qu'il induit mais développe un fort sentiment anxigène auprès des jeunes Français, accru par les difficultés actuelles d'intégration sur le marché du travail. Le temps de la jeunesse est considéré comme l'âge du "placement" induisant des trajectoires d'études linéaires et précoces, et légitimant l'acceptation parallèle d'une dépendance partielle au niveau familial » (Van de Velde, 2009, p.216).

Les premières années de la vie active peuvent se lire comme une période de transition professionnelle. En effet, elles correspondent à une forte mobilité professionnelle, les jeunes adultes, et ce peu importe le niveau d'études, débutent en grande majorité sur le marché du travail avec des formes d'emplois atypiques (emploi à durée déterminée notamment). Elles peuvent correspondre également à un enchevêtrement des statuts (être à la fois étudiant et salarié par exemple) et de situations.

Alors que pour les jeunes et les débutants, l'entrée sur le marché du travail se caractérise par le poids du diplôme, par un rationnement de l'emploi et une importante compétition individuelle (Rose, 1998, p. 146), le travail est, dans ces premières années, décisif pour définir sa place dans la société. Ainsi, les enquêtes sur les valeurs des jeunes confirment la place qu'occupe le travail : « 70% des 18-29 ans considèrent ainsi, en 2008, que le travail occupe une place très importante dans leur vie » (Gonthier & de Lescure, 2012, p.156).

Enfin, cette période de transition participe au processus de socialisation professionnelle : « au sens où elle se définit par rapport au devenir professionnel des personnes, les autres dimensions, telle l'intégration sociale, ne prenant sens que par rapport à cela » (Rose, *op.cit.*, p.67). Les enjeux identitaires liés au travail sont ainsi exacerbés au moment où l'expérience de volontariat intervient.

Modèle d'analyse et hypothèses

Le parcours professionnel et l'expérience constituent les deux concepts clés de notre recherche. Dès les années 1990, F. Dubet plaide pour une *sociologie de l'expérience*. Selon lui, la sociologie ne peut plus appréhender les acteurs et leurs actions sur la base d'un ensemble social homogène. C'est à l'inverse l'hétérogénéité des principes sociaux et culturels qui organise les conduites. De cette hétérogénéité découle une distance subjective des individus par rapport au système. La pluralité des logiques d'actions, le travail d'articulation par l'acteur qui sous-tend l'expérience sociale pour la rendre cohérente, engendre une dynamique : « qui constitue la subjectivité de l'acteur et sa réflexivité » (Dubet, 1994, p.105).

Dans une perspective post-structuraliste, A. Giddens met d'ailleurs l'accent sur le *contrôle réflexif* de l'individu, à la fois sur sa propre action et sur son environnement social (Giddens, 1987). Or, ce travail réflexif de l'individu est une des dimensions essentielles du passage de l'expérience au savoir (Courtois, 2006). Il est alors possible d'envisager l'individu volontaire comme « un sujet social apprenant » selon l'expression de J. Dumazedier (Dumazedier, 1995).

En dehors du cadre scolaire, il faut s'interroger sur le caractère réfléchi ou non réfléchi des apprentissages de l'expérience (Verdier, 2006). Dans le cas du volontariat solidaire à l'international, il s'agit bien d'une expérience réfléchie mais qui n'induit pas forcément l'intentionnalité dans l'apprentissage. Néanmoins, elle implique un désir, celui de l'autre, du monde et de soi : « C'est le désir du monde, de l'autre et de soi qui devient désir d'apprendre et de savoir, et non "le désir" qui rencontre un objet nouveau, le savoir » (Charlot, *op.cit.*, p.94). Alors qu'A. Pain avance que toute action peut être source d'apprentissage (Pain, 1990), pour J. Dewey : « il est des expériences qui fourvoient » (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1916, 1938, p.465) car : « Tout dépend de la qualité de ladite expérience » (Dewey, *id.*, p.467). J. Dewey insiste à ce titre sur le rôle de l'éducateur car : « il apparaît que le problème central d'une éducation basée sur l'expérience, consiste à choisir la nature des expériences présentes capable de demeurer fécondes et créatrices dans les expériences suivantes » (Dewey, *ibid.*, p.467). Hors cadre scolaire, l'éducateur peut prendre d'autres figures : animateur, médiateur, formateur, par exemple. Nous considérons à ce titre que les associations de volontariat peuvent endosser ce rôle d'éducateur. En effet, ces associations jouent un rôle de préparation à la mission, d'accompagnement pendant et au retour de la mission.

Pour envisager la mobilisation des apprentissages expérientiels dans la suite des parcours professionnels, nous avons sollicité le concept d'expérience chez J. Dewey à travers le principe de *continuum expérimental*. En effet, pour l'auteur, la continuité de l'expérience doit s'envisager en considérant l'enrichissement qu'elle apporte à une expérience ultérieure dans une direction donnée, mais aussi les nouvelles directions qu'elle offre (Dewey, *ibid.*). Dans cette perspective, le principe de *continuum expérimental* nous invite à (re)considérer l'évaluation des apprentissages dans la mesure où la notion de compétence est une évaluation des apprentissages à la fois dans l'action et contextuelle.

Les apprentissages issus de l'expérience de volontariat sont étudiés dans notre recherche *a posteriori*, c'est-à-dire dans la suite des parcours des individus et en particulier des parcours professionnels. Le parcours professionnel est à la fois envisagé de manière dynamique : « Le

parcours professionnel est fait de détours, de bifurcations, de retours en arrière, de blocages et d'avancées ; au total d'un ensemble de placements et de déplacements, dans un espace délimité par le travail et ses institutions » (Zimmermann, 2011, p.63), et à la fois dans l'articulation entre les événements de la vie personnelle et de la vie professionnelle qui influencent réciproquement l'une ou l'autre sphère. Les parcours professionnels sont analysés à travers trois dimensions du rapport au travail (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2001) : la dimension symbolique qui renvoie aux significations positives ou négatives attribuées au travail par les individus dans la construction de leurs identités sociales ; les dimensions instrumentales et matérielles qui se réfèrent au travail comme source de revenus et de richesses extérieures quantifiables ; la dimension sociale du travail qui recouvre les sociabilités, les relations humaines dans le travail, l'ambiance, les possibilités de coopération, d'innovation et les formes de reconnaissance sociale.

Notre modèle d'analyse est basé sur une approche par les capacités pour appréhender l'articulation entre l'expérience et les parcours professionnels. Ces dernières années, cette approche a suscité de nombreux développements en France, notamment dans la relation entre formation – travail – emploi (Vergnies, 2007). Les capacités sont envisagées comme l'ensemble des façons d'être et d'agir qui sont potentiellement accessibles à une personne, qu'elle les exerce ou non (Zimmermann, 2008), elles sont à la fois fonction des personnes et des situations. De plus, l'approche par les capacités soulève la question des marges de liberté dans les choix et les actions des individus. Enfin, la notion de capacité intègre les valeurs aux apprentissages, dans la mesure où la capacité fondamentale des personnes est leur liberté à choisir parmi différents modes de vie selon leur propre système de valeurs (de Munck, 2008, p.23). A ce titre, la question des engagements et des valeurs représente une dimension importante dans notre recherche car le volontariat repose sur des valeurs éthiques et morales revendiquées par les individus et les associations.

L'approche par les capacités permet de prendre en compte les multiples dimensions des apprentissages et de les appréhender selon les contextes et les interactions, dans une perspective temporelle et en fonction des valeurs des individus. Nous proposons ainsi un modèle d'évaluation des apprentissages expérientiels en fonction de ce que veulent les individus et une approche sociologique par les capacités est pertinente pour mesurer ces apprentissages en relation avec les attentes des personnes. P. Carré, A. Moisan et D. Poisson vont dans le même sens lorsqu'ils affirment : « C'est là où se situe l'autoformation. Elle rejoint tous ceux qui s'attachent à développer l'agentivité des individus, à l'aide des notions

de *capabilities* (Sen), d'*empowerment*, de “capacitation“, de *capacity building* ou de *facilitation sociale* » (Carré, Moisan & Poisson, 2010, p.323).

Sur cette base, notre recherche s'intéresse plus particulièrement aux possibilités et aux modalités de conversion de l'expérience de volontariat en capacités dans les parcours professionnels. On postulera que l'expérience de volontariat peut influencer sur les parcours professionnels et sur le rapport au travail en formulant l'hypothèse suivante : l'expérience de volontariat solidaire à l'international peut développer différents types d'apprentissages expérientiels selon des facteurs de conversion spécifiques aux missions réalisées. Ces apprentissages peuvent influencer sur les parcours professionnels des jeunes adultes, en fonction de facteurs de transformation propres à la société française, et de ce que veulent les individus.

Méthodologie d'enquête et échantillon

Nous avons réalisé notre travail de thèse dans la cadre d'un contrat CIFRE. Le contrat CIFRE est géré par l'Agence Nationale de Recherche et de Technologie (ANRT). Il s'agit d'un partenariat tripartite entre l'université d'accueil du doctorant, une organisation privée ou publique et l'ANRT. Une structure accueille un doctorant en tant que salarié pour réaliser sa recherche doctorale, cette même organisation reçoit en contrepartie une subvention de la part de l'ANRT. Ce partenariat a une durée de trois ans⁹. Dans le cadre de cette recherche, le partenariat a eu lieu entre le Centre de Recherche sur les Liens Sociaux (CERLIS – UMR 8070) et l'association France Volontaires. Le positionnement au sein de la plateforme des volontariats solidaires à l'international a ainsi permis un accès aisé aux principales associations françaises de volontariat et des relations ont été nouées avec certaines d'entre elles. Ces dernières ont largement facilité l'élaboration de l'échantillon quantitatif d'anciens volontaires dans la mesure où elles ont été un relais dans l'envoi des questionnaires.

La méthodologie privilégiée a été l'articulation de méthodes quantitatives et qualitatives. Les données quantitatives et qualitatives s'enrichissent mutuellement en apportant des éclairages différents. Notre étude est rétrospective puisque nous avons interrogé des individus sur la manière dont ils considèrent avoir utilisé les apprentissages issus de leur expérience de volontariat¹⁰. L'étude rétrospective est intéressante à deux niveaux. Le premier est celui de la (re)mise en forme cohérente par l'acteur de son parcours à travers son discours pour l'intégrer

⁹Pour plus d'informations, se référer au site internet de l'ANRT : http://www.anrt.asso.fr/fr/espace_cifre/accueil.jsp

¹⁰Les enquêtés ont achevé leur mission de volontariat depuis au moins un an et moins de cinq ans, excepté pour les entretiens collectifs.

dans son système de références, permettant ainsi d'être révélé au chercheur. Le deuxième niveau est celui du travail réflexif qu'induit le contexte d'un entretien ou de passation d'un questionnaire, en particulier lorsque l'étude porte sur des apprentissages expérientiels (Schugurensky, 2013). La situation d'enquête peut alors être révélatrice de ces apprentissages, induisant aussi de possibles biais qui doivent nécessairement être pris en compte : « Tirée de l'observation du réel, l'autoformation est aussi une opération sociale de désignation par le milieu des chercheurs et des éducateurs, laquelle participe à son tour à son développement » (Moisan, 1997, p.182).

L'enquête quantitative nous a permis d'avoir des informations de première main sur un aspect du volontariat solidaire à l'international jamais traité jusqu'à présent sur un échantillon d'envergure (446 individus partis avec trois associations), à savoir les parcours professionnels après le volontariat. L'enquête qualitative s'inscrit dans la tradition de la sociologie compréhensive et a eu pour objectif d'appréhender les mécanismes de pensée et le sens que les individus donnent à leurs actions en fonction de leurs représentations, des contraintes et des marges de manœuvres qu'ils considèrent avoir. Pour cela, nous avons réalisé 33 entretiens semi-directifs avec des anciens volontaires et 3 entretiens collectifs avec des volontaires dont la mission s'était achevée depuis moins de six mois. Enfin, 13 entretiens ont été réalisés avec des représentants d'associations de volontariat, des ressources humaines et des employeurs.

Notre échantillon est basé sur des individus partis en volontariat dans le cadre des dispositifs VSI et SVE. Ces deux dispositifs ont pour points communs :

- des associations de volontariat pour lesquelles la dimension formative du volontariat est revendiquée comme objectif et finalité du volontariat ;
- une durée des missions d'au moins neuf mois qui entraîne de plus grandes conséquences sur les apprentissages et les parcours après le volontariat ;
- une décision libre et individuelle pour réaliser un volontariat ;
- une mission concentrée autour d'objectifs qui incitent à considérer le volontariat comme une forme hybride entre une activité professionnelle et un engagement bénévole. En effet, dans le cas du bénévolat et du volontariat, il s'agit d'un engagement libre, sans contrepartie financière dans une action d'intérêt général. Néanmoins, le volontariat se distingue du bénévolat à travers sa dimension temporelle et contractuelle. Le volontariat se réalise sur une période déterminée alors que l'action bénévole peut être ponctuelle et sans contrainte réelle. Enfin, le volontariat se distingue du salariat dans la mesure où l'indemnisation est

fonction de la mission qu'il réalise et non du poste occupé et du niveau de compétences mobilisées.

Il nous a semblé important de nous intéresser aux individus partis avec deux types d'associations : des associations d'obédience religieuse (les individus partant avec des associations d'obédience religieuse représentent aujourd'hui 60% du volume total des volontaires en VSI)¹¹ qui dans ce secteur, tirent leur origine du christianisme social ; des associations laïques dont l'identité revendiquée est celle de l'éducation populaire. Nous postulons que les valeurs de ces associations, les missions proposées et les motivations au départ des individus diffèrent selon les associations de volontariat et que ces dimensions jouent un rôle dans les dynamiques d'apprentissage et dans le réinvestissement de l'expérience de volontariat dans la suite de leur parcours. Aussi, notre étude ne peut se limiter à l'acteur mais prend également en compte les organisations.

Plan de thèse

Dans la première partie, nous mettrons en avant les enjeux que représentent aujourd'hui les apprentissages bénévoles et volontaires. Nous montrerons comment à partir des bouleversements du travail, il est possible de penser le volontariat comme un terrain d'observation privilégié des reconfigurations du travail. De plus, la société de la connaissance fait du savoir et des différentes formes de savoirs un enjeu socio-économique et politique qui interpelle le secteur associatif. Ainsi, le mouvement de l'éducation populaire a joué un rôle majeur dans l'accès à l'éducation, à la culture et aux loisirs. Aujourd'hui, le secteur associatif est un lieu de production de savoirs et d'expertise qui participent aux débats des défis sociétaux actuels. Et si la recherche s'intéresse peu aux apprentissages bénévoles et volontaires, les institutions se soucient de plus en plus de codifier ces savoirs. Les associations participent d'ailleurs de ce mouvement en développant des outils permettant d'identifier et de reconnaître les apprentissages bénévoles et volontaires. Elles se retrouvent donc au cœur des enjeux sociaux, économiques et politiques liés à la société de la connaissance.

Dans la seconde partie, nous analyserons d'une part, le profil des jeunes adultes réalisant un volontariat solidaire à l'international, et d'autre part, les processus et les types d'apprentissages issus de cette expérience. Nous verrons ainsi que le volontariat international

¹¹Estimation de l'Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l'international réalisée en 2012 concernant les associations agréées VSI par le ministère des Affaires étrangères.

est réservé à une certaine jeunesse française. En effet, les jeunes adultes sont principalement diplômés de l'enseignement supérieur et sont dotés de ressources culturelles leur permettant de se mouvoir dans différents espaces géographiques et d'être actifs et engagés dans la vie de la cité. De plus, les processus de sélection et de formation des associations auprès des candidats au volontariat participent à construire le sens de l'expérience de volontariat. Durant la mission, le contexte et le positionnement des volontaires influent fortement sur les processus et les types d'apprentissages. Nous verrons qu'il est possible d'analyser les apprentissages expérientiels de cette expérience selon les trois formes d'apprentissages mis en avant par J. Mezirow : un apprentissage instrumental dont l'agir implique des stratégies fondées sur des savoirs empiriques, un apprentissage communicationnel qui vise à améliorer la communication (être compris et comprendre autrui), un apprentissage émancipatoire qui participe à la transformation du sens de l'expérience (Mezirow, 2001). A partir de l'identification de dimensions communes au contexte d'une mission de volontariat et des processus d'apprentissage, nous présenterons les pouvoirs d'être et de faire développés par cette expérience.

Dans la troisième partie, nous verrons en premier lieu que la suite des parcours professionnels des jeunes adultes ayant réalisé une expérience solidaire à l'international se caractérise par une période de retour et de réadaptation à la société française. De plus, la fin du volontariat dans les parcours correspond à un carrefour où plusieurs issues sont possibles. Pour appréhender ces parcours professionnels, nous les mettrons en relation avec deux marchés de l'emploi spécifiques, les champs du travail social et de la solidarité internationale, qui constituent les deux secteurs professionnels privilégiés par les individus de notre enquête qualitative. Nous verrons ainsi que cette période est propice aux bifurcations professionnelles, le volontariat constituant l'évènement marquant, le *turning point* (Abbott, 2010, 1^{ère} éd. 2001) qui influence les orientations professionnelles envisagées. Pour ces jeunes adultes, l'expérience de volontariat s'avère transformatrice et ce, dans toutes les sphères de leur vie. De plus, si le volontariat peut permettre une ouverture des possibles professionnels, lorsque les jeunes adultes sont en concurrence sur le marché de l'emploi, des ajustements s'avèrent nécessaires. Enfin, nous verrons que toutes les expériences de volontariat ne sont pas capacitanes dans les parcours professionnels.

L'expérience de volontariat influe sur le rapport au travail des jeunes adultes. En effet, en tant qu'expérience de socialisation professionnelle, elle oriente les parcours mais les aspirations créées ou renforcées par cette expérience se trouvent également confrontées au

marché du travail. Les processus d'autoformation en œuvre sont particulièrement visibles à partir des transferts d'apprentissages opérés par les individus circulant dans différents champs du travail social, circulation favorisée par la prégnance de la nouvelle gestion des politiques publiques dans les champs du travail social. Les mobilités professionnelles peuvent aussi correspondre à des attentes personnelles et professionnelles différentes en fonction des parcours.

L'étude des parcours professionnels d'anciens volontaires solidaires à l'international nourrit donc les réflexions sur l'articulation entre apprentissages expérientiels et parcours. De plus, ces parcours sont caractéristiques de l'époque contemporaine : mobiles à la fois géographiquement et professionnellement, et marqués par une multiplicité d'expériences qui orientent et façonnent les individus. A partir de ces parcours, il est possible d'identifier à la fois les aspects transformateurs de cette expérience mais aussi les facteurs personnels et externes empêchant les jeunes adultes d'accéder à ce qu'ils souhaitent. Si cette recherche peut ainsi constituer un support de réflexion pour les associations de volontariat, elle n'en constitue pas moins un enjeu pour les acteurs d'une autre économie (Cattani & Laville, 2005).

PREMIERE PARTIE

MOBILITES ET ENGAGEMENTS : DES FIGURES CONTEMPORAINES DU SAVOIR

« Longtemps, l'enseignement a eu pour mission de préparer à des fonctions types, à des situations stables ; pour un moment de l'existence ; pour un métier déterminé ou un emploi donné ; d'inculquer un savoir conventionnel, ancestralement délimité. Cette conception prévaut trop souvent encore. Pourtant, la notion de l'acquisition dans le jeune âge d'un bagage intellectuel ou technique suffisant pour toute la durée de l'existence, est périmée. C'est un axiome fondamental de l'éducation traditionnelle qui s'écroule. Le moment n'est-il pas venu d'exiger bien autre chose des systèmes éducatifs ? Apprendre à vivre ; apprendre à apprendre, de façon à pouvoir acquérir des connaissances nouvelles tout au long de la vie ; apprendre à penser de façon libre et critique ; apprendre à aimer le monde et à le rendre plus humain ; apprendre à s'épanouir dans et par le travail créateur. »

Edgar Faure

**Rapport « Apprendre à être » de la Commission internationale sur le
développement de l'éducation – UNESCO, 1972**

Chapitre 1. Apprentissages et volontariat solidaire à l'international

Le volontariat solidaire à l'international constitue un phénomène particulièrement pertinent pour penser de manière croisée les évolutions du rapport au savoir et au travail. Le paradigme de la société de la connaissance s'est étendu en parallèle du développement et de la diversification des pratiques d'autoformation. La manière d'évaluer l'adéquation d'un poste avec un travailleur a également évolué avec l'approche par compétences, mettant au cœur de l'évaluation l'individu et la formation. De plus, les frontières entre emploi, travail et activité deviennent de plus en plus floues et s'entrecroisent. Les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et marqués par le chômage et les emplois atypiques, qui touchent particulièrement les jeunes et les femmes. Néanmoins, le travail reste une valeur centrale et les individus, à la recherche d'épanouissement personnel, investissent le travail pour se réaliser dans ou par le travail. A ce titre, le volontariat, en tant que forme hybride entre le bénévolat et l'emploi constitue un des aspects des reconfigurations du travail (I.1).

Les associations représentent des vecteurs d'apprentissages anciens (I.2) mais elles sont peu étudiées sous cet angle : « De la même façon, le travail bénévole occupe une place marginale dans les études sur le travail ; les apprentissages informels occupent une place marginale dans la littérature sur les apprentissages »¹² (Duguid, Mündel & Schugurensky, 2013, p.17). Pourtant, les apprentissages bénévoles et volontaires font l'objet d'une attention accrue de la part des institutions, les représentants associatifs y voient une manière supplémentaire de faire reconnaître les apports de ce secteur au sein de la société, et les initiatives de codification des apprentissages bénévoles et volontaires s'inscrivent dans le mouvement de professionnalisation du secteur (I.3).

Les associations de volontariat solidaire à l'international n'ont pas échappé aux mutations sociales et aux évolutions du secteur associatif. Les dispositifs de volontariat en France se sont tout d'abord développés au sein du secteur de la solidarité internationale. Les associations de volontariat sont nées dans les années 1960 et sont issues de plusieurs histoires : celle de la décolonisation et de l'aide au développement, celle de l'éducation populaire, enfin, celle de la solidarité internationale et de l'humanitaire. Ces histoires

¹²Traduction par l'auteur.

marquées par des origines distinctes, catholiques ou laïques, permettent de comprendre la manière dont les associations conçoivent le volontariat (II.1). Dans les années 1990, une autre forme de volontariat solidaire à l'international se développe par le biais des institutions européennes. De nouvelles associations se créent et d'autres finalités sont associées au volontariat (II.2). Néanmoins, les évolutions récentes du secteur du volontariat international tendent à faire converger ces différentes associations à partir de deux points : le volontariat dans sa dimension formative et son corollaire, la reconnaissance des apprentissages issus de cette expérience (II.3). En cela, le volontariat solidaire à l'international constitue une figure contemporaine de l'apprendre (Charlot, 1997).

I. Les enjeux des apprentissages bénévoles et volontaires

1. Les bouleversements du travail dans une société de connaissances

a. Société de connaissances et autoformation

La société de la connaissance apparaît comme un nouvel espace paradigmatique, c'est-à-dire : « où certaines parties touchent à la métaphysique, donc, une fois admises ou naturalisées, elles prêtent peu à contestation interne alors que d'autres parties commandent directement l'activité de recherche, instrumentent les démonstrations et alimentent les conjectures et les réfutations » (Tripiier, 1998, p.42). La société de la connaissance est ainsi objet de controverses, elle réduirait par exemple la connaissance à la connaissance scientifique et à l'information (Breton, 2005). Néanmoins, les grandes tendances économiques et sociales sur lesquelles se fonde ce paradigme font aujourd'hui peu débats. L'économie de la connaissance constituerait à présent le cœur de la production des richesses et : « la codification joue un rôle central dans l'économie de la connaissance en favorisant des moyens de mémorisation, de communication et d'apprentissage, et aussi en constituant un principe puissant de création de nouveaux objets de connaissances » (David & Foray, 2002, p.18).

La Commission européenne promeut depuis une vingtaine d'années la société de la connaissance. Sa première apparition dans les textes européens date de 1995 avec le « Livre blanc sur l'éducation et la formation » (Cusso, 2008). R. Cusso a réalisé une analyse de contenu des principaux documents officiels de la Commission européenne se référant à l'éducation et à la formation entre 1995 et 2003 (Cusso, *id.*). La société de la connaissance apparaît comme un nouveau paradigme socioéconomique et s'articule avec les termes : *apprentissage, travail, emploi, compétences* ou *formation tout au long de la vie*. Pour l'auteur, cela traduit la conception idéologique de la Commission européenne dans le domaine de l'éducation. Mais comme le rappelle B. Zimmermann, l'acceptation européenne du *lifelong learning* (traduit en français par « éducation et formation tout au long de la vie ») doit aussi permettre de poursuivre une formation dans : « une perspective personnelle, physique, sociale ou en vue d'un emploi » (Zimmermann, 2011), l'objectif d'employabilité serait ainsi lié à celui du bien-être des individus.

Pour R. Sue, au paradigme de la société de la connaissance se substitue celui de la société de connaissances car pour lui : « c'est moins le savoir qui évolue que notre rapport à ce savoir » (Sue, 2009). Il associe ainsi l'économie de la connaissance au développement et à la multiplication et à la diversification des pratiques d'autoformation. L'utilisation des NTIC comme vecteurs d'information et de communication est à la fois source et productrice de connaissances, la multiplication des interactions sociales virtuelles ou réelles accroît les possibilités de « faire connaissance », la part des apprentissages du quotidien se développe, et en prenant l'image des vases communicants, touche d'autres sphères de la vie, dont celle de la vie professionnelle et vice-versa.

Société de la connaissance et/ou société de connaissances ? Dans les deux cas, l'expérience apparaît au cœur de ses enjeux : « Les objectifs atteints et ou poursuivis par cette intention de reconnaissance des connaissances acquises par l'expérience oscillent entre la promotion sociale individuelle, plaçant l'éducation permanente comme une priorité absolue du développement des sociétés contemporaines et la réussite du développement économique plaçant la responsabilité individuelle comme moteur essentiel de ce challenge » (Presse & Wittorski, 2013, p.13) et met en exergue le développement des pratiques d'autoformation.

En 1993, J. Dumazedier avance que l'autoformation est : « un fait social pluridimensionnel intégré dans une dynamique sociale et culturelle » (Dumazedier, 1993, p.6). A travers l'expression de *fait social*, J. Dumazedier fait référence au *fait social total* de M. Mauss (Mauss, 2007, 1^{ère} éd. 1925) qui se reconnaît à sa caractéristique de concerner tous les membres d'une société et de dire quelque chose sur tous ces membres. Près d'une décennie plus tard, le même auteur retrace quatre périodes historiques, retraçant le passage de la notion d'autodidaxie à celle d'autoformation (Dumazedier, 2002). Il situe la première période avant les lois d'obligation scolaire de la fin du 19^{ème} siècle où : « l'autodidaxie ouvrière de l'industrialisation naissante était rarement développée sur la base des connaissances scolaires qui existaient fort peu » (Dumazedier, *id.*, p.51). La deuxième période naît avec la généralisation de l'obligation scolaire de 6 à 13 ans avec la loi Ferry du 28 mars 1882 et le développement d'associations sociales et culturelles avec la loi de 1901 sur le droit associatif. Durant cette période, les pratiques d'autoformation ont pour base la connaissance scolaire élargie par des connaissances culturelles. La troisième période s'étend des lois de 1959 qui prolongent l'éducation scolaire jusqu'à 16 ans, à nos jours. Les apprentissages autonomes de plus en plus individualisés sont promus tant dans le système scolaire que dans la formation pour adultes. Pour J. Dumazedier, l'émergence d'une éducation et d'une formation tout au

long de la vie ouvre une quatrième période de l'autoformation où : « Désormais, l'éducation est centrée sur une pratique qui doit s'exercer en chaque sujet apprenant à tous les âges, en chaque situation de la vie quotidienne, dans les temps sociaux contraints du travail et des tâches domestiques, et dans les temps sociaux libérés devenus plus longs » (Dumazedier, *ibid.*, p.56). Il s'agit, d'après l'auteur : « d'une révolution structurelle de ce double système éducatif tout au long de la vie, l'un étant centré sur l'autoformation permanente d'un sujet social apprenant, l'autre sur la formation institutionnelle basée sur une société éducative en voie de développement » (Dumazedier, *ibid.*, p. 58).

Quatre tendances socio-économiques majeures expliquent l'institutionnalisation progressive de l'autoformation (Carré, Moisan & Poisson, 1997, 2010 ; Moisan, 2010). Tout d'abord, une économie des coûts de la formation et de l'éducation est rendue possible par le biais des pratiques d'autoformation car l'apprenant doit être coproducteur de sa formation. De plus, les évolutions du travail voient apparaître de nouvelles compétences considérées comme nécessaires sur le marché du travail (autonomie, responsabilité, initiative, sens de la communication et du travail en équipe). En outre, la remise en cause du modèle scolaire entraîne la recherche de formes pédagogiques innovantes, et une individualisation de plus en plus forte de la formation. Enfin, cette individualisation de la formation fait écho à l'individualisation de la société¹³ concomitante de deux tendances : une culture de l'autonomie érigée en valeur sociale et de nouveaux enjeux identitaires, l'individu n'étant plus défini à partir d'une identité prescrite mais par la construction de plusieurs identités, mobilisées en fonction de moments de la vie, de différentes situations. Les sociétés seraient d'ailleurs caractérisées par l'activité citrique et la prise de distance de l'acteur par rapport à ses rôles et à ses intérêts (Dubet, 1994), et par sa capacité à diriger son propre comportement à partir de la conscience qu'il obtient de ce retour sur « soi » (Giddens, 1994).

Qu'est-ce que l'autoformation ?

Si l'on se réfère à une définition minimale de l'autoformation, il s'agit de « l'apprendre par soi-même » (Carré et al., 1997, p.18), paradigme commun à l'ensemble des approches sur l'autoformation. En cela, P. Carré parle de la « galaxie de l'autoformation » réunissant cinq conceptions différentes du même phénomène.

¹³Une abondante littérature existe sur ce sujet, les effets de l'individualisation sont traités par les sociologues sur l'ensemble des aspects de la vie sociale et leurs effets sur les individus (à titre d'exemples : J.-C. Kaufmann sur la vie quotidienne, 2001 ; F. de Singly pour la famille, 1996 ; M. Wiewiorcka pour les mouvements sociaux, 2008 ; ou encore J. Ion sur l'engagement, 2012).

L'autoformation intégrale : elle repose sur le fait : « d'apprendre en dehors de tout lien avec les institutions et agents éducatifs formels » (Carré et al., *id.*, p.21). Cette approche renvoie au courant historique de l'autodidaxie ouvrière du 19^{ème} siècle et des approches plus récentes de l'autoformation en milieu naturel. Ce courant se réfère notamment aux notions de formation expérientielle et de projet d'apprentissage autonome.

L'autoformation existentielle : G. Pineau la définit comme un processus de formation de soi par soi, caractérisé par l'appropriation de son pouvoir de formation. La visée est d'apprendre à être et de produire sa vie. De ce point de vue, l'autoformation est vue comme permanente, heuristique et critique.

L'autoformation « éducative » : il s'agit ici des pratiques pédagogiques visant à développer et faciliter les apprentissages autonomes. Cette conception recouvre le fait d'apprendre par soi-même dans des dispositifs pédagogiques ouverts. Le formateur est alors facilitateur.

L'autoformation sociale : cette conception renvoie à toutes les formes d'apprentissages réalisées par le sujet lui-même, à l'extérieur du champ éducatif au sens strict, dans et par la participation à des groupes sociaux et en bénéficiant de formes diverses de médiation. Il peut s'agir du secteur associatif, des réseaux d'échanges de savoirs, des universités populaires mais aussi des organisations dites « apprenantes ». Ces formes d'autoformation sont spontanées ou semi-organisées et elles sont généralement collectives ou coopératives, ce qui les distingue de l'autoformation intégrale.

L'autoformation cognitive : elle réunit différentes conceptions des mécanismes psychologiques mis en jeu dans l'apprentissage autonome. La notion d'autodirection de l'apprentissage est particulièrement répandue en Amérique du Nord. L'aspect métacognitif de l'autodirection renvoie désormais à l'expression « apprendre à apprendre ». En France, le courant de l'éducabilité cognitive recoupe le courant anglo-saxon des techniques de « *self directed learning* » et de développement des compétences de l'apprenant.

Cette évolution paradigmatique permet de comprendre les reconfigurations du travail et le développement des pratiques d'autoformation, notamment par le biais des activités bénévoles et volontaires.

b. Les reconfigurations du travail et la place du volontariat

Dans *Les métamorphoses de la question sociale*, R. Castel montrait comment à partir des Trente Glorieuses, période d'après-guerre marquée par une forte croissance économique : « La société salariale paraissait suivre une trajectoire ascendante qui d'un même mouvement, assurait l'enrichissement collectif et promouvait une meilleure répartition des opportunités et des garanties » (Castel, 1995, p.384). Aujourd'hui, près de 90% des actifs sont salariés¹⁴ et le temps libéré du travail est : « aujourd'hui de très loin le temps social le plus important » (Sue, 1994, p.194).

Or, comme nous le rappelle D. Méda (Méda, 2004), on assiste depuis les années 1970 à une augmentation du chômage n'allant pas en dessous du seuil des 7% de la population active depuis 1983 (alors qu'il est à 3,4% en 1975) et qui atteint 9,8% en 2012¹⁵, à une multiplication des types de contrat depuis ces trente dernières années (Contrat à durée déterminée - CDD, dispositifs d'emploi atypiques, intérim, portage salarial, etc.), à diverses modalités d'emploi (temps plein, temps partiel), enfin, même le Contrat à durée indéterminée (CDI) ne constitue plus une protection contre le chômage. La société salariale qui devait offrir aux individus et par extension à leurs familles, des droits et des garanties en contrepartie de l'activité salariale, n'assure plus forcément cette fonction protectrice pour tous et tout le temps.

Pour P.-M. Menger, en prenant pour exemple le secteur des arts, les emplois atypiques se diffusent dans tous les espaces de qualifications et on assiste à une diversification du salariat : « Au total, à la dichotomie salariat/indépendance se substitue progressivement une configuration polytomique des statuts d'emploi, de maniement plus incertain : l'indépendance se décline en catégories multiples dès lors que sont mises en jeu les nombreuses combinaisons possibles du droit du travail, du droit à la protection sociale, du droit fiscal et du droit commercial » (Menger, 2002, p.78). La figure de l'artiste en professionnel se diffuse de plus en plus sur l'ensemble du marché du travail en parallèle des injonctions à l'autonomie, à la prise d'initiative et à l'engagement. Cette transformation de l'organisation du travail entraîne une graduation des pouvoirs de chaque individu sur le marché du travail : « les détenteurs de compétences peu valorisées sont livrés à la concurrence par les prix sur le marché du travail non qualifié ; les détenteurs de compétences acquises pour partie dans l'entreprise et dans les

¹⁴Source : INSEE, recensement de la population en 2007, consulté le 29/10/2013 : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1312

¹⁵Source : INSEE, enquêtes Emploi 1975-2012, séries longues. Consulté le 29/10/2013 : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03337

emplois fonctionnels ordinaires de l'entreprise sont stabilisés dans des emplois d'horizon moyen ou long d'un marché interne à la firme ; les détenteurs de qualifications élevées négocient leur valeur sur un marché élargi, dans des termes d'autant plus favorables que leurs niches de spécialisation sont plus étroitement associées à l'innovation scientifique et technique » (Menger, *id.*, p. 87).

L'incertitude des parcours professionnels peut être subie, en particulier pour certaines tranches de la population (le niveau d'études, l'âge, le sexe sont ici déterminants) ou au contraire voulue. A. et M. Rambach ont montré cette double face dans les parcours de jeunes adultes diplômés de l'enseignement supérieur en s'intéressant aux « intellos précaires » (Rambach & Rambach, 2001). Dans un autre domaine, F. Sarfati s'est intéressé aux jeunes *traders* et montre qu'au contraire des salariés les plus fragiles subissant cette incertitude, ceux-là peuvent l'utiliser : « sur les marchés du travail pour mener une trajectoire professionnelle conforme à leurs aspirations » (Sarfati, 2012, p.109). Pour lui, l'alternance des statuts salariaux et l'incertitude des parcours sont intériorisées par les jeunes salariés : « Les jeunes apparaîtraient alors comme révélateur de l'évolution de la société non pas parce qu'ils rejetteraient des valeurs appartenant aux générations précédentes, ou parce qu'ils adopteraient “naturellement” des comportements différents, mais dans la mesure où ils auraient intériorisé l'incertitude sur le marché du travail et de l'emploi comme une norme générale » (Sarfati, *id.*, p.106).

L'arrivée des jeunes sur le marché du travail et leurs premières années d'expérience professionnelle sont, à ce titre, particulièrement significatives. D'un côté, le modèle français serait caractérisé par : « une extrême valorisation de la formation initiale, une socialisation tardive au monde du travail et une sélection durable par le diplôme » (Van de Velde, 2008, p.218) ; de l'autre, les jeunes devraient faire face à un degré d'exigence accru en qualifications et une plus grande sélectivité à l'embauche, qui débouche sur une situation contradictoire et anxiogène où : « Les jeunes d'aujourd'hui sont pris dans “un *double-mind*” entre l'injonction de travailler et l'impossibilité de travailler sous les formes prescrites » (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2001, p.221). Ainsi, si le taux de chômage est de 9,8% en 2012, il atteint 23,9% chez les 15-24 ans pour la même année¹⁶. L'enquête CEREQ 2010¹⁷ nous apprend que si 80% des jeunes sortis de formation initiale en 2007 ont mis moins de six mois pour trouver leur premier emploi, moins d'un tiers se réalise en contrat à durée

¹⁶Source : INSEE, enquêtes Emploi 2012. Consulté le 27/10/2013 :

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03323.

¹⁷L'enquête CEREQ 2010 s'intéresse aux parcours de jeunes sortis de formation initiale en 2007.

indéterminée et excepté pour les diplômés d'écoles d'ingénieur, cette situation concerne tous les niveaux d'études (Arrighi, 2012, p.18). Les jeunes connaissent également très tôt des situations de chômage puisque 52% des jeunes sortis de formation initiale en 2007 ont connu un épisode de chômage durant les trois premières années d'entrée dans la vie active (Arrighi, *id.*, p.22).

Les reconfigurations du travail doivent aussi à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Pour M. Maruani, elles ont assuré le renouvellement et l'élargissement de la population active depuis les années 1960 (Maruani, 2011, 1^{ère} éd. 2000). Cette tendance est portée par des changements structurels massifs :

- la réussite des femmes dans le système scolaire et universitaire ;
- la féminisation du salariat et la montée en puissance du secteur tertiaire : la part des emplois tertiaires représentent 78% des emplois et 89% des femmes travaillent dans ces secteurs en 2010 (Maruani, *id.*) ;
- une transformation du rapport à l'emploi et des comportements féminins : les femmes sont porteuses d'attentes expressives fortes. Elles souhaitent mener de front projets familiaux et vie professionnelle, et les jeunes femmes diplômées ne souhaitent plus s'inscrire dans une logique de salaire d'appoint. Si l'attraction de la sphère familiale est encore souvent prioritaire, les femmes expriment aujourd'hui l'envie de carrière et de développement de soi dans le travail. Elles apportent aussi au travail leurs attentes à l'égard de l'ambiance de travail et des relations sociales (Méda & Vendramin, 2013).

Néanmoins, elles sont victimes d'un phénomène de ségrégation horizontale et verticale. La ségrégation horizontale s'observe par une forte concentration féminine dans certaines filières d'enseignement ainsi que dans un nombre restreint de secteurs d'activités ; la ségrégation verticale s'observe dans le système scolaire à travers des filières d'enseignement moins prestigieuses investies par les jeunes filles, et chez les femmes actives, par de plus faibles possibilités d'ascension hiérarchique (Maruani, *op.cit.*, p.37). Elles représentent enfin 85% des emplois à temps partiel (Méda & Périvier, 2007, p.13) sans que cela ne relève d'un choix (Maruani, *op.cit.*), s'agissant pour plus de la moitié d'entre elles de contrats atypiques (Méda & Périvier, *op.cit.*).

Enfin, dans ses recherches sur les transformations du travail, B. Zimmermann met en avant le brouillage des frontières entre les sphères de l'emploi, du travail et de l'activité auparavant distinctes par :

- « la sphère de l’emploi, du travail socialisé, abstrait et quantifiable, renvoie à la dimension juridique et sociale du travail ;
- la sphère du travail, en tant que produit, renvoie à la dimension économique. Elle englobe outre l’emploi, le travail indépendant, l’entrepreneuriat, les activités de formation ; elle stipule le faire et le savoir-faire ;
- la sphère de l’activité intègre, par-delà le travail et l’emploi, des contributions au bien commun (telles que les activités citoyennes et associatives, mais aussi le travail domestique) ; elle est associée à l’agir et à l’action. » (Zimmermann, 2011, p.8).

De l’*ethos* du travail

Pour C. Lalive d’Epinay, à chaque période socio-historique correspond un *ethos* du travail : « l’*ethos* est un système de croyances, valeurs, normes et modèles qui constitue le cadre de référence du comportement individuel et de l’action sociale au sein d’une collectivité définie. Ce système est un produit socio-historique » (Lalive d’Epinay, 1998, p.68). Ainsi, on associe généralement trois dimensions au travail qui constitue un *ethos* dominant selon les périodes :

- le travail comme facteur de production de valeur porté notamment par A. Smith : « le travail permet de créer de la valeur, le travail est ce qui crée de la valeur » (1776, (cité par) Méda & Vendramin, *op.cit.*, p. 16) ;
- le travail est appréhendé comme un système de distribution des revenus, des droits et des protections (Castel, *op.cit.*) ;
- enfin, le travail comme essence de l’homme : « le travail n’est qu’une des multiples manières de mettre le monde en valeur, d’assurer cette tâche de spiritualisation de la nature et d’anéantissement du naturel [...] Ce processus pluriel, Hegel ne l’appelle pas travail mais *Bildung* (formation, approfondissement, développement) et le travail n’en est qu’un mode » (Méda, 2004, p.19). Il est intéressant de noter que la *Bildung*, en tant que processus de formation et d’apprentissage, peut tant s’apparenter aux voyages qu’au processus de création. Pour K. Marx, le travail est l’activité humaine et il faut libérer le travail du salariat pour que le travail soit *pour soi* et non plus seulement *en soi* (Méda & Vendramin, *op.cit.*, p. 17).

Au cours du 20^{ème} siècle, la façon d’envisager le travail a progressivement glissé d’un *ethos* du devoir vers une éthique de l’épanouissement par et au travail (Méda & Vendramin, *op.cit.* ; Lalive d’Epinay, *op.cit.*). De l’opposition entre une conception du travail pénible et l’œuvre (les activités artistiques), le développement de l’Etat social et l’explosion du taux de

croissance, ont fait évoluer le travail-devoir vers un instrument de réalisation et d'expression de soi. Le produit du travail devient à la fois œuvre individuelle et collective et permet de faire le monde à son image : « d'expérimenter ma capacité à le faire et, dans le même acte, à montrer à moi-même et aux autres qui je suis réellement » (Méda & Vendramin, *op.cit.*, p.32).

C. Lalive d'Épinay avance l'hypothèse : « qu'il découle de l'*ethos* de l'épanouissement, une tendance à valoriser les dimensions expressives de l'emploi, puisqu'elles font de celui-ci un lieu de réalisation personnelle, mais sans négliger les aspects instrumentaux qui constituent la condition nécessaire, sinon suffisante, de la quête d'épanouissement dans les domaines extra-professionnels » (Lalive d'Épinay, *op.cit.*, p.88). Néanmoins, il tempère la prégnance de l'*ethos* de l'épanouissement personnel car : « le choix de l'emploi est l'objet de contraintes fortes mais bien différentes selon la formation et la position socioprofessionnelles des individus [...] Le travail n'est aujourd'hui une valeur en soi que pour ceux qui puisent dans son exercice des formes d'accomplissement. Et ceux-là, on s'en doute bien, sont largement plus nombreux dans les catégories supérieures qu'ailleurs ! Pour les autres, la valeur du travail dépend de sa contribution à l'organisation générale de la vie, bref de ce qu'il autorise, limite ou interdit dans les domaines extra-professionnels » (Lalive d'Épinay, *op.cit.*, p.93-94). Les attributs extrinsèques (salaire, horaire, avantages sociaux, etc.) ou intrinsèques (responsabilité, compétences, intérêt, etc.) du travail primeraient donc selon la position sociale des individus.

La place du volontariat et du bénévolat dans les reconfigurations du travail

En 2012, l'emploi associatif représente 5% de l'emploi total public et privé et 32% de la population française ont une activité bénévole au sein d'associations (CPCA, 2012, p.4). De plus, avec la création du service civique en 2010, le volontariat connaît un nouvel essor. Le secteur associatif est spécifique dans la mesure où il est caractérisé par la présence de bénévoles, de volontaires, de salariés dans un même lieu. L'emploi associatif est en outre caractérisé par la part importante d'emplois atypiques et la surreprésentation des femmes qui constituent 69% des salariés du secteur (CPCA, *id.*).

Si dans les pays anglo-saxons, le terme *volunteer* inclut le bénévolat et le volontariat, en France, les deux termes restent relativement distincts¹⁸. En effet, si le bénévolat et le volontariat ont pour point commun le libre engagement d'un individu dans une action à destination d'un tiers, le volontariat se distingue du bénévolat par : « l'existence ou la revendication d'un cadre juridique, la définition d'une durée limitée, l'engagement à temps

¹⁸Néanmoins dans le secteur du volontariat solidaire à l'international, les frontières entre bénévolat et volontariat tendent à disparaître pour se rapprocher de la notion anglo-saxonne de *volunteer*.

plein, l'établissement d'un contrat, le paiement d'une indemnité de subsistance, le bénéfice d'une assurance et d'une couverture sociale » (Becquet, 2006, p.4). En outre, le volontariat se distingue de l'emploi dans la mesure où l'indemnisation perçue n'est pas adossée au poste occupé, au diplôme ou encore au niveau de compétence mobilisée. Ainsi, le volontariat participe à la réflexion sur le brouillage des frontières entre emploi, travail et activité car s'il s'agit de contribuer au bien commun, le volontariat renvoie également aux dimensions économiques et juridiques associées au travail.

Des titres parus ces dernières années montrent l'actualité de ce débat au sein du secteur associatif : *Le travail militant* de S. Nicourd (2009), *Le travail associatif* de M. Hély (2009), *Le travail humanitaire* de P. Dauvin et J. Siméant (2002) ou encore *Le travail bénévole* de M. Simonet (Simonet, 2010). Pour les uns, il s'agit de considérer l'engagement associatif, militant ou humanitaire : « comme un travail, certes non rémunéré mais nécessairement organisé, hiérarchisé, régulé » (Nicourd, *op.cit.*, p.13). S. Nicourd entend ainsi porter l'attention sur les collectifs organisés et ne pas réduire l'engagement à une vision individualiste. P. Dauvin et J. Siméant étudient les carrières¹⁹ de personnel d'Organisations Non Gouvernementales (ONG) humanitaires de santé en mobilisant la sociologie du militantisme et des professions. Pour ces auteurs, il s'agit tant de : « comprendre les particularités de l'engagement dans un secteur associatif en voie de professionnalisation » (Dauvin & Siméant, *op.cit.*, p. 372), que de cerner la manière dont l'institution (l'ONG) joue sur leur carrière. Au terme de l'ouvrage, ils préconisent d'ailleurs de s'intéresser aux reconversions après l'humanitaire : « Ces questions intéressent la science politique, notamment pour ce qui est de la reconversion des humanitaires dans les agences de coopération bilatérales ou multilatérales (les humanitaires y importent-ils des pratiques issues des ONG ?) et de la reconversion des compétences humanitaires en politique, aussi bien dans l'espace de la politique professionnelle ou semi-professionnelle (certains des savoir-faire valorisés dans l'humanitaire – oser, s'imposer, négocier – sont très proches de compétences proprement politiques), ou enfin, dans la modification ordinaire au politique » (Dauvin & Siméant, *op.cit.*, p.373).

Un autre courant tend, sur la base de la sociologie du travail, à montrer comment le secteur associatif peut être le lieu privilégié d'expérimentation des dispositifs d'emploi atypiques mis en place par l'Etat (contrats emploi solidarité en 1989, emplois-jeunes en 1997,

¹⁹P. Dauvin et J. Siméant mobilisent le concept de carrière selon une approche américaine interactionniste développée par la sociologie des professions.

etc.). Pour M. Hély, le salariat et les formes d'emploi au sein du secteur associatif se comprennent en relation avec l'évolution des politiques publiques (Hély, *op.cit.*). Pour M. Simonet, à partir d'une étude comparée sur le bénévolat et le volontariat en France et aux Etats-Unis, le bénévolat et le volontariat sont assimilés à du travail gratuit (Simonet, *op.cit.*). Pour l'auteur, le volontariat et le bénévolat seraient contraints pour une partie de la population, à défaut d'emploi. M. Simonet s'appuie sur des enquêtes menées sur le volontariat de service civique en France et des programmes américains de volontariat. L'émergence d'un bénévolat contraint lié aux difficultés économiques et d'emploi a d'ailleurs été étudiée au Canada (Duguid, Mündel & Schugurensky, *op.cit.*). Deux groupes de population sont en particulier ciblés : les jeunes et les immigrés arrivés récemment sur le territoire, qui pour des raisons différentes, n'arrivent pas à accéder au marché du travail. Dans ce cas, le bénévolat répond selon les auteurs, à des contraintes économiques que vivent les personnes.

De plus, il faut rappeler que les individus les plus aisés sont plus nombreux à réaliser une activité bénévole que les personnes les moins aisées²⁰. Selon l'INSEE, en 2008 : « 45 % des diplômés du supérieur sont adhérents contre seulement 18 % des personnes sans diplôme [...] seulement 20,7 % des personnes les moins aisées adhèrent à une ou plusieurs associations, contre 44,9 % des personnes les plus aisées » (INSEE, 2010).

Les reconfigurations du travail ont entraîné une centration sur l'individu. Il devient en lui-même source de richesses et de production et non plus support de production. L'évaluation du travail évolue de la qualification à l'approche par les compétences en parallèle d'un discours sur le néomanagement des années 1990 (Boltanski & Chiappello, 1990) et de l'émergence de l'économie de la connaissance. La codification des savoirs nécessaire à cette nouvelle économie est rendue possible à travers la notion de compétence mais elle pose des problèmes dans ses modalités d'évaluation.

²⁰Source : enquête sur les ressources et les conditions de vie de l'INSEE réalisée en 2008.

c. Evaluer les apprentissages à partir de l'approche par compétences

Plus de 700 ouvrages traitent de la question des compétences. Voici le constat fait en 2004 par S. Fernagu en tentant un recensement de la notion (Fernagu, 2004). A. Garaffa s'est aussi trouvée face à la vaste littérature traitant de la compétence (Garaffa, 2011). Elles aboutissent au même constat : une notion qui se décline selon les approches et les univers d'où proviennent les écrits. Pourtant, cette notion s'inscrit bien dans une réalité sociale et institutionnelle.

Au niveau institutionnel, la notion de compétence apparaît dès le début des années 1980 dans les textes officiels de la formation professionnelle à travers la pédagogie par objectifs. La notion est ensuite institutionnalisée par le biais de la loi du 31 décembre 1991 sur le bilan de compétences professionnelles et personnelles puis avec la loi sur la Validation des acquis professionnels du 20 juillet 1992, remplacée par la Validation des acquis de l'expérience par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002²¹.

La notion de compétence apparaît dans le Code de l'éducation nationale à travers le socle commun de connaissances et de compétences dans le cadre de la scolarité obligatoire²². Cette loi introduit le livret personnel de compétences appliqué tout au long de la scolarité obligatoire de l'élève. Ce livret doit évaluer la maîtrise de sept compétences clés, inspirées des huit compétences clés définies par l'Union européenne dans le cadre de la formation et de l'éducation tout au long de la vie, à savoir la communication dans la langue maternelle, la communication dans une langue étrangère, la culture mathématique et les compétences de base en sciences et technologie, la culture numérique, la capacité d'apprendre à apprendre, les compétences interpersonnelles, interculturelles et les compétences sociales et civiques, l'esprit d'entreprise, et enfin, la sensibilité culturelle (Commission européenne, 2005). Ainsi, l'éducation dans le cadre de la scolarité obligatoire doit permettre d'atteindre des objectifs (et ce, dans une volonté d'harmonisation entre les pays de l'Union européenne) qui relèvent à la fois de l'acquisition de savoirs théoriques, des savoirs être (compétences interpersonnelles) mais aussi des savoirs cognitifs (apprendre à apprendre).

²¹Cette loi correspond également à la création de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle qui dans le rapport paru en 2010 sur *Le référencement du cadre national de certification français vers le cadre européen de certification pour la formation tout au long de la vie* explique : « La loi du 17 janvier 2002 a ainsi introduit une logique centrée sur les compétences, venue se substituer progressivement à une logique centrée sur les savoirs » (CNCP, 2010, p.20).

²²Loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École.

Dans le monde de l'entreprise, D. Meda et P. Vendramin constatent le glissement de la qualification professionnelle vers la notion de compétence à partir des années 1980 (Meda & Vendramin, *op.cit.*). La qualification professionnelle est avant tout liée à la capacité de réaliser des opérations que ce soit dans le travail manuel ou intellectuel. Les termes employés pour décrire les qualifications se réfèrent alors souvent de manière explicite à des tâches opératoires, on parle plutôt des métiers que des postes de travail. Peu à peu, la notion de qualification est détachée des tâches opératoires et le métier est abandonné au profit du poste de travail, puis de la fonction : « Plus que d'un glissement sémantique, il s'agit d'un profond changement dans la manière de définir et d'évaluer les aptitudes et connaissances nécessaires pour occuper un emploi » (Meda & Vendramin, *op.cit.*, p.134). Avec l'émergence de l'approche par compétences au sein des entreprises, c'est un : « modèle de gestion des ressources humaines qui passe d'une évaluation de la main d'œuvre basée sur des capacités « corporelles », des capacités à réaliser des tâches opératoires, à une évaluation basée sur « l'appel de l'intelligence » » (Meda & Vendramin, *op.cit.*).

Des évolutions importantes sous-tendent le glissement de la qualification à la compétence. La qualification renvoie à un poste de travail et représente le processus par lequel un employeur reconnaît et rémunère les compétences d'un travailleur qu'il a embauché. La compétence ne renvoie pas au poste de travail, elle ne peut s'appliquer qu'à des personnes. Les compétences sont liées à l'éducation, la formation, l'expérience professionnelle et les aptitudes personnelles : « Les compétences comprennent toujours un mélange de connaissances formelles, que l'on peut décrire de manière plus ou moins objective, et de savoirs implicites, de connaissances tacites, qui sont le fruit d'une interaction complexe entre les connaissances, l'expérience et les aptitudes de chacun » (Meda & Vendramin, *op.cit.*, p.139).

Les usages de la notion de compétence

S. Bellier a identifié quatre approches de la notion de compétence (Bellier, 1998) :

- une approche par les savoirs qui induit l'idée qu'une action réussie s'explique par la maîtrise de savoirs et que tout s'apprend ;
- une approche centrée sur les savoir-faire qui se résume par l'idée qu'être compétent, c'est savoir faire ;
- une approche par les savoir-être qui réduit la compétence aux comportements et aux attitudes personnelles ;
- enfin, une approche cognitive qui envisage la compétence comme la capacité à résoudre

des problèmes dans un contexte donné.

Pour S. Fernagu chaque approche prise isolément est incomplète, il faut plutôt envisager l'articulation entre elles. Elle tente ainsi de caractériser la notion de compétence :

- les compétences ne sont pas uniquement liées à la personne qui les mobilise mais elles la singularisent dans la mesure où elles sont fonction de l'histoire de l'individu ;
- les compétences ne sont pas uniquement dépendantes des ressources de l'individu en situation. Elles dépendent également de son environnement de travail et des ressources qu'il peut/qu'il veut mobiliser ;
- les compétences sont contextuelles : « la forme que prend la compétence est toujours contingente, c'est-à-dire relative à une situation rencontrée [...] elle est singulière et située » (Fernagu, *op.cit.*, p. 38). De ce fait, la compétence est non pérenne.
- enfin, les compétences se situent dans l'action réussie dans la mesure où à travers la notion de compétence, il s'agit bien de codifier des apprentissages, non plus envisagés comme processus mais comme résultat.

G. Le Bortef ajoute une dernière dimension, celle de la motivation à agir, et considère une action compétente comme la combinaison d'un savoir agir, d'un vouloir agir et d'un pouvoir agir (lié au contexte) (Le Bortef, 2003, (cité par) Carré, 2005, p.117).

L'évaluation des compétences

Si les compétences sont contingentes, fonction des ressources et des individus, comment alors évaluer les compétences ? Pour S. Fernagu, l'évaluation des compétences est inférée à partir des situations de travail, or : « l'évaluation reste un acte éminemment subjectif et n'oublions pas à ce propos, que ce qui donne corps aux compétences, c'est le jugement d'autrui. C'est ce jugement qui conditionne la réalité » (Fernagu, *op.cit.*, p.39). La question de l'évaluation des compétences est également soulevée par A. Garaffa : « l'opération d'évaluation est au cœur de la notion de compétence qui apparaît ainsi plus comme un construit social, résultat du jugement social qui la constitue, que comme un absolu objectivable » (Zarafian, 2004 (cité par) Garaffa, 2011, p. 135). L'évaluation des compétences s'inscrit dans un processus social traversé par des conflits et des compromis sur les modalités d'organisation de cette évaluation. F. Eymard-Duvernay et E. Marchal ont ainsi développé la notion de convention de compétences (Eymard-Duvernay & Marchal, 1997) en étudiant les processus de recrutement. L'évaluation des compétences serait jugée objective sur le marché du travail à travers la mise en place d'instruments de mesure centrés sur l'individu. Or,

d'après l'approche conventionnaliste, il y a une pluralité de jugements : « le langage des compétences n'est pas unifié dans une échelle unique permettant d'ordonner les candidats : le jugement mobilise des titres scolaires aussi bien que des traits de caractère, des réseaux de connaissances ou encore des impressions saisies sur le vif [...] La notion de convention permet de marquer la pluralité de ces registres, entre lesquels le recruteur doit arbitrer » (Eymard-Duvernay & Marchal, *id.*, p.29). Il y aurait donc une pluralité de conventions de compétences : « qui ne se définissent pas à l'aide des mêmes repères selon la position hiérarchique ou la fonction occupée. Les attentes diffèrent également selon le secteur ou l'entreprise ; certaines valorisent la formation, d'autres les savoir-faire » (Marchal & Rieucou, 2010, p.79). Les tenants de l'approche conventionnaliste plaident ainsi pour la prise en compte de la pluralité de ces conventions afin de parvenir à un « jugement bien tempéré » (Marchal & Rieucou, 2010, p. 106).

Des notions de compétence transversale et de compétence transférable

Si l'évaluation des compétences est nécessairement contextualisée, si elle est fonction du jugement du/des évaluateurs et dépend en outre, d'autres critères de jugement, dans ce cas, quelle est la pertinence des compétences dites transversales²³ et transférables ?

A ce propos, on assiste à la fois à une tentative d'institutionnalisation et à des résistances institutionnelles. La note d'analyse du Centre d'analyse stratégique (CAS)²⁴ intitulée « Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles », publié en avril 2011, semblerait témoigner de cette volonté d'institutionnalisation. Dans cette note, le CAS définit les compétences transversales comme : « des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle) » (CAS, 2011, p.2). Ces compétences transversales correspondent d'une part, à des savoirs de base (théoriques) et d'autre part, à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives. Les compétences transférables sont pour leur part, définies comme : « des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée

²³ Les *compétences transversales* sont aussi appelées *compétences génériques*. Le terme de *compétence générique* est particulièrement utilisé au Canada, en complément des *compétences techniques* ou *spécifiques*, nécessaires à la réalisation d'une tâche précise.

²⁴ Le Centre d'analyse stratégique (CAS) créé en 2006 a succédé au Commissariat général du Plan et le Conseil d'analyse économique. De moindre portée que le Commissariat au Plan en son temps, le CAS a néanmoins gardé ses prérogatives de conseiller le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale ou culturelle.
Source Wikipédia : http://fr.wikipedia.org/wiki/Centre_d%27analyse_strat%C3%A9gique#cite_note-2, consulté le 24 août 2013.

(métier, secteur ou organisation productive) mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel » (CAS, *id.*). Cependant, la note précise qu'un flou persiste dans ces définitions puis affirme quelques lignes plus tard que : « Les études statistiques mettent en évidence la réalité du lien entre compétences transversales/transférables et mobilité professionnelle » (CAS, *ibid.*, p.3). Cette apparente contradiction se retrouve dans les résistances institutionnelles de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) à mobiliser la notion de compétence transversale. En effet, dans le cadre de l'inscription de métiers dans le Répertoire national de certification professionnelle, les compétences transversales ne sont pas valorisées en tant que telles, explique son Rapporteur général²⁵. Pour la CNCP, les compétences sont contextualisées et c'est dans un cadre professionnel que ces dernières sont évaluées.

Enfin, dans un rapport du CAS de 2006 « Mobilités professionnelles et compétences transversales », il est mis en avant deux points qui nous paraissent intéressants à relever : d'une part, selon les branches professionnelles, la notion de compétence transversale est plébiscitée ou à l'inverse, est remise en cause ; d'autre part, la maîtrise de compétences transversales pour faciliter les mobilités professionnelles reste à prouver.

Les débats sociaux et institutionnels sur la pertinence de la notion de compétence montrent à quel point, celle-ci suscite toujours des réflexions, *a fortiori* la notion de compétence transversale. Pour B. Rey, la compétence transversale n'existe pas (Rey, 1996). En revanche, il est possible de favoriser des contextes d'apprentissage (il s'intéresse au contexte scolaire) qui permettent de rendre intelligible la mobilisation de tel savoir, tel savoir-faire, etc. dans une situation donnée. C'est la compréhension du sens de cette mobilisation qui pourrait permettre à l'élève de mobiliser cet acquis dans une autre situation : « Ce n'est pas la situation qui, par ses caractères présumés préétablis, détermine le sens qu'elle a pour le sujet et donc la mise en œuvre de telle ou telle compétence. C'est l'inverse. Par suite, la transversalité, c'est-à-dire la similitude qu'on établit entre plusieurs situations, dépend du sens que le sujet donne à chacune. Une similitude ne peut être révélée que par une intention. A chaque intention, sa propre transversalité » (Rey, *id.*, p.169). Enfin, cet auteur, tout comme les auteurs du rapport « Mobilités professionnelles et compétences transversales » rappellent que si la notion de compétence transversale apparaît dans les années 1980 dans la formation professionnelle : « la polyvalence, l'adaptabilité, le sens de l'initiative, l'autonomie... ont en revanche beaucoup plus d'ancienneté. C'est sur le développement de ces qualités, qui

²⁵Entretien réalisé le 29 mai 2012 avec Brigitte Bouquet, Rapporteur général de la CNCP.

permettraient alors de spécifier l'emploi qualifié, qu'a reposé la création en 1919 du CAP, premier diplôme de l'enseignement professionnel » (CAS, 2006, p.72).

Nous avons vu que les compétences mesurent des résultats à partir de l'action réussie. Or, il y a aussi création de savoirs et de savoir-faire à partir d'échecs si un travail réflexif *a posteriori* est réalisé par le sujet²⁶. La compétence se situe dans l'action, elle serait alors l'évaluation provisoire et contextualisée des apprentissages acquis par l'expérience. La compétence s'entend ainsi à partir d'une situation donnée. Pour B. Rey, la transversalité est rendue possible à partir du sens donné à l'expérience. Enfin, la compétence n'est pas uniquement dépendante des ressources de l'individu mais également des ressources qu'il peut ou/et veut mobiliser.

L'approche par compétences peut donc être utilement mobilisée pour évaluer les apprentissages dans une situation, et à un moment donné, en prenant en compte les précautions développées plus haut (en fonction de l'environnement, d'une pluralité de modalités de jugement).

Finalement, que dire de la notion de compétence, de compétence transversale ? Nouveaux mots pour vieux débats ? Pas tout-à-fait. Tout d'abord, le contexte a changé, tout comme la figure du travailleur dans une économie basée sur la connaissance. L'employabilité (entendue comme la capacité à obtenir et à conserver un emploi) est une préoccupation majeure tant pour les institutions que pour les individus dans un contexte de chômage, en particulier pour les jeunes. Or comme le rappelle P. Carré : « Qui dit employabilité dit également qualités personnelles, parce qu'aujourd'hui on ne vend plus seulement le temps passé à la tâche, comme dans le paradigme industriel du travail, mais aussi et surtout la capacité à atteindre des résultats » (Carré, *op.cit.*, p.30). La notion de compétence répond à cette exigence économique dans la mesure où d'une part, elle permet la nécessaire codification des savoirs et d'autre part, son évaluation permet d'établir une valeur instrumentale.

Enfin, comme le rappelle P.-M. Menger : « Situer le travail dans la dépendance d'une gamme de savoirs qui ne se résument pas aux exigences techniques d'un poste de travail à occuper, c'est aussi placer la formation au cœur de l'entreprise de rationalisation, mais à condition que la formation soit, elle aussi, décomposable en plusieurs grandeurs mesurables et

²⁶Entendu comme *sujet social apprenant* selon J. Dumazedier. Dans le cadre de notre recherche, nous utiliserons plus fréquemment la notion d'*individu* que de *sujet*. Sans entrer dans des débats épistémologiques, la notion d'*individu* mettrait l'accent sur les processus d'individualisation de la société, la notion de *sujet*, sur la subjectivité de l'individu ou/et sur sa capacité d'action. Nous nous référerons à l'individu entendu comme : « *L'idéal de l'individualisme ne s'éloigne pas du social, il en dessine au contraire les contours qui sont ceux de la démocratie* » (de Singly, 2011, p.10).

évolutives : diplômes, formation sur le tas, expériences de mobilité, épisodes de formation continue, investissements personnels, validation formalisée des acquis de l'expérience » (Menger, *op.cit.*, p.82). Ainsi, la formation et l'apprentissage ne se résument donc pas aux savoirs, en particulier acquis au sein des institutions scolaires. La formation s'inscrit dans une diversité de situations et de pratiques, dont l'autoformation joue un rôle primordial.

Alors que le chômage est une question récurrente depuis les années 1970, le travail reste une valeur centrale pour les individus, de plus en plus envisagé comme un moyen d'épanouissement. En outre, les transformations du travail induisent de plus en plus un brouillage des frontières entre l'emploi, le travail et l'activité. Le secteur associatif se trouve au cœur des débats car il peut, au même titre que le domaine de la création artistique, être envisagé comme un laboratoire de ces transformations. En effet, il est à la fois caractérisé par une forte proportion d'emplois atypiques, mêle activités bénévoles, volontaires et salariales, et est objet de fortes attentes personnelles et éthiques. Les reconfigurations du travail ont entraîné un glissement de l'évaluation du travail, de la qualification à la compétence, et trouve en cela écho à l'émergence d'une économie basée sur la connaissance. Mais l'approche par les compétences reste soumise à une évaluation extérieure difficilement objectivable, et centrée sur l'individu. Néanmoins, cette approche devrait permettre la prise en compte de savoirs et de savoir-faire autres que ceux certifiés par un diplôme, et acquis dans d'autres lieux que l'institution scolaire, notamment par le biais des pratiques d'autoformation sociale.

2. Les associations, vecteurs d'apprentissages

Le champ de l'autoformation sociale constitue un pan de la « galaxie de l'autoformation » (Carré et al., *op.cit.*) et pour R. Sue : « les associations apportent de plus en plus une valeur ajoutée spécifique dans le processus de formation permanente de l'individu. Volontariat, individualisation, participation active, relation égalitaire d'entraide sont des atouts naturels d'une formation propre à l'association qui l'assimile plutôt à une autoformation » (Sue, 2001, p.191). L'autoformation occupe une place centrale dans les associations d'éducation populaire et de manière plus générale, ce mouvement a eu un rôle important dans l'éducation en France. Aujourd'hui, les associations constituent des espaces d'apprentissages mais sont néanmoins peu reconnues comme telles.

a. Apports des mouvements d'éducation nouvelle et populaire

Les origines de l'éducation populaire sont attribuées à Nicolas de Condorcet et plus particulièrement à son rapport sur l'organisation républicaine de l'instruction publique rédigé par ce dernier en 1792. Comme le rappelle R. Sue, c'est tout d'abord la vision de l'Homme dans sa globalité qui justifie son projet éducatif. R. Sue rappelle ainsi les premiers mots du rapport : « Offrir à tous les individus de l'espèce humaine les moyens de pourvoir à leurs besoins, d'assurer leur bien-être, de connaître et d'exercer leurs droits, d'entendre et de remplir leurs devoirs » (cité par Sue, 1994, p. 13). D'autre part, sa conception de l'éducation est dialectique : « l'éducation résulte de la confrontation, du croisement et de la fertilisation commune des savoirs ordinaires et des savoirs supérieurs » (Sue, *id.*). Enfin, il considère la connaissance comme un processus toujours inachevé : « L'éducation pour Condorcet [...] relève de la finalité et de l'idéal qui doivent inspirer toute activité humaine, toujours perfectible, toujours ouverte à l'amélioration et au progrès » (Sue, *ibid.*, p.13). Ce sont les bases de l'éducation populaire qui sont posées : l'éducation pour tous, une éducation qui s'ancre dans la citoyenneté et la démocratie, la prise en compte de tous les savoirs humains considérés comme légitimes, en partant de l'individu, une éducation qui n'est pas limitée à une tranche d'âge mais qui s'envisage tout au long de la vie.

Il faut attendre la seconde moitié du 19^{ème} siècle pour qu'apparaissent les débuts du mouvement de l'éducation populaire. La création de la Ligue française de l'enseignement en 1866 par J. Macé dont l'objectif est l'enseignement populaire dans et hors système scolaire, participe à l'instauration de l'école laïque et obligatoire de 6 à 13 ans en 1882. Les prémisses d'un nouvel âge de la vie, l'adolescence est également mis en avant par J. Macé : « Entre l'école et le régiment, il traverse une période où la loi ne l'atteint plus, sur laquelle c'est au citoyen de veiller » (Macé, (cité par) Heluwaert, 2004, p. 42). A partir de 1869, la Ligue insiste pour que la République se dote d'institutions complémentaires à l'école : « La puissante Ligue de l'Enseignement anime des œuvres péri et post-scolaires, patronages, colonies de vacances, associations spécialisées dans le domaine des travaux manuels, du cinéma, des voyages. Toutes ces activités sont dirigées par des adultes, souvent des instituteurs détachés » (Macé, (cité par) Heluwaert, *id.*, p. 49). De plus, en complément de l'école obligatoire et pour répondre à la montée de l'antisémitisme cristallisée avec l'affaire Dreyfus en 1894 qui oppose la société française pendant plus de dix ans, les universités populaires sont créées à partir de 1898 dans le but de transmettre des savoirs théoriques et

pratiques pour tous.

Le mouvement de l'éducation populaire se caractérise par la mobilisation d'une pluralité d'acteurs : « Dans cet ensemble, l'utopie de l'éducation populaire s'établit dans une tripartition religieuse, républicaine et socialiste » (Heluwaert, *ibid.*, p.14). Trois mouvements s'inscrivent ainsi dans les mêmes objectifs de l'éducation populaire : le courant laïc dont la figure de proue est la Ligue de l'enseignement, le courant religieux (le christianisme social notamment) et le mouvement ouvrier²⁷.

Les initiatives des églises catholiques et protestantes de France s'inspirent tout d'abord des unions YMCA et YWCA²⁸ anglo-saxonnes et créent l'Union Chrétienne des Jeunes Gens (UCJG) en 1852, l'Union Chrétienne des Jeunes Filles en 1894 et la Fédération des Etudiants Protestants en 1898. Ces associations reprennent les pratiques des *Sunday Schools* et créent les écoles du dimanche et du jeudi, qui sont avant tout des instruments d'évangélisation. Les UCJG organisent également des colonies de vacances et innovent dans le domaine sportif.

Dans la mouvance catholique, le Sillon créé par M. Sangnier à la même période, marque le développement d'un catholicisme social et démocratique : « Le mouvement de Marc Sangnier représente, ce n'est pas contestable, un degré dans l'émancipation de la jeunesse catholique. Au Sillon, l'aumônier conseille, il ne dirige plus, il n'instruit plus » (Macé (cité par) Heluwaert, *ibid.*, p.30). Au sortir de la Première Guerre mondiale, M. Sangnier mettra également en place la première auberge de Jeunesse en France.

Les différents mouvements de scoutisme sont d'origine protestante et inspirés d'un militaire anglais, Robert Stephenson Smith Baden-Powell. Sur la base de son expérience de soldat, il développe des propositions en direction de la jeunesse fondées sur une adhésion individuelle à un collectif qui développe une pédagogie de groupe (Heluwaert, *ibid.*). En France, le scoutisme unioniste puis laïque est installé par le biais de l'UCJG à partir de 1911 : « Les scoutismes laïques et unionistes sont porteurs d'une pédagogie novatrice. Leur vision de l'enfant, de l'adolescent, du jeune adulte, est fondée sur le postulat que l'éducation doit conduire à l'autonomie de l'individu et à lui faire prendre des responsabilités » (Heluwaert, *ibid.*, p.38). La fédération nationale catholique des Scouts de France apparaîtra en 1920.

La période de l'entre-deux-guerres constitue une deuxième période importante dans le développement de l'éducation populaire. Avec l'instauration des congés payés et la réduction

²⁷Pour G. Poujol, il y aurait une pluralité d'histoires de l'éducation populaire. Pour l'auteur, le mouvement ouvrier est parallèle au mouvement de l'éducation populaire en tant que tel (Poujol, 1981).

²⁸YMCA : Young Men Christian Association. YWCA : Young Women Christian Association.

du temps de travail par le Front populaire en 1936, Léo Lagrange, ancien éclaireur de France et membre de la SFIO, devient sous-secrétaire puis secrétaire d'Etat aux Sports et à l'organisation des Loisirs. Il organise une politique d'accès aux loisirs à travers notamment, un réseau d'auberges de jeunesse désormais laïque, le développement des maisons de la culture, des mesures facilitant l'accès à la culture au plus grand nombre (bibliothèques populaires gérées par des bénévoles, faible coût d'œuvres littéraires, développement du cinéma sur la base des ciné-clubs), le développement d'équipements sportifs et la formation d'entraîneurs. Les clubs puis la Fédération Léo Lagrange sont créés en son hommage en 1950 à l'initiative de P. Mauroy alors secrétaire des Jeunesses socialistes. Les activités de la Fédération concernent trois domaines principaux et s'adressent en particulier à la jeunesse : les activités extra-scolaires culturelles et sportives, les vacances (colonies de vacances, vacances familiales), la formation des futurs animateurs jeunesse. Elles se fondent sur les principes de Léo Lagrange : permettre au plus grand nombre l'accès aux loisirs.

Cette période est également favorable à la diffusion des idées de l'Education nouvelle et des méthodes actives développées à la fin du 19^{ème} siècle²⁹. En 1921, la Ligue internationale pour l'éducation nouvelle est créée à l'initiative de G. Ferrière, pédagogue suisse. A l'origine, ce mouvement est majoritairement constitué d'instituteurs et de pédagogues qui : « sont unanimes sur la nécessité de réformer l'école, de bannir les savoirs encyclopédiques de même que les emblèmes de l'enseignement "traditionnel" » (Haenggeli-Jenni, 2012). Excepté le développement d'écoles alternatives³⁰, cette pédagogie a peu d'effet dans le milieu scolaire et a surtout une influence en dehors du cadre de l'école, notamment au sein du mouvement de l'éducation populaire. En effet : « les deux courants aspirent à changer la société par la pédagogie, critiquent l'école traditionnelle et prônent l'innovation pédagogique » (Besse, 2012, p.263). G. Bertier fait notamment le lien entre les mouvements de scoutisme et l'Education nouvelle car : « l'Education nouvelle et le scoutisme partagent l'ambition de rénover les institutions éducatives. Ils reconnaissent l'enfant comme une personne digne d'intérêt. La confiance qu'on lui accorde conditionne sa construction » (Palluau, 2012, p.257). Chez les scouts, la formation alterne entre activités physiques, techniques et intellectuelles et se fait par petits groupes de jeunes. L'expérience sensible est une condition de la liberté à travers les camps dans la nature : « Le sens critique naîtra avec l'expérience, l'enfant saura

²⁹En France, Edmond Demolins fonde en 1899 l'école des Roches qui sera longtemps la référence pour la pratique des méthodes actives.

³⁰On peut citer par exemple, l'école de Summerhill par l'anglais A.S Neil, les écoles Montessori créées par l'italienne Maria Montessori, l'école Freinet de Vence par le français Célestin Freinet.

qu'il n'est pas mauvais d'éprouver des idées. Et l'habitude d'agir par lui-même le rendra capable d'initiative intellectuelle, d'invention en un mot » (Grandjouan, 1926, (cité par) Palluau, *id.*, p.258). On retrouve ici l'importance de l'expérience de l'enfant comme base d'apprentissage et l'articulation entre les différentes formes de savoirs.

Enfin, le développement des colonies de vacances, envisagées comme des séjours éducatifs, conduit à la prise de conscience que des bénévoles (en général enseignants) ne sont pas suffisants et ne sont pas formés aux méthodes actives. G. de Failly, figure de l'éducation nouvelle en France, et A. Lefèvre alors Commissaire national des Eclaireurs de France, développent en 1937 le premier stage de formation au sein des CEMPA qui deviendront en 1943, les Centres d'entraînement aux méthodes de pédagogie active, CEMEA. Les CEMEA revendiquent dès leur origine la double filiation entre éducation populaire et éducation nouvelle et fonde leur action sur trois principes : laïcité, mixité et brassage social.

La Libération représente une période phare de l'éducation populaire, qui est considérée comme une politique urgente à mettre en place, en particulier en direction de la jeunesse : il s'agit de : « revivifier l'unité d'un pays traumatisé à travers des actions qui rendront la jeunesse en meilleure santé (physique, psychique, morale) et qui feront d'elle la digne responsable d'un avenir à réinventer » (Tétard, 2007, p. 85). Avec l'installation d'un gouvernement provisoire présidé par le Général de Gaulle en 1944, une « Direction de la culture populaire et des mouvements » est créée et dirigée par J. Guéhenno où il reste pendant un an. Durant sa brève direction, il facilite la création de mouvements et d'organisations souhaitant intervenir dans le champ de la jeunesse et de l'éducation populaire, tels que les Maisons des Jeunes et de la Culture, les foyers ruraux, les Francs et Franches Camarades qui se réclament comme les CEMEA, à la fois de l'éducation populaire et de l'éducation nouvelle, et il met en place des Conseillers techniques et pédagogiques.

A partir des années 1960, l'éducation populaire s'institutionnalise et évolue dans trois directions : la formation des adultes, le loisir culturel, et enfin, le loisir éducatif à destination des enfants (Besse, *op.cit.*). L'éclatement des secteurs de l'éducation populaire entre différents ministères (Jeunesse et Sports, Culture) est la marque d'une vision de plus en plus restrictive de l'éducation populaire, progressivement assimilée à l'animation socioculturelle. Cette sectorisation se confirme dans les années 1970 avec la professionnalisation du secteur et la création de diplômes, le DECEP (Diplôme d'Etat de Conseiller d'éducation populaire) puis le DEFA (Diplôme d'Etat aux Fonctions d'Animateur).

L'éducation populaire et l'éducation nouvelle ont donc joué un rôle tant sur le système éducatif public que sur le développement d'activités pédagogiques en dehors de l'école. De plus, retracer une brève histoire de ces mouvements représente un intérêt particulier pour notre sujet puisqu'un grand nombre d'associations se réclamant de l'éducation populaire sont actives en matière de volontariat solidaire à l'international. Plus de la moitié (19/35) des associations qui composent la plateforme France Volontaires³¹ est agréée « jeunesse et éducation populaire »³².

b. Les associations comme espaces d'apprentissages

Nous l'avons abordé dès l'introduction de ce chapitre, la question des apprentissages associatifs est assez peu étudiée. Elle est plutôt abordée en filigrane sans être précisément un objet de recherche. Citons par exemple, le champ des sciences et techniques. En 2001, M. Callon, P. Lascoumes et Y. Barthe questionnaient la production des savoirs dans les domaines scientifiques et plaidaient pour une démocratie technique. Dans cet ouvrage, les auteurs mettent en avant la remise en cause des savoirs élaborés par la « recherche confinée » (produites en laboratoires) et les nombreuses controverses sociotechniques qui ont traversé ces dernières décennies (Barthe, Callon & Lascoumes, 2001). Ces controverses sont alimentées par des collectifs de citoyens (sous forme associative ou pas) qui peuvent mettre sur le devant de la scène des problématiques que les gouvernants ne prennent pas en charge et/ou apporter leur propre expertise dans un champ déterminé. Ils citent en exemple la lutte contre le VIH/SIDA où les malades sont eux-mêmes devenus experts parmi les experts, ou encore les controverses liées au nucléaire ou aux organismes génétiquement modifiés (OGM). Ils avancent ainsi des propositions de « forums hybrides » qui mêleraient « experts » (ceux reconnus par le champ politique comme pouvant légitimement produire des connaissances scientifiques) et « profanes » (les citoyens). Les auteurs concluent sur la nécessité de « démocratiser la démocratie » en particulier par le biais des associations dans une société

³¹Nous reviendrons plus particulièrement sur la création de cette association dans la section II de ce chapitre.

³²L'agrément « Jeunesse et éducation populaire » est délivré par le Ministère des Sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de vie associative. Parmi les critères, on retrouve : « Les associations, pour être agréées, devront donc, notamment, être ouvertes à tous, être gérées démocratiquement (renouvellement régulier des membres qui composent les instances dirigeantes), s'adresser aux jeunes et/ou concerner le domaine de l'éducation populaire. Pour l'appréciation de ce dernier critère, on considère que, si le domaine de la jeunesse peut être délimité en fonction du public concerné, le domaine de l'éducation populaire recouvre tout ce qui touche à la formation globale des hommes et des femmes, à leur épanouissement et à leur prise de responsabilités dans la Nation comme dans leur vie personnelle », site Internet du Ministère : <http://www.associations.gouv.fr/639-l-agrement-de-jeunesse-et-d.html>, consulté le 28 août 2013.

empreinte d'incertitudes et marquée par le soupçon envers le champ politique et scientifique. Cet ouvrage apporte donc un éclairage particulièrement pertinent sur la production de savoirs techniques et scientifiques en dehors des espaces institutionnels. A travers une lecture centrée sur la production de savoirs, on pourrait retracer les motivations des individus à investir ces champs ainsi que les processus mis en œuvre pour les produire.

Les réseaux d'échanges réciproques de savoirs (RERS) sont un exemple de pratiques d'autoformation associative. A la fois initiateurs de ces réseaux et producteurs de savoirs, C. et M. Heber-Suffrin développent ces réseaux d'échanges depuis 1971, date de la création de la première expérimentation d'un réseau à Orly. Les RERS vise l'échange de savoirs en vue d'un « accès universel aux savoirs », à partir d'un fonctionnement en réseau basé sur les principes de réciprocité, d'entraide et de coopération (Héber & Héber-Suffrin, 2012).

Les exemples d'associations visant la production de savoirs et leur diffusion dans un objectif de réappropriation des questions de société sont nombreux : ATTAC³³ dans le champ économique et financier à partir de son expertise sur le fonctionnement des marchés bancaires internationaux et des paradis fiscaux, ou Les Amis de la Terre³⁴ dans le champ de l'environnement. Les expertises produites par ces collectifs peuvent déboucher sur des procédures judiciaires si l'on pense à l'affaire des Biens Mal Acquis débutée en 2011 dont l'objet est la mise en cause de chefs d'Etat et de leurs proches accusés de détournements de fonds publics sur la base d'un rapport produit en 2007 par le CCFD-Terre Solidaire³⁵. Les actions de *lobbying* en vue de faire pression sur les pouvoirs économiques et/ou politiques, non plus uniquement à un niveau local ou national mais en articulant de plus en plus le niveau international³⁶, en particulier grâce aux NTIC, mettent au centre de ces nouvelles formes de luttes sociales la production de savoirs et d'expertise.

Des approches liées aux nouvelles formes de mobilisations³⁷ s'appuient également sur la construction de savoirs. Il en est ainsi de la notion d'*empowerment*, traduit le plus souvent en France par le terme « pouvoir d'agir ». Pour H. Bacqué et C. Biewener : « cette approche vise à permettre aux individus d'accroître leur pouvoir d'agir, de développer des compétences pour

³³ATTAC, Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne fondée en 1998 à la suite d'un éditorial du journal Le Monde diplomatique, « désarmons les marchés ».

³⁴Les Amis de la Terre est un réseau international fondé en 1970.

³⁵CCFD-Terre solidaire est une association de solidarité internationale catholique fondée en 1961.

³⁶Certains auteurs parlent « d'*ONGénisation des mouvements sociaux* » pour évoquer les nouvelles formes d'actions collectives transnationales (Siméant, 2010).

³⁷Peuvent être inclus dans ces nouvelles formes de luttes sociales : l'altermondialisme, les « nouveaux mouvements sociaux », les engagements humanitaires, les luttes des « sans » (Filleule & Pudal, 2010).

gagner une influence collective et politique pour peser sur la répartition des ressources sociales » (Bacqué & Biewener, 2013, p.35). A ce titre : « l'*empowerment* articule deux dimensions, celle du pouvoir, qui constitue la racine du mot, et celle du processus d'apprentissage pour y accéder. Il peut désigner autant un état (être *empowered*) qu'un processus, cet état et ce processus étant à la fois individuels, collectifs et sociaux ou politiques » (Bacqué & Biewener, *id.*, p.6). Aux Etats-Unis, les militantes féministes engagées dans des associations à la fois aux Etats-Unis et en Asie, et les militants noirs revendiquant la représentation politique de leur communauté diffusent cette modalité d'action dans les années 1970. En France, H. Bacqué et C. Biewener identifient comme précurseurs les associations d'éducation populaire précitées.

Continuité et renouveau de l'éducation populaire

Pour J.-C Richez, ces dernières années sont le signe d'un renouveau de l'éducation populaire. Ce renouveau serait lié au : « principe d'expérimentation et de mutualisation des expériences [qui] s'impose comme nouvelle règle » (Richez, 2007, p.6), à l'appropriation de démarches et d'outils issus de ce mouvement (universités populaires, théâtres forum, etc.), à la pertinence actuelle de ses objectifs et de sa démarche - rendre chaque citoyen acteur et auteur d'un avenir collectif et lui permettre de se réapproprier l'espace public en s'appuyant sur la construction collective des savoirs (Adam & Boucher-Petrovic, 2007).

Un autre champ d'action relevant du secteur de la solidarité internationale trouve ses origines dans l'éducation populaire, l'éducation à la solidarité internationale. G. Massiah retrace l'émergence de cette pratique au sein du champ de l'humanitaire et de l'aide au développement (Massiah, 2006). L'éducation à la solidarité internationale tirerait son origine de la prise de conscience de deux éléments : les problématiques liées aux questions de développement doivent être connues par le public français, notamment pour mobiliser des individus et récolter des fonds pour agir ; les politiques d'aide au développement ne peuvent être effectives sans l'implication et la participation des populations concernées. En se basant sur les outils et les acteurs de l'éducation populaire, l'éducation à la solidarité internationale a pour enjeux de : « comprendre le monde pour le transformer dans le sens d'un monde plus libre, plus juste, plus solidaire ; comprendre le rapport entre les dynamiques internes de transformation des sociétés et la transformation du système international ; inscrire notre action dans la solidarité internationale et refuser la nature des rapports de discrimination et de domination dans chaque pays et entre les pays, notamment entre Nord et Sud ; analyser la situation du point de vue des mouvements sociaux et citoyens porteurs de solidarité

internationale » (Massiah, *id.*, p.6). Nous verrons que les associations de volontariat incitent les volontaires à témoigner sur leur expérience³⁸. Pour les associations, ces témoignages ont trois objectifs : une action d'éducation à la solidarité internationale auprès du grand public, d'information sur les dispositifs de volontariat et sur les associations, et en direction des volontaires, un moyen de verbaliser l'expérience vécue.

La recherche scientifique sur les apprentissages associatifs

Dans le domaine de la recherche française, les études des processus d'apprentissage au sein du secteur associatif se développent progressivement. L'étude empirique la plus récente est sans doute la thèse G. Defraigne-Tardieu sur l'université populaire Quart Monde (Defraigne-Tardieu, 2012). A travers une recherche-action menée au sein de l'université populaire, l'auteur s'interroge d'une part, sur la possibilité des plus pauvres à apprendre et, d'autre part, si ces apprentissages participent à l'émancipation des individus. Elle dégage un modèle théorique sur la construction d'un savoir émancipatoire basé sur le vécu des personnes les plus pauvres. De ce modèle, elle dégage comme éléments principaux : la nécessaire reconnaissance des individus ; l'auto-réflexion productrice de sens ; l'auto-réflexion en groupes (de pairs, hétérogènes) qui entraîne une co-construction de savoirs. Les savoirs émancipatoires seraient issus de ces échanges, et l'une des conséquences en serait le développement de nouveaux rapports sociaux.

Le déploiement du dispositif de service civique a aussi permis la réalisation d'études récentes sur l'influence de ce type d'expériences sur les parcours des jeunes. On peut citer principalement les travaux de V. Becquet qui abordent la question des apprentissages pour les jeunes volontaires à l'association Unis-cités (Becquet, 2011). Concernant les bénévoles, J.-M. Peter et R. Sue ont réalisé une recherche développant une analyse sur les compétences acquises à travers le bénévolat (Peter & Sue, 2011).

P. Portelli a étudié les pratiques d'autoformation dans les centres sociaux et socioculturels dans sa recherche de thèse soutenue en 1984. Dans un article paru en 1993, elle met en exergue les dimensions de l'autoformation associative : une absence initiale de projet de formation, une grande diversité d'apprentissages mais des difficultés à les identifier en raison de leur caractère informel, l'acquisition de compétences (savoir-faire et savoir-être) plutôt que des savoirs théoriques. Une autre dimension importante de l'autoformation sociale est la participation des individus : « l'expérience, l'engagement dans l'action et la décision créent

³⁸Se référer au chapitre 5.

les conditions favorables à l'émergence du désir d'apprendre, de savoir pour mieux maîtriser l'action » (Portelli, 1984, p.49). Les associations sont des lieux de ressources de formation formelle (documentation, conférences, etc.) et informelle (à travers l'entraide mutuelle, les apprentissages par initiation et identification). Elle identifie les principales caractéristiques de l'apprentissage associatif : un apprentissage choisi et non imposé, et un apprentissage lié aux pratiques. Enfin, elle souligne les spécificités du rapport entre formateur et apprenant, fondé sur une relation d'entraide.

Il est à noter les travaux de recherche canadiens sur le bénévolat (volontariat selon la terminologie anglo-saxonne) et les apprentissages informels menés par D. Schugurensky. S'inspirant à la fois de D.W Livingstone et de P. Freire, il a notamment mené plusieurs études sur les apprentissages civiques à travers les expériences de démocratie participative, en particulier le budget participatif de Porto Alegre³⁹ (Schugurensky, 2013, p.159-176). Dans un ouvrage collectif paru en 2013, plusieurs recherches ont été publiées sur ce thème (Duguid, Mündel & Schugurensky, *op.cit.*), et abordent trois dimensions du secteur associatif : les apprentissages informels liés au bénévolat dans des associations de services ; les apprentissages informels liés à la participation et aux fonctions de représentation au sein d'associations ; enfin, les apprentissages informels liés aux associations agissant en vue de renforcer les capacités de groupes vulnérables. Les auteurs concluent, comme P. Portelli, que la formation est rarement citée dans les motivations à être bénévole.

Les processus d'apprentissage mis en avant par les bénévoles sont surtout des apprentissages informels, notamment à travers l'apprentissage par l'action (« *learning by doing* ») et le plus souvent de manière non planifiée mais en réponse à une situation. La prise de conscience de ces apprentissages a lieu *a posteriori*, notamment à travers les échanges avec les autres, mais ne sont pas conscients sur le moment. Les apprentissages avec et par les autres représentent une autre dimension importante des apprentissages informels.

Les auteurs soulèvent la difficulté à rendre explicite des apprentissages tacites. De plus, si ces apprentissages sont acquis lors de situations spécifiques, ils dépassent le cadre du bénévolat pour atteindre d'autres sphères de la vie des individus. Les auteurs insistent donc sur la nécessaire reconnaissance de ces apprentissages, tant par les bénévoles eux-mêmes que par les associations.

³⁹Le budget participatif de Porto Alegre au Brésil a été initié en 1989 à l'initiative de la municipalité. A travers le processus mis en place, la participation des habitants est directe sur les décisions qui concernent les impôts et la répartition des ressources de la ville à travers le budget. Se référer par exemple à HASSOUN, M. (2001).

Les auteurs classent en sept domaines les apprentissages acquis de ces expériences : des compétences instrumentales nécessaires pour mener à bien les activités (maîtrise de l'ordinateur, de la gestion financière, etc.) ; des compétences interpersonnelles et de communication ; des compétences en plaidoyer et défense des intérêts ; un sens politique plus affirmé à travers la prise de conscience que les changements sociaux sont possibles ; une responsabilisation accrue ; des valeurs ; et, une plus grande sensibilité à la société dans laquelle les bénévoles vivent.

Enfin, dans la continuité des travaux de P. Bourdieu, les compétences acquises dans le cadre d'activités militantes sont envisagées sous la forme d'un capital militant, c'est-à-dire : « un ensemble de savoirs et de savoir-faire mobilisables lors des actions collectives, des luttes inter ou intra-partisanes, mais aussi exportables, convertibles dans d'autres univers et ainsi, susceptibles de faciliter certaines reconversions » (Matonti & Poupeau, 2004, p.8). Dans son étude sur les salariés s'investissant dans le champ de la solidarité internationale, A. Covollald montre ainsi que le capital militant acquis par le biais du syndicalisme peut être reconverti et transformé dans de nouvelles modalités d'actions dans la solidarité internationale (Collovald, 2002).

Le développement d'une expertise sur les apprentissages bénévoles et volontaires

Des expertises sur les apprentissages bénévoles et volontaires se sont développées récemment en langue française, impulsées notamment par la Commission européenne à partir de l'évaluation du programme PEJA (Flichy, 2002 ; Cohen, 2008). Les résultats sont quantitatifs et qualitatifs. Ils sont principalement envisagés, d'une part sous l'angle des compétences, et d'autre part, à travers l'étude de parcours. Des expertises sont réalisées par des bureaux d'études, on peut citer par exemple le Cabinet d'études sociodémographiques (CESOD) qui a réalisé une étude sur les apports du Service volontaire européen dans les parcours de jeunes pour l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep) (Robiteau & Silvestre, 2012) ou encore le bureau d'experts Recherches et Solidarités, qui travaille plus spécifiquement sur les apports du bénévolat. Sur la base du dispositif de volontariat en service civique, l'Injep soutient et diffuse des études, on peut notamment citer une étude sur les compétences acquises dans le cadre d'un service civique (Yvon, 2014).

Les associations produisent également leurs propres données. On peut citer l'association Pays de Savoie solidaires qui a réalisé en 2012 une étude d'impact auprès de cent jeunes

suivis par les associations du réseau départemental de solidarité internationale⁴⁰, l'ADICE a réalisé une étude sur les apports d'un volontariat en SVE⁴¹, enfin, France Volontaires a réalisé une étude sur les parcours d'anciens élèves du lycée de la solidarité internationale ayant réalisé un volontariat⁴². L'ensemble de ces travaux contribue à approfondir ces thématiques, produire des données, et à élaborer un langage commun au sein des champs professionnels concernés.

3. Evaluer et codifier les apprentissages bénévoles et volontaires : un défi de la société de connaissances

Tout comme dans les sphères éducatives et du travail, l'approche par les compétences tend à se développer pour les activités bénévoles et volontaires, à la fois sous l'effet d'injonctions politiques et institutionnelles mais aussi par les associations elles-mêmes, la codification de ces apprentissages étant considérée comme une forme de reconnaissance pour l'individu bénévole ou volontaire.

a. Les injonctions politiques et institutionnelles

Dés les années 1970, les organisations internationales l'UNESCO, l'OCDE⁴³ ou la Banque Mondiale accordent une place aux apprentissages acquis en dehors du cadre scolaire, en particulier dans les pays en développement, avec la catégorisation entre l'éducation formelle qui renvoie aux cadres institutionnels d'éducation, de la maternelle à l'université, l'éducation non-formelle qui renvoie à toute activité éducative organisée se déroulant en dehors du système scolaire organisé, et l'éducation informelle constituée de toute expérience d'apprentissage qui ne fait pas partie des champs du formel et du non formel (Bézille &

⁴⁰Consulté le 18/07/2014 sur le site Internet :

<http://www.paysdesavoiesolidaires.org/data/file/site/ressources/documents/SyntheseEtudeImpact-VoyagesSolidairesJeunes-RezoSavoie.pdf>

⁴¹Consulté le 18/07/2014 sur le site Internet :

<http://www.observatoire-volontariat.org/documents/content/rapport-eureka-adice-fr.pdf>

⁴²Cette étude a notamment fait l'objet d'une communication lors du séminaire doctoral « Les établissements scolaires différents, histoire et fonctionnements actuels : la question de l'évaluation » organisé par les laboratoires RECIFES 4520 / CREF ED139 à l'Université Paris Ouest-Nanterre, le 21 mars 2012 : Leroux (Céline) & Leyle (David), *Les parcours d'engagements volontaires d'élèves du lycée de la solidarité internationale* (en cours de publication aux Presses Universitaires d'Artois).

⁴³Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

Brougère, 2007). Cette catégorisation est développée par la Commission européenne à travers la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie : « la formation tout au long de la vie devrait [...] couvrir toute forme d'éducation qu'elle soit formelle, non formelle ou informelle » (Commission européenne, 2001)⁴⁴. La stratégie européenne « Jeunesse en mouvement » (ensemble d'initiatives politiques, relatives à l'éducation et à l'emploi, destinées aux jeunes Européens) lancée en 2010 insiste en outre sur la mobilité des jeunes qui, dans un cadre scolaire et non scolaire, est envisagée comme : « un moyen efficace d'améliorer leur employabilité et d'acquérir des compétences professionnelles tout en devenant des citoyens actifs » (Commission européenne, 2010)⁴⁵. Il est ainsi évoqué les programmes de mobilité étudiante (Erasmus, Comenius, Leonardo, etc.) mais aussi le Service Volontaire européen. Dans cette perspective, en 2008 la Commission européenne développe le *Youthpass*, un outil d'auto-évaluation des compétences acquises par le biais des activités volontaires de mobilité des jeunes du programme Jeunesse en action⁴⁶. Cet outil a pour objectif : « de mettre en place au niveau européen un outil de validation et de reconnaissance de ces résultats de l'apprentissage non formel, pour les participants des différentes activités dans le cadre du programme d'action communautaire Jeunesse en action. Cela, afin de soutenir : l'emploi des jeunes et des travailleurs de jeunesse ; la réflexion, le suivi et l'évaluation du processus d'éducation non formelle de chaque individu ; la reconnaissance sociale du caractère éducatif du travail de jeunesse »⁴⁷.

En France, la reconnaissance des compétences acquises dans un cadre non formel ou informel est une thématique qui s'est rapidement développée durant la dernière décennie. Le précurseur est la loi sur la Validation des acquis de l'expérience (VAE) de 2002⁴⁸ où pour la première fois, des expériences bénévoles et/ou professionnelles peuvent certifier tout ou partie d'un diplôme. De leurs côtés, les universités et les écoles de l'enseignement supérieur développent de plus en plus la possibilité de valider des crédits universitaires ECTS⁴⁹ sous réserve de prouver une activité bénévole pendant l'année universitaire. Les propositions du

⁴⁴Communication de la Commission européenne en 2001 : *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*. Se référer à la bibliographie.

⁴⁵Présentation du programme Jeunesse en mouvement. Communication de la Commission européenne en 2010. Se référer à la bibliographie.

⁴⁶Le programme Jeunesse en action a été mis en place en 2007. Nous détaillerons ce programme dans la section II.3 de cette partie.

⁴⁷Source « Youthpass en 10 leçons », p.3, consulté sur le 17/03/2014 sur le site Internet : http://www.injep.fr/IMG/pdf/Youthpass_en_dix_lecons.pdf

⁴⁸Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002.

⁴⁹*European Credit Transfer System*, selon la nomenclature européenne appliquée dans le système universitaire français.

CAS dans une note parue en septembre 2011, « Développer, accompagner et valoriser le bénévolat » allait dans le même sens incitant notamment à octroyer des crédits ECTS en contrepartie d'engagements bénévoles, à associer Pôle emploi dans la valorisation des activités bénévoles, à valoriser le mécénat de compétences : « en communiquant sur ses avantages pour l'employeur comme pour le salarié » (CAS, 2011, p .1).

La loi sur le service civique promulguée le 10 mars 2010 a également mis l'accent sur la reconnaissance des apprentissages liés à l'expérience de service civique, en particulier dans l'enseignement supérieur et à travers la VAE (art.8)⁵⁰. Faisant suite à la loi, un décret du 24 août 2011 détaille « les modalités de valorisation du service civique dans les formations post-baccalauréat » : « L'ensemble des activités exercées par un étudiant à l'occasion du service civique est valorisé, dans les cursus des établissements dispensant un enseignement après les études secondaires et dans les cursus des établissements d'enseignement supérieur dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, notamment par une inscription dans l'annexe descriptive au diplôme ou dans un portefeuille de compétences ou par toute autre modalité définie par le conseil d'administration de l'établissement. » (art.1).

Le Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative a développé depuis 2011 un portefeuille de compétences bénévoles. Cette initiative fait suite à la conférence de la vie associative du 17 décembre 2009 qui soulignait l'enjeu de la reconnaissance et de la valorisation du bénévolat dans la société française. Cet outil a été élaboré par un groupe de travail composé à la fois d'associations et d'experts⁵¹. Il a abouti à un outil d'autoévaluation en direction des bénévoles, composé de 18 compétences dites génériques⁵². Enfin, le Fonds d'expérimentation Jeunesse créé en 2009⁵³, a participé à la multiplication des initiatives et de recherche-action dans ce domaine, l'une des thématiques étant d'« améliorer la reconnaissance des compétences acquises par l'engagement associatif

⁵⁰Pour le détail sur la loi de service civique, se référer à l'annexe 1.

⁵¹Le groupe était composé de : Animafac, le CNOSF, la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA), la Croix-Rouge française, la Fonda, France Bénévolat, la Ligue de l'enseignement, le Mouvement Rural de Jeunesse Chrétienne, la direction générale de Pôle Emploi et le sociologue Roger Sue.

⁵²Ce portefeuille de compétences est disponible sur le site du Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative : <http://www.associations.gouv.fr/1106-un-portefeuille-de-competences.html>, consulté le 06/09/2013.

⁵³Le Fonds d'expérimentation Jeunesse a été mis en place par Martin Hirsch en 2009, alors Haut Commissaire à la Jeunesse. Il s'agit d'un appel à projets incitant les acteurs de jeunesse à réaliser des actions innovantes dans différents domaines en lien avec la jeunesse.

des jeunes ». De nombreuses initiatives ont ainsi eu lieu ou sont en cours⁵⁴.

L'Institut National de Jeunesse et d'Education Populaire (INJEP) a organisé deux rencontres sur le sujet depuis fin 2012. La première rencontre, en novembre 2012, intitulée « Compétences acquises par des jeunes dans un cadre non formel : reconnaissance et valorisation » avait pour objectif d'interroger l'approche par les compétences dans l'éducation non formelle. Cette rencontre a réuni une soixantaine de personnes, en particulier des acteurs associatifs et du secteur public autour d'échanges de pratiques et de débats. La deuxième rencontre est organisée le 10 avril 2013 : « Les compétences acquises dans le cadre non formel : questions pour l'entreprise, questions pour l'école », réunissait et présentait à la fois des initiatives associatives mais également des initiatives du secteur privé. Entre ces deux rencontres, l'évolution est notable : la première consistait à interroger l'utilisation de l'approche par les compétences par le secteur associatif, la deuxième, à réfléchir aux modalités d'utilisation de cette approche par le même secteur et les passerelles possibles avec le secteur privé⁵⁵. Il n'est alors plus question d'interroger l'appropriation de cette approche par les acteurs de l'éducation non formelle.

b. Les initiatives associatives

Pour les associations françaises, la question de la reconnaissance et de la valorisation des apprentissages bénévoles et volontaires est une préoccupation de plus en plus présente depuis la fin des années 2000. Les associations sont ainsi de plus en plus nombreuses à développer des grilles d'évaluation de compétences sous forme de portefeuille ou de référentiel. Cette forme de reconnaissance constitue à la fois une manière de valoriser les bénévoles par l'association, de montrer la plus-value en terme de formation des engagements bénévoles et volontaires auprès de différentes sphères sociales, enfin, pour les individus, de faciliter les passerelles entre leur expérience bénévole et l'insertion professionnelle. Cette tendance constitue à la fois une continuité de la loi sur la Validation des acquis de l'expérience de 2002 permettant la certification d'activités bénévoles, et s'intègre plus globalement dans le mouvement de professionnalisation du bénévolat entamé depuis les années 1990 qui s'est notamment traduit par l'octroi de droits sociaux aux bénévoles (droit d'un congé de représentation, assurance des bénévoles en cas d'accidents) ou encore la possibilité de

⁵⁴Pour le détail des projets soutenus, se référer au site Internet, consulté le 06/09/2013: http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr/85-engagement-des-jeunes.html#pagination_article_trie_num_2.

⁵⁵Nous avons participé à ces deux rencontres.

rémunération des administrateurs associatifs sous réserve d'un montant maximum (Hély, 2009).

Deux organisations ont été précurseurs : les Scouts et Guides de France, qui dès le début des années 2000 proposent aux animateurs de groupes de jeunes, un outil leur permettant d'évaluer les compétences acquises dans le champ de l'animation⁵⁶ ; et le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) qui à la même période développe le carnet de vie, outil d'autoévaluation des compétences en direction des bénévoles du secteur sportif.

Par la suite, deux outils ont été créés et particulièrement finalisés. Tout d'abord, le « Passeport bénévole » mis en place en 2007 par l'association France Bénévolat. Cet outil de valorisation de compétences est reconnu par Pôle emploi, plusieurs ministères⁵⁷ et par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp). Ce Passeport est également utilisable dans le cadre de la VAE. Sous forme de livret, il permet de recenser les activités réalisées dans un cadre bénévole, les formations suivies et doit être attesté par les responsables associatifs. Ce passeport est notamment acheté par des collectivités locales qui les redistribuent au secteur associatif de leur territoire. Il s'agit pour les collectivités d'apporter un appui supplémentaire, à la fois peu coûteux et gagnant en communication aux associations, et de participer à la valorisation du bénévolat.

Le deuxième outil est un dispositif, le programme « Bénévolat et compétences », élaboré en 2009 par le réseau d'associations étudiantes Animafac⁵⁸. Destiné spécifiquement à un public étudiant, l'association part du constat suivant : « le bénévolat est un temps qui permet l'acquisition de compétences, sans que les bénévoles ne le réalisent ni ne savent comment le faire valoir. D'où la nécessité de mettre en place un programme d'accompagnement, afin d'aider les étudiants bénévoles – mais aussi les volontaires – de notre réseau à identifier les compétences qu'ils ont acquises grâce à leur expérience associative et à savoir comment les valoriser. Notre nature de réseau d'associations étudiantes fait que nous orientons l'accompagnement sur la problématique de l'insertion professionnelle, problème important pour beaucoup d'étudiants »⁵⁹. Le programme « Bénévolat et compétences » se compose d'un

⁵⁶ « Valorise-toi » est présenté comme un outil de valorisation des compétences en direction des jeunes adultes, compagnons, chef ou cheftaine. L'outil est disponible sur le site Internet des Scouts et Guides de France : <http://www.sgdfr.fr/valorise-toi/id-menu-534>, consulté le 06/09/2013.

⁵⁷ Les ministères de l'Éducation nationale ; de la Santé ; des Sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

⁵⁸ Animafac réunit près de 12 000 associations étudiantes en France, dans différents secteurs. La spécificité de ces associations est d'être gérées et dirigées par des étudiants.

⁵⁹ Intervention de B. Engelbach, en charge du programme « Bénévolat et compétences » à Animafac, dans le cadre des Journées d'été de France Volontaires, le 07 septembre 2011. Se référer à la bibliographie.

portfolio et d'une session de formation. Le portfolio se décompose en quatre rubriques principales qui doivent être complétées par l'étudiant : son parcours sur une année universitaire (scolaire, professionnel, bénévole), ses activités bénévoles, les compétences identifiées dans ces situations vécues, enfin, la dernière rubrique est composée de conseils pour valoriser ses expériences lors de processus de recrutement (*curriculum vitae*, lettres de motivation et entretiens d'embauche). La session de formation d'une journée présente et explique le portfolio, inclut des travaux de groupe pour le remplir, et propose des simulations d'entretiens menées par des responsables de ressources humaines.

A. Moisan évoque l'institutionnalisation progressive de l'autoformation (Moisan, 2010) et le secteur associatif semble suivre cette voie depuis la fin des années 2000 avec la multiplication des référentiels, portefeuilles, portfolio de compétences. Il est aujourd'hui difficile d'évaluer ces initiatives dans la mesure où elles sont récentes et n'ont pas fait l'objet d'évaluations consultables. Au moins un point est commun à ces outils : ils sont principalement pensés dans un processus d'autoévaluation individuelle.

c. Au niveau des employeurs : évolution des discours ou évolution des pratiques ?

Depuis les années 2000, des initiatives ont vu le jour pour mettre en avant les apprentissages volontaires et bénévoles et leur utilité pour le monde des entreprises. En 2012, à l'initiative de l'Association Nationale des Directeurs en Ressources Humaines (ANDRH), de l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ), du CNOSF, de l'AFEV, des Scouts et Guides de France, de la Croix-Rouge française, de l'Association des Paralysés de France, de l'association Odissée et du cabinet de recrutement SYNTEC Conseil en Recrutement, un manifeste pour un CV citoyen a été réalisé et diffusé. Ce manifeste appelle à la prise en compte des expériences bénévoles et volontaires dans le recrutement ainsi que le précisent les premières lignes du document : « L'engagement volontaire et bénévole concourt au bon fonctionnement de la société. Vecteur de développement de compétences, d'expériences, voire d'innovation, cette contribution doit être valorisée, notamment dans les parcours professionnels »⁶⁰. Pour les initiateurs de ce manifeste, la prise en compte des expériences bénévoles dans les processus de recrutement est

⁶⁰La charte pour un CV citoyen est consultable sur le site Internet : <http://www.syntec-recrutement.org/1-syntec-conseil-en-recrutement/77-presentation/1439-manifeste-pour-le-cv-citoyen.aspx>, consulté le 06/09/2013.

nécessaire pour plusieurs raisons : l’appréhension des compétences ne se limite pas à celles du parcours professionnel, la diversité des profils au sein des entreprises est source d’innovation, il y a une convergence entre les engagements citoyens et la responsabilité sociale des entreprises, enfin, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un vecteur d’épanouissement pour les individus. Néanmoins, cette initiative connaît pour l’instant un succès limité si l’on en juge sa médiatisation puisqu’elle n’a fait l’objet que d’un article dans la presse nationale (Les Echos le 20/03/2012), et dix articles dans les revues Internet⁶¹. Le nombre de signataires est néanmoins en constante augmentation, et parmi les 25 signataires actuels, on retrouve depuis 2014, un syndicat de travailleurs, la CFTC⁶², l’organisation patronale MEDEF mais aussi la Conférence des présidents d’universités.

Nous nous sommes plus particulièrement intéressés à une initiative antérieure menée par l’ANDRH pour tenter de comprendre comment les expériences de solidarité internationale et humanitaires étaient appréhendées par des représentants d’employeurs. Nous avons ainsi interrogé les membres d’un groupe de travail qui s’est réuni entre 2006 et 2007 sur les possibilités de passerelles entre le secteur de l’aide humanitaire et du développement, et les entreprises. Ce groupe de travail a vu le jour suite à une conférence organisée en 2005 par d’anciens élèves de l’école de commerce EDHEC sur le thème suivant : « L’expérience humanitaire est-elle un plus pour un recrutement en entreprise ? »

Son pilotage était double, assuré à la fois par l’ANDRH et par une association d’anciens élèves de l’EDHEC, Tribu développement, créée en 2002 dans l’objectif de sensibiliser les jeunes professionnels aux enjeux du développement durable. Ce groupe de travail était composé de représentants du secteur humanitaire et du développement, et de membres de l’ANDRH (entreprises et intermédiaires de recrutement)⁶³. Un cabinet de recrutement motive sa participation par la nécessité de diversifier les profils de recrutement :

« Un des objectifs de Mercuri Urval est d’ouvrir les profils de recrutement. On considère que l’atypisme est une source de richesses si on sait bien utiliser les traits de personnalité des individus. Le constat est que beaucoup d’entreprises “clonent” les profils. Or, dans le

⁶¹La revue de presse est disponible sur le site Internet suivant : <http://www.intelligencesociale.org/detail.php?groupeID=1000000&type=article&ID=2798>, consulté le 13/07/2014.

⁶²Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

⁶³Parmi les personnes qui ont participé au groupe de travail, nous avons rencontré : l’ancien vice-président de l’ANDRH ; le représentant de l’AFVP/France Volontaires ; le représentant d’une association d’anciens volontaires à l’international ; le représentant de Tribu Développement ; un représentant d’un cabinet de recrutement ; un représentant d’entreprise.

cas d'une PME peu connue par exemple, elle aura du mal à recruter alors autant chercher d'autres profils. » (Laurent de Rochebrune, directeur du pôle Energies, Mercuri Urval)

Les représentants du recrutement et d'entreprises participant à ce groupe mettent également en avant leur propre expérience (coopération, service militaire en Afrique, engagement associatif), pour expliquer leur intérêt pour ce travail :

« Personnellement, j'ai toujours été très impliqué dans le milieu associatif surtout éducatif, dans le scoutisme. J'avais aussi travaillé à la VAE des chefs d'unité des Scouts d'Europe. L'idée était de dire qu'il n'y a pas de bonne école de management mais il y a des situations qui permettent de saisir si des personnes ont de bonnes capacités ou non de management. Cela venait en même temps que le travail qui était réalisé par le Ministère de la Jeunesse sur le livret citoyen. En fait, on pourrait dire que le premier livret qui a existé de ce type est le livret militaire. C'était la première fois qu'on inscrivait une expérience d'une personne. Ce qu'on pensait avec cette VAE, c'est qu'il y a des expériences réellement formatrices qui peuvent apparaître sur un CV. Donc une personne qui a fait de l'humanitaire peut avoir une valeur indiscutable à valoriser. » (Jean-Marie Nessi, entrepreneur)

Le groupe de travail s'est réuni une fois par mois pendant un an et avait pour objectif de produire :

- « - un dossier à destination des DRH et des recruteurs pour décoder les humanitaires, comprendre leur valeur ajoutée et réussir leur intégration dans l'entreprise ;
- un mini guide à destination des humanitaires qui sera accessible sur des sites d'information grand public mais pourra également être repris pour nourrir les outils de préparation au départ et d'accompagnement au retour de l'ensemble des ONG qui le souhaitent ;
- un colloque de restitution qui fera état des conclusions de ce travail auprès d'un public responsable RH d'entreprises, de cabinets et d'ONG » (ANDCP, 2007, p.7).

Selon les membres interrogés, ce travail s'est fait en plusieurs étapes. Une phase de connaissance mutuelle : les représentants d'entreprises découvrent le niveau de professionnalisme des processus de recrutement des ONG et la sémantique particulière utilisée, mais aussi les résistances des représentants associatifs ayant peur « de perdre leur âme ». Les représentants associatifs mettent en avant leur connaissance du secteur des entreprises contrairement aux représentants des entreprises qui ne « connaissent pas » le monde associatif.

La deuxième phase a consisté à : « *un réel exercice d'interprétariat, de traduction de vocabulaire avec des mots opposés mais aussi des convictions opposées [...] Cette défiance était liée aux a priori idéologiques.* » (Louis Dugas, ancien vice-président de l'ANDRH, à

l'origine du groupe du travail). Enfin, la dernière étape a consisté à faire un travail de traduction entre le vocabulaire utilisé dans le secteur humanitaire et celui des entreprises. Il est intéressant de relever l'utilisation du mot « traduction » mettant ainsi en avant la distance entre ces univers. Ce travail de traduction a notamment porté sur les qualités considérées comme essentielles pour les recruteurs, divisées en trois rubriques : les qualités utiles dans l'action, les qualités utiles dans la relation aux autres, les qualités utiles dans la relation à soi (ANDCP, *ibid.*, p.21). Il a également porté sur l'intitulé des fonctions utilisées dans le secteur de l'aide et dans une entreprise.

Ce travail a permis la rencontre entre des représentants d'univers différents, de comprendre les réalités de chacun, mais aussi d'élaborer des pistes de convergence en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines. De plus, les objectifs de production fixés par ce groupe ont été tenus puisque de ces échanges ont découlé : un numéro des cahiers de l'ANDRH en mai 2007 (ANDCP, *op.cit.*), un guide à destination des volontaires en retour de mission intitulé « Intégrer une entreprise au retour d'une mission de solidarité internationale », enfin un colloque de restitution s'est tenu en 2008⁶⁴. Néanmoins, les personnes interrogées considèrent *a posteriori* unanimement que ce travail n'a pas porté ses fruits. Comment expliquer cette déception commune due, d'après les membres du groupe de travail, au manque d'appropriation des travaux par les publics concernés (ANDRH, entreprises, ONG) ?

Un des premiers points qui peut être mis en avant est l'absence de réflexion préalable sur les types d'emploi que visent d'anciens volontaires et personnels de l'humanitaire. Il est ainsi révélateur que le groupe, en souhaitant intégrer d'anciens volontaires à la réflexion, ait eu des difficultés à trouver des personnes travaillant en entreprise. De plus, les représentants du recrutement investis dans ce travail mettent en avant leur propre expérience pour justifier leur intérêt mais moins la portée institutionnelle pour leurs organisations respectives. Enfin, la diversité des secteurs d'activités et des types d'organisation (entre une grande entreprise, une PME⁶⁵, ou encore une coopérative) sont également des éléments peu mis en avant tant par les personnes rencontrées que dans les documents réalisés.

Néanmoins, ce travail semble être le signe d'une volonté croissante de prendre en compte la non linéarité des parcours par les représentants d'employeurs : « Si nous nous faisons à

⁶⁴Ce travail a été médiatisé dans des journaux généralement peu portés par les actualités associatives, L'Express et Le Figaro intitulé « Des profils atypiques habitués au travail en équipe ». Articles paru dans l'Express le 16 mai 2008 et le 13 mai 2008 dans Le Figaro.

⁶⁵PME : Petite ou Moyenne Entreprise.

l'idée que l'entreprise ne sera plus demain, n'est déjà plus aujourd'hui, un monde homogène où des individus supposés bien conformes feraient une carrière lisse et continue pour aller doucement vers une retraite prévisible à l'abri de tout accident, tant interne qu'externe » (Louis Dugas, ANDCP, *op.cit.*, p.39).

Si la recherche française étudie peu les processus d'apprentissage hors école et *a fortiori* ceux acquis à travers le volontariat ou le bénévolat, les pouvoirs publics, que ce soit au niveau européen ou français, des associations, se mobilisent autour de l'identification et de la validation des compétences pour une reconnaissance des engagements bénévoles et volontaires. Les représentants d'employeurs tentent depuis peu d'investir également ce champ. La crise de l'emploi qui touche de manière aigüe les jeunes, l'émergence de nouvelles compétences considérées nécessaires sur le marché de l'emploi, la remise en cause du modèle scolaire, la professionnalisation du secteur associatif et du bénévolat sont autant d'enjeux qui participent à la volonté de reconnaissance et de codification des apprentissages bénévoles et volontaires.

Les associations de volontariat solidaire à l'international, présentes en France depuis une cinquantaine d'années, n'ont pas échappé aux mutations économiques et sociales que connaissent la société française et le secteur associatif. Ces associations sont à la fois constituées d'associations traditionnelles de l'éducation populaire et d'associations créées avec l'arrivée du Service volontaire européen en France. En outre, les formes de volontariat ont également évolué et se sont multipliées. La partie suivante portera sur ce secteur associatif, traversé à la fois par la politique étrangère de la France et par la politique de jeunesse. Nous présenterons également les associations qui sont l'objet de notre étude.

II. Le volontariat solidaire à l'international : entre politique étrangère et politique de jeunesse

En France, les dispositifs de volontariat civil se développent à partir de la réforme du service national (loi n°97-1019 du 28 octobre 1997). Il existe néanmoins des formes de volontariat plus anciennes : à la fin de la Première guerre mondiale, des associations mettent en œuvre des chantiers volontaires en faveur de la paix et le volontariat de solidarité internationale apparaît à partir des années 1960. Enfin, au niveau supranational, le Service volontaire européen géré par la Commission européenne se déploie à la fin des années 1990.

Cette partie sera consacrée aux dispositifs de volontariat et aux associations dont sont issus les anciens volontaires interrogés. Nous verrons ainsi que ces dispositifs ne procèdent ni d'une même histoire, ni des mêmes enjeux. Le volontariat de solidarité internationale (VSI) tire son origine de l'histoire coloniale de la France, de sa politique étrangère, et de l'émergence des ONG, dans l'objectif de rapprocher les jeunes françaises et africaines, mais aussi du christianisme social et de l'éducation populaire. Lors de sa création, le Service volontaire européen doit contribuer à créer une identité commune aux jeunes européens et lors de son déploiement, de nouvelles associations françaises voient le jour avec des préoccupations relativement différentes des premières. Depuis 2010, ces distinctions tendent à disparaître avec la création du volontariat en service civique et de la plateforme France Volontaires.

1. Un dispositif issu de la politique étrangère française : le Volontariat de solidarité internationale

Portion faible de l'aide publique française au développement⁶⁶, les associations spécialisées dans l'envoi de volontaires de solidarité internationale constituent un secteur à part dans la mesure où : « la vocation première de ces associations de volontariat est plutôt la constitution d'un lien entre la jeunesse française et les pays en développement » (Ministère de la Coopération, 1995, p.48) autant que la réalisation de projets de développement.

La première initiative étatique remonte à 1963 avec la création de l'Association Françaises des Volontaires du Progrès (AFVP)⁶⁷. Il faut néanmoins attendre 1986 pour qu'un décret (décret du 15 mars 1986) reconnaisse la qualité de volontaire pour le développement. En 1995, un second décret (décret du 30 janvier 1995) entérine la création d'un statut réglementaire de volontaire et définit leur prise en charge.

Cette forme de volontariat civil se mêle au service national civil en coopération jusqu'à la réforme du service national en 1997. En effet, une partie du contingent ne souhaitant pas réaliser un service national militaire peut réaliser un service national civil en coopération (CSN – Coopérants du Service National). Ces jeunes hommes, pour la quasi majorité du contingent, effectuent alors un service plus long que le service militaire, d'une durée de 18 mois, en particulier dans les anciennes colonies. Les premiers CSN datent de 1962 mais le cadre législatif n'existe qu'à partir de 1966 (Meimon, 2005, p.309). Les effectifs des CSN pour la Coopération, représentent 20% de la totalité des CSN (Ministère de la Coopération, 1995). Ils sont soit directement gérés par le Ministère et affectés dans leurs administrations à l'étranger, soit par des associations de volontariat, et en particulier quatre d'entre elles : la Délégation Catholique pour la Coopération (DCC), l'Association Française des Volontaires du Progrès (AFVP) et le Service de Coopération et de Développement (SCD) (associations de notre enquête) et le Service protestant de mission (DEFAP). Au sein de ces associations, la

⁶⁶Pour l'année 2013, le volontariat à l'international représente 0,65% de l'Aide Publique au Développement (APD) programmable de la France (3 100 663 785€) et 0,20% de l'APD déclarée par la France (10 milliards d'euros). Le budget se décompose de la sorte : 12 millions d'euros pour France Volontaires, 7 millions d'euros pour le dispositif VSI et 1 million d'euros, pour d'autres programmes. Source : République française (2013), Annexe au projet de loi de finances 2013 sur l'APD, disponible sur le site Performance publique consulté le 16/10/2013 : http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2013/pap/pdf/PAP2013_BG_Aide_publique_developpement.pdf

⁶⁷Se référer à la section II.1.b. pour l'histoire de l'AFVP.

proportion de volontaires civils et de CSN pour la Coopération est équivalente en 1979. Par contre, les volontaires civils représentent 59% en 1990 et 66% du volume des volontaires en 1993 (Ministère de la Coopération, *op.cit.*, p.68).

La loi du 23 février 2005 sur le Volontariat de Solidarité Internationale (VSI) améliore et précise le statut du volontaire. Dérogatoire au droit du travail, le contrat de volontariat doit s'effectuer en dehors de l'Espace économique européen, son délai est de six mois à deux ans et la durée totale d'un ou de plusieurs contrats de volontariat ne peut excéder six ans pour un même individu. Le volontaire bénéficie d'une sécurité et d'une protection sociale tout au long de son contrat, il reçoit *a minima* une indemnité dont le montant est fixé chaque année par l'Etat. En outre, la loi accorde une plus grande reconnaissance à ce statut (possibilité de VAE, cotisation à la retraite, droit légitime de démission.). Enfin, les volontaires bénéficient d'une formation au départ, d'un accompagnement pendant la mission et au retour⁶⁸. Les associations souhaitant mobiliser ce dispositif législatif doivent être agréées par le ministère des Affaires étrangères (en 2012, 26 associations étaient agréées). Une fois agréées, les associations ont l'obligation d'indemnisation, de couverture sociale, de formation et d'accompagnement des volontaires. Les débats en amont de la loi sur le VSI caractérisent les tensions liées au volontariat, entre emploi et bénévolat. En effet, les associations de volontariat appuient et portent cette loi alors que des associations d'anciens expatriés humanitaires, dénoncent la création d'un sous statut et appellent à la salarisation massive des expatriés humanitaires.

La solidarité internationale en France

Pour J. Freyss, l'histoire des ONG débute au 19^{ème} siècle et est traversée par deux courants. Le premier, d'inspiration individualiste libérale, trouve son origine dans la vision chrétienne de l'Homme et l'individualisme républicaniste, courant de la charité-philanthropie : « Si charité et philanthropie se distinguent sur plusieurs points (foi ou raison, peuple-Dieu ou peuple-nation, Eglise ou Etat), elles partagent la même vision individualiste de l'Homme, le même universalisme et le même conservatisme social, s'attachant aux conséquences et non aux causes des détresses sociales » (Freyss, 2004, p.744). Cette vision de l'Homme et du monde justifie par exemple le caractère missionnaire de la colonisation, tant laïque que religieux : il s'agit d'un devoir de civilisation de l'Autre. Aujourd'hui, ce sont des valeurs universelles qui sont mises en avant, il s'agit de sauver les victimes plutôt que de sauver le monde.

⁶⁸Se référer à l'annexe 1 pour le détail de cette loi.

Le deuxième courant, celui de la solidarité ouvrière, trouve son origine à la même période avec le manifeste communiste rédigé par K. Marx et F. Engels en 1847 et présenté comme le fondement d'une « société ouvrière internationale » par le parti communiste. Le Manifeste marque l'émergence d'un mouvement socialiste internationaliste qui s'élargit au-delà de la classe ouvrière, aux « peuples et nations opprimés ». Durant les années 1960, ce courant se caractérise par son soutien aux luttes pour l'indépendance des pays colonisés, aux pays non-alignés⁶⁹ et s'inscrit dans le tiers-mondisme⁷⁰. Les associations de volontariat solidaire à l'international créées dans les années 1960-1970 s'inscrivent dans ces courants idéologiques de la solidarité internationale : « mais si ces deux postures ont une grande permanence, leurs incarnations dans les mouvements de solidarité internationale sont marquées par d'amples fluctuations. En France, à plusieurs moments forts (marqués par des changements sociopolitiques et idéologiques majeurs), les trajectoires des associations issues de ces deux courants se sont recroisées et les acteurs se sont redistribués, passant de l'un à l'autre » (Freyss, *op.cit.*, p.742).

A partir de l'histoire et de l'origine des associations de volontariat étudiées, il est possible de déterminer les finalités associées au volontariat par ces organisations. Pour cela, à l'instar de X. Zunigo (Zunigo, 2003), ces finalités peuvent s'interpréter à partir des idéaux-types développés par M. Weber pour comprendre les déterminants de l'activité sociale (Weber, 1971, 1^{ère} éd. 1922) et se situer entre deux extrémités de l'action rationnelle, orientée vers la finalité d'une part (les résultats de l'action) et orientée vers les valeurs, d'autre part (partager la vie des plus pauvres notamment, l'action en tant que tel compte plus que le résultat).

⁶⁹Le mouvement des non alignés se constitue dans les années 1950 autour du président égyptien Gamal Abdel Nasser et du premier ministre indien Nehru. En pleine guerre froide, il s'agit pour les pays qui s'en réclament, principalement d'Asie et d'Afrique, d'affirmer leur indépendance à la fois vis-à-vis des Etats-Unis et de l'U.R.S.S.

⁷⁰Alfred Sauvy est à l'origine du terme « tiers monde » dans un article de l'Observateur en 1952, en référence au « tiers état » de E.-J. Sieyès. A la même période, des auteurs comme Frantz Fanon écrit *Les damnés de la terre* paru en 1961 et renouvelle la figure de l'exploité.

a. Les associations catholiques de volontariat solidaire à l'international

La place des associations confessionnelles dans le paysage du volontariat solidaire à l'international est conséquente puisqu'elles assument 60% du volume annuel total des missions contre 40% pour les associations laïques⁷¹. Nous nous intéresserons ici uniquement aux associations catholiques qui représentent la majorité des associations d'obédience religieuse de volontariat bien que l'on puisse aussi citer l'implication d'autres cultes (l'Eglise protestante depuis une cinquantaine d'années ou plus récemment, l'Islam).

L'ouverture de l'Eglise à partir de la fin des années 1950 a un rôle majeur dans l'implication des associations d'obédience catholique et leur approche du volontariat. Au moins deux encycliques⁷² marquent l'ouverture de l'Eglise et son positionnement vis-à-vis des pays non occidentaux. En 1957, l'encyclique *Fidei Donum*, appelle les catholiques des pays occidentaux, religieux comme laïques, à réaliser des missions en Afrique. Il s'agit d'une part d'exercer une : « solidarité internationale en acte, qui concernait aussi bien l'exercice d'un ministère (en l'occurrence l'envoi de prêtres en mission pour une durée déterminée) que l'accueil d'étudiants étrangers ou encore les différentes formes de coopération laïque » (Mabille, 2001, (cité par) Bosselut, 2009, p. 202). D'autre part, elle reflète une prise de conscience de l'Eglise : « son avenir en Afrique se jouait, certes dans la formation d'une élite de catholiques africains, mais aussi dans le soutien qu'elle pouvait apporter à cette élite » (Harang, 2010, p.205). A la suite de *Fidei Donum*, des organisations facilitant le départ de laïcs, de prêtres et de religieuses sont mises en place. Cette encyclique permet également aux mouvements de jeunesse catholique d'intégrer la coopération à leur formation à travers un laïc missionnaire et relayé par des structures en France et en Afrique.

L'encyclique *Populorum Progressio* de 1967, sous titrée en français « Le développement des peuples » traduit l'évolution de l'Eglise non seulement dans son approche de l'aide au développement mais aussi dans son approche de l'Homme : « Le développement ne se réduit pas à la simple croissance économique. Pour être authentique, il doit être intégral, c'est-à-dire promouvoir tout Homme et tout l'Homme »⁷³. Avec cette encyclique, le catholicisme social

⁷¹Estimation de l'Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l'international réalisée en 2012 portant sur les associations agréées VSI.

⁷²Une encyclique est une : « lettre envoyée par le pape à tous les évêques (ou parfois à ceux d'une seule nation), généralement pour rappeler la doctrine de l'Eglise à propos d'un problème d'actualité ». *Le Nouveau Petit Robert*, 2002, Paris. Les encycliques ont une portée certaine sur les croyants catholiques.

⁷³*Populorum Progressio*, lettre encyclique du pape Paul VI sur le développement des peuples, §14.

trouve un second souffle à travers sa dimension internationale : « La question sociale est aujourd’hui mondiale » et « Le développement est le nouveau nom de la paix »⁷⁴. Pour C.-H. Harang, la décennie des années 1960 et cette encyclique modifient la vision des catholiques et de leur rôle dans le monde. Alors que dans les années 1950, les missions visent à faire entrer les autres dans la catholicité, l’encyclique *Populorum Progressio* permet une nouvelle approche des missions : « Le passage d’un monde réduit à la catholicité à un monde à l’échelle de toute l’humanité est le point crucial de cette réflexion. Réfléchir et agir à l’échelle de l’humanité implique de prendre en compte tous les hommes, même les non-catholiques ; cela implique également la dimension humanitaire, donc aussi les dimensions sociales et économiques. La mission peut donc être une action de développement et de lutte contre la faim » (Harang, *id.*, p.152). C’est dans ce contexte que naît la Délégation Catholique pour la Coopération en 1967 portée par l’épiscopat français.

La Délégation Catholique pour la Coopération (DCC)⁷⁵

Avec 440 volontaires de solidarité internationale dans le monde en 2011⁷⁶ (ministère des Affaires étrangères, 2012), la DCC est la première association française d’envoi de volontaires sous le statut VSI. La DCC est créée en 1967 pour d’une part, répondre à la demande des pouvoirs publics d’avoir un interlocuteur unique représentant l’Eglise de France pour l’envoi de coopérants du Service National (CSN), et pour d’autre part, offrir un cadre permettant aux jeunes catholiques et aux religieux de réaliser des missions en Afrique et plus globalement dans les pays dits en développement. Avec la création de la DCC, l’Eglise souhaite rassembler les différents courants catholiques tout en y exerçant son contrôle. Dans les premières décennies, la DCC fonctionne grâce aux religieux mis à disposition par la Conférence des Evêques de France et près de la moitié de son effectif d’envoi est constituée de religieux et de séminaristes (44% en 1969)⁷⁷. La DCC se laïcise progressivement. Elle devient une association loi 1901 en 1992 et à partir de cette période, les salariés et les membres du Conseil d’administration se laïcisent (il faut attendre 1999 pour voir nommer le

⁷⁴ *Id.*

⁷⁵ Les informations de ce paragraphe proviennent principalement de la thèse de C. Bosselut, déjà citée, du rapport d’activités 2012 et du projet associatif de l’association validé par le Conseil d’administration en 2012. Pour les documents des associations, se référer à l’annexe 2.

⁷⁶ Sur un total de 2096 VSI en 2012, la DCC envoie près d’un quart (23%) du volume total des volontaires (ministère des Affaires étrangères, 2012).

⁷⁷ Source : chiffres des archives de la DCC « Histoires et perspectives de la DCC », DCC, 1998, issus de BOSSELUT, 2009, p.148.

premier directeur laïc⁷⁸). De la même manière, l'effectif de volontaires religieux diminue. Aujourd'hui, le Conseil d'administration compte d'ailleurs plus de laïcs que de religieux (3/5)⁷⁹.

Avec la réforme du service national et la disparition du statut de CSN en 1997, la DCC se retrouve, à l'instar des trois autres associations envoyant des CSN, obligée de diversifier ses sources de financements, principalement composées jusqu'à cette date de fonds publics et de fonds de la Conférence des Evêques de France. Elle devient association reconnue d'utilité publique en 2005, ce qui lui permet de collecter des fonds privés. En 2012, les dons privés sont devenus la première source de financement puisqu'ils représentent 38% du budget global, la contribution publique reste conséquente et représente 30% du budget global, enfin, l'Eglise participe à hauteur de 19% du budget de l'association, pour un budget global de 2 614 000€⁸⁰.

Pour la DCC, le volontariat est envisagé comme « le lieu de l'expérience chrétienne »⁸¹. Les partenaires qui accueillent les volontaires sont également principalement des structures religieuses, elles représentent 82% des partenaires en 2008 (les diocèses locaux représentent 39% des partenaires et les congrégations 40%) (Bosselut, *op.cit.*, appendice 2). Les autres partenaires sont des ONG dont le siège se situe dans les pays d'accueil ou dans les pays occidentaux (Bosselut, *op.cit.*, appendice 2).

D'après le projet associatif de la DCC, être volontaire signifie « être au service de », expression fréquemment retrouvée lors des entretiens avec d'anciens volontaires de cette association, « vivre la rencontre » c'est-à-dire s'insérer dans une communauté locale en adoptant des « conditions de vie simple ». Le volontariat est envisagé comme une expérience de vie « du même ordre qu'un pèlerinage » et a une « dimension vocationnelle ». Pour la DCC, le volontariat est avant tout appréhendé à travers : « la valorisation des petites actions, des aspects "existentiels" du départ (la rencontre de l'autre et la réalisation de soi) » (Bosselut, *op.cit.*, p. 164).

L'affiliation de la DCC à l'Eglise de France lui permet de bénéficier d'un réseau sur l'ensemble du territoire français à travers les diocèses. De plus, l'association a développé un réseau de bénévoles actifs composé de 200 anciens volontaires pour une équipe de 20 salariés au siège, à Paris. Les bénévoles interviennent tant dans le processus de formation des

⁷⁸Il faut entendre le terme laïc comme non religieux, ce qui ne signifie pas non pratiquant ou non croyant.

⁷⁹Source : Conseil d'administration de la DCC, disponible sur le site Internet consulté le 27/09/2013 : <http://ladcc.org/qui-sommes-nous/lequipe>.

⁸⁰Source : rapport d'activité de la DCC, 2012.

⁸¹Source : projet associatif de la DCC, 2012.

volontaires que dans l'information et la sensibilisation au volontariat, mais aussi dans l'animation d'un réseau d'entraide entre anciens volontaires.

La DCC est la plateforme du volontariat international en Eglise⁸². Elle est membre des deux collectifs français de volontariat à l'international, le Comité de Liaison des ONG de Volontariat (CLONG)⁸³ et la plateforme France Volontaires.

Le projet associatif de la DCC est donc fortement marqué par son appartenance à l'Eglise catholique et le volontariat est particulièrement axé sur l'expérience de vie du volontaire tout en étant au « service de ». Selon les déterminants de l'activité sociale développés par M. Weber, les objectifs de volontariat de la DCC s'inscrivent dans une logique de rationalité en valeur, c'est-à-dire : « par la croyance en la valeur intrinsèque inconditionnelle – d'ordre éthique, esthétique, religieux ou autre – d'un comportement déterminé qui vaut pour lui-même et indépendamment de ses résultats » (Weber, *op.cit.*, p.55). Nous verrons que ces orientations se répercutent sur le processus de sélection des candidats et de formation des volontaires.

Bien que le Service de Coopération au Développement (SCD) évoque également « un parcours et un chemin spirituel proposés aux volontaires »⁸⁴, l'association se différencie de la DCC notamment dans sa distance avec l'Eglise de France et une laïcisation progressive.

Le Service de Coopération au Développement (SCD)

Au moins deux éléments dans l'histoire du SCD permettent de comprendre son positionnement, se réclamant à la fois d'être « un organisme chrétien de volontariat international d'échange et de solidarité »⁸⁵ et revendiquant une certaine distance vis-à-vis de l'Eglise de France.

Le SCD naît en 1979 de la fusion de deux organisations catholiques : l'association « Interservice Jeunesse Monde » créée en 1961 à Lyon sous l'égide des Œuvres Pontificales Missionnaires et les « Volontaires Missionnaires du Sacré Cœur » créé en 1963 à Rome par les religieuses du Sacré Cœur de Jésus, qui s'installent à Lyon en 1969.

⁸²Source : projet associatif de la DCC, 2012.

⁸³Le Comité de Liaison des ONG de Volontariat (CLONG) est fondé en 1979 sous l'impulsion d'associations envoyant des volontaires à l'international.

⁸⁴Source : document d'information sur le SCD, « Itinéraires », Lyon, 2013.

⁸⁵Le terme « Volontariat international d'échange et de solidarité » apparaît sur les brochures actuelles de l'association. Cette expression naît sous l'impulsion des pouvoirs publics avec la création de la plateforme France Volontaires. Avec ce terme, il s'agit d'étendre le volontariat solidaire à l'international à travers toutes ses formes, jusque là uniquement considéré avec le statut de VSI sous la loi de 2005. Nous l'aborderons plus en détail dans la partie suivante.

A partir de 1977, ces deux structures organisent des sessions de formations en commun puis s'unissent en 1979 avec la création du Service de Coopération au Développement à Lyon. L'ancrage lyonnais est revendiqué par l'association à double titre. D'une part, il s'inscrit dans l'histoire du catholicisme en France à travers les clivages au sein de l'Eglise. En effet, Lyon est le lieu où l'on retrouve les premières traces du catholicisme en France. De cette origine découle une rivalité encore vivace entre la Maison des Evêques de France à Paris et l'Eglise catholique lyonnaise. D'autre part, Lyon est considéré comme un haut lieu de pensée de l'action sociale et humanitaire, en particulier avec la figure du Père Lebreton à partir des années 1950. Aujourd'hui, Lyon héberge deux instituts de formation aux métiers de l'humanitaire et du développement parmi les plus reconnus en France (CIEDEL⁸⁶ et Bioforce⁸⁷) et le siège d'une des associations humanitaires les plus importantes, Handicap international. Enfin, si le SCD est une association nationale, elle anime également des relations et des actions au niveau local.

L'association est marquée par son premier directeur, Ya Mutuale Balume, qui le restera jusqu'en 2004. D'origine congolaise et catholique pratiquant, il initie l'intervention de chercheurs et d'universitaires dans les formations aux volontaires, impulse une ouverture très forte vers l'Afrique et inscrit le SCD dans la mouvance tiers-mondiste. Durant cette période, le SCD tente de se démarquer de l'Eglise et de la DCC. Dans les années 1980, le SCD devient la première association catholique au sein du conseil d'administration de l'AFVP jusqu'alors uniquement composé d'associations laïques. L'autonomie vis-à-vis de l'Eglise catholique se traduit en 2011 par le départ du conseil d'administration de l'association du diocèse de Lyon et des Œuvres Pontificales Missionnaires. Les seuls représentants de l'Eglise en son sein restent les religieuses du Sacré Cœur de Jésus. Dans la continuité de la collaboration avec l'AFVP, l'actuel directeur du SCD est vice-président de la plateforme France Volontaires. Le SCD affirme aujourd'hui un positionnement laïc au sein de l'Eglise et participe au groupe volontariat de la Conférence des Evêques de France animé par la DCC.

Avec six salariés et un budget annuel de 1 335 522€ pour l'année 2012⁸⁸, l'association s'appuie sur un réseau d'environ 50 bénévoles en particulier pour le suivi des missions (26 bénévoles chargés de suivi), la formation des futurs volontaires ou en tant que relais local

⁸⁶Le Centre International d'Etudes pour le Développement Local est un institut de l'université catholique de Lyon créé en 1990.

⁸⁷L'institut Bioforce est créé en 1983 sous l'égide du Docteur Charles Mérieux. Cet institut est particulièrement reconnu pour sa formation de logisticien humanitaire.

⁸⁸Source : rapport financier du SCD, 2012.

dans différentes régions françaises (une dizaine). Les bénévoles sont majoritairement d'anciens volontaires, sept d'entre eux siègent au Conseil d'administration. Les ressources de l'association proviennent à 38% de l'Etat, quasiment à part égal avec les partenaires accueillant des volontaires (37%), les collectivités territoriales participent à 12% du budget. Le SCD est la quatrième association d'envoi de VSI avec 289 volontaires en 2011 (ministère des Affaires étrangères, 2012). Ses partenaires sont en majorité (65%) des structures issues des pays d'accueil (principalement organisations de la société civile, organisations sociales de l'Eglise et collectivités territoriales) et 35% sont des associations ou des collectivités françaises⁸⁹.

A travers le volontariat, le SCD entend promouvoir un « développement intégral », tel que cela est promu dans l'encyclique *Populorum Progressio*, et par le Père Leuret auquel l'association se réfère explicitement. L'objectif est : « la transformation des personnes [...] moteur du développement de leur communauté »⁹⁰. Pour cela, l'association prône une pédagogie de la relation, c'est-à-dire : « Centrée sur la rencontre plutôt que sur le savoir enseigné »⁹¹ et n'est pas loin en cela de la pédagogie des opprimés de Paulo Freire, lui aussi cité dans un fascicule rappelant les fondements du SCD : « Personne ne libère autrui, personne ne se libère seul, les hommes se libèrent ensemble »⁹². Enfin, le volontariat est envisagé comme un « creuset interculturel et interreligieux »⁹³. Le volontariat est proposé aux candidats au départ comme l'expérience « d'un passage », « d'un décentrement », « d'un chemin » et « d'une nouvelle solidarité »⁹⁴. Les références religieuses sont présentes mais s'intègrent dans une vision œcuménique dans la mesure où le volontariat peut aussi être l'occasion : « de faire l'expérience ou d'approfondir la rencontre avec un Dieu proche et/ou distant »⁹⁵.

Le positionnement du SCD diffère de celui de la DCC, en particulier dans son rapport à l'Eglise catholique mais ces deux associations catholiques de volontariat à l'international se rejoignent dans leurs principes fondamentaux en se référant aux deux encycliques et elles travaillent ensemble dans différentes instances (collectifs et plateformes de volontariat laïques et religieux, mutualisation d'une partie de la formation). Le SCD est également lié à

⁸⁹Source : rapport d'activités du SCD, 2012.

⁹⁰Source : projet associatif du SCD, 2009.

⁹¹*Id.*

⁹²Source : SCD (2010). *Vivre autrement ici et ailleurs*, p.12.

⁹³*Id.*

⁹⁴Source : SCD (2012). *Le processus d'ensemble du SCD : le parcours du volontariat au SCD*, Lyon.

⁹⁵*Id.*, p.2.

l'AFVP/France Volontaires depuis de nombreuses années, l'association a une position actuelle d'intermédiaire implicite entre les secteurs laïque et catholique du volontariat. Les objectifs du SCD peuvent ainsi se caractériser à la fois par une logique de rationalité en valeur et en finalité, c'est-à-dire : « celui qui oriente son action d'après les fins, moyens et conséquences subsidiaires » (Weber, *op.cit.*, p.57). Ces deux finalités n'étant d'ailleurs pas contradictoires dans la mesure où l'activité ne peut être rationnelle que sur le plan des moyens (Weber, *op.cit.*).

b. L'association parapublique de volontariat solidaire à l'international : l'AFVP/France Volontaires

L'Association Française des Volontaires du Progrès (AFVP) créée en 1963 et devenue France Volontaires en 2009 se caractérise par :

- sa proximité avec le ministère de la Coopération puis des Affaires étrangères dont les relations ont néanmoins évolué selon les périodes ;
- sa gouvernance paritaire réunissant associations et pouvoirs publics ;
- son caractère laïc.

La création de l'AFVP a lieu au moment des indépendances et de la politique de décolonisation des anciennes colonies françaises amorcée par le Général de Gaulle après la seconde guerre mondiale. Les anciennes colonies sont quasiment toutes indépendantes en 1960 à l'exception de l'Algérie, indépendante en 1962. A la même période, le ministère de la Coopération cherche à former de futurs fonctionnaires pour succéder aux administrateurs d'Outre mer (Meimon, *op.cit.*). Enfin, en 1961, le Président Kennedy décide de la création d'un corps de volontaires de la paix, les *Peace Corps*⁹⁶, perçu à Paris comme une potentielle menace pour son influence dans ses anciennes colonies. Lors d'un de ses voyages à Madagascar, le ministre de la Coopération, François Triboulet, découvre les *Peace Corps* et conçoit l'idée de jeunes volontaires français (Harang, *op.cit.*, p.202). Soutenu par le Général de Gaulle et avec l'accord de Jacques Foccart, éminence grise des relations franco-africaines (Hardy, 1995, p.14), le ministre Triboulet sollicite les associations de jeunesse. Les mouvements de jeunesse alors à la recherche de modalités de coopération avec les pays d'Afrique noire et de Madagascar s'investissent dans la création de l'association : « les mouvements catholiques et les mouvements laïques ou proches du socialisme (Francs et

⁹⁶Source : *Act for international Development*, soumis au Congrès américain en 1960.

Franches Camarades et Léo Lagrange en tête) [...] Une nébuleuse convertie à l'action pour le tiers monde » (Harang, *op.cit.*, p.204). Le principe de cogestion entre pouvoirs publics et associations de jeunesse et d'éducation populaire préside la création de l'association. Cette politique impulsée par Maurice Herzog, Haut commissaire puis secrétaire d'État à la Jeunesse et aux Sports de 1958 à 1966 : « instaure un type de relations jusque-là incongru, entre l'Etat et les mouvements de Jeunesse et d'Education Populaire. La tutelle s'efface devant le contrat. Pour contracter, dit le droit, il faut être deux et égaux. Prônant le contrat, Maurice Herzog reconnaît l'autre et lui accorde une position qu'il n'avait jamais eu » (Heluwaert, *op.cit.*, p.177). Néanmoins, l'AFVP est régulièrement accusée par les autres acteurs associatifs d'un rapport de dépendance trop prégnant avec l'Etat. L'objet de l'association est de : « promouvoir le rapprochement de la jeunesse française et de la jeunesse des Etats d'outre-mer en organisant leur participation commune à diverses formes d'action en vue du développement »⁹⁷. En 1993, on retrouve parmi les associations membres de l'Assemblée générale délibérative, treize associations d'éducation populaire ou d'aide au développement et trois ministères.⁹⁸

L'histoire de l'AFVP est marquée à la fois par le rôle des associations membres et la proximité avec les pouvoirs publics. Par exemple, le premier terrain d'expérimentation d'envoi de volontaires (appelés VP comme Volontaires du Progrès) est en Centrafrique, choix basé sur des relations interpersonnelles entre l'Ambassadeur de France en Centrafrique et le Délégué général de l'AFVP, J. Laboureau, tous deux ayant servi dans le même régiment en Algérie ; mais aussi entre le premier délégué de l'AFVP en Afrique, R. Vassor, basé à Bangui, ancien chef scout du président centrafricain, D. Dacko (Hardy, 1995 ; Harang, 2010).

A la création de l'association, la priorité de la coopération française en Afrique est l'autosuffisance alimentaire (Hardy, *op.cit.*, p. 22). Le développement rural reste d'ailleurs un secteur particulièrement privilégié tout au long de l'histoire de l'AFVP. En 1990, les principaux secteurs d'intervention de l'association sont ainsi l'hydraulique, le développement rural intégré, l'élevage, l'agriculture et la construction (ministère de la Coopération et du

⁹⁷Source : statuts de l'Association Française des Volontaires du Progrès, Journal officiel du 17 août 1963.

⁹⁸Parmi les treize associations : l'AFDI (Agriculteurs Français et Développement International), AGIR ABCD (association de retraités bénévoles agissant dans la coopération et le développement international), l'institut Bioforce, les CEMEA, Clair Logis Afrique (association créée en 1946 pour permettre l'accueil dans des foyers de jeunes filles et de femmes), les Eclaireurs et Eclaireuses de France, les Francas, Léo Lagrange, le SCD, les Scouts et Guides de France, le Centre Nationale des Jeunes Agriculteurs (section jeune de la Confédération Générale de l'Agriculture créé en 1947 sous l'impulsion de la Jeunesse Agricole Catholique), l'Union des Foyers des Jeunes Travailleurs, Volontaires et Développement (association d'anciens volontaires basée en Rhône Alpes). Parmi les trois ministères : le ministère de l'Agriculture, le ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des Sports et le ministère de la Coopération.

développement, 1993, p. 30). Durant cette période, il n'existe pas de fiches de missions. Les activités sont proposées par les volontaires lorsqu'ils arrivent sur leur lieu de mission. L'accent est mis sur l'immersion dans le lieu de vie et la coopération entre volontaires et villageois pour la réalisation de ces activités. Durant ces premières décennies, il est fréquent que les volontaires construisent eux-mêmes leur logement.

Dans la décennie 1980-1990, l'AFVP devient opérateur de projets de développement pour le compte du ministère de la Coopération. L'association ne doit plus seulement envoyer des volontaires mais aussi concevoir et mettre en œuvre des projets de développement d'envergure financés par les fonds publics du ministère. L'objectif est alors de s'engager : « résolument dans une politique de participation à des opérations de développement à la base, conduites avec le concours de jeunes volontaires » (ministère de la Coopération et du développement, *id.*, p.9). Cette période installe l'approche par projet et durant cette période, le volontaire est considéré comme un moyen au service de la réalisation de projets de développement. L'AFVP développe également un réseau de délégations nationales et régionales dans les pays d'intervention et multiplie les partenariats avec les autorités des pays (autorités centrales ou locales), des associations françaises ou nationales. Enfin, l'association entretient des relations avec les missions de coopération française.

Au milieu des années 2000, la fonction d'opérateur de l'AFVP est remise en cause. L'association connaît alors une grave crise économique. La dernière décennie de l'AFVP est marquée par la fin de son rôle d'opérateur de développement pour revenir à sa mission d'envoi de volontaires. L'AFVP entame une réforme et le ministère des Affaires étrangères lui demande de tripler le volume d'envoi de volontaires. Leur nombre passe ainsi de 328 en 2006 et 2007 à 569 en 2008, 625 en 2009 et 521 en 2010 (ministère des Affaires étrangères, 2012). Les partenariats et les secteurs d'intervention évoluent : alors que les collectivités françaises développent leurs actions de coopération à l'international⁹⁹, elles font de plus en plus appel à des volontaires pour suivre sur place les projets émanant de ce type de coopération. L'AFVP devient l'interlocuteur privilégié des collectivités dans la mesure où l'association est à la fois liée à l'Etat et laïque. En outre, des volontaires sont également placés auprès d'agences bilatérales de développement (coopération allemande, belge) ou multilatérale (organisations des Nations Unies) mais aussi au sein même des missions françaises de coopération. Ces orientations correspondent également à la baisse significative

⁹⁹Ce type de coopération est appelé coopération décentralisée lorsqu'il y a un partenariat entre une collectivité française et étrangère. Elle sera développée dans le chapitre 4.

de l'assistance technique française et de manière plus globale aux réformes de la coopération française survenues dans la deuxième moitié des années 2000. Les secteurs d'intervention se diversifient : développement urbain, éducation, renforcement de capacités, communication et culture¹⁰⁰. Les zones géographiques d'intervention s'élargissent également à l'Asie du Sud-est et à l'Amérique latine.

La place de l'AFVP vis-à-vis de l'Etat et des autres associations de volontariat est spécifique. En effet, l'association bénéficie de subventions annuelles de la part du ministère des Affaires étrangères sur la base de contrats définis entre le Ministère et l'association. De plus, si les volontaires de l'AFVP disposent des mêmes droits et obligations que les volontaires en VSI, ces derniers ne sont pas comptabilisés comme VSI. De leur côté, les autres associations sont soumises à la loi sur le VSI de février 2005 et sont donc tributaires au niveau financier du volume d'envoi de volontaires¹⁰¹.

La création de la plateforme France Volontaires

En octobre 2007 éclate l'affaire de l'association l'Arche de Zoé. Les bénévoles de cette association sont accusés d'enlèvement de mineurs par les autorités tchadiennes puis françaises alors que pour ces bénévoles, il s'agit d'une aide à apporter aux orphelins du Darfour en vue d'une adoption en France. Différentes organisations internationales (l'UNICEF, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés, le Comité international de la Croix Rouge) prouveront que la majorité de ces enfants n'étaient pas orphelins et n'étaient pas originaires du Darfour. Alors que cette affaire prend une tournure politique internationale, à partir de 2008, l'Etat français entame une discussion avec les associations françaises de volontariat de solidarité internationale pour la création d'une plateforme associative. Les raisons évoquées pour la création d'une telle plateforme sont :

- le constat de l'Etat et des associations que le cadre législatif actuel du VSI basé sur la loi de 2005 ne couvre qu'une faible part des expériences similaires vécues (hors dispositif VSI) ;
- le constat d'un nombre croissant de demandes de départ en volontariat par la population française ;

¹⁰⁰Source : AFVP (2009). 1963-2009. De l'AFVP à France Volontaires, *La revue des Volontaires du Progrès*, 51.

¹⁰¹Dans les statistiques annuelles publiées chaque année par le ministère des Affaires étrangères sur le VSI, on retrouve d'un côté, les chiffres de l'ensemble des associations d'envoi de VSI et de l'autre, les chiffres de l'AFVP.

- la volonté de l'Etat français de mieux connaître ce secteur en considérant comme volontariat international et solidaire, toute forme d'expériences similaires (bénévolat à l'international compris).

L'AFVP est désignée par le ministère des Affaires étrangères pour être la base sur laquelle la plateforme va se constituer. En octobre 2009, la déclaration du Premier Ministre F. Fillon marque le lancement de la plateforme France Volontaires. La plateforme est dotée d'une mission d'intérêt général et a pour objet : « de promouvoir et de développer les différentes formes d'engagement relevant des Volontariats Internationaux d'Echanges et de Solidarité » (art.1 des statuts)¹⁰². Pour cela, les principes d'action de France Volontaires sont :

- « Soutenir le développement des différentes formes d'engagement relevant des Volontariats Internationaux d'Echange et de Solidarité.
- Accompagner les organismes d'envoi, favoriser leur structuration ; contribuer à leur développement et faciliter la mise en cohérence de l'ensemble du secteur.
- Contribuer à la qualité des Volontariats Internationaux d'Echange et de Solidarité et au respect des engagements des acteurs.
- Participer à l'envoi de volontaires et expérimenter de nouveaux dispositifs d'échange et de volontariat de solidarité internationale » (art.3 des statuts).

Sur la base d'un premier contrat triennal 2009-2012, la mission d'envoi de volontaires n'est plus l'activité principale de l'association et les missions de structuration du secteur, d'amélioration en quantité et en qualité des volontariats solidaires à l'international, doivent progressivement prendre le pas. Néanmoins, le nombre de volontaires reste important avec 436 volontaires en 2011 (ministère des Affaires étrangères, 2012). En 2011, le budget de France Volontaires s'élève à près de 15 000 000€ dont 8,4 millions d'euros consacrés à la fonction d'envoi. Le ministère des Affaires étrangères contribue à hauteur de 76% au budget et 24% provient des cofinancements des partenaires (collectivités locales, etc.)¹⁰³.

La gouvernance de l'association reste paritaire avec une Assemblée générale composée de quatre collèges : un collège des ministères et organismes publics (120 mandats, il s'agit du collège ayant le plus de voix), un collège des associations et fondations (90 mandats dont la DCC et le SCD), un collège des collectivités territoriales et de leurs organisations représentatives (30 mandats), enfin, un collège de personnalités qualifiées (10 mandats)

¹⁰²Statuts de France Volontaires adoptés en Assemblée générale le 09 décembre 2009 et enregistrés à la Préfecture le 07 juin 2010. Pour retrouver les statuts, le projet associatif et les membres constituant la plateforme, se référer à l'annexe 2.

¹⁰³Source : FRANCE VOLONTAIRES, *Rapport moral et d'activités 2011, 2012*, Ivry Sur Seine.

(art.12 des statuts)¹⁰⁴. La présidence de l'association est assurée depuis 2007 par J. Godfrain, anciennement ministre des Affaires étrangères de 1995 à 1997.

Le passage de l'AFVP à France Volontaires a entraîné une évolution de l'organisation interne de l'association avec une augmentation du nombre de salariés. Elle emploie 45 salariés au siège, en région parisienne, et environ le même nombre dans les délégations nationales et régionales à l'étranger. Ces délégations évoluent pour devenir des « espaces volontariats », c'est-à-dire des espaces ressources dans les pays d'accueil de volontaires remplissant la mission d'intérêt général de France Volontaires et non plus uniquement le suivi de ses propres volontaires. France Volontaires (et précédemment l'AFVP) s'appuie peu sur des bénévoles. Ils sont moins d'une dizaine et ont pour rôle l'animation de la plateforme dans des régions françaises non couvertes par des salariés.

L'AFVP a occupé une place particulière dans le paysage du volontariat solidaire à l'international français en raison de son organisation paritaire et de ses relations avec l'Etat. Cette spécificité devrait se renforcer avec sa transformation en plateforme France Volontaires et sa mission d'intérêt général. L'évolution de l'association et de ses modalités d'action a une influence sur la manière d'appréhender les volontaires : passerelle entre la jeunesse française et africaine dans un premier temps, le volontaire est ensuite considéré comme un outil dans la mise en œuvre des projets de développement. Enfin, la dernière période est caractérisée par l'importance des missions réalisées dans des cadres institutionnels (coopération décentralisée, etc.). En cela, il est possible d'associer les objectifs de l'association à une logique de rationalité en finalité (Weber, *op.cit.*).

Les volontaires de la Délégation Catholique pour la Coopération (DCC), le Service pour la Coopération et le Développement (SCD) et de l'AFVP/France Volontaires constituent l'échantillon de notre enquête quantitative et une majorité de notre échantillon qualitatif. Ces associations ont pour point commun d'avoir été créées durant la même période et d'être ancrées dans la politique publique d'aide au développement. De plus, la DCC et le SCD sont membres de la plateforme associative, France Volontaires.

Par rapport au dispositif VSI, les politiques européennes de volontariat à l'international s'inscrivent dans les actions de l'Union européenne en direction de la jeunesse avec pour corollaire, une approche différente du volontariat.

¹⁰⁴Pour le détail des membres de France Volontaires, se référer à l'annexe 2.

2. L'Europe et le volontariat solidaire à l'international

En 2004, le Traité de Rome prévoyait la création d'un corps volontaire européen d'aide humanitaire : « Afin d'établir un cadre pour des contributions communes des jeunes Européens aux actions d'aide humanitaire de l'Union, un Corps volontaire européen d'aide humanitaire est créé » (art. III-321) confirmé par le traité de Lisbonne en 2007¹⁰⁵. Depuis cette date, la Direction générale ECHO en charge de l'action humanitaire à la Commission européenne conduit des études et expérimentations pour l'élaboration de ce nouveau corps de volontaires auquel des associations françaises de volontariat sont parties prenantes. Mais cette idée est plus ancienne. Dès 1981, le Parlement européen propose la création d'un corps européen de la paix composé de jeunes volontaires. En 1984, sous l'impulsion de la France et de l'Allemagne, le programme des Volontaires Européens du Développement est lancé. Ce programme qui a pris fin en 1999 a pour objectif d'envoyer des binômes de deux pays européens, réaliser des missions d'aide au développement. Ce programme a mobilisé plus de 500 volontaires dans 10 pays africains mais n'a concerné que trois pays européens (finalement seules l'Allemagne, la France et l'Irlande¹⁰⁶ participeront à ce programme) et a été jugé trop coûteux, en particulier concernant la formation des volontaires¹⁰⁷. Depuis cette date, le Service Volontaire Européen (SVE) est l'unique dispositif européen permettant à des jeunes âgés entre 18 et 30 ans de réaliser des missions d'intérêt général dans et hors Europe.

¹⁰⁵Traité de Lisbonne, titre III. chap.3. art.214.

¹⁰⁶Pour l'Allemagne, par le biais du principal organisme d'envoi de volontaires de solidarité internationale allemand, le DED, fusionné en 2011 avec l'agence gouvernementale allemande de coopération ; pour la France, par le biais de l'AFVP ; enfin, pour l'Irlande, par le biais d'une organisation créée par le Ministère des Affaires étrangères irlandais, APSO.

¹⁰⁷Ces éléments sont issus des Actes d'un séminaire qui s'est déroulé en 2004 entre les ministères des Affaires étrangères français et allemand, en présence de représentants d'associations de volontariat. Consulté sur le site Internet du CLONG le 16/10/2013. URL : <http://www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2013/03/Actes-FR.pdf>

a. Le Service volontaire européen : de la fraternité entre les peuples à l'employabilité des jeunes

Les actions en faveur de la mobilité des jeunes pour la réalisation d'une mission d'intérêt général dans un pays tiers s'inscrivent, pour l'Union européenne, dans le domaine de la jeunesse. La politique en direction de la jeunesse ne relève pas de la compétence de l'Union européenne. Chaque Etat européen dispose de sa compétence politique propre en matière de jeunesse. Elle relève du principe de subsidiarité, c'est-à-dire que l'Union européenne ne peut agir qu'en complément des actions des Etats (principe introduit par le traité de Maastricht en 1992 et consacré par le traité de Lisbonne en 2007).

Un premier programme Jeunesse pour l'Europe créé en 1988, fait suite à la création en 1986 du programme Erasmus d'échange scolaire au niveau de l'enseignement supérieur européen. Les premiers échanges de jeunes ont lieu en 1991 avec la formation d'animateurs puis en 1996-1997, une action pilote est votée par le Parlement européen sur le Service volontaire européen (SVE). Cette action aboutit à l'élaboration d'un premier programme SVE en 1998-1999 et s'inscrit dans les programmes en direction de la jeunesse en 2000-2006 et en 2007-2013 avec le programme européen Jeunesse en action (PEJA).

Le programme PEJA 2007-2013 est géré en France par l'Agence Française du Programme Jeunesse en Action (AFPEJA), opératrice de la Commission européenne et abritée par l'Institut National de la Jeunesse et l'Education Populaire (INJEP). Avec une subvention totale de près de 100 000 000 d'euros pour la France, le programme se décompose en quatre type d'actions :

- les actions collectives pour les jeunes : échanges de jeunes, projets de groupe axés sur les initiatives de jeunes et la citoyenneté active, qui représentent 47,5% du budget en 2011¹⁰⁸ ;
- le Service volontaire européen, missions individuelles d'intérêt général de court terme (moins de 2 mois) ou de long terme (plus de 2 mois à 12 mois) dans un pays européen ou un pays hors Union européenne (« partenaires voisins de l'UE »¹⁰⁹ ou reste du monde) qui représente 36% du budget ;
- Les formations et les actions de mise en réseau entre jeunes européens et jeunes des pays partenaires voisins de l'Union européenne, qui représentent 9,5% du budget en 2011 ;
- Les formations délivrées par l'AFPEJA : 7% du budget en 2011¹¹⁰.

¹⁰⁸Source : chiffres issus du bilan du PEJA en France en 2011, consulté le 16/11/2013 sur le site Internet de l'AFPEJA. URL : <http://www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf>.

¹⁰⁹Les pays partenaires voisins de l'UE sont listés par la Commission européenne. On y retrouve des pays d'Europe du Sud-est, de la Méditerranée et de l'Europe Orientale et du Caucase. La liste complète est disponible sur le site : <http://www.jeunesseenaction.fr/index.php?page=liste-des-pays-programme-2>, consulté le 16/10/2013.

Pour les praticiens au cœur de la mise en œuvre des actions européennes en direction de la jeunesse, il y a une évolution des objectifs au travers de ces trois programmes¹¹¹. Dans un premier temps, il s'agissait de favoriser la découverte et les échanges mutuels, de développer une citoyenneté européenne et la démocratie dans le contexte de dissolution de l'U.R.S.S et l'arrivée d'anciens pays du bloc communiste au sein de l'Union européenne. A partir de 2000, les objectifs du programme sont basés sur l'éducation non formelle et informelle. Enfin, le programme PEJA a un double objectif : « Il contribue de manière significative à l'acquisition des compétences à travers l'apprentissage non formel, tout en encourageant la participation active des jeunes dans la société »¹¹². Il y est fait explicitement référence à l'éducation non formelle et informelle, en lien avec la préoccupation de favoriser l'employabilité des jeunes. A ce titre, V. Cicchelli met en avant l'injonction à la mobilité dans les politiques européennes en direction de la jeunesse en lien avec la promotion d'une société de la connaissance : « il apparaît impératif d'accroître le capital humain et social des populations européennes [...] La mobilité, essentielle dans une société centrée sur la connaissance, est pensée naturellement au cœur de ce projet d'*empowerment*. Le dynamisme de l'économie dépendrait symétriquement des capacités des sociétés modernes à exploiter le capital humain, d'une part, et des individus à s'adapter au changement, d'autre part » (Cicchelli, 2011, p.40-41).

L'acquisition de compétences dans un cadre non formel et informel apparaît également comme un des vecteurs d'apprentissage pour les jeunes les moins favorisés. Ainsi, le PEJA a pour ambition de toucher en priorité les jeunes dits « avec le moins d'opportunités » (dans le langage européen, une catégorie distincte a été élaborée, JAMO : Jeunes Avec le Moins d'Opportunités¹¹³), en proposant des séjours collectifs plus courts (de moins d'un mois).

Le Service volontaire européen concerne en moyenne 600 jeunes Français chaque année (Bouchaud, 2011, p.10). Nous allons voir à présent que les partenariats établis entre les pouvoirs publics et les associations pour sa mise en œuvre sont sensiblement distincts du secteur de la solidarité internationale.

¹¹⁰Source : chiffres issus du bilan du PEJA en France en 2011, consulté sur le site Internet de l'AFPEJA le 16/11/2013. URL : <http://www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf>.

¹¹¹Eléments issus d'un entretien réalisé avec G. Baccala en 2012. G. Baccala a été en charge du Service volontaire européen de 1996 à 2002 au sein de l'INJEP. Il est aujourd'hui responsable des actions de formation et de coopération au sein de l'Agence Française du Programme Jeunesse en Action (AFPEJA) et du développement de l'outil *YouthPass*.

¹¹²Source : Guide du programme Jeunesse En Action 2007-2013, p.5.

¹¹³« Il n'existe pas de critères précis et harmonisés à l'échelle européenne pour définir un JAMO » comme le rappelle N. Bouchaud (Bouchaud, 2011, p.28).

b. Le développement d'associations spécialisées

La mise en œuvre du Service volontaire européen se base sur des partenariats entre des organisations françaises, européennes, et l'AFPEJA. Une structure d'envoi en France accompagne le candidat avant le projet, assure les démarches administratives et un suivi personnalisé du volontaire ; une structure d'accueil suit le volontaire avec un tuteur identifié. Deux séminaires collectifs sont organisés dans le pays d'accueil (un à l'arrivée et un à mi-parcours) et un séminaire est organisé au retour par l'AFPEJA. Dans l'objectif de faire reconnaître les compétences acquises, la Commission européenne a élaboré un outil d'auto-évaluation des compétences, le *Youth Pass*¹¹⁴.

A ce jour, près de 400 organisations françaises (associations, collectivités, organismes publics à but non lucratif) concourent au Service volontaire européen¹¹⁵. Les associations concernées s'inscrivent principalement dans le secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire et pour certaines, travaillent avec les missions locales dans un objectif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Si elles développent des actions de solidarité internationale, c'est le plus souvent en relation avec les problématiques d'insertion que peuvent rencontrer des jeunes issus de l'immigration. La majorité des missions en SVE sont effectuées en Europe et une minorité dans le reste du monde¹¹⁶. Tout comme le dispositif VSI, les volontaires disposent d'une indemnisation mensuelle durant la durée de leur mission (celle-ci est d'environ 600 euros mensuel), les frais de transport sont également pris en charge par le dispositif.

L'ADICE

Dans le cadre de notre enquête, nous avons souhaité interroger des individus partis en SVE long terme en dehors de l'Union européenne. Ainsi, trois entretiens semi-directifs ont été menés avec d'anciens volontaires européens partis par le biais d'une association, l'ADICE¹¹⁷.

L'ADICE a été créée en 2001 par un ancien travailleur social en mission locale¹¹⁸, qui en est toujours le directeur actuel. Son cœur de métier est basé sur la politique de la ville et le public cible, les Jeunes Avec Moins d'Opportunité. L'objectif de l'association est : « de lutter

¹¹⁴Le YouthPass a été évoqué dans la section I.3.a.

¹¹⁵Source : chiffre issu du rapport d'activités 2011, disponible sur le site Internet consulté le 10/09/2013: <http://www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf>

¹¹⁶Nous ne disposons pas de chiffre précis à ce sujet.

¹¹⁷Les éléments proviennent principalement d'un entretien avec une ancienne salariée de l'association entre 2007 et 2011, réalisé en 2013.

¹¹⁸Les missions locales ont pour objectif l'accompagnement de jeunes, en particulier en matière d'insertion professionnelle.

contre les discriminations et de favoriser la promotion sociale et professionnelle des publics avec moins d'opportunités ». La mobilité est considérée : « comme un moyen d'intégration, de mixité et comme un levier de promotion »¹¹⁹. Jusqu'en 2007, l'ADICE envoie des SVE et des jeunes en stages Leonardo¹²⁰ mais avec le nouveau programme PEJA, le nombre de volontaires SVE augmente : entre 2007 et 2009, 100 volontaires partent chaque année. Parallèlement, à partir de 2007, la masse salariale augmente, des outils homogènes de gestion des volontaires sont mis en place, les étapes du volontariat sont harmonisées notamment avec un livret de mobilité remis à chaque volontaire. Enfin, une base de données est créée pour suivre les personnes qui viennent à l'ADICE. La période 2007-2011 est une période de développement et de rationalisation des procédures.

Le Service volontaire européen répond donc à des objectifs différents du dispositif de Volontariat de solidarité internationale. Pour l'ADICE, le volontariat s'inscrit dans un objectif de promotion sociale, préoccupation qui n'apparaît pas chez les associations de VSI. En se référant aux déterminants de l'activité sociale de M. Weber, on peut avancer que pour l'ADICE, le volontariat s'inscrit dans une logique de rationalité en finalité. Néanmoins, la finalité pour cette association n'est pas en direction des résultats du projet de solidarité mais elle est orientée vers l'objectif de promotion sociale et d'insertion des jeunes.

Les évolutions du secteur du volontariat solidaire à l'international depuis 2010 tendent à faire converger les différents dispositifs de volontariat jusqu'à présent relativement distincts. Ces points de convergence portent d'une part sur la vision du volontariat appréhendé comme une expérience formative, et d'autre part, au travers de l'accent porté sur la mobilité des jeunes par les politiques publiques de jeunesse tant européenne que française.

¹¹⁹Source : site Internet de l'ADICE consulté le 16/10/2013 : <http://www.adice.asso.fr/?p=306>

¹²⁰Autre dispositif européen permettant la réalisation de stages professionnels en Europe.

3. Les évolutions du secteur du volontariat solidaire à l'international

a. Le volontariat : une expérience formative

Le lancement de la plateforme France Volontaires en 2009, rendue opérationnelle à partir de 2010, correspond à une évolution forte du secteur. Si jusque là, le volontariat solidaire à l'international était assimilé au dispositif VSI, l'Etat français élargit désormais la définition du volontariat pour se rapprocher de la conception anglo-saxonne de *volunteer* incluant les activités bénévoles de solidarité internationale et les différents dispositifs de volontariat existants. Des formes de volontariat dites « hors dispositif », c'est-à-dire sans statut, doivent être couvertes par la plateforme. C'est notamment le cas des chantiers internationaux de jeunes organisés et/ou appuyés de longue date par des associations de jeunesse et d'éducation populaire, ou encore des congés de solidarité internationale, missions de courte durée de solidarité internationale (en général quelques semaines) de salariés¹²¹. La création de cette plateforme correspond également aux nouvelles orientations de la gestion publique à travers la volonté étatique de concentration des moyens.

Sur quelles bases réunir à la fois des associations facilitant le départ de salariés et celles organisant des chantiers de jeunes de 16 ans issus des quartiers classés en politique de la ville, des associations d'obédience catholique ou protestante et des associations se réclamant de la laïcité française ? Le projet associatif de France Volontaires adopté en juin 2011 tente de rassembler et de trouver des points de convergences entre ses différents acteurs¹²². Il se réfère aux « idéaux de l'éducation populaire » qui : « s'inscrivent dans la perspective d'une constante "éducation du genre humain" pour emprunter une formulation de Condorcet. Pensant "perfectibles" l'individu et l'espèce humaine, celui-ci fonde son projet sur quelques principes : les idées de continuité (former l'individu tout au long de sa vie), d'intégralité (former des femmes et des hommes complets) et d'universalité (former toutes les femmes et tous les hommes) » (projet associatif de France Volontaires, p.2). Ces formulations font aussi fortement écho à l'encyclique *Populorum Progressio* auquel se réfèrent les associations catholiques de volontariat.

¹²¹ Se référer au code du travail, articles L3142-32 à L3142-40 et D3142-14 à D3142-16.

¹²² Pour retrouver la totalité du projet associatif de France Volontaires, se référer à l'annexe 2.

En outre, les dimensions formatives et apprenantes de l'expérience de volontariat sont au cœur du projet des associations catholiques de volontariat, en particulier à travers « la recherche d'un chemin personnel », de même pour les associations de jeunesse et d'éducation populaire où la participation et la réalisation d'un chantier international sont souvent envisagées comme des outils pour développer un esprit de citoyenneté mais aussi des apprentissages individuels et collectifs. Ces dimensions sont en revanche moins présentes dans les objectifs des associations d'envoi de volontaires spécialisées dans l'aide au développement et l'aide d'urgence dont la finalité est la réalisation du projet où est inséré un volontaire. Dans le projet associatif de France Volontaires, ces dimensions formatives sont mises en avant : « Quel que soit le parcours de chacun, la mission de volontariat est une période d'échange, de réciprocité et d'apprentissage mutuel ; c'est l'expression d'un engagement solidaire, l'occasion d'une expérience formative, un temps dans une histoire de vie permettant à chacun de développer son ouverture d'esprit »¹²³.

On peut y voir un glissement progressif d'une approche centrée sur le projet d'intérêt général vers l'individu. Ce glissement du volontariat centré sur l'approche formative de l'individu est également à mettre en relation avec la montée en puissance de la thématique de la reconnaissance des apprentissages bénévoles et volontaires.

b. Convergence des politiques étrangères et de jeunesse : la mobilité internationale des jeunes

Jusqu'en 2010, les dispositifs de volontariat national et international étaient distincts et régis par des lois spécifiques. La loi sur le service civique promulguée le 10 mars 2010 réduit cette distinction pour deux raisons. Tout d'abord, à travers cette loi, tous les dispositifs légaux de volontariat à l'international sont assimilés à un engagement de service civique (VSI, SVE, VIA et VIE¹²⁴) tout en restant soumis à leurs régimes juridiques spécifiques. D'autre part, le volontariat de service civique en tant que tel peut se réaliser en France ou à l'étranger. Il s'agit d'une évolution importante dans la mesure où le service civique découle de la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances qui avait abouti à la création du service volontaire civil, censé être une réponse aux émeutes urbaines qu'a connu la France en 2005. On retrouve d'ailleurs en tant que membres fondateurs de l'Agence du service civique : le ministère de la Jeunesse et

¹²³ Projet associatif de France Volontaires, p.3.

¹²⁴VIA : Volontariat International en Administration ; VIE : Volontariat International en Entreprise. Ces dispositifs de volontariat gérés par l'Etat ne seront pas abordés dans notre travail.

des Sports, l'INJEP, l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), enfin, France Volontaires. L'objectif de mixité et de cohésion sociale du volontariat en service civique à travers la réalisation d'une mission d'intérêt général, se double d'un objectif d'insertion dans la vie active et d'éducation citoyenne des jeunes qui est au moins aussi important que le premier (Hafid, 2010, p.11)¹²⁵. En cela, les objectifs du service civique convergent avec les objectifs des programmes à destination de la jeunesse mis en place par la Commission européenne.

A ce titre, l'INJEP constate une européanisation des politiques de jeunesse en matière de mobilité (Talleu, 2012) : « Dans leurs rapports respectifs, le CAS et le CESE¹²⁶ promeuvent, d'une part, une conception de la mobilité des jeunes sur l'acquisition d'aptitudes professionnelles et la promotion d'une économie de la connaissance et, d'autre part, son rôle dans le développement du « vivre ensemble » et la consolidation d'une forme de citoyenneté européenne » (Talleu, *id.*, p.31 et 32). Deux avis du CESE montrent particulièrement les points de convergence concernant la mobilité des jeunes et la solidarité internationale. En 2011, le CESE dans un rapport sur la mobilité des jeunes préconise : « qu'une attention particulière soit portée à la question de la reconnaissance et de la valorisation des expériences de mobilité, y compris celles qui se déroulent en dehors des cadres scolaires et académiques » (Bernardin, 2011, p.31). En 2013, dans le rapport « Face aux défis du développement : comment renforcer les ONG françaises ? », le CESE émet comme avis : « Notre assemblée considère que l'Etat peut intervenir positivement en encourageant une meilleure reconnaissance des compétences acquises au sein des ONG » (Charhon, 2013, p.17). Ces rapports qui sont des avis adressés au gouvernement montrent que la question de la reconnaissance des compétences est une préoccupation tant dans le domaine de la mobilité des jeunes que dans celui de la solidarité internationale.

A travers les évolutions récentes du volontariat solidaire à l'international, on assiste à une redéfinition plus large du champ du volontariat international. Les créations de France Volontaires et du volontariat en service civique nécessitent de trouver des dénominateurs communs entre acteurs différents. Enfin, l'intérêt porté à la mobilité des jeunes et à la reconnaissance de leurs apprentissages impulsés par les politiques européennes met l'accent d'une part, sur l'individu et sur la dimension formative du volontariat ; et d'autre part, fait

¹²⁵Nous n'avons pas réalisé d'entretiens avec des jeunes partis en service civique à l'international dans la mesure où il n'était pas encore possible au moment de l'enquête d'appréhender le réinvestissement de cette expérience sur les parcours à moyen terme, les premiers volontaires étant rentrés en 2012.

¹²⁶Conseil Economique Social et Environnemental.

convergé les politiques de jeunesse et de politique étrangère en matière de mobilité des jeunes.

Les associations ont toujours dû jouer avec les différentes finalités associées au volontariat international qui conjuguent la pertinence et l'efficacité des actions d'aide au développement, l'épanouissement des jeunes et leur insertion sociale et professionnelle. Compte-tenu des évolutions du secteur, ces tensions semblent encore plus vivaces aujourd'hui.

* * *

La réalisation et l'expression de soi par le biais du travail sont des attentes de plus en plus prégnantes alors que l'emploi est de plus en plus rare. De plus, les modalités d'emploi encore appelés atypiques se généralisent quel que soit l'espace de qualification. Les jeunes et les femmes sont les premiers à vivre ces reconfigurations du travail. Le volontariat, entre bénévolat et travail, associant des dimensions éthiques, personnelles et professionnelles, représente à ce titre un terrain d'observation particulièrement pertinent pour appréhender les évolutions du rapport au travail.

Les exigences économiques de la société de la connaissance induisent également une évolution dans la manière d'évaluer la capacité à occuper un emploi et à réaliser une activité professionnelle. Aux exigences techniques centrées sur les savoirs et les savoir-faire s'additionnent des aptitudes personnelles. L'approche par les compétences caractérise cette évaluation du travail et opère un glissement. La formation dans ses différentes modalités (formation continue, autoformation, apprentissages expérientiels, etc.) devient un nouvel enjeu.

Le mouvement de l'éducation populaire a depuis longtemps mis l'éducation et la formation au centre de ses préoccupations. De plus, les associations peuvent être considérées comme des lieux et des vecteurs d'apprentissages à part entière au sein de la galaxie de l'autoformation. Elles tentent aujourd'hui de formaliser et d'évaluer ces apprentissages en mobilisant l'approche par les compétences. La reconnaissance des apprentissages bénévoles et volontaires fait d'ailleurs l'objet d'une attention particulière de la part des institutions.

La mobilité représente un autre enjeu dans la société de la connaissance dans la mesure où elle développerait la capacité d'adaptation des individus. Les politiques de jeunesse tant européennes que françaises mettent de plus en plus l'accent sur la mobilité des jeunes. Le volontariat solidaire à l'international constitue une des voies possibles, en y associant un objectif d'intérêt général. Les associations de volontariat étudiées se réclament du courant de

l'éducation populaire dans ses origines laïques et chrétiennes. Leurs histoires, leurs fondements permettent de mettre en avant des logiques différentes, axées plutôt sur les résultats de l'action ou sur la valeur de l'expérience en tant que telle. Elles se rejoignent néanmoins aujourd'hui autour de tendances convergentes, la dimension formative de l'expérience du volontariat et son corollaire : la reconnaissance de ses apprentissages.

Dans le chapitre suivant, nous développerons les concepts clés de notre sujet. Le volontariat est ainsi envisagé en tant qu'expérience éducative et sociale. Pour appréhender les effets de cette expérience sur les parcours professionnels, nous proposons une approche par les capacités comme modèle d'analyse. Enfin, nous présenterons le modèle empirique qui en découle.

Chapitre 2. Les apprentissages expérientiels dans les parcours professionnels

L'expérience de volontariat solidaire à l'international s'inscrit de manière spécifique dans les parcours de jeunes adultes, la jeunesse, période de la vie : « où s'opère le double passage de l'école à la vie professionnelle et de la famille d'origine à la famille de procréation » (Mauger, 2010, p.14). Or, l'allongement de la jeunesse (Cavalli & Galland, 1993), l'arasement des âges de la vie et leur réversibilité (Roussel, 1989), font de la jeunesse, peut-être aujourd'hui encore plus qu'hier, un âge susceptible d'être traversé par de multiples transitions et notamment des transitions professionnelles (Rosé, 1998) (I.1).

L'expérience de volontariat solidaire à l'international représente un évènement, une histoire particulière dans les parcours de jeunes adultes. Elle se caractérise par sa temporalité, elle est limitée dans le temps avec un début et une fin identifiés, et elle a un caractère exceptionnel lié au voyage et aux relations interculturelles qu'impliquent la vie en expatriation. Dans cette perspective, elle est favorable au travail de réflexivité, dimension essentielle pour passer d'une expérience sociale, à une expérience éducative (I.2).

Ces concepts-clés pris isolément ne nous permettent pas d'analyser les relations entre le volontariat et les parcours professionnels des individus ayant vécu cette expérience. Nous proposons pour cela une approche par les capacités développée par A. Sen mais qui, dans une perspective sociologique, intègre une dynamique temporelle et interactionniste (I.3).

Le fil conducteur de notre recherche est de s'interroger sur la manière dont une expérience de volontariat influe sur les parcours professionnels. Dans un premier temps, nous exposerons la problématique formulée pour notre étude ainsi que les hypothèses qui découlent de nos choix théoriques (II.1). Dans un deuxième temps, nous présenterons les méthodologies d'enquête qui articulent une enquête quantitative nécessaire en l'absence de données quantitatives sur notre sujet, et enquête qualitative pour appréhender les parcours des jeunes adultes (II.2).

I. L'expérience dans les parcours : une approche par les capacités

1. Parcours et transitions professionnelles

a. De la trajectoire au parcours

Le concept de trajectoire a pendant longtemps permis de repérer les séquences de la vie et les formes de causalité reliant une séquence à l'autre. Le concept de carrière dans sa perspective interactionniste, est aujourd'hui largement utilisé pour analyser les parcours de vie militants, bénévoles et permet d'interpréter de manière dynamique les trajectoires : « à la fois des produits de certaines formes de socialisation et en même temps des facteurs de socialisation eux-mêmes » (Dauvin & Siméant, *op.cit.*, p.21). Le concept de carrière revêt l'intérêt de saisir la non linéarité des trajectoires et l'influence des structures sociales : « le concept de "carrière" permet [...] de saisir, par une description à la fois interprétative et explicative, le sens indissociablement subjectif et objectif que prend après coup comme carrière (pour le sociologue mais aussi sous le regard rétroactif du sujet) une succession d'actions réactives, défensives, tactiques, anticipatrices, etc., que celui-ci a choisies en son nom personnel pour gérer ses rapports avec le pouvoir contraignant d'un appareil qui lui a imposé anonymement la gradation prédéterminée des sanctions ou des récompenses correspondant à ses réponses (ou à ses abstentions) choisies » (Passeron, 1989, p.20).

Si le concept de carrière intègre le cadre interactif et la non linéarité des trajectoires, le concept de parcours permet d'intégrer la dimension réflexive de l'acteur, ce dernier reconstituant une cohérence subjective *a posteriori* à travers le récit. La carrière appréhende une succession d'évènements et d'actions tandis que le parcours appréhende les conditions sociales de production de l'action fondées sur la réflexivité. Cette réflexivité définit alors la capacité d'adaptation aux situations et devient source de production des expériences : « qui articulent différentes temporalités – professionnelles, familiales, sociales, institutionnelles – dans le temps biographique » (Zimmermann, 2011, p.88). Pour B. Zimmermann, le concept de parcours appliqué à la sphère professionnelle : « amène à sortir du seul monde du travail pour intégrer pleinement ses rapports avec les autres dimensions de l'activité humaine » (Zimmermann, *id.*, p.87). Le concept de parcours permet ainsi d'appréhender la manière dont les évènements des différentes sphères de la vie peuvent avoir des influences réciproques, et de prendre en compte le travail réflexif de l'acteur.

De plus, les sociologues des âges de la vie, en avançant le paradigme du parcours, soulignent la nécessité de prendre en compte la subjectivisation même des parcours, au-delà du sens subjectif donné à une succession d'actions. En effet, si les individus restent dépendants des institutions, les cours de vie se désinstitutionnalisent (entendus comme les seuils ou les étapes qui constituaient le cours de la vie : emploi, mariage, enfant, etc.) (Kohli, 1989). Il s'agit alors d'appréhender la vie non plus comme une succession des âges mais de prendre acte de l'arasement des seuils des âges de la vie et de leur réversibilité, induisant une multiplicité de transitions. Ces interstices et ces transitions méritent autant d'être étudiés que les grandes étapes de la vie marquant un itinéraire. Dans une analyse des parcours marqués par la mobilité, il s'agit de s'intéresser autant aux moments entre deux évènements charnières qu'aux évènements eux-mêmes, permettant ainsi de mettre l'accent sur la manière dont l'individu passe de l'un à l'autre.

L'expérience de volontariat, en tant qu'évènement identifiable doté d'un caractère extraordinaire à travers l'expatriation qu'elle implique, est source d'imprévisibilité dans la suite des parcours des individus : « Il n'y a pas d'un côté des situations totalement prévisibles et de l'autre côté des situations totalement imprévisibles. Il y a plutôt des formes variables d'imprévisibilité [...] qui se fonde[nt] sur deux caractéristiques de situations : la plus ou moins grande prévisibilité du moment de leur survenue et celle des issues possibles » (Grossetti, 2006, p.16). Dans le cas du volontariat, le moment est identifié mais les conséquences de l'expérience ne sont pas forcément anticipées : « L'imprévisibilité peut être organisée et planifiée. C'est ce que l'on pourrait appeler le modèle du carrefour : les issues sont prévues, le moment du choix est déterminé, mais l'orientation vers l'une ou l'autre voie possible est imprévisible » (Grossetti, *id.*).

Ainsi, le volontariat s'envisage comme une expérience dans les parcours et s'inscrit, dans le cadre de notre étude, dans les premières années de la vie active. Cette dimension invite à considérer les parcours professionnels d'anciens volontaires à l'aune des transitions professionnelles.

b. Les transitions professionnelles des jeunes adultes

Une analyse à travers le concept de parcours met en avant la non linéarité des cours de vie. Pour C. Van de Velde, la catégorie des « jeunes adultes » s'entend comme la : « situation intermédiaire entre la dépendance adolescente et l'autonomie adulte » (Van de Velde, *op.cit.*) et est caractérisée par deux mouvements, à la fois l'étirement de la dépendance et l'évolution du rapport à l'âge adulte (Cavalli & Galland, *op.cit.*). A propos des jeunes, V. Cicchelli et O. Galland rappellent d'ailleurs : « Ce qui caractérise la jeunesse contemporaine est donc une plus grande incertitude quant à son avenir et de plus grandes difficultés d'insertion sociale et professionnelle [...] Ces trajectoires sont en effet de plus en plus marquées par des périodes de passage entre période de formation, de chômage et d'emploi, mais aussi entre hébergement chez les parents et prise d'indépendance résidentielle. » (Cicchelli & Galland, 2008, p.9). Pour C. Van de Velde, ces mutations contemporaines invitent à repenser la jeunesse : « Elle n'est plus cette catégorie fixe aux frontières précises, encadrant un sas transitoire entre la fin de l'adolescence et une stabilité professionnelle et conjugale aujourd'hui incertaine [...] C'est avant tout en référence à une série d'épreuves personnelles dans un chemin d'autonomisation qu'un individu est amené aujourd'hui à se dire ou à ne pas se dire adulte » (Van de Velde, *op.cit.*, p.7). Ainsi, pour les jeunes Européens, le rapport à l'âge adulte se fait de plus en plus en référence à un « devenir soi », et s'appréhende non plus en tant que statut mais en terme de « perspective » (Boutinet, 1993) ; il s'envisage comme : « un long processus de construction identitaire, davantage que comme l'accession à un statut d'indépendance et de stabilité » (Van de Velde, *op.cit.*, p.5).

Mais selon les sociétés, la manière de vivre ce passage à l'âge adulte et dont cette période est prise en charge par les pouvoirs publics différent. A partir d'une étude comparative sur les expériences contemporaines du passage à l'âge adulte au Danemark, au Royaume-Uni, en France et en Espagne, C. Van de Velde souligne que les jeunes Français considèrent le temps de la jeunesse comme l'âge du placement induisant : « des trajectoires d'études linéaires et précoces, et légitimant l'acceptation parallèle d'une dépendance partielle au niveau familial » (Van de Velde, *op.cit.*, p.216), en particulier chez les classes moyennes et aisées. Les jeunes Français auraient ainsi tendance à : « envisager leur parcours d'études et d'emploi comme une réponse à des exigences extérieures, davantage que comme le fruit d'aspirations proprement identitaires » (Van de Velde, *op.cit.*, p.150). De plus, les difficultés actuelles d'intégration sur le marché du travail développeraient chez les jeunes Français un fort sentiment anxiogène (Van de Velde, *op.cit.*). Ainsi, si l'âge adulte se définit de plus en plus en fonction d'un

processus d'individuation basé à la fois sur l'accession aux rôles sociaux et sur un itinéraire personnel (Van de Velde, *op.cit.*), le travail est une valeur centrale chez les jeunes adultes (Gonthier & de Lescure, *op.cit.*).

Pour appréhender les premières années de la vie active de jeunes adultes, J. Rosé préfère la notion de transition professionnelle à celle d'insertion professionnelle. Pour C. Dubar, la notion d'insertion professionnelle est socialement construite : « elle est historiquement inscrite dans une conjoncture (économique et politique) ; elle est dépendante d'une architecture institutionnelle qui traduit des relations spécifiques (à un espace sociétal) entre éducation, travail et rémunération ; elle est dépendante des stratégies d'acteurs y compris de celles des personnes concernées ; ces dernières sont elles-mêmes liées à des trajectoires biographiques et notamment à des inégalités sociales de réussite scolaire. » (Dubar, 2001, p.34). Cette définition de l'insertion professionnelle permet de mettre en exergue les effets contextuels et institutionnels qui jouent dans l'accès à l'emploi des jeunes et des débutants mais aussi l'influence de la formation initiale en France : « Indiscutablement, la formation discrimine positivement les conditions d'accès à l'emploi. Dans une moindre mesure, elle est corrélée aux formes d'emploi. Par contre, elle n'influence pas le volume global de l'emploi. » (Rosé, 1998, p.81). L'enquête du CEREQ sur les trois premières années de la vie active d'une cohorte de 25 000 jeunes sortis du système éducatif en 2007 confirme d'ailleurs l'effet du diplôme sur les conditions d'entrée sur le marché du travail (Mazari, Meyer, Rouaud, Rik & Winnicky, 2011, p.1).

Pour J. Rosé, la notion de transition professionnelle correspond : « au constat d'autonomisation progressive d'une période singulière de la vie, se prolongeant désormais sur plusieurs années, affectant nombre de jeunes mais pas exclusivement eux, période d'enchevêtrement complexe d'états et de statuts » (Rosé, *op.cit.*, p.214). A travers cette notion, il entend mettre en avant la diversité des parcours, leur stabilisation relative et l'enchevêtrement des situations (Rosé, *op.cit.*, p.215). Pour l'auteur, les transitions professionnelles réalisées dans les premières années de la vie active doit s'entendre en relation avec les spécificités de la jeunesse et : « Au regard de l'emploi, être jeune à un certain sens à condition que l'on précise qu'il s'agit d'âge non pas en soi mais au regard de l'accès à l'emploi. L'ancienneté sur le marché du travail est un critère important puisqu'il révèle une perte progressive de singularité des entrants et des différences fortes entre jeunes et débutants, et confirme l'importance de la socialisation professionnelle et de l'acquisition de

l'expérience » (Rosé, *op.cit.*, p.74-75). C'est donc moins l'âge en tant que tel qui doit être considéré comme déterminant dans l'accès à l'emploi que l'expérience de l'emploi.

De plus, C. Dubar rappelle que : « Parmi les événements les plus importants pour l'identité sociale, la sortie du système scolaire et la confrontation au marché du travail constituent désormais un moment essentiel de la construction d'une identité autonome [...] et c'est de son issue que dépend à la fois l'identification par autrui de ses compétences, de son statut et de sa carrière possible et la construction par soi, de son projet, de ses aspirations et de son identité possible. » (Dubar, 2000, 1^{ère} éd. 1991, p.117). Ainsi, en lien avec la sphère professionnelle, il invite à penser l'identité comme une double transaction mettant en jeu un processus biographique et un processus relationnel : « le processus biographique peut se définir comme une construction dans le temps par les individus d'identités sociales et professionnelles à partir des catégories offertes par les institutions successives (famille, école, marché du travail, entreprise...) et considérées à la fois comme accessibles et valorisantes (transaction "subjective"), le processus relationnel concerne la reconnaissance, à un moment donné et au sein d'un espace déterminé de légitimation, des identités associées aux savoirs, compétences et image de soi proposées et exprimées par les individus dans les systèmes d'action » (Dubar, *id.*, p.122). Ces dernières années ont d'ailleurs vu le développement de recherches mettant en relation transitions professionnelles et identités, que ce soit dans le cadre de reconversions professionnelles (Negroni, 2007) ou de bifurcations (Bessin, Bidart & Grossetti, 2010). Ces auteurs s'accordent à reconnaître dans les périodes de transitions professionnelles, une mobilisation identitaire du sujet en lien avec la situation et en interaction : « L'idée d'une transition, c'est-à-dire d'une période d'apprentissage et de confrontation aux régulations collectives, est fondée sur l'existence de la contingence relationnelle d'une organisation de travail et de l'encastrement du travail dans son environnement » (Hinault & Mazade, 2014, p.7). Ces périodes sont alors propices aux recompositions et aux négociations identitaires entre l'identité biographique et l'identité relationnelle (Hinault & Mazade, *id.*).

Dans cette perspective, les premières années de la vie active participent à la socialisation des individus et plus spécifiquement à la socialisation professionnelle : « la transition peut alors être considérée comme une socialisation secondaire, au sens de Berger et Luckman, puisqu'elle prépare l'intégration dans des situations particulières d'emploi, et comme une socialisation professionnelle, puisqu'elle se définit par rapport à un devenir professionnel possible » (Rosé, *op.cit.*, p.218). En cela, les transitions professionnelles au début de la vie

active s'assimilent à des périodes de production de l'expérience professionnelle : « Expérience de l'activité, à travers l'enchevêtrement des situations d'emploi. Expériences de natures et de formes variées selon les situations d'emploi, de statut et de secteur d'activité. Expériences faites à la fois de mise en application des connaissances, d'intégration des normes du travail et de l'entreprise et d'accroissement de la productivité » (Rosé, *op.cit.*).

L'expérience de volontariat solidaire à l'international peut alors s'entendre comme une expérience de socialisation des jeunes adultes. En supposant que cette expérience est génératrice d'apprentissages, elle peut alors être pour certains une période de socialisation professionnelle. Nous verrons cependant que ce n'est pas le cas pour l'ensemble des individus de notre échantillon, en fonction des « devenirs professionnels » envisagés par les jeunes adultes mais aussi des possibilités pour les réaliser.

En tant qu'expérience spécifique dans les parcours de jeunes adultes, le volontariat solidaire à l'international nécessite d'être défini dans sa double acception, comme une expérience sociale, et comme une expérience éducative.

2. Mobiliser l'expérience

a. Penser l'expérience sociale...

Une expérience de volontariat est avant tout une expérience sociale dans les parcours des individus : « La sociologie de l'expérience sociale vise à définir l'expérience comme une combinaison de logiques d'action, logiques qui lient l'acteur à chacune des dimensions d'un système. L'acteur est tenu d'articuler des logiques d'action différentes, et c'est la dynamique engendrée par cette activité qui constitue la subjectivité de l'acteur et sa réflexivité » (Dubet, *op.cit.*, p.105).

A travers la situation interculturelle que le volontariat à l'international implique, la notion d'expérience sociale s'avère pertinente car plusieurs logiques d'action sont à l'œuvre pour appréhender de nouvelles sociétés. L'expérience en tant qu'activité cognitive, nécessite un travail de l'acteur pour construire le réel, le vérifier et l'expérimenter (Dubet, *op.cit.*, p.93). Le volontariat solidaire à l'international est alors une forme paroxystique de l'expérience sociale.

Pour F. Dubet, les différentes logiques d'action s'expliquent par la coexistence de sous-systèmes composant les différentes sphères de la vie (familiale, professionnelle, etc.) dans lesquels l'individu circule. De plus, l'action est définie par des relations sociales car une action est à la fois orientée subjectivement et constitué d'une relation propre : « les logiques

élémentaires qui structurent l'expérience ne sont donc pas seulement des orientations normatives, elles sont aussi définies par des relations sociales » (Dubet, *op.cit.*, p.109). Enfin, l'expérience sociale est une combinatoire de trois opérations intellectuelles. La première est d'ordre analytique permettant de distinguer les différentes logiques d'action en œuvre pour une même expérience sociale ; la deuxième est compréhensive c'est-à-dire la façon dont l'individu combine et articule ces différentes logiques ; enfin, la troisième consiste à comprendre les différentes logiques d'un système social en fonction dont les acteurs : « les catalysent et les synthétisent d'un point de vue individuel et collectif » (Dubet, *op.cit.*, p.110).

La combinaison de différentes logiques d'action, le travail réflexif que l'individu réalise en permanence induit une part de liberté des individus et : « il faut prendre au sérieux le sentiment de liberté manifesté par les individus, non parce qu'il serait l'expression d'une "véritable liberté" mais parce qu'il témoigne de l'expérience elle-même, de la nécessité de gérer plusieurs logiques, de la perception de l'action comme une épreuve » (Dubet, *op.cit.*, p.99). Les parcours de vie seraient ainsi caractérisés par des expériences sociales ou encore par des épreuves selon l'expression de D. Martucelli (Martucelli, *op.cit.*) qui induisent une part de liberté supposée ou réelle de l'individu, et un travail réflexif de l'acteur.

Les politiques publiques et les associations font du volontariat solidaire à l'international une expérience formative. Discours normatif ou/et injonctions institutionnelles ? Au-delà des discours de bonnes intentions, envisager l'expérience de volontariat sous l'angle éducatif permet d'analyser les potentiels effets de cette expérience, en relation avec les parcours professionnels.

b. ... Comme une expérience éducative

L'articulation entre formation et parcours professionnels, en particulier pour les débutants et les jeunes sortis du système éducatif a depuis longtemps fait l'objet de recherches en sciences de l'éducation. Le Centre d'études et de recherches sur la qualification (CEREQ) y consacre la majorité de ses recherches ; dans le champ de la formation des adultes, la loi sur la validation des acquis de l'expérience de 2002 a suscité de nombreuses publications¹²⁷.

¹²⁷Des revues ont consacré des numéros sur cette thématique. Pour les plus récentes, on peut citer la revue *Transformations. Recherches en éducation des adultes* en 2010, *Recherche & formation* en 2012 ou encore *Questions vives* en 2013. De nombreux ouvrages ont été publiés, on citera le plus exhaustif à notre sens celui dirigé par J.-P. Boutinet paru en 2009. Se référer à la bibliographie.

L'adoption de la loi du 10 août 2007¹²⁸ relative aux libertés et responsabilités des universités a mis en avant la thématique de la professionnalisation des enseignements universitaires et leur articulation avec l'insertion professionnelle des jeunes (on peut par exemple citer l'ouvrage paru en 2012 dirigé par C. Agulhon, B. Convert, S. Jakubowski et F. Gugenheim). La thématique de la professionnalisation, entendue comme les liens entre formation et activité en situation professionnelle, a en outre été étudiée dans le champ de la formation des adultes : sur les enseignants, on peut par exemple citer R. Wittorski, 2007, Bourdoncle, 1993 ; en entreprise, on peut citer l'ouvrage dirigé par P. Carré et O. Charbonnier paru en 2003, et plus récemment les travaux autour des organisations apprenantes (par exemple, le travail de Fernagu-Oudet paru en 2007). Enfin, J.-M. Barbier articule notamment *Expérience, activité, apprentissage*, titre d'un ouvrage collectif paru en 2013.

Dans le cadre de notre recherche, nous nous sommes principalement basés sur la théorie de l'expérience de J. Dewey. Pour l'auteur, l'éducation s'inscrit dans un idéal démocratique constitué de deux principes fondamentaux : la reconnaissance de la pluralité des hommes et de leurs buts, et la coopération entre acteurs sans laquelle aucune société n'existerait (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1916, 1938, p.465) : « Le contenu de cet idéal est double. Il vise à réaliser la perfection tant de l'individu que de la société par le développement harmonieux des capacités de chacun de ses membres [...] [et] l'homme ne peut vivre en harmonie avec le bien social le plus élevé qu'en participant lui-même à sa définition et à sa mise en œuvre » (Chanial, 2006, p. 216). C'est donc dans cette perspective d'idéal démocratique fondée à la fois sur la coopération et la liberté des individus qu'il faut comprendre la théorie de l'expérience chez J. Dewey. De plus, l'auteur insiste sur l'importance de la participation active des individus à l'expérience, en particulier à travers le projet dans la mesure où il : « implique une prévision de conséquences qui résulteraient de l'action qu'on greffe sur l'impulsion de départ. La prévision des conséquences implique elle-même le jeu de l'intelligence » (Dewey, *op.cit.*, p.497). Il s'agit donc d'une opération intellectuelle complexe qui nécessite un travail d'observation mais aussi de compréhension de la signification de l'expérience : « Réfléchir, c'est envisager rétrospectivement ce qui a été fait de manière à en dégager les significations diverses, lesquelles deviennent pour l'intelligence une sorte de capital en réserve pour les expériences futures » (Dewey, *op.cit.*, p.514).

¹²⁸Loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, Journal officiel du 11 août 2007.

Pour distinguer la valeur éducative d'une expérience, J. Dewey propose deux principes : le principe de continuité et le principe d'interaction en lien avec la situation. Le premier principe, la continuité de l'expérience ou *continuum expérimental* se définit comme suit : « le principe de la continuité de l'expérience signifie que chaque expérience, d'une part, emprunte quelque chose aux expériences antérieures et, d'autre part, modifie de quelque manière la qualité des expériences ultérieures » (Dewey, *op.cit.*, p.473). Le principe de continuité est donc pertinent si une expérience accroît une expérience ultérieure dans une direction donnée, et lorsque la dite expérience développe la curiosité et permet une expérience ultérieure dans de nouvelles directions. La responsabilité de l'éducateur est alors de mesurer comment un environnement détermine la valeur des expériences capables de promouvoir la croissance d'une expérience ultérieure (Dewey, *op.cit.*). Ainsi, non seulement, toute expérience n'est pas éducative – dans la perspective de l'idéal démocratique de J. Dewey - mais il est de la responsabilité de l'éducateur de déterminer la qualité d'une expérience. Pour notre sujet, nous considérons que les associations de volontariat, qui revendiquent une dimension formative à l'expérience de volontariat occupent ce rôle d'éducateur.

A travers le principe d'interaction, l'auteur prend en compte des facteurs objectifs (externes) d'une expérience et des facteurs internes (états subjectifs, propre à l'individu) qui forment une situation. C'est l'interaction de ces deux facteurs : « qui permet d'interpréter une expérience selon sa fonction et sa portée éducative » (Dewey, *op.cit.*, p.478). La situation et l'interaction sont inséparables car l'expérience est le résultat de la transaction entre un individu et son environnement. Le principe d'interaction ainsi défini lui permet d'avancer que l'éducation est avant tout « un processus social » (Dewey, *op.cit.*, p.490) en relation avec l'environnement et les autres.

J. Dewey est l'un des premiers à réfléchir au rôle de l'expérience dans l'éducation. Centré sur l'éducation des enfants, son collègue, E. Lindeman, jette les premières bases du lien entre expérience et formation des adultes. Il développe ainsi quatre hypothèses de recherche considérées encore aujourd'hui comme les fondements théoriques de l'apprentissage des adultes en Amérique du Nord (Lindeman, 1926 (cité par) Balleux, 2000) :

- l'éducation établit des liens avec la vie ;
- l'éducation des adultes doit être conçue autour des besoins et des intérêts des individus ;
- l'éducation des adultes doit être centrée sur la pratique et non la théorie ;
- la meilleure ressource en éducation des adultes est l'expérience même de ces derniers.

Dans le cadre de notre recherche, la théorie de la transformation proposée par J. Mezirow a été plus spécifiquement mobilisée pour appréhender les apprentissages de l'expérience de volontariat. Pour l'auteur, un des objectifs essentiels de la formation des adultes est l'apprentissage réflexif, c'est-à-dire une transformation de perspective. En effet pour lui, la formation des adultes doit participer à la réflexion sur la résolution de problèmes, à développer l'esprit critique, à contribuer plus activement au dialogue et à l'action, enfin, elle doit contribuer à leur développement (Mezirow, 2001, 1^{ère} éd. 1991, p.229).

De plus, pour l'auteur : « l'apprentissage implique l'utilisation des processus de pensée pour produire ou réviser une interprétation dans un contexte nouveau en appliquant le savoir résultant de la pensée antérieure, et/ou de l'apprentissage initial incident, pour élaborer du sens à l'occasion d'une rencontre nouvelle » (Mezirow, *id.*, p. 32). Or, les habitudes, fondées par les idéologies, les formes d'apprentissages et de socialisation permettent en premier lieu d'interpréter l'expérience : « Nous pensons que les habitudes d'anticipation, ou perspectives de sens, assimilées en dehors de tout examen critique, servent de schèmes et de codes de perception et d'interprétation dans le décryptage du sens. Tel est le postulat moteur fondamental d'une théorie constructiviste et transformiste de l'apprentissage des adultes » (Mezirow, *ibid.*, p.24).

Le processus d'apprentissage transformateur implique d'identifier les présupposés et les premiers jugements qui fondent la première interprétation de l'expérience. Le travail de réflexion, en tant que processus d'évaluation critique permet, ou non, la transformation de l'expérience : « l'apprentissage réflexif implique l'évaluation ou la réévaluation des présomptions » (Mezirow, *ibid.*, p.26). Si la première interprétation de l'expérience est jugée conforme aux « perspectives de sens » de l'individu, elle est assimilée à cette structure. Par contre, si les présomptions ne permettent pas d'interpréter, de comprendre et d'orienter l'action, le travail réflexif doit permettre des changements dans la structure de sens et conduire à la formation d'une nouvelle structure.

Pour les tenants des apprentissages expérientiels, l'explication et la réinterprétation du sens de l'expérience sont d'autant plus rendues possibles lorsque l'expérience est générée par une disjonction, un paradoxe : « Ce paradoxe représente une dysharmonie entre l'intérêt du sujet et/ou ses connaissances et/ou son milieu socioculturel. Les meilleures conditions pour apprendre se produisent donc quand les dysharmonies et disjonctions présentes imposent l'acte de penser » (Cristol & Muller, 2013, p.36). Pour J. Mezirow, la transformation est plus élevée lorsqu'un individu s'est mis volontairement dans une position marginale (Mezirow,

op.cit., p.210). La situation interculturelle qui caractérise l'expérience de volontariat, génère ainsi des paradoxes et des confrontations de sens. De plus, le volontaire se retrouve dans la position d'étranger par rapport à la société qui l'accueille.

La situation interculturelle propice aux apprentissages expérientiels

Pour P. d'Iribarne, une culture signifie que : « les humains vivent dans un univers de significations. Ils décodent sans cesse non seulement les mots de leurs congénères, mais leurs expressions, leurs postures, leurs actes de toute nature, leur donnent sens. Et ils agissent de même en tenant compte du sens que vont prendre leurs actions. Or, loin d'être universelle, cette signification est toujours liée à une sorte de langage particulier. Et la culture est avant tout langage, code. Elle fournit un référentiel permettant aux acteurs de donner un sens au monde où ils vivent et à leurs propres actions » (d'Iribarne, 1998, p.123). Dans une situation interculturelle, différents référentiels de sens se confrontent et sont sources de dysharmonies. Pour C. Camilleri, le terme interculturel qualifie d'ailleurs : « tout effort pour construire une articulation porteur de cultures différentes [...] cet effort visant au minimum à prévenir les inconvénients de leur coexistence et au mieux à les faire bénéficier des avantages qui en sont attendus » (Camilleri, 1993, p.44).

Dans la mesure où l'expérience éducative résulte de la transaction entre un individu et son environnement, la situation interculturelle est une forme particulière de situation qui interagit avec des facteurs internes propres à l'individu. En travaillant sur les compétences interculturelles, C. Barmeyer (Barmeyer, 2006) mobilise d'ailleurs le modèle circulaire de D. Kolb (Kolb, 1984) qui lie expérience, savoir, processus et transformation : « l'expérience telle qu'elle est vécue subjectivement par la personne dans des situations singulières, la compréhension de cette expérience et la construction de savoirs à partir de ce contexte » (Bailleux, *op.cit.*, p.271). Le modèle des apprentissages expérientiels de D. Kolb est envisagé comme un processus continu d'adaptation au monde et de résolution des problèmes faisant appel à la réflexivité de l'acteur. A l'instar de C. Barmeyer, nous considérons que les apports de *l'experiential learning* permettent d'analyser les processus d'apprentissage dans une situation interculturelle et que ce contexte est particulièrement favorable à la réflexivité de l'individu, permettant la transformation de l'expérience.

A partir des recherches menées dans le champ des apprentissages expérientiels, nous pouvons circonscrire l'expérience de volontariat en tant qu'expérience éducative. Elle est un processus social qui met en jeu l'individu et l'environnement. Pour être éducative, l'expérience doit se transformer à partir d'un processus réflexif de l'acteur. Ce processus est

exacerbé en situation interculturelle car elle oblige à comparer des schémas d'interprétation différents du monde et à ce titre, pose problème et est favorable aux interrogations, aux remises en cause personnelles. Enfin, selon les deux principes qui définissent une expérience éducative de qualité pour J. Dewey, l'expérience de volontariat est éducative si elle enrichit les expériences ultérieures dans une direction donnée et/ou si elle ouvre sur de nouvelles expériences. Nous verrons que ce principe nous a permis d'élaborer nos hypothèses. Enfin, l'association de volontariat, à travers son rôle d'accompagnement du volontaire, peut être envisagée comme un éducateur dont la responsabilité est de fournir des conditions favorables permettant à l'expérience d'être formative.

Pour articuler les différentes dimensions de l'expérience de volontariat solidaire à l'international, nous proposons une approche sociologique par les capacités. Selon nous, cette approche rejoint à la fois le courant de l'*experiential learning* dans la façon de concevoir l'individu et la démocratie, et permet d'envisager les parcours professionnels dans leur ensemble, en prenant en compte, outre l'individu en tant que tel, les facteurs organisationnels et institutionnels qui influent sur ces parcours.

3. Une approche par les capacités renouvelée par la sociologie

L'approche par les capacités ou « *capability approach* » a été pensée et développée par l'économiste indien A. Sen., prix Nobel d'économie en 1998. Il contribue à élaborer l'Indice de Développement Humain (IDH) utilisé par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) depuis 1990. La richesse d'un pays jusque là uniquement évaluée à partir de critères économiques (Produit Intérieur Brut par habitant) est élargie au bien-être des personnes en prenant en compte l'espérance de vie à la naissance, le niveau d'éducation et le niveau de vie.

A travers l'approche par les capacités¹²⁹, A. Sen a développé une pensée complexe sur le développement et le bien-être, basée sur la liberté et la justice sociale. La pensée d'A. Sen est notamment mise en dialogue et débattue avec la philosophie politique, en particulier avec la théorie de la justice sociale de J. Rawls ou encore la philosophe M. Nussbaum qui a elle-même définit des « capacités centrales » indispensables, selon elle, pour garantir des

¹²⁹ *Capabilty* est soit traduit par « capacité » comme c'est le cas dans les traductions françaises de M.-C. Nussbaum soit par « capacité ». Pour notre part, nous utiliserons le terme de capacité ou d'approche par les capacités.

domaines de libertés (Nussbaum, 2012). Ses travaux ont notamment permis de mettre en lumière les inégalités entre hommes et femmes (Nussbaum, 2008).

En France, tout d’abord travaillée, discutée et critiquée dans le domaine de l’économie du développement¹³⁰, l’approche par les capacités dépasse ce champ depuis une dizaine d’années. On peut à ce titre citer deux numéros de la revue *Formation emploi* (2007, 2011) consacrés à ce thème, des ouvrages de vulgarisation de l’approche par les capacités et des études empiriques (Bonvin & Farvaque, 2008 ; De Munch & Zimmermann, 2008 ; Zimmermann, 2011). Economistes et sociologues travaillant sur les politiques publiques d’emploi et de formation s’approprient cette approche, l’enrichissent d’un point de vue conceptuel et empirique, en particulier au sein du courant de la théorie des conventions¹³¹. Ces recherches analysent plus particulièrement les évolutions des politiques publiques de l’Etat en matière d’employabilité et de sécurisation des parcours mais elle est également mobilisée pour penser les parcours professionnels. C’est dans cette seconde perspective que nous avons construit notre modèle d’analyse à partir d’une approche par les capacités.

Néanmoins, A. Sen reconnaît, voire revendique, l’incomplétude de sa théorie¹³², en particulier d’un point de vue méthodologique (Sen, 2000, p.216). Ainsi, une approche sociologique des capacités implique des ruptures tant conceptuelles qu’empiriques comme nous le verrons avec l’approche proposée par B. Zimmermann. Mais avant d’aborder l’approche sociologique des capacités, il nous faut revenir à la théorie des capacités selon A. Sen.

¹³⁰Concernant les critiques en France sur A. Sen, on peut se référer aux échanges entre E. Bénicourt et N. Farvaque ou J.-M. Bonvin dans la revue *L’économie politique*. Parmi les reproches développés par E. Bénicourt et chez d’autres auteurs, on retrouve : l’approche par les capacités est théorique, l’auteur ne propose pas de modèle empirique pertinent permettant de vérifier la théorie ; le cadre théorique d’A. Sen ne diffère finalement pas de la théorie économique néoclassique. Pour ces débats, on peut se référer à Bénicourt 2004 & 2005 ; Farvaque & Robeyns, 2005. Se référer à la bibliographie.

¹³¹Pour une présentation de ce courant : Diaz-Bone & Thévenot, 2010. Se référer à la bibliographie

¹³²En effet, pour A. Sen, la reconnaissance de la pluralité de choix et de réalisations possibles implique que les critères d’évaluation du bien-être soient d’une part contextualisés, et d’autre part, élaborés dans le cadre d’un débat public (Bonvin & Farvaque, 2008, p. 92).

a. Les fondements théoriques de l'approche par les capacités

Quel que soit le champ d'application de l'approche par les capacités, elle se fonde sur des idées fortes qui en ont fait le succès. Tout d'abord pour A. Sen, l'approche par les capacités définit le bien-être comme : « la capacité d'un individu à être et à faire ce à quoi il aspire » (Sen 1993, p.30), la capacité est envisagée à la fois comme un moyen et comme une fin. Ainsi, le concept de capacité se base sur trois acceptations fondamentales : la liberté, l'épanouissement humain et la réalisation des choix par le biais des droits. La capacité de choisir, entendue ici comme une méta-disposition, est à comprendre comme la capacité à ordonner des choix, des habitudes, des dispositions, selon des raisons librement consenties (de Munck, 2008).

A. Sen critique la rationalité utilitariste selon laquelle l'individu serait déterminé dans son comportement. Selon l'auteur, le concept de liberté comprend un aspect « opportunité » et un aspect « processus ». Les opportunités désignent un éventail d'options disponibles pour un individu pour qu'il y ait un choix véritable. Ainsi, le degré de liberté dépend du nombre et de la nature des mondes possibles qui lui sont offerts. De plus, la liberté envisagée comme un processus désigne la démarche de choix que l'individu fait de manière autonome.

La capacité comme potentiel d'épanouissement signifie que la liberté est transitive, elle vise un épanouissement substantiel, entendu au travers de la diversité et de l'hétérogénéité des réalisations humaines possibles (Sen, 1999). De plus, les capacités ne sont pas seulement intrinsèques à l'individu, il s'agit plutôt d'un processus de formation de capacités, et ce processus est à relier au contexte.

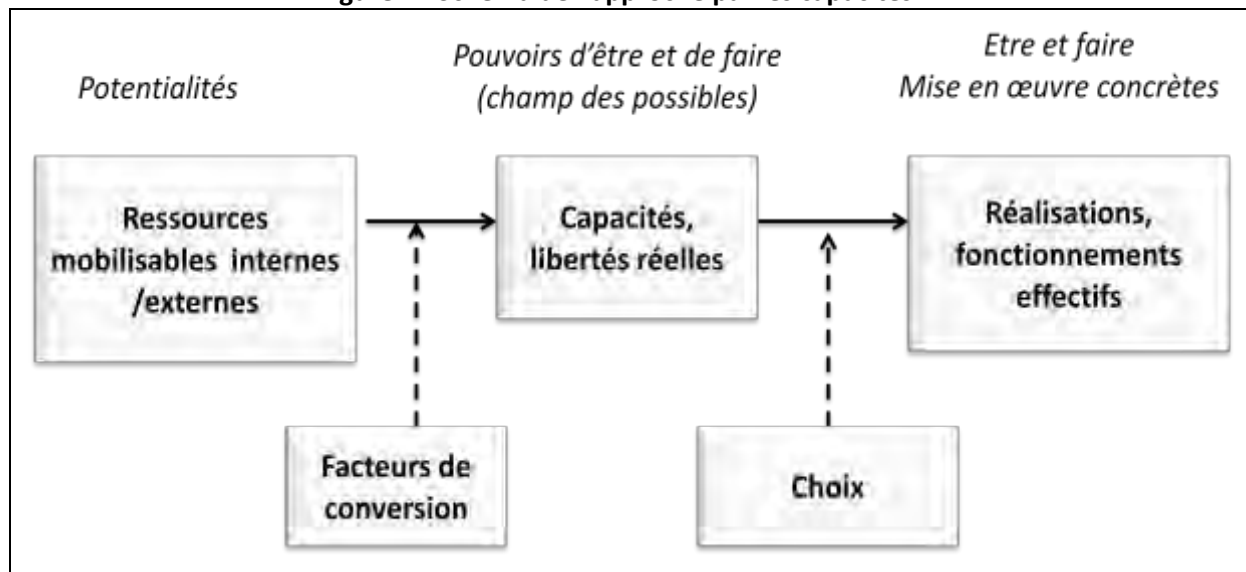
Enfin, à travers la capacité entendue comme la capacité de réalisation, A. Sen introduit une distinction fondamentale entre la capacité de choix (ou libertés réelles, selon la terminologie d'A. Sen, c'est-à-dire les façons d'être et de faire) et l'accès effectif à ces choix, à leurs réalisations (ou fonctionnement, selon A. Sen) : « il ne saurait y avoir de responsabilité [de l'individu] si les moyens de la liberté réelle ne sont pas donnés » (Bonvin & Farvaque, 2007, p.10).

De la distinction entre capacité de choix et l'accès effectif à ces choix en découle une deuxième, entre ressources et capacités. Pour A. Sen, les ressources sont tous les biens et services dont une personne dispose, les revenus mais aussi les droits formels. Dans une analyse liée au travail, B. Zimmermann étend ces ressources aux supports collectifs de l'action, c'est-à-dire : « un ensemble de droits, de ressources matérielles et symboliques prodiguées par des collectifs de différente nature » (Castel & Haroche, 2000, (cité par)

Zimmermann, 2008, p.129). Selon cette conception, ce n'est pas parce qu'un individu a accès à des ressources (en terme de droits, de revenus, etc.) qu'il les utilisera de la même manière qu'un autre individu. A. Sen introduit les facteurs de conversion de ces ressources en libertés réelles. Pour compléter la notion de facteur de conversion, I. Robeyns propose trois types de facteurs : des facteurs institutionnels, organisationnels et environnementaux (Robeyns, 2000 (cité par) Bonvin & Farvaque, *op.cit.*). En l'absence de facteurs de conversion adéquats, les ressources ne peuvent se traduire en libertés réelles. Dans une perspective d'employabilité, cela induit qu'agir sur les compétences des individus ne suffit pas si les facteurs institutionnels, organisationnels et environnementaux ne sont pas pris en compte. Dans le cas des politiques publiques d'emploi, N. Farvaque et J.-M. Bonvin mettent en exergue le changement paradigmatique que cette distinction implique : il ne suffit pas de redistribuer des ressources, une politique publique centrée sur les capacités doit aussi agir sur les trois catégories de facteurs de conversion (Bonvin & Farvaque, *op.cit.*).

A partir des éléments développés, il est possible de schématiser l'approche par les capacités de la manière suivante :

Figure 1 : Schéma de l'approche par les capacités¹³³



Enfin, l'approche par les capacités d'A. Sen s'inscrit dans sa conception de la démocratie. Celle-ci est caractérisée par trois dimensions : « son importance intrinsèque dans la vie des hommes, son rôle instrumental qui permet de générer des incitations politiques, et sa fonction constructive dans la formation de valeurs et dans la compréhension de la force des revendications, des besoins, des droits et des libertés, ainsi que de leur faisabilité » (Sen,

¹³³Source : Fernagu Oudet, 2012, p.10. Se référer à la bibliographie.

2005, p.80). La valeur intrinsèque de la démocratie se situe dans la possibilité de participer au débat public, envisagée comme une capacité fondamentale dans la mesure où la liberté est processuelle. La démocratie a également une valeur instrumentale car elle permet aux membres d'une société d'exprimer leurs points de vue pour tenter de les intégrer lors des processus de décisions collectives. Enfin, la valeur constructive de la démocratie est au cœur de la pensée d'A. Sen car : « chez Sen, toute valeur, toute norme sociale, toute politique publique, toute manière d'envisager un problème, etc., sont des constructions sociales et il importe que chaque personne concernée soit partie prenante de ce processus » (Bonvin & Farvaque, *op.cit.*, p.84).

b. Une approche sociologique des capacités

Les théoriciens du bien-être dont A. Sen, négligent l'activité du travail, et appréhendent celle-ci uniquement à partir de sa finalité instrumentale. Or, le travail ne peut se limiter à la seule finalité du revenu, il faut s'intéresser à : « la liberté dans le travail, voire par le travail » (Eymard-Duvernay & Marchall, 2008, p.187). Même si M. Nussbaum inclut le droit à un emploi dans les onze « capacités centrales », elle insiste particulièrement sur le principe d'égalité et le droit à travailler dans la dignité et moins sur la qualité de l'emploi lui-même en fonction de ce que souhaitent les individus (Nussbaum, 2012). Or, le travail est de plus en plus envisagé comme une source d'épanouissement personnel (Méda & Vendramin, *op.cit.*).

Dans ses enquêtes menées sur le développement professionnel au sein de différentes entreprises, B. Zimmermann (Zimmermann, 2011) développe une approche sociologique des capacités et apporte trois ruptures majeures à la perspective d'A. Sen. La première se situe sur le plan conceptuel et porte sur les concepts d'environnement, de processus et de liberté. La deuxième porte sur la statique de l'évaluation privilégiée par A. Sen au profit d'une dynamique des capacités intégrant leur dimension interactive et temporelle. Enfin, la troisième introduit l'enquête qualitative¹³⁴.

B. Zimmermann relève ainsi une proximité entre A. Sen et J. Dewey car : « Comme Dewey, Sen fait de la capacité d'agir et de la liberté des notions analytiquement connexes qu'il place au cœur de son approche » (Zimmermann, 2008, p.121). Or, pour A. Sen, l'action se situe dans un environnement figé qui s'impose aux acteurs, il réduit finalement l'individu : « à un être rationnel capable d'opérer des choix qu'il valorise » (Zimmermann, 2008, p.123).

¹³⁴Cette partie est principalement tirée d'un chapitre de B. Zimmermann paru en 2008. Se référer à la bibliographie.

Pour pallier cette vision réductrice de l'individu, B. Zimmermann s'appuie sur J. Dewey qui couple de manière dynamique environnement et situation et qui, comme nous l'avons vu précédemment, lie de manière intrinsèque situation et interaction, l'expérience étant le résultat de la transaction entre un individu et l'environnement. Si l'on se base sur cette perspective de l'action : « la capacité d'action n'est plus alors déterminée par une position, elle est aussi susceptible de se modifier dans l'action, tout comme l'environnement est susceptible d'être affecté et modifié par le cours de cette dernière » (Zimmermann, 2008, p.124). Cette conceptualisation alternative de l'environnement et de son rapport à l'action déplace l'analyse sur la situation plutôt que sur la position pour saisir empiriquement la capacité d'action des personnes : « lorsque l'environnement n'est plus réduit à des éléments immuables, il devient possible de poser la question des opportunités et de la liberté de choix de manière située. Si l'on considère l'environnement au sens large, façonné autant par des institutions, des dispositifs, des personnes que des objets, un déplacement de la position vers la situation amène à articuler les niveaux macro et micro d'analyse » (Zimmermann, 2008). En outre, cette approche alternative permet d'appréhender la question des relations de pouvoir, inexistante chez A. Sen.

De plus, lorsqu'A. Sen définit la liberté comme un processus, elle est uniquement envisagée à travers la démarche de choix d'un individu. Or, en s'appuyant sur G. Simmel et J. Dewey, B. Zimmermann soulève que la liberté est un processus relationnel, qui ne peut s'analyser indépendamment des rapports de subordination et de domination. Pour G. Simmel, la liberté est un processus interactif qui se déploie dans une relation de pouvoir et s'actualise dans l'agir : « par conséquent, les capacités ne posent pas seulement une question de liberté de choix et d'aptitude à convertir les opportunités en réalisations effectives, elles soulèvent aussi le problème de leur production et de leur transformation dans le temps » (Zimmermann, 2008, p.126)¹³⁵. Le pouvoir ne renvoie donc pas seulement à l'action, à ce qu'une personne peut mais aussi aux rapports de forces qui façonnent la capacité d'agir.

Enfin, A. Sen n'inclut pas de perspective temporelle dans son approche. Or, comme le soulève B. Zimmermann, le caractère processuel de la liberté se déploie aussi dans le temps et module les capacités individuelles : « L'introduction d'une dimension temporelle marque ici la différence entre une approche évaluative statique – fondée sur l'évaluation de ce qui existe, privilégiée par Sen – et une approche dynamique des capacités » (Zimmermann, 2008, p.128).

¹³⁵B. Zimmermann se réfère pour G. Simmel à (1999, 1^{ère} éd. 1908). *Sociologie. Etude sur les formes de socialisation*. Paris : Presses Universitaires de France ; et pour J. Dewey, (1967, 1^{ère} éd. 1938). *Logique. La théorie de l'enquête*. Paris : Presses Universitaires de France.

En intégrant la perspective temporelle dans une approche sociologique des capacités, B. Zimmermann opère une rupture méthodologique. En effet, il s'agit de considérer l'individu et sa capacité d'action à travers son parcours biographique, en mettant au premier plan les moments de transition et de bifurcations qui permettent de saisir la façon dont les attentes personnelles rencontrent ou non les conditions de leurs réalisations (en opportunités et en ressources). Cette approche : « prend également en compte la manière dont les opérateurs de conversion varient non seulement d'une personne à l'autre, en fonction d'effets de genre, d'âge, de qualification ou de position, mais également pour une même personne en fonction des différents temps de sa vie professionnelle et privée. » (Zimmermann, 2008, p. 129).

En introduisant ces trois ruptures conceptuelles, B. Zimmermann permet d'envisager les capacités à la fois en fonction des interactions et des dynamiques de situation. En outre, au niveau méthodologique, elle privilégie une analyse à travers les parcours biographiques, pour une sociologie compréhensive s'appuyant sur des techniques d'enquête qualitative.

L'approche sociologique par les capacités constitue le modèle d'analyse sur lequel nous appuyons pour articuler l'expérience de volontariat dans les parcours professionnels. Selon nous, plusieurs dénominateurs sont communs à cette approche et à la définition d'une expérience sociale et éducative. Tout d'abord, la conception de la démocratie d'A. Sen, insistant sur la participation des acteurs n'est pas sans rappeler l'idéal démocratique de J. Dewey pour qui la coopération est un des éléments fondamentaux. Le deuxième élément, la liberté, est au cœur même de l'approche par les capacités. A. Sen envisage la liberté comme un processus, J. Dewey n'en disait pas moins lorsqu'il avance que la liberté s'éprouve dans l'expérience et définit : « l'individualité comme la capacité de choisir, de réfléchir sur ses buts » (Meuret, 2011, p.14). B. Courtois intègre d'ailleurs le degré de liberté d'un individu par rapport à la situation vécue (Courtois, 2006). Pour elle, le degré de liberté est constitué de la marge de liberté accordée par les autres et de la marge de liberté que la personne s'accorde à elle-même (Courtois, *id.*, p.90). L'approche par les capacités permet d'appréhender les marges de libertés et la part des contraintes dans les parcours.

C'est enfin une vision commune de l'homme. Ainsi, l'approche par les capacités met l'accent sur l'acteur réflexif, qui s'engage dans des interactions, et qui est capable de justifier ses actions (Eymard-Duvernay & Marchal, 2008) en fonction de ressources propres et extérieures : « les disciples de Dewey, eux, portent justement toute leur attention sur les moyens de l'action, en veillant à ce que se construise un humanisme qui ne doive plus rien à

une Idée d'homme censée être construite *a priori*, mais qui est en réalité le produit d'une civilisation donnée » (Soënard, 2013, p.11). L'idée d'un homme produit d'une civilisation et non plus construit *a priori* rejoint ainsi la sociologie de l'expérience développée par F. Dubet dans la mesure où coexistent plusieurs systèmes structurés par des principes autonomes nécessitant l'articulation de plusieurs logiques d'action de la part de l'individu, constituant la subjectivité et la réflexivité de ce dernier.

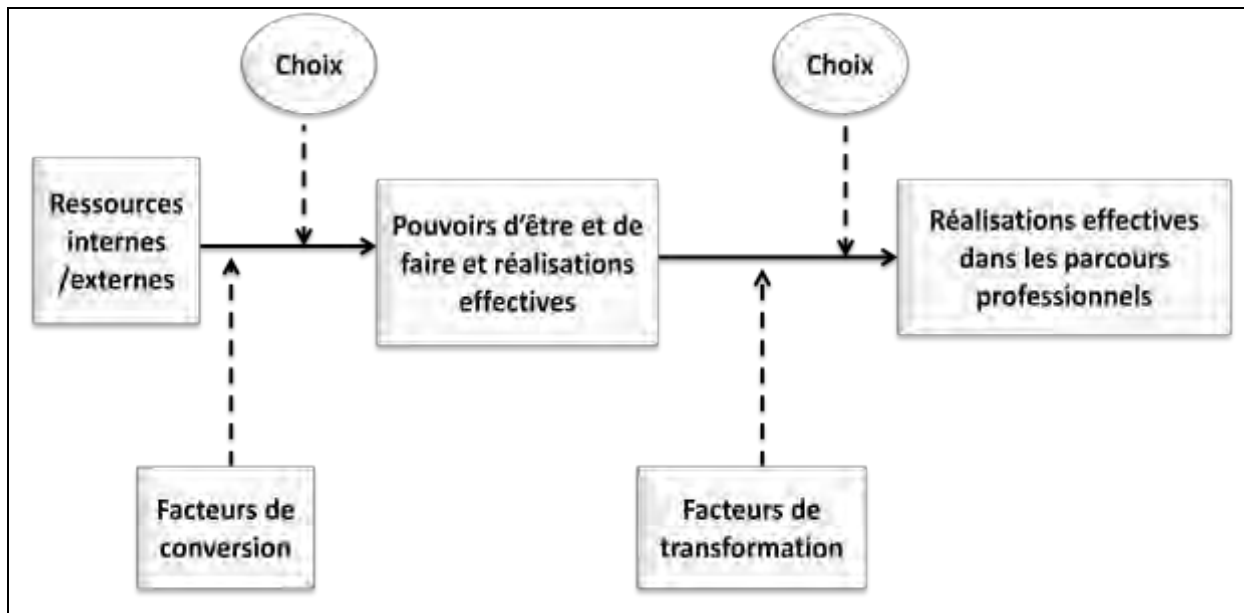
A partir des bases théoriques définies pour notre sujet, nous avons élaboré notre problématique et nos hypothèses de recherche. Du modèle d'analyse découle des méthodologies d'enquête spécifiques que nous présentons dans la partie suivante.

II. Construction du modèle d'analyse et des méthodes d'enquête

1. Modèle d'analyse et hypothèses

L'approche par les capacités articule l'expérience dans les parcours, et construit notre modèle d'analyse. En effet, nous appréhendons l'expérience de volontariat à travers ce qu'elle permet d'être et de faire ce à quoi les individus aspirent dans leurs parcours professionnels. En intégrant les dimensions temporelle et interactionniste proposées par B. Zimmermann, nous avons enrichi le schéma de l'approche par les capacités de S. Fernagu (Fernagu, 2012) (figure 1) de la manière suivante :

Figure 2 : Schéma de l'approche par les capacités dans une perspective temporelle et interactionniste¹³⁶



Ce schéma se lit non pas de manière diachronique mais synchronique. Les choix des individus s'entendent dans l'interaction avec les facteurs de conversion, et de manière itérative avec les ressources des acteurs et les compétences antérieures. De plus, nous avons distingué deux types de facteurs de conversion dans la mesure où nous supposons qu'il ne s'agit pas des mêmes facteurs dans leur contenu : les facteurs de conversion qui interviennent au moment de l'entrée dans le volontariat et les facteurs de transformation à l'issue de cette expérience.

¹³⁶Schéma réalisé par C. Leroux.

En se basant sur la conception du volontariat comme une expérience éducative à travers une approche par les capacités, nous formulons la problématique suivante :

Dans quelle mesure l'expérience de volontariat permet-elle des réalisations effectives au niveau professionnel, c'est-à-dire comment cette expérience est-elle convertie en capacités dans les parcours professionnels ?

Le schéma présentant l'approche par les capacités enrichi par les apports de la sociologie (figure 2) nous permet de définir les variables de notre problématique :

- *Les ressources internes/externes* représentent les déterminants sociologiques des individus (âge, sexe, niveau d'études, origine sociale), l'expérience professionnelle avant le volontariat et les socialisations préalables au volontariat.
- *Les facteurs de conversion* sont décomposés au niveau institutionnel, organisationnel et environnemental :
 - le niveau institutionnel est caractérisé par le cadre légal du volontariat ;
 - le niveau organisationnel : les associations de volontariat à travers leurs finalités, leurs processus de sélection, de formation et d'accompagnement du volontaire. En outre, nous intégrons le choix de l'individu pour telle ou telle association, faisant le postulat d'une adéquation entre les motivations, les intentions, et les finalités des associations.
 - enfin, le niveau environnemental est appréhendé à travers la mission de volontariat en tant que telle : la durée, le lieu, le contenu de la mission, le contexte (interculturel, relationnel, etc.).
- *Les pouvoirs d'être et de faire et les réalisations effectives* c'est-à-dire la manière dont l'individu mobilise ses compétences - dans l'articulation entre savoirs théoriques, savoir-faire et aptitudes personnelles – pour réaliser sa mission, et les modalités d'apprentissage durant celle-ci. Nous postulons également que cette expérience peut permettre le passage de savoirs tacites en savoirs explicites.
- *Les facteurs de transformation* : si on envisage l'approche par les capacités à travers une perspective temporelle et biographique, il nous a semblé nécessaire d'enrichir le schéma proposé par S. Fernagu (figure 1) et de distinguer deux types de facteurs de conversion, avant le volontariat et à l'issue de l'expérience. En effet, les compétences s'évaluent en fonction d'un moment et dans une situation donnée. Elles ne se traduiront pas et ne seront pas forcément les mêmes à un autre moment et dans une autre situation, ce qui implique de distinguer les facteurs de conversion. Pour réaliser cette distinction, nous avançons l'idée

de facteur de transformation. La notion de transformation s'entend comme la transformation de perspective (Mezirow, *op.cit.*) et intègre le principe d'interaction de J. Dewey constitué de facteurs externes et de facteurs internes. Les facteurs de transformation se réfèrent à la société française après l'achèvement de la mission, et sont d'ordre institutionnel (les leviers institutionnels permettant la reconnaissance de cette expérience), organisationnel (l'association de volontariat étant envisagée comme un éducateur au sens de J. Dewey), environnemental (étendu au contexte familial et social).

L'image du rugby nous semble à ce titre une bonne illustration de nos propos. Ainsi, lorsqu'un joueur marque un essai, c'est-à-dire qu'il aplatit le ballon sur ou derrière la ligne d'en-but, son équipe remporte cinq points. Le joueur et son équipe ont alors la possibilité de remporter deux points supplémentaires en transformant l'essai, c'est-à-dire en bottant le ballon entre les poteaux et au-dessus de la barre horizontale du but adverse. Adapté à l'expérience de volontariat, cela signifie que si l'expérience peut être considérée comme éducative en tant que telle, les facteurs de transformation vont influencer sur les choix de l'individu et sur les sens donnés à l'expérience dans la suite des parcours professionnels.

- Enfin, *les réalisations effectives* dans les parcours professionnels, c'est-à-dire les types de parcours professionnels et les évolutions du rapport au travail des jeunes adultes suite à cette expérience.

A partir des variables définies pour notre modèle d'analyse et de la formulation de notre problématique, nous avons construit nos hypothèses en nous basant sur le principe de continuité de J. Dewey. En effet, nous considérons que l'expérience de volontariat est éducative si elle permet d'enrichir une expérience ultérieure dans une direction donnée, ou si elle ouvre à une expérience dans de nouvelles directions.

De plus, nous définissons le rapport au travail à travers ses dimensions symboliques, instrumentales et matérielles, et sociales (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, *op.cit.*). A travers la dimension symbolique, c'est l'identité professionnelle qui est interrogée ainsi que les valeurs attachées au travail. L'identité professionnelle est définie comme une double transaction entre : « la transaction "biographique" [qui] renvoie au processus temporel de construction d'une identité sociale. [Et] La transaction "relationnelle" ou "structurelle" [qui] concerne les relations entre acteurs au sein d'un espace structuré par des règles et renvoie au processus de reconnaissance de l'identité professionnelle et à ses évolutions » (Dubar, 2000, 1^{ère} éd. 1991, p.105). La dimension instrumentale du travail est envisagée sous l'angle de sa

contribution au bien-être matériel. Enfin, la dimension sociale porte sur les relations sociales développées dans un cadre professionnel.

Nous postulons donc les hypothèses suivantes :

Première hypothèse : l'expérience de volontariat contribue à créer un rapport au travail en adéquation avec ce que souhaitent les individus.

Selon le principe de continuité de J. Dewey, une expérience est éducative si elle permet d'enrichir une expérience ultérieure dans une direction donnée. A partir des parcours de jeunes adultes ayant vécu une expérience de volontariat solidaire à l'international, nous vérifierons cette hypothèse en nous basant sur l'évolution de leur rapport au travail, en particulier pour ceux dont cette expérience constitue une continuité par rapport à leurs études et à leurs expériences antérieures.

Deuxième hypothèse : l'expérience de volontariat ouvre de nouvelles voies professionnelles.

Pour J. Dewey, une expérience est éducative si elle ouvre à une expérience dans de nouvelles directions. Dans notre thèse, cette hypothèse se vérifie d'une part en fonction des bifurcations et des reconversions professionnelles des jeunes adultes à l'issue de cette expérience, et d'autre part, en fonction des spécialisations professionnelles. En effet, nous partons d'un double constat. Le premier est qu'il n'y a pas forcément adéquation entre les formations initiales et les types d'emploi occupés par les jeunes adultes (Giret, Lopez & Rosé, 2005). Le deuxième constat est qu'au sein des secteurs d'activités professionnelles dans lesquels travaillent les anciens volontaires, principalement les champs du travail social, il existe des « professions sociales traditionnelles » disposant d'une reconnaissance statutaire, de formations et de diplômes institués et des « nouveaux métiers de l'intervention sociale » (Ion & Ravon, 2002). Ces nouveaux métiers se caractérisent entre autres par : « la diversité de leurs appellations, de leurs statuts et de leurs employeurs » (Ion, & Ravon, *id.*, p.21). A cette diversité du travail social et aux contours flous des nouveaux métiers qui le composent, l'expérience de volontariat solidaire à l'international peut faire office de socialisation professionnelle, permettant aux jeunes adultes de se fixer dans un secteur d'intervention et/ou sur des fonctions particulières. Dans ce cas, la découverte de nouvelles voies professionnelles à travers l'expérience de volontariat peut permettre de se positionner dans ces nouveaux champs du travail social.

Troisième hypothèse : l'expérience de volontariat n'est pas capacitante dans les parcours professionnels.

Si nous postulons que l'expérience de volontariat solidaire à l'international peut avoir des effets positifs dans la suite des parcours professionnels des jeunes adultes, nous postulons également qu'elle peut aussi être sans répercussion dans la suite des parcours professionnels, voire dans certains cas, être incapacitante dans le rapport au travail créé. Les facteurs de conversion et/ou de transformation devront alors être mis en exergue pour comprendre ces parcours.

Le modèle d'analyse ainsi construit induit des conséquences méthodologiques pour traiter notre sujet. L'analyse des parcours de jeunes adultes implique des méthodes qualitatives pour comprendre les cheminements biographiques. Nous avons également eu recours à ces méthodes pour pallier les difficultés à saisir les apprentissages expérientiels par le biais d'entretiens collectifs. L'absence de données sur les trajectoires professionnelles après un volontariat nous a également poussés à utiliser les méthodes quantitatives pour appréhender ces trajectoires. Ces données qualitatives et quantitatives sont de natures différentes, et nous apportent des informations complémentaires pour traiter notre sujet. Le modèle empirique déployé sera l'objet de la dernière partie de ce chapitre.

2. Modèle empirique : la nécessaire articulation des méthodes

En France, excepté les nombreux travaux de niveau licence ou master, nous avons dénombré peu de recherches universitaires empiriques portant spécifiquement sur les volontaires solidaires à l'international. Dans sa thèse de doctorat, A. Yala réalise un portrait des volontaires solidaires à l'international à partir d'entretiens réalisés avec des volontaires issus d'associations d'aide au développement et d'urgence (Yala, 2005). Pour sa part, C. Bosselut traite des transformations identitaires liées à cette expérience dans le passage à l'âge adulte sur la base d'enquêtes qualitatives et quantitatives réalisées auprès de volontaires de la DCC (Bosselut, 2009). Ses travaux sont mobilisés dans notre recherche.

Une partie de la littérature portant sur les ONG est produite par les acteurs du secteur comme le remarquaient déjà P. Dauvin et J. Siméant : « le milieu humanitaire a tendance à produire sa propre doctrine et à manifester d'une puissante réflexivité. Les humanitaires écrivent beaucoup, que ce soit sur le mode de l'autobiographie, des souvenirs plus ou moins

héroïsés... Ces écrits ne se limitent pas à l'intime. Les humanitaires sont aussi les premiers à théoriser leurs pratiques... » (Dauvin & Siméant, *op.cit.*, p.17). A l'opposé des autobiographies ou des exercices d'auto-analyse produites par le secteur, une autre littérature existe principalement pour dénoncer ce même secteur (sur le post-colonialisme, les « effets pervers » de l'aide, etc.). En sociologie et en anthropologie du développement, de nombreuses recherches empiriques ont été réalisées portant sur les projets de développement, les techniques employées, les jeux d'acteurs, etc. mais seul un faible nombre d'ouvrages traite directement des praticiens mettant en œuvre ces projets et participant à ces actions (Dauvin & Siméant, *op.cit.* ; Zunigo, *op.cit.* ; Collovald (dir.), *op.cit.*). C'est aussi le cas d'un numéro de la *Revue Tiers-Monde* en 2004 et plus récemment de la revue *Sociologies pratiques* en 2013.

Concernant les données quantitatives sur les volontaires, des rapports publics liés aux dispositifs légaux de volontariat sont publiés chaque année (produite par le FONJEP dans le cas du VSI et par l'INJEP dans le cas du SVE) nous renseignant sur leur nombre annuel, leur profil (âge, sexe, niveau et types d'études), les types de mission (pays, fonction, durée, type d'association d'envoi et d'accueil). Les données concernant le retour et les apprentissages des expériences de volontariat à l'international proviennent pour le dispositif VSI d'un rapport d'évaluation du dispositif VSI (Ministère des affaires étrangères, 2009) et d'une étude du Comité de Liaison des ONG de Volontariat en 2004 (CLONG, 2004) ; pour le SVE, d'un rapport d'évaluation commandité par l'Agence (Flichy, *op.cit.*) et de premiers éléments issus d'une évaluation en cours du programme PEJA 2007-2013 (Injep, 2013).

En partant du constat de la faible existence des données empiriques à notre disposition sur les parcours professionnels après un volontariat solidaire à l'international, il nous a semblé indispensable de construire notre modèle empirique en alliant méthodes quantitatives et méthodes qualitatives. Pour la méthode quantitative, l'objectif est double. Tout d'abord, une enquête quantitative nous permet d'avoir des données empiriques « consistantes » sur les trajectoires des volontaires, c'est-à-dire avec un échantillon d'envergure pour notre sujet (tout en ne remettant pas en cause la portée d'analyse générale des méthodes qualitatives) portant notamment sur les statuts professionnels avant et après le volontariat, les formes d'engagement préalables, mais aussi sur les principaux événements des trajectoires après le volontariat : les emplois et statuts occupés, et les principaux secteurs d'activités dans lesquels ils travaillent aujourd'hui. Le second objectif est de déterminer des déterminants sociologiques influençant sur ces parcours.

Les méthodes qualitatives nous ont permis, dans la tradition de la sociologie compréhensive, de nous attacher à la subjectivité des individus en tentant de comprendre les

mécanismes en jeu dans les processus d'apprentissage et de choix dans les parcours professionnels.

L'articulation des méthodes est fondée sur un principe d'enrichissement mutuel entre données quantitatives et qualitatives tout en apportant des éclairages différents. Les données sont donc analysées de manière distincte et apportent par la même des informations distinctes.

Enfin, notre démarche empirique est rétrospective, les questions portent tant sur le passé (avant le volontariat) que sur la situation professionnelle et personnelle actuelle, et des perspectives futures envisagées par les individus. Cette démarche n'est pas sans soulever des questionnements d'ordre épistémologiques : « Le caractère rétrospectif de l'enquête est en quelque sorte si pesant qu'il déforme par trop la réalité et projette quelque doute sur la validité des matériaux dans l'optique d'une analyse des temporalités de parcours, dans la perspective d'un regard longitudinal » (Demazière, 2003, p.77). Pour l'enquête quantitative, le parti pris rétrospectif a pour intérêt de reconstituer une biographie chronologique (Demazière, *id.*). L'enquête qualitative rétrospective appelle à une mise en forme de son propre parcours et : « la trame temporelle n'est pas seulement une évocation du passé, du présent, de l'avenir, elle est aussi une narration, “un processus créateur de valeurs“ (Greimas, 1970), elle implique des prises de position sur les catégories et leurs relations : jugements de valeur, de condition, de possibilité, etc. Si les récits biographiques sont des reconstructions des parcours, c'est dans le sens d'une mise en intrigue, qui est un processus de structuration et de mise en cohérence » (Demazière, *op.cit.*, p.80). En cela, le récit de soi s'envisage à la lueur du présent, point d'arrivée provisoire du parcours mais aussi en fonction des perspectives futures envisagées par les individus au moment de l'entretien (Demazière, *op.cit.*). En partant de ce principe, nous considérons que l'enquête rétrospective est pertinente pour étudier la subjectivisation même des parcours mais aussi pour comprendre l'évolution du rapport au travail des jeunes adultes, en prenant comme point d'entrée l'expérience de volontariat solidaire à l'international.

a. L'enquête quantitative

Pour comprendre l'élaboration de l'enquête quantitative, il nous faut avant tout rappeler que nous avons réalisé notre thèse dans le cadre d'un contrat CIFRE avec la plateforme associative France Volontaires. Notre position de salariée et de doctorante au sein de l'organisation a facilité l'accès aux associations de volontariat, en particulier aux associations membres de cette plateforme. Nous avons ainsi sollicité trois associations : la Délégation

catholique pour la coopération (DCC), l'AFVP/France Volontaires et le Service de coopération au développement (SCD), respectivement première, deuxième et quatrième association de volontaires sous statut VSI en nombre d'envois annuel. D'autre part, il nous semblait intéressant de diversifier les associations en fonction de leur ancrage idéologique et de leur positionnement au sein du secteur : une organisation laïque et parapublique pour l'AFVP/France Volontaires ; une organisation religieuse, la DCC, plateforme du volontariat au sein de l'Eglise catholique ; enfin, une organisation intermédiaire, le SCD, à la fois d'obédience catholique et occupant la vice-présidence de la plateforme France Volontaires.

Pour élaborer notre échantillon, nous nous sommes basés sur les coordonnées d'anciens volontaires dont les trois associations disposaient. Néanmoins, chacune d'entre elles n'opère pas de la même manière pour conserver ces coordonnées, ce qui mérite d'être détaillé car nous supposons des biais dans notre échantillon.

Concernant l'AFVP/France Volontaires : nous nous sommes appuyés sur la liste du réseau des anciens volontaires de cette association. Néanmoins, tous les anciens volontaires n'y sont pas inscrits, ce qui mérite au moins deux remarques qui peuvent avoir un impact sur les résultats. La proposition d'adhésion au réseau d'anciens se fait lors du stage « Bilan et perspectives » au retour de la mission de volontariat. Or, tous les volontaires ne participent pas à ce stage¹³⁷. On peut supposer que ce sont principalement les volontaires les plus satisfaits de leur mission qui s'inscrivent au réseau et qui ont eu de bonnes relations avec France Volontaires. Le degré de satisfaction lié à la mission et à l'association peut donc être surestimé par rapport à l'ensemble des volontaires.

Concernant le SCD : il n'y a pas de réseau d'anciens volontaires en tant que tel. Le questionnaire a été envoyé à toutes les personnes dont le SCD avait les coordonnées. On peut considérer que les mêmes précautions peuvent s'appliquer pour le SCD que pour l'AFVP/France Volontaires.

Concernant la DCC : tous les volontaires partis avec la DCC sont inscrits dans leur réseau d'anciens volontaires.

¹³⁷Cet élément sera abordé dans le chapitre 5.

Nous avons élaboré un questionnaire électronique *via* « google.doc » et celui-ci a été envoyé directement par chacune des associations en avril 2011 pour l'AFVP/France Volontaires et en juillet 2011 pour le SCD et la DCC. Compte tenu de notre sujet, nous nous sommes limités aux individus dont la mission s'est achevée plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête¹³⁸. De plus, considérant que les problématiques d'emploi et les parcours biographiques ne se posent pas de la même manière selon les âges de la vie, nous avons limité l'âge des individus à moins de 35 ans au moment de l'enquête. Enfin, notre sujet traite du volontariat sur une longue durée, nous avons donc exclu les individus dont la mission avait duré moins de neuf mois.

Composition de l'échantillon de l'enquête quantitative

Le questionnaire a été envoyé à 2 800 personnes dont 2 000 individus pour la DCC, 500 pour le SCD et 300 pour l'AFVP/France volontaires. 671 personnes ont répondu, soit un taux de retour de 24 %. L'échantillon final est composé d'individus âgés de moins de 35 ans dont le volontariat a duré au moins neuf mois et s'est achevé depuis plus d'un an, et moins de cinq ans au moment de l'enquête, soit entre 2006 et 2010. L'échantillon final est composé de 446 individus, soit 16 % de la population interrogée. Les répondants se répartissent différemment selon l'association de volontariat avec 291 individus pour la DCC, 80 pour l'AFVP/France Volontaires et 75 répondants du SCD.

En raison du nombre inégal de répondants selon l'association, nous avons procédé à un redressement calculé sur la base du volume annuel de volontaires de chacune de ces associations entre 2008 et 2011 :

Tableau 1 : Nombre de volontaires (VSI) envoyés/an¹³⁹

Association	Nombre de VSI envoyés/ an					Total	%
	2008	2009	2010	2011			
DCC	524	474	461	472	1931	37,1%	
SCD	289	260	289	289	1127	21,6%	
AFVP/FV	569	625	521	436	2151	41,3%	

A partir de ce redressement, les résultats de l'enquête quantitative peuvent être analysés en fonction de l'effectif réel des volontaires selon les associations.

¹³⁸Les associations de volontariat considèrent qu'il faut environ un an aux volontaires pour amoindrir le « choc du retour » après cette expérience. Cette problématique sera abordée dans la troisième partie. D'autre part, dans la mesure où nous souhaitons être au plus près des problématiques contemporaines d'emploi, nous avons limité à cinq ans la fin du volontariat.

¹³⁹Chiffres issus des statistiques annuelles du ministère des Affaires étrangères 2008, 2009, 2010, 2011. Se référer à la bibliographie.

Les principales rubriques du questionnaire sont¹⁴⁰ :

- *Profil des personnes* : sexe, niveau d'études, engagement préalable dans le secteur associatif, situation avant le départ.
- *Mission de volontariat* : motivations au départ, pays, mission, durée, difficultés et satisfaction de la mission, démarches réalisées pour préparer le retour, rôle de l'association pour préparer le retour.
- *Apports de la mission* : en termes de bénéfices personnels, de capacités personnelles (savoir-être), de compétences transversales, de compétences techniques.
- *Retour de mission* : rôle de l'association dans l'accompagnement au retour, services d'accompagnement au retour sollicités par les volontaires, difficultés ressenties et ressources mobilisées pour y faire face.
- *Activités après volontariat* : les démarches réalisées (recherche de formation, d'emploi, etc.) et focus sur la formation et l'emploi (difficultés, temps de recherche, type d'emploi).
- *Situation actuelle* : focus sur l'emploi ; mobilisation de leur expérience de volontariat dans leur vie professionnelle/personnelle ; leur engagement actuel (association, syndicat, politique, etc.).

Enfin, une fois les questionnaires consolidés dans une seule base, nous les avons analysés en utilisant le logiciel Modalisa. Etant essentiellement formée aux méthodes qualitatives, nous avons préféré limiter notre analyse à des tris croisés. Dans un souci de lisibilité et de fluidité de lecture, nous avons privilégié la diversité des formes de lecture des principaux résultats quantitatifs (ils apparaissent successivement sous forme de tableaux, de graphiques, etc.). Le détail des analyses des résultats quantitatifs mobilisés dans notre étude figure en annexe 4.

Les caractéristiques de notre échantillon quantitatif correspondent aux grandes tendances relevées dans les statistiques annuelles du ministère des Affaires étrangères pour les volontaires en VSI (Ministère des affaires étrangères, 2011) concernant la proportion de femmes, le niveau de diplômes des volontaires et les secteurs d'intervention des missions :

- une proportion plus importante de femmes (64%) (59% pour la totalité des VSI en 2011) ;
- une quasi-majorité des diplômés de l'enseignement supérieur (diplômes professionnels supérieurs, licence, master, doctorat, écoles de commerce et d'ingénieur) représentant 90,1% des individus de notre échantillon (ils sont 93% pour la totalité des VSI en 2011) ;

¹⁴⁰Pour le questionnaire et les principaux résultats mobilisés, se référer à l'annexe 4.

- parmi les principaux secteurs d'intervention de missions de notre échantillon : 26% dans les secteurs de l'éducation, la formation et l'animation (29,8% pour l'ensemble des missions en 2011) ; 25,2% dans le secteur sanitaire et social (29% en 2011) ; enfin, 17,8% dans les secteurs techniques¹⁴¹ (17% du volume total des missions en 2011).

Néanmoins, les individus de notre échantillon sont plus jeunes puisque la moyenne d'âge de notre échantillon est de 30 ans (au moins un an après la fin du volontariat) alors qu'en 2011, la moyenne d'âge au moment du volontariat en VSI est de 32 ans (MAE, 2011). Les spécificités de ce public méritent d'être mises en perspective.

b. L'évolution des profils des volontaires

Les jeunes adultes s'orientant vers le volontariat solidaire à l'international en VSI se distinguent par un niveau d'études qui n'a cessé d'augmenter au fil des décennies. Le cas des volontaires de l'AFVP/France Volontaires est à ce titre caractéristique de cette évolution. En effet, dans la décennie 1960-1970 l'accent est mis sur le recrutement de jeunes formés aux métiers manuels et dans un contexte d'exode rural et de modernisation de l'agriculture française, les volontaires sont principalement de jeunes ruraux. Dans les années 1980, l'association attire : « une nouvelle catégorie de volontaires, diplômés de l'enseignement supérieur » (Hardy, *op.cit.*, p.73). Plusieurs raisons sont avancées : des nouvelles modalités d'actions de l'association en tant qu'opérateur du ministère des Affaires étrangères (chap.1.II.1.a), des Etats et des organisations partenaires accueillant des volontaires plus exigeants sur les compétences des individus, enfin, une progression générale du niveau d'études en France.

Cette évolution est propre à l'ensemble des organisations agréées VSI par le ministère des Affaires étrangères : « on constate une très forte augmentation des diplômés d'un troisième cycle, la proportion de volontaires diplômés d'un master 2 passant de 15% en 1996 à 43% en 2007. Cette tendance s'accompagne depuis 1999 d'une diminution de la part des volontaires uniquement détenteurs d'un BAC, ou d'un premier ou second cycle universitaire » (Ministère des affaires étrangères, 2009, p.33). Ainsi, la population de notre échantillon quantitatif représente bien la prédominance des diplômés de l'enseignement supérieur, en particulier de troisième cycle si l'on compare avec le niveau d'études à la sortie du système éducatif français en 2007 :

¹⁴¹Les secteurs techniques recouvrent : agriculture/environnement ; génie civil, l'hydraulique, l'énergie ; architecture ou urbanisme ; logistique ou mécanique ; informatique.

Tableau 2 : Niveau d'études de l'échantillon quantitatif ¹⁴²		Tableau 3 : Niveau d'études à la sortie du système éducatif en 2007 ¹⁴³	
Diplôme	%	Diplôme	%
Doctorat	1	Doctorat	2
Master 1 et 2	58	Master 1 et 2	16
Licence	10	Licence	8
Diplômes supérieurs professionnels	21	Bac+2	16
Diplômes professionnels secondaires	3	CAP-BEP	17
Baccalauréat	3	Baccalauréat	23
Aucun	0	Aucun	18
Autre	4		

Les volontaires sont ainsi quasiment quatre fois plus nombreux à être diplômés d'un Master 1 et 2 par rapport à l'ensemble des jeunes français. Néanmoins, s'il y a plus d'individus ayant réalisé un volontariat avec un diplôme professionnel supérieur que l'ensemble des jeunes français (respectivement 21% et 16%), les individus avec un diplôme professionnels secondaires ne représentent que 3% de notre échantillon alors qu'ils sont 17% pour l'ensemble des jeunes français. Enfin, les jeunes dotés d'un baccalauréat ou sans diplôme représentent 3% de notre échantillon alors qu'ils représentent 41% des jeunes sortis du système éducatif en 2007.

Cette caractéristique n'est pas propre aux volontaires partis dans le cadre de la loi sur le VSI : 63% des volontaires partis en Service volontaire européen (SVE) ont au moins un niveau de diplôme équivalent à deux années d'études dans l'enseignement supérieur. Le niveau de diplôme est néanmoins plus diversifié puisque 27% ont un diplôme de niveau licence et 13% ont un diplôme de niveau de master (Robiteau & Silvestre, 2012, p.75). Cela s'explique notamment par un public moins âgé : « Entre 2003 et 2006, près de la moitié sont âgés de 23 à 25 ans et un tiers de 21 à 22 ans. Les 18-20 ans représentent moins de 20 % des effectifs. » (Cohen, 2008, p. 73) alors que les volontaires partant avec le dispositif de Volontariat de solidarité internationale (VSI) ont une moyenne d'âge de 32 ans lors de la mission (Ministère des affaires étrangères, 2011).

La surreprésentation des diplômés de l'enseignement supérieur constitue donc une tendance majeure dans l'évolution des profils de jeunes adultes réalisant un volontariat solidaire à l'international. Une deuxième tendance est liée à la plus grande visibilité des femmes.

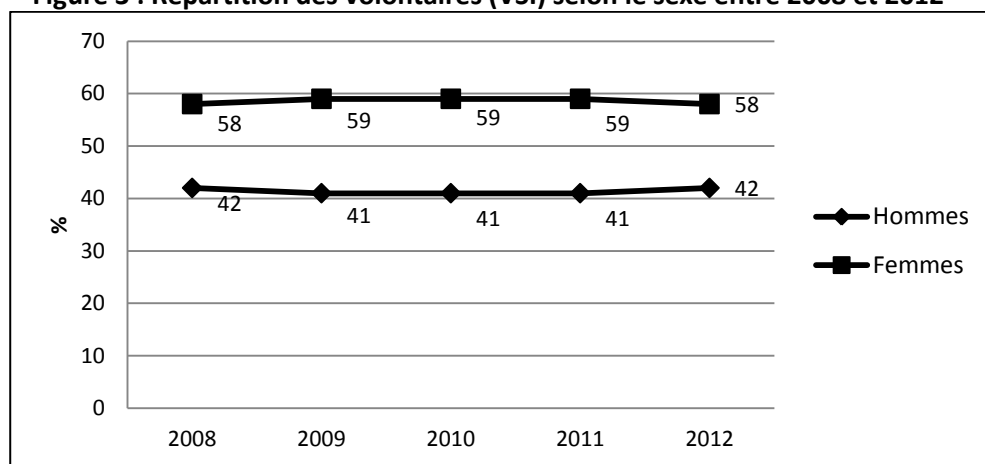
¹⁴²Echantillon de 446 individus. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4.

¹⁴³L'échantillon de l'enquête du CEREQ est composé de 25 000 individus (Arrighi (dir.), *op.cit.*).

Une progressive visibilité des femmes

Nous avons vu qu'avant la réforme du service national en 1997, les volontaires réalisant une mission de solidarité internationale sont soit des Coopérants du Service National (CSN) pour la Coopération, soit des volontaires civils. A partir de la fin des années 1970, les volontaires civils sont quantitativement plus importants que les CSN pour la Coopération (chap.1.II.1). Si l'on se penche sur le volontariat civil, dès 1989 la proportion de femmes est plus importante (56%) et représente 57% en 1993 (Ministère de la Coopération, 1995). En se basant sur les statistiques annuelles des VSI entre 2008 et 2012, cette proportion se retrouve d'ailleurs de manière stable :

Figure 3 : Répartition des volontaires (VSI) selon le sexe entre 2008 et 2012¹⁴⁴



A la lueur de ce constat, la fin du CSN, principalement composé d'hommes, laisse la place à un volontariat international civil et a mécaniquement engendré une plus grande visibilité des femmes. Cette tendance n'est pas spécifique au VSI car de la même manière, le Service Volontaire Européen comprend 67% de femmes en 2011¹⁴⁵. Les candidats au volontariat sont donc des jeunes adultes majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre cette expérience.

¹⁴⁴Statistiques réalisées par le FONJEP et disponibles sur le site Internet du ministère des Affaires étrangères. Pour les références des sources utilisées, voir la bibliographie.

¹⁴⁵Source AFPEJA : <http://www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf>

c. Les méthodes qualitatives

La méthodologie qualitative a été mobilisée pour deux types d'enquêtes : une enquête par le biais d'entretiens semi-directifs et une enquête par entretiens collectifs.

Les entretiens semi-directifs

Les entretiens semi-directifs ont eu pour objectifs de retracer les parcours d'anciens volontaires à partir de : leurs motivations au volontariat, le déroulé des missions, les situations et les processus d'apprentissage identifiés, leur retour et l'évolution de leur situation professionnelle, les processus de réinterprétation et les significations données à cette expérience, en particulier en lien avec leurs choix et leurs parcours professionnels¹⁴⁶.

Néanmoins, nous nous sommes aperçus rapidement que si les enquêtés étaient très prolixes sur leur mission de volontariat, les apprentissages en tant que tels étaient peu abordés malgré nos relances. Nous nous sommes alors inspirés de la démarche de D. Schugurensky lors de sa recherche sur les apprentissages informels auprès des personnes investies dans le budget participatif de Porto Alegre (Schugurensky, 2007). D. Schugurensky constate la difficulté d'étudier les apprentissages informels car ils ne sont pas conscients pour les individus. Pour tenter de faire émerger ces apprentissages, il utilise une grille présentant une liste d'apprentissages potentiels qui pourraient résulter de l'implication des enquêtés dans le budget participatif. Le chercheur demande aux interviewés d'évaluer leur niveau de maîtrise de chaque compétence entre 1 et 5 sur l'échelle de Likert avant leur implication dans le budget participatif puis au moment de l'entretien. Si les personnes indiquent un changement, il leur demande d'expliquer comment ils savent qu'un changement a eu lieu et les encourage à raconter leur histoire et à donner des exemples concrets (Schugurensky, *id.*, p.13 à 27). Nous avons appliqué cette méthode en nous basant sur une grille des compétences transversales utilisée dans le cadre du CV Europass¹⁴⁷ de l'Union européenne. Pour l'Union européenne, les compétences transversales se divisent en quatre catégories : les compétences liées à l'imagination, les compétences collaboratives, les compétences de distanciation et d'adaptabilité, enfin, les compétences liées à la communication. Cette grille nous semblait recouvrir les compétences potentiellement acquises durant la mission de volontariat. La grille n'avait pas de valeur statistique, elle était appréhendée comme un support pour susciter les échanges et l'expression des expériences vécues.

¹⁴⁶Pour la grille d'entretien, se référer à l'annexe 3.

¹⁴⁷Grille en annexe 3.

Ainsi, 17/33 de nos entretiens étaient décomposés en deux parties : une première partie sous forme d’entretien semi-directif retraçant le parcours des individus partant des motivations au volontariat jusqu’à aujourd’hui et une deuxième partie plus courte, mettant en exergue les apprentissages acquis pendant la mission sur la base d’exemples concrets vécus. Les entretiens ont duré entre 1h30 et 2 heures et ont tous été retranscrits intégralement.

Les entretiens ont été menés auprès de 33 anciens volontaires entre fin 2011 et mi 2012. Pour constituer notre échantillon, nous ne nous sommes pas appuyés sur les réseaux d’anciens volontaires des associations. En effet, comme dit précédemment, nous postulons que ces derniers ont potentiellement une vision très positive de l’association et de leur expérience, ce qui ne nous aurait pas permis d’avoir un échantillon relativement représentatif. De ce fait, pour les premiers entretiens, nous avons notamment sollicité le réseau personnel de salariés d’associations de volontariat et passé une annonce sur une page *facebook* d’anciens volontaires de l’association AFVP/France Volontaires. A partir de ces premiers entretiens, nous avons utilisé la méthode de proche en proche, c’est-à-dire que nous avons sollicité les premiers interviewés pour qu’ils nous désignent d’autres interviewés potentiels.

Les anciens volontaires de l’AFVP/France Volontaires sont surreprésentés par rapport aux autres associations de volontariat. Nous avons néanmoins tenté de constituer un échantillon diversifié, en termes d’associations, de niveaux de diplôme et de lieux de vie¹⁴⁸ :

Tableau 4 : Tableau synthétique de l’échantillon qualitatif

Association & effectif	Sexe	Niveau d’études		Lieu de vie						
		≤ licence	>licence	RIF	PACA	NPDC	Alsace	Midi Pyrénées	Haute Normandie	Aquitaine
AFVP/France Volontaires	H (8)	4	4	5	3					
	F (13)	1	12	6	2		1	3		1
DCC	H (3)		3	2					1	
	F (3)	2	1	2					1	
SCD	H (1)		1				1			
	F (1)		1					1		
ADICE	H (2)	1	1			2				
	F (1)	1	0			1				
Guilde européenne du RAID	H (0)									
	F (1)	1						1		
Total	33	10	23	15	5	3	2	5	2	1

¹⁴⁸Nous nous sommes déplacés à Marseille, Toulouse, Evreux et Lille pour réaliser les entretiens, partant du postulat que les situations et les possibilités professionnelles diffèrent selon les zones géographiques. Nous n’avons néanmoins pas pu réaliser d’entretien en zone rurale.

Parmi les individus interrogés, 15/33 vivent en région Ile-de-France (RIF), 5 à Marseille (Provence-Alpes-Côte-D'azur - PACA), 5 à Toulouse (Midi-Pyrénées), 3 à Lille (Nord-Pas-de-Calais – NPDC), 2 à Evreux (Haute Normandie), 2 à Strasbourg (Alsace), enfin, un à Marmande (Aquitaine). Malgré la volonté de diversifier notre échantillon, nous retrouvons des grandes tendances :

- sur les 33 interviewés, 21 sont partis en volontariat avec l'AFVP/France Volontaires, 6 avec la DCC, 2 avec le SCD, 3 avec l'ADICE et un avec la Guilde européenne du RAID (excepté l'ADICE, les autres associations sont membres de France Volontaires et les individus sont partis avec le statut VSI)¹⁴⁹ ;
- les femmes sont majoritaires dans notre échantillon (18/33) ;
- 4 des interviewés sont âgés entre 22 et 24 ans, 10 sont âgés entre 25 et 29 ans et 19 sont âgés entre 30 et 35 ans ;
- plus de la moitié des individus ont un diplôme de niveau I¹⁵⁰ (18/33) dont 4 en écoles de commerce et 2 en écoles d'ingénieur, les autres ont un diplôme des masters. Parmi les diplômés de niveau I, ils sont 8 à avoir réalisé une spécialisation à l'international. Six individus ont un diplôme de niveau II avec une licence (1), une maîtrise (4), enfin l'un d'entre eux a un diplôme de sage-femme, il s'agit du seul enquêté avec un diplôme dans le secteur de la santé. Quatre enquêtés ont un diplôme de niveau III, tous dans le domaine du travail social. Deux individus ont un diplôme de niveau V avec un BEP¹⁵¹ en techniques de vente. Enfin, trois individus n'ont aucun diplôme et cinq enquêtés de notre échantillon ont vécu un décrochage scolaire¹⁵².

Les missions de volontariat réalisées se situent en Afrique subsaharienne (18), au Maghreb (1), dans les Caraïbes (1), en Asie du Sud Est (1), en Amérique latine (3), au Proche et Moyen-Orient (2), en Europe de l'Est (3)¹⁵³, enfin trois enquêtés ont réalisé plusieurs

¹⁴⁹Certains sous forme de portage, se référer au chap.4.I.2.

¹⁵⁰Les diplômes de niveau I correspondent à : masters, Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS), Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA), diplômes d'ingénieur, d'école de commerce.

¹⁵¹Brevet Technicien Supérieur.

¹⁵²Nous avons mené une enquête spécifique auprès d'anciens décrocheurs scolaires ayant réalisé un VSI dans le cadre d'un partenariat entre le Lycée de la Solidarité Internationale et l'AFVP/France Volontaires. Ils représentent quatre individus de notre échantillon.

¹⁵³Parmi les trois volontaires qui ont réalisé leurs missions en Europe de l'Est, l'un d'entre eux l'a réalisé dans un pays devenu membre de l'Union européenne au cours de la recherche, avec un niveau de vie supérieur à l'ensemble des pays où les autres missions ont eu lieu.

missions de volontariat dans différents pays. Les missions de volontariat ont duré au minimum dix mois (3) et au maximum cinq ans (1)¹⁵⁴.

Déroulement des entretiens et statut du chercheur

Les entretiens ont eu lieu soit au domicile des enquêtés, soit au domicile du chercheur ou dans de rares cas dans un endroit public (cafés). Au début des entretiens, nous avons intentionnellement mis en avant notre propre expérience de volontariat. En effet, un des sentiments partagés par les anciens volontaires est que seuls les individus qui ont vécu cette expérience peuvent réellement la comprendre. Notre propre passé d'ancien volontaire n'a d'ailleurs pas été sans poser problème au début de l'enquête dans la distance à préserver entre le chercheur et l'enquêté. Ainsi, le premier entretien exploratoire a pris la forme d'un échange, d'une discussion sur des expériences partagées. Consciente de ce biais, deux autres entretiens exploratoires nous ont permis d'installer la « neutralité bienveillante » (Blanchet & Gotman, 1992, p.23) nécessaire à la réalisation d'un entretien semi-directif.

De plus, en présentant l'objet de l'entretien, nous avons également évoqué les conditions de réalisation de cette recherche, dans le cadre d'un contrat CIFRE avec l'association France Volontaires. Ce positionnement ne nous semble pas avoir été un handicap dans la mesure où il n'a pas empêché les enquêtés de critiquer cette association ou le statut de volontaire. Néanmoins, il a été un handicap dans l'accès à un terrain. Nous souhaitons en effet nous rapprocher de l'association Résonances Humanitaires spécialisée dans l'accompagnement au retour à l'emploi d'anciens expatriés du secteur humanitaire. Certains individus de notre échantillon ont ainsi utilisé les services que l'association propose. Or, depuis l'adoption de la loi sur le VSI en 2005 à laquelle Résonances Humanitaires s'opposait, cette association et France Volontaires connaissent de fortes oppositions. La confusion entre notre statut de chercheur et de salarié a entraîné des difficultés relationnelles importantes et il n'a pas été possible de trouver un terrain d'entente avec le directeur de Résonances humanitaires.

Les entretiens collectifs

En vue d'approfondir notre analyse sur les modalités d'apprentissages pendant le volontariat, nous avons mené trois entretiens collectifs. En raison de la difficulté à mobiliser

¹⁵⁴Pour une présentation plus exhaustive de chacun des enquêtés de l'enquête qualitative, se référer à l'annexe 3.

d'anciens volontaires à un même moment¹⁵⁵, nous avons réalisé ces entretiens avec des volontaires d'une même association, l'AFVP/France Volontaires, lors de stages de formation ayant lieu à la fin de la mission de volontariat, soit au maximum six mois après. La possibilité de réaliser les entretiens avec un public captif a été rendue possible en raison de notre statut de salarié dans l'organisation. Ces stages ont pour objectif de restituer l'expérience de volontariat, de repérer et expliciter les acquis de l'expérience et de dégager de futurs domaines d'orientation au niveau professionnel et d'engagement social. De ce fait, les entretiens collectifs ont aussi eu un rôle à part entière au sein de cette formation : faciliter la prise de conscience et l'expression orale des compétences acquises et être en capacité d'illustrer la maîtrise de ces compétences à partir d'exemples concrets.

Trois entretiens collectifs ont eu lieu durant deux stages en février et en avril 2012. Chaque entretien collectif était composé de six personnes et a duré 1h30. La prise de parole a été inégale selon les groupes, certains membres intervenants plus de vingt fois durant l'entretien, et d'autres seulement une ou deux fois. Pour le déroulement de ces entretiens, nous nous sommes basés sur la même grille de compétences transversales utilisée pour les entretiens semi-directifs individuels. L'entretien collectif nous a paru pertinent car il : « contribue à réduire les inhibitions individuelles par un effet d'entraînement » (Duchesne, Haegel, 2004, p.11) et suscite des interactions entre les membres d'un groupe. Les entretiens ont été retranscrits intégralement.

Pour saisir les profils des volontaires, nous nous sommes basés sur leurs *curriculum vitae* qu'ils remettent en début de stage. Ainsi, parmi les dix-huit volontaires interrogés, 12 sont âgés entre 25 et 27 ans, les 6 autres sont plus âgés, de 29 à 35 ans. D'autre part, seuls deux d'entre eux n'ont pas de diplôme niveau master (niveau I) mais des diplômes supérieurs techniques (DUT et BTS)¹⁵⁶. Parmi les diplômés de niveau I, cinq sont ingénieurs agronomes et trois sont diplômés d'un Institut de Sciences politiques, spécialisés sur l'international. Les autres diplômés de master sont spécialisés en gestion de projets de développement, en sciences humaines et sociales, en économie sociale et solidaire, en Français Langue Etrangère, enfin, un dernier est diplômé en architecture. Aucun des volontaires interrogés n'occupait un emploi au moment des entretiens.

Les missions réalisées se situent en Afrique subsaharienne (9), au Maghreb (4), dans les Caraïbes (2) et en Asie du Sud Est (3) avec une durée moyenne de deux ans.

¹⁵⁵De nombreuses difficultés pratiques sont apparues liées aux lieux de vie dispersés des individus, des emplois du temps respectifs, etc.

¹⁵⁶Diplôme Universitaire de Technologie, de niveau III.

Les niveaux organisationnels et institutionnels

Le niveau organisationnel s'apparente pour notre sujet aux associations de volontariat. Nous nous sommes plus particulièrement intéressés aux associations avec lesquelles la majorité des individus de notre échantillon sont partis en volontariat : la DCC, le SCD, l'AFVP/France Volontaires, enfin, l'ADICE et un représentant du programme SVE en France. Pour cela, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs avec les responsables de ces associations et les personnes en charge de la formation et/ou du recrutement (AFVP/France Volontaires, DCC, SCD). Nous avons également étudié la littérature grise de ces structures (statuts, projets associatifs, rapports d'activités, les documents décrivant les procédures de sélection, les documents décrivant les processus de formation et d'accompagnement des volontaires)¹⁵⁷. Enfin, nous avons participé à des événements organisés par ces mêmes associations traitant du retour des volontaires (Assemblée générale de la DCC en 2012) ou dans le cas de l'AFVP/France Volontaires, nous avons été partie prenante voire à l'origine de l'organisation de ces événements en raison de la fonction salariée que nous occupons au sein de cette organisation.

De plus, nous avons tenté de comprendre comment les associations du secteur agissaient sur les questions de retour de mission et d'emploi des volontaires après leur mission. Pour cela, nous nous sommes plus particulièrement intéressés à une collaboration menée entre 2006 et 2007 entre des associations de volontariat (AFVP/France Volontaires) et humanitaires, l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines-ANDRH et ses partenaires (représentants du secteur privé, représentants d'intermédiaires du recrutement). Nous avons restitué précédemment les principaux résultats de ce groupe de travail.

Nous avons souhaité compléter ces entretiens avec des intermédiaires du recrutement et un représentant de l'économie sociale et solidaire, lui-même ancien volontaire (directeur général de l'Union des Centres Loisirs et de Plein Air-UCPA)¹⁵⁸. Ces entretiens ne sont pas mobilisés dans nos travaux. En effet, compte-tenu de la diversité des situations professionnelles possibles, nous avons préféré ne pas poursuivre ce type d'entretiens. Ils ont néanmoins été révélateurs de la nécessité d'articuler les parcours professionnels des anciens volontaires à un ou des marchés du travail spécifiques.

¹⁵⁷ Les principaux documents de référence des associations étudiées (statuts, projet associatif) sont compilés en annexe 2.

¹⁵⁸ Pour retrouver la liste des personnes interrogées au niveau organisationnel, se référer à l'annexe 3.

Enfin, pour appréhender le niveau institutionnel, nous nous appuyons sur les textes de loi encadrant les dispositifs de volontariat VSI et SVE¹⁵⁹.

d. Les techniques d'analyse et d'interprétation du discours

Pour analyser notre corpus, nous avons procédé à deux types d'analyses. Tout d'abord, une analyse textuelle par le biais du logiciel Alceste. Cet outil a été envisagé avant tout comme une aide au cheminement : « le logiciel se prête à un cheminement qui va du nombre au sens, par la confrontation des citations – Unités de Contextes Significatives – en référence à un courant de la sémiotique légitimant la contribution de la répétition des mots dans l'accès au sens, courant qui considère le mot comme le résultat d'un acte de parole. » (Boudesseul, 2006, p.116). Nous considérons en effet que l'analyse textuelle permet d'éviter certains biais de l'analyse de contenu et peut utilement mettre en exergue des éléments qui n'avaient pas été relevés par le chercheur car à partir des données brutes, nombreuses et hétérogènes, le risque est d'importer, voire de plaquer des normes d'interprétation non nécessairement pertinentes.

Cette première analyse nous a permis d'identifier les principales thématiques qui ressortaient de notre corpus. D'autre part, nous avons réalisé une analyse de contenu par le biais de la méthodologie proposée par C. Dubar et D. Demazière (Dubar & Demazière, 2009).

L'analyse textuelle des entretiens avec le logiciel Alceste

Le logiciel Alceste est utilisé comme un logiciel de description du corpus des entretiens. Il établit une classification descendante hiérarchique du lexique par dissimilarité qui aboutit à la construction de classes lexicales envisagées comme : « la trace des “environnements mentaux” que le locuteur a successivement investis (Peter & Sue, 2011, p.33). La séparation est donc au fondement de la méthode de partition du corpus. L'objectif est de quantifier ce corpus pour en extraire les structures signifiantes les plus fortes appelées unités de contexte élémentaire (u.c.e). M. Reinert, auteur du logiciel Alceste : « attire particulièrement notre attention sur la contextualisation des signes, sur l'expérience de l'acte de langage, par opposition à une approche proprement linguistique [...] selon laquelle le système de la langue doit être étudié dans l'autonomie de ses lois propres. Dans cette opposition, M. Reinert rattache la procédure de classification lexicale d'Alceste à une sémiotique empirique situant l'acte langagier dans un contexte plus large, et non dans un univers clos sur lui-même de la linguistique » (Boudesseul, *op.cit.*, p.85).

¹⁵⁹Se référer à l'annexe 1.

Le logiciel Alceste accorde un statut identique à l'ensemble du corpus, que ce soit les questions de l'enquêteur ou les réponses des enquêtés et opère un découpage par la répétition qui repose sur l'idée qu'un mot est associé à son environnement immédiat qui lui donne sens. Le logiciel réalise de manière automatique une série d'opérations statistiques et une série de tris successifs : « la segmentation consiste à chercher des unités de sens minimales, la procédure d'identification permet grâce à un dictionnaire résident de repérer la plupart des formes grammaticales [...]. Enfin, la lemmatisation est une procédure qui permet d'affiner ces deux premières opérations [...]. Il s'agit de regrouper un maximum de mots pleins reconnus par le dictionnaire résident du logiciel » (Peter & Sue, *op.cit.*). Après itérations, on aboutit à des classes qui représentent des « mondes lexicaux ». Les mots sont alors classés par ordre du khideux d'association à la classe. Le logiciel peut enfin opérer une analyse factorielle des correspondances sur la base des u.c.e permettant une représentation géométrique des rapprochements et des oppositions des u.c.e.

L'analyse textuelle a été utilisée pour deux types de corpus de nature différente. Le premier corpus comprend les 33 entretiens semi-directifs réalisés sur les parcours d'anciens volontaires. L'analyse textuelle a servi de support à l'élaboration de l'analyse des entretiens et n'apparaît pas dans le corps du texte, les lecteurs pourront néanmoins la retrouver en annexe 3.

Le deuxième corpus analysé par le biais du logiciel Alceste est centré sur les apprentissages et comprend la deuxième partie de 17 entretiens semi-directifs et les entretiens collectifs. Cette analyse textuelle nous a permis d'analyser les processus d'apprentissage d'une expérience de volontariat présentés dans le chapitre 4.

L'analyse des entretiens

Les entretiens collectifs ont été analysés par le biais d'une analyse de contenu thématique. Pour les entretiens semi-directifs, nous avons privilégié la méthode d'analyse proposée par C. Dubar et D. Demazière (Dubar & Demazière, *op.cit.*). Cette méthodologie se fonde sur deux principes épistémologiques. Tout d'abord, la démarche proposée est inductive, c'est-à-dire que la recherche est envisagée comme une : « élaboration progressive et continue des concepts, propriétés et relations jusqu'à l'écriture de résultats jugés convaincants » (Dubar & Demazière, *op.cit.*, p.49). Dans cette perspective, les auteurs distinguent les catégories théoriques (CT), c'est-à-dire les schèmes construits par les chercheurs ; des catégories naturelles (CN), le langage « naturel » des acteurs ; et des catégories officielles (CO) constituées des codifications officielles et normatives (Dubar & Demazière, *op.cit.*, p.80). Le

travail d'analyse du chercheur est alors de transformer progressivement le langage naturel en un langage opératoire et : « c'est dans et par ce type de travail que les CN révélées par l'analyse interne deviennent des CT issues de l'interprétation et permettent la reconstitution des logiques pratiques, à condition de se dépendre des CO » (Dubar & Demazière, *op.cit.*, p. 82).

De plus, pour ces auteurs, il n'y a pas un langage qui véhicule des représentations, séparées des pratiques et du contexte, et une réalité sociale (Dubar & Demazière, *op.cit.*, p.81). Le langage est un système de signes, de symboles et : « une matrice de production de formes différentes des conceptions du Moi et du Monde » (Dubar & Demazière *op.cit.*, p.38). A ce titre, l'analyse s'appuie sur une analyse structurale du corpus qui doit permettre de : « mettre à jour le processus interactif d'appropriation de formes sociales et son caractère toujours provisoire » (Dubar & Demazière, *op.cit.*). La méthodologie proposée de description des récits se fonde sur les trois niveaux d'analyse de R. Barthes : les séquences, c'est-à-dire les épisodes du récit ; les actants du récit ; les arguments c'est-à-dire la manière dont les individus justifient leur point de vue, leurs actes, etc. A partir de ce premier traitement, une première analyse révèle : « les systèmes d'oppositions à l'intérieur d'une relation constitutive de sens » (Dubar & Demazière, *op.cit.*, p. 129). Les oppositions de chaque niveau d'analyse (séquences, actants, arguments) doivent ainsi permettre de déceler la logique sociale du récit à travers l'élaboration de catégories structurantes. Chaque récit constitue ainsi un schème spécifique. La comparaison de chaque schème spécifique produit des schèmes communs regroupant plusieurs récits qui procèdent d'une même logique sociale.

Cette méthodologie d'analyse des entretiens nous a permis de répondre à nos hypothèses portant sur l'évolution des parcours professionnels et du rapport au travail (troisième partie). Néanmoins, nous avons également procédé à une analyse de contenu thématique restituée au fil des chapitres.

Le modèle d'analyse que nous proposons à partir d'une approche par les capacités nous permet d'articuler l'expérience de volontariat solidaire à l'international dans les parcours professionnels des individus et nous paraît pertinent à plusieurs niveaux :

- s'appuyer sur l'évaluation que les individus se font de cette expérience et de ses apports au regard de leur propre subjectivité, de leurs parcours et de leurs contraintes en postulant que le volontariat peut être appréhendé sous l'angle de la liberté entendue comme : « la liberté de mener différentes sortes de vie » (Sen, 1993, p.33) ;

- mettre en avant le rôle des associations et l'influence qu'elles peuvent avoir dans la réinterprétation de l'expérience de volontariat pour les individus ;
- enfin, proposer un modèle d'évaluation des apprentissages non pas statique mais dynamique en prenant en compte les différentes temporalités, les spécificités des situations et en fonction de l'individu, de ses ressources et de ses dispositions.

Conclusion de la première partie. Volontariat et société de connaissances

Le secteur associatif constitue depuis longtemps un vecteur d'apprentissages. Le 19^{ème} siècle a été marqué par le développement de l'éducation populaire qui a contribué à instaurer l'école obligatoire et à développer les loisirs. Aujourd'hui, les associations sont des lieux de production de savoirs et d'expertises et participent aux débats sur l'ensemble des défis sociétaux actuels. Si les chercheurs se sont peu intéressés aux associations en tant qu'espaces d'apprentissages, les institutions se soucient de plus en plus de codifier et de faire valoir les apprentissages bénévoles et volontaires. En effet, à travers le paradigme de l'économie de la connaissance, le savoir et sa codification deviennent un enjeu central. Les individus doivent ainsi développer de nouvelles compétences telles que la flexibilité et l'adaptabilité ou encore, la capacité d'apprendre à apprendre. Dans une autre perspective, la connaissance est au cœur des enjeux contemporains à travers la multiplication des possibilités d'apprendre et de faire connaissance, et le développement des pratiques d'autoformation.

De plus, les bouleversements du travail tendent aujourd'hui à brouiller les frontières du travail. Les parcours professionnels, caractérisés par la multiplication de changements subis ou voulus, sont de moins en moins linéaires ; et, les attentes liées au travail sont de plus en plus associées à un *ethos* de l'épanouissement personnel dans et par le travail. Les jeunes adultes et les femmes, population majoritaire de notre étude se retrouvent à la fois moteurs de nouvelles attentes liées au travail (épanouissement personnel, un meilleur équilibre entre les différentes sphères de la vie, mobilité professionnelle) mais aussi victimes, étant les premiers à subir de plein fouet le chômage et les différentes formes de sous-emploi. Le volontariat, en tant que forme hybride entre le travail et le bénévolat se retrouve au cœur de ces débats, à la fois dans le rapport au savoir et au travail. Dénoncé par certains comme une forme de sous-travail, le volontariat constitue tout au moins un phénomène permettant de réfléchir aux nouvelles reconfigurations du travail. Le développement des formes de volontariat sur le territoire national et à l'international, les objectifs associés au volontariat dans leur dimension formative invitent à l'envisager comme une nouvelle figure d'apprendre.

Les premiers dispositifs légaux de volontariat ont vu le jour au sein du secteur de la solidarité internationale, et les associations spécialisées dans le volontariat de solidarité internationale se sont constituées à la suite des indépendances des anciennes colonies

françaises. A partir des années 1990, une autre forme de volontariat solidaire à l'international a été développée par les institutions européennes. Les différentes origines et histoires de ces associations induisent des finalités distinctes associées au volontariat. Ces finalités se situent entre deux extrémités, orientées vers les résultats de l'action ou vers les valeurs de l'action en tant que telles. Le secteur du volontariat solidaire à l'international connaît également des évolutions. Les principaux dispositifs auparavant gérés d'un côté, par les politiques de jeunesse, et de l'autre, par la politique étrangère tendent aujourd'hui à converger vers l'individu volontaire et la prise en compte de la dimension formative de l'expérience.

Réfléchir aux effets potentiels du volontariat solidaire à l'international dans la suite des parcours professionnels des jeunes adultes nécessite donc de l'envisager comme une expérience éducative. Pour cela, le courant étasunien de l'*experiential learning* en constitue les principaux fondements théoriques. Dans les parcours, le volontariat est également une forme paroxystique de l'expérience sociale. L'articulation de cette expérience dans les parcours professionnels s'élabore dans notre recherche à partir d'une approche par les capacités. En effet, les différents courants de pensée se rejoignent en partie à partir d'une vision commune de l'homme, de la démocratie, et de la liberté.

Dans la seconde partie, nous analyserons plus spécifiquement les dimensions éducatives de l'expérience de volontariat solidaire à l'international. Dans le prochain chapitre, nous verrons que cette expérience ne s'appréhende pas de la même manière selon la situation professionnelle avant l'entrée dans le volontariat. Si une grande partie des jeunes adultes ont des socialisations préalables les prédisposant à réaliser ce type d'expérience, les canaux d'information et les modalités de sélection des associations basées sur un modèle de réseau renforcent l'idée d'une certaine jeunesse réalisant ce type d'expérience. Enfin, les formations avant le départ participent d'ores et déjà à construire le sens de l'expérience.

Le chapitre 4 analysera les pouvoirs d'être et de faire développés par l'expérience en relation avec leurs facteurs de conversion. Ces facteurs sont appréhendés à partir du contexte des missions, des processus et des types d'apprentissages des volontaires.

DEUXIEME PARTIE

LE VOLONTARIAT SOLIDAIRE A L'INTERNATIONAL, UNE EXPERIENCE FORMATIVE

« La propriété première d'un dispositif est *le déplacement des maximums de vraisemblance*. Ce qui, dans l'au jour le jour de l'existence, relève de la coïncidence, acquiert au sein du dispositif le statut d'une correspondance fiable. Inversement, des phénomènes susceptibles d'apparaître liés, corrélés dans l'expérience ordinaire, sont soigneusement démariés au sein d'un environnement aménagé, de façon à être appréhendés dans leur singularité sans qu'un travail d'abstraction ait à être fourni. Ces deux aspects définissent, selon nous, la raison d'être – si nous ne craignons pas les connotations, nous dirions peut-être la "fonction" ou le "but" – d'un agencement dispositif. »

Emmanuel Belin

De la bienveillance dispositive, 1999

Chapitre 3. L'entrée dans le volontariat et la construction de l'expérience

Les individus partant en volontariat solidaire à l'international constituent une population qu'il est possible de caractériser à partir de leur niveau d'études, celui-ci n'ayant pas cessé d'augmenter au fur et à mesure des années. De plus, l'expérience de volontariat ne se fait pas au même moment dans les parcours professionnels des jeunes adultes, une partie d'entre eux réalise un volontariat à la sortie du système scolaire, d'autres s'y engagent alors qu'ils ont déjà une activité professionnelle. De la même manière, leur rapport aux études et au travail s'appréhende différemment (I.1).

L'entrée dans le volontariat est souvent le résultat d'une forte implication dans différents espaces d'engagement, en particulier des engagements bénévoles ou/et religieux. Les futurs volontaires présentent également la caractéristique d'avoir eu, pour une grande partie d'entre eux, de nombreuses mobilités internationales préalables, en particulier réalisées pendant les études universitaires. Mais les connaissances des dispositifs de volontariat s'avèrent inégales. En effet, l'environnement familial et social, et certains cursus universitaires facilitent l'accès à l'information. Pour les autres, il s'avère difficile de comprendre les spécificités des dispositifs et des associations de volontariat (I.2).

La situation professionnelle des jeunes adultes avant le volontariat permet de comprendre leurs motivations à réaliser cette expérience. De plus, si certaines motivations prédominent au regard de leur parcours, elles ne sont pas exclusives les unes des autres (II.1). Dans le premier chapitre, nous avons vu que les associations poursuivent des finalités différentes à travers le volontariat. Ces finalités font écho aux motivations des jeunes adultes mais également aux socialisations préalables des individus. Nous montrerons que dans une certaine mesure, si on ne s'engage pas dans un volontariat par hasard, le même constat peut être fait concernant l'orientation vers telle ou telle association. Ce processus est renforcé par les modalités de sélection des associations (II.2). Enfin, l'expérience et les significations que leur attribuent les volontaires se construisent avant même la mission par le biais des formations délivrées par les associations (II.3).

I. Les volontaires : portrait d'une certaine jeunesse française

1. Le volontariat dans les parcours des jeunes adultes

Malgré une relative homogénéité des candidats au volontariat de notre échantillon, caractérisée par un niveau d'études élevé (90% avec un diplôme de l'enseignement supérieur) et d'âge, entre 22 et 35 ans¹⁶⁰, l'entrée dans le volontariat s'inscrit de différentes manières dans les parcours des jeunes adultes. Le niveau d'études et la situation professionnelle avant cette expérience constituent deux variables déterminantes qui influent sur l'entrée dans le volontariat. De plus, le rapport aux études et à l'emploi diffère avec d'un côté, des jeunes adultes revendiquant leurs choix, et d'un autre côté, des orientations à défaut. L'entrée dans le volontariat s'inscrit de différentes manières dans les parcours des jeunes adultes car pour certains, le volontariat participe au parcours labyrinthique de l'insertion professionnelle (Nicole-Drancourt, 1991), et pour d'autres il représente une suite logique à l'issue des études.

a. La situation professionnelle des jeunes adultes à l'entrée du volontariat

Pour les jeunes adultes de notre échantillon quantitatif, le départ en volontariat s'inscrit différemment dans le processus d'insertion professionnelle. Nous avons vu que l'insertion professionnelle est un processus socialement construit (Dubar, 2001) et la réversibilité des parcours remet en cause la vision linéaire de l'insertion professionnelle. Néanmoins, cette notion permet de situer les individus dans leur parcours professionnel.

Pour appréhender la situation professionnelle des jeunes adultes de notre enquête quantitative, nous avons créé une variable score en fonction des facteurs suivants :

- situation professionnelle : être en emploi en France ou à l'étranger (2 points), en recherche d'emploi (1 point), être étudiant ou en volontariat (0 point) ;
- type de contrat ou de statut : en emploi à durée indéterminée (2), en emploi à durée déterminée (1), être indépendant (1) ;
- adéquation de l'emploi avec la formation initiale : oui (1) / non (0) ;

¹⁶⁰Enquête C. Leroux, 2011. Se référer au chap.2.1 et à l'annexe 4.

- expérience professionnelle : de moins d'un an (0), d'un à trois ans (1) et de plus de trois (2).

La création de cette variable score nous a permis d'identifier trois types de situations :

- une situation professionnelle stable avant le volontariat (à partir de 6 points) : 30% des individus ;
- une situation professionnelle peu stable (entre 2 et 5 points) : 35,4% des individus ;
- une absence d'insertion professionnelle (1 point maximum) : 34,5% des jeunes adultes interrogés¹⁶¹.

Ainsi, les résultats de l'enquête quantitative invitent à penser des situations distinctes en fonction du niveau d'études et plus particulièrement à partir du niveau licence :

Tableau 5 : Situation professionnelle avant le volontariat (VSI) en fonction du niveau d'études¹⁶² (%)

Niveau d'études	Situation professionnelle avant le volontariat (VSI)							
	Pas d'insertion professionnelle		Situation professionnelle peu stable		Situation professionnelle stable		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
= ou < licence	37	22,8	49	30	78	47,2	164	100
> licence	113	42,6	105	39,7	47	17,7	264	100
Total	150	35	154	36	124	29	429	100

Khi2=44,5 ddl=2 p=0,001 (Très significatif)

Les individus partant en volontariat avec un niveau d'études équivalent ou inférieur à la licence sont plus stables professionnellement avant leur volontariat (29,5 points d'écarts) alors que les diplômés au-dessus de la licence sont plus nombreux à réaliser leur volontariat à la sortie de leurs études universitaires (19,8 points d'écarts). Les individus avec une situation professionnelle peu stable avant le volontariat sont plutôt des diplômés au-dessus de la licence (9,7 points d'écart).

Pour les individus les moins diplômés de notre échantillon, l'entrée dans le volontariat intervient donc plutôt après de premières expériences professionnelles plus ou moins longues et qui a permis aux jeunes adultes de « se placer » professionnellement et socialement avant d'envisager un volontariat. Pour les individus diplômés au dessus de la licence, l'entrée dans le volontariat intervient plutôt après l'obtention du diplôme, ou dans une moindre mesure dans une trajectoire professionnelle en construction.

¹⁶¹Enquête C. Leroux, 2011.

¹⁶²Enquête C. Leroux, 2011. La lecture des tableaux s'effectue en ligne (pourcentages calculés en ligne).

L'entrée dans la vie active des jeunes adultes

Certains secteurs d'activités sont plus ouverts aux jeunes et aux débutants qui y réalisent plus fréquemment leur entrée dans l'emploi mais qui varient selon le niveau d'études et le sexe des jeunes adultes. En effet, le marché du travail en France est généralement caractérisé par l'opposition entre un marché interne qui permettrait aux salariés une mobilité intra-entreprise, et un marché externe où les individus sont placés en situation de concurrence pour l'obtention d'un emploi. Les jeunes sortant du système scolaire et les débutants, qui par définition sont en dehors du marché interne, se retrouvent donc exposés à une forte concurrence (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982 ; Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990, (cité par) Lefresne, 2003). Or, comme le note F. Lefresne : « La théorie de l'effet sociétal s'est construite à une époque où les capacités intégratrices et structurantes de l'entreprise, en fait de la grande entreprise, n'étaient pas encore mises en cause [...]. Or les transformations actuelles de l'emploi posent la question de la forte déstabilisation des marchés internes » (Lefresne, *id.*, p.27). Ainsi, le marché interne permettrait de moins en moins de mobilité inter-entreprise, et en conséquence de l'élévation du niveau d'études des jeunes, le marché du travail serait plus ouvert permettant plus de mobilités, possibles sur la base du diplôme. Cette tendance profiterait aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur mais dans le même temps, la multiplication des diplômés aurait tendance à réduire la confiance des entreprises dans le système des diplômes d'une part, et d'autre part, le diplôme en tant que tel perdrait de sa valeur (Germe, 2001).

Dans le cas des diplômés de l'enseignement supérieur qui constituent la quasi-totalité des jeunes réalisant un volontariat solidaire à l'international, en 2010, ils débutent massivement dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, de l'éducation et des services qualifiés aux entreprises (Arrighi, 2012). Néanmoins, des nuances peuvent être apportées selon le diplôme¹⁶³. Ainsi, les diplômés d'un bac+2 sont plus nombreux à obtenir un premier emploi dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (24% contre 9% d'un niveau supérieur), alors que les diplômés d'un deuxième ou d'un troisième cycle universitaire sont plus nombreux dans l'éducation (17% contre 3% pour les bac+2) et les services qualifiés aux entreprises (22% contre 10% pour les bac+2) (Arrighi, *id.*, p.21). De plus, comme le rappelle F. Lefresne, le secteur public joue un rôle spécifique dans la mesure où les diplômés de l'enseignement supérieur s'y engagent massivement soit par voie de concours, soit au travers d'emplois non statutaires (Lefresne, *op.cit.*, p.51). Le secteur de l'éducation nationale

¹⁶³Et selon le sexe. Cet élément sera abordé dans le chapitre 4.

représente un volume important des jeunes adultes fonctionnaires à la sortie de leurs études supérieures.

Les jeunes adultes en emploi avant leur volontariat représentent plus de la moitié (51,9%) de notre échantillon quantitatif¹⁶⁴. Leurs principaux secteurs d'activités sont le sanitaire et social (27,1%) et les secteurs de l'éducation et de la formation (16,7%), et correspondent en cela aux tendances identifiées par le CEREQ. De plus, près de 15% des jeunes adultes travaillent dans les secteurs de l'agriculture et de l'environnement (14,7%) et les secteurs de l'administration, du génie civil et de l'hydraulique (respectivement 4,8%). Enfin, les autres secteurs d'activités sont occupés par moins de 4% des individus et seuls 2% occupent un emploi dans les secteurs de l'humanitaire et de la solidarité internationale¹⁶⁵.

De la même manière, selon le niveau d'études des jeunes adultes en emploi, les individus dont le niveau d'études le plus élevé est la licence sont plus nombreux à travailler dans le secteur sanitaire et social (18 points d'écart) :

Tableau 6 : Secteurs d'activités des individus en emploi avant le volontariat (VSI) en fonction du niveau d'études (%)¹⁶⁶

Niveau d'études	Secteurs d'activités des individus en emploi avant le volontariat (VSI) (%)								Total	
	sanitaire et social		formation, éducation		agriculture, environnement		Autres			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
= ou < licence	42	36,1	21	17,6	21	17,8	34	28,5	118	100
> licence	22	18,1	20	16,8	16	13,1	63	52,0	121	100
Total	64	26,9	41	17,2	37	15,4	97	40,4	239	100

Chi2=16,2 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)

Cela peut être mis en relation avec les principaux diplômes de ces filières. En effet, dans le domaine social, il s'agit principalement de diplômes d'Etat de niveau III (éducateur spécialisé, conseillère économique sociale et familiale, assistante sociale) équivalent à deux années d'études postsecondaires. En dehors des médecins, le niveau d'études des principaux diplômes dans le secteur de la santé sont de niveau II (infirmière, sage-femme) équivalent à la licence. Par contre, il n'y a pas de différence selon le niveau d'études pour les jeunes adultes en emploi dans les secteurs de l'éducation et la formation, et l'agriculture et l'environnement.

¹⁶⁴60,3% des individus ont répondu à cette question alors que seuls 51,9% déclarent avoir été en emploi avant le volontariat. On peut supposer qu'une partie des individus avaient plusieurs statuts, par exemple en emploi et étudiant. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour les résultats de l'enquête.

¹⁶⁵Pourcentage réalisé par rapport au nombre total de jeunes adultes en emploi avant le volontariat. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour les résultats de l'enquête.

¹⁶⁶Pour pouvoir réaliser le tri croisé, nous avons gardé les trois principaux secteurs d'activités et regroupé les autres secteurs dans une catégorie « Autres ».

Dans notre enquête qualitative, les formations universitaires de troisième cycle spécialisées dans la coopération internationale et l'aide au développement sont fréquemment évoquées par les individus n'ayant pas d'expérience professionnelle avant leur volontariat¹⁶⁷. Ces formations qui ont vu le jour en parallèle de la professionnalisation des ONG nécessitent d'être présentées.

Les formations universitaires spécialisées dans l'aide humanitaire et le développement

La professionnalisation des formations universitaires date d'environ une quarantaine d'années avec l'apparition des DUT¹⁶⁸ et s'est accélérée dans les années 1990 (Agulhon, 2007). Avec le développement des DESS¹⁶⁹ devenus des masters professionnels, et des licences professionnelles, C. Agulhon constate une atomisation des formations universitaires, une sélection accrue pour accéder à ces formations, enfin, un déficit de visibilité : « quel que soit le niveau appréhendé, l'offre de formation s'atomise à l'université. Diversification et multiplication des formations, ésotérisme et flou des intitulés nuisent à leur transparence » (Agulhon, *id.*, p.20).

La multiplication des formations dans le champ de la coopération et de l'aide au développement est caractéristique de l'éparpillement des offres de formations universitaires. En 2013, un bureau d'étude recensait 130 formations qualifiantes en France dans les secteurs de la coopération ou de la solidarité internationale, de l'urgence et de l'humanitaire (Agence Coop Dec Conseil, 2013), en particulier de niveau master. Ces filières apparaissent dans les années 1990 alors que le secteur de la solidarité internationale se professionnalise. Le développement de ce type de formations n'est pas sans poser problème, notamment en terme d'ancrage disciplinaire (Agulhon, *op.cit.*). En effet, elles doivent répondre aux besoins du secteur qui, au-delà des connaissances traditionnellement nécessaires aux interventions dans le champ de l'aide internationale (connaissances de terrains spécifiques à travers l'anthropologie et l'ethnologie, par exemple), voit apparaître la nécessité de maîtrise d'outils techniques (gestionnaires, informatiques, cartographiques, etc.) et d'une main d'œuvre spécialisée : « Professionnaliser suppose, en fait, de construire une formation en fonction des compétences requises par un emploi et d'allier formation et expérience professionnelle par le biais de stages » (Agulhon, *ibid.*, p.14). Or, si ces formations doivent répondre à l'apparition

¹⁶⁷Un tiers des individus de notre échantillon qualitatif a réalisé des études supérieures dans ces filières spécialisées.

¹⁶⁸Diplôme universitaire de technologie.

¹⁶⁹Diplôme d'études supérieures spécialisées.

de nouveaux métiers du secteur de l'aide internationale, ces métiers sont eux-mêmes peu définis.

A ce titre, à la fin des années 1990, A. Najim et F. Vedelago ont mené une enquête auprès d'anciens étudiants de la filière « Gestion du développement et de l'action humanitaire », du diplôme en Animation sociale et socioculturelle de l'Institut universitaire technologique (IUT) de l'Université Bordeaux III (Najim & Vedelago, 2001). Cette formation a pour objectif de former des cadres intermédiaires nommés agent de développement¹⁷⁰. A partir de la description des activités des individus en emploi, les auteurs ont identifié les principales compétences nécessaires au métier d'agent de développement :

- « Connaissance du développement et de ses acteurs ;
- connaissances des pays du Sud ;
- être capable de mener un diagnostic, un suivi ou une évaluation d'une population, d'un territoire, d'un organisme ou d'un projet ;
- être capable de chercher des financements pour des projets et de conseiller des partenaires au Nord et au Sud à ce sujet ;
- être capable d'accompagner et d'appuyer la conception et la mise en œuvre de projets de développement ;
- être capable de communiquer avec des personnes (de la même ou d'une autre culture), de susciter une relation de confiance et de remplir des fonctions de représentation ;
- être capable de contribuer, de mener et de gérer un débat ou un travail en groupe, en équipe ou en réseau ;
- être capable de transmettre des savoirs et des savoir-faire et d'organiser leur transmission » (Najim & Hofmann, 2003, p.94-98).

Cette description montre l'omniprésence du projet comme principale modalité d'action, la diversité des savoir-faire et des savoir-être nécessaires, et la pluridisciplinarité des savoirs demandés pour exercer le métier d'agent de développement.

A. Le Naëlou a réalisé une enquête sur les trajectoires professionnelles d'anciens diplômés de master en « Etudes du développement » de l'Institut d'étude du développement économique et social¹⁷¹ (Le Naëlou, 2013). A la sortie des études, elle met en exergue deux

¹⁷⁰Cette formation est une des seules en France dans le champ de la solidarité internationale à être de niveau Bac+2.

¹⁷¹Cet institut est basé en région parisienne et rattaché à l'Université Paris I. Il propose des masters en « *Development Studies* » à l'instar de six autres établissements en Europe. Les autres formations en France sont rattachées à des disciplines spécifiques (sciences politiques, économie, géographie, etc.).

pratiques d'insertion : le volontariat international et un phénomène plus récent, l'auto-entreprenariat.

Ces enquêtes montrent d'une part, que le volontariat à l'international constitue une voie parmi d'autres à la sortie d'un diplôme spécialisé, et d'autre part, mettent en avant la diversité des compétences jugées nécessaires pour travailler dans le secteur de la solidarité internationale : la polyvalence, l'approche interculturelle, la maîtrise de compétences techniques et en animation.

Trois types de situations professionnelles sont donc identifiables au moment de l'entrée dans le volontariat, et le niveau d'études - pour notre échantillon la licence - en est un facteur déterminant. De plus, les jeunes en emploi avant le volontariat travaillent principalement dans les secteurs sanitaires et sociaux, de l'éducation, dans des secteurs techniques et dans une moindre mesure dans l'administration. Enfin, durant les années 1990, de nombreux diplômes sont apparus dans les secteurs de la coopération internationale. Cet élément est important à signaler car il est à mettre en relation avec le rapport aux études et à l'emploi des individus avant le volontariat.

b. Des rapports différenciés aux études et à l'emploi : entre orientation choisie et orientation subie

L'enquête qualitative révèle des rapports différents aux études et à l'emploi. Certains ont ainsi un rapport positif tant aux études poursuivies qu'à leur emploi et mettent en avant leur choix personnel ; d'autres, à l'inverse, en ont une vision plus négative et évoquent notamment le rôle de la famille dans leur choix, ou encore de mauvaises orientations scolaires. Enfin, nous développerons plus particulièrement le cas du lycée de la solidarité internationale, dispositif de l'éducation nationale qui doit permettre à de jeunes décrocheurs scolaires de construire leur projet personnel et professionnel.

Choisir ses orientations et construire son projet professionnel

Une partie des individus de notre échantillon évoque le cheminement qui les a amenés à choisir leur filière et leur emploi. Ces derniers ont tendance à mettre en avant leurs réflexions sur la construction de leur projet professionnel. C'est en particulier le cas pour ceux ayant réalisé leurs études dans les secteurs de l'aide au développement et de la coopération internationale. Maud, par exemple, a suivi une formation de troisième cycle universitaire intitulé « Gestion des systèmes agro-sylvio-pastoraux en zones tropicales » :

« Je suis allée vers la biologie par curiosité et au cours de mes études, je trouvais que les sciences fondamentales étaient trop théoriques et qu'il y avait des choses plus pratiques à mettre en œuvre. Il y avait aussi l'écologie qui me plaisait beaucoup et dans l'écologie, on intègre l'homme au cœur du problème. Et j'ai aimé cette approche. Donc petit à petit, j'ai rebasculé vers l'homme plutôt que vers le monde végétal et animal. Donc voilà comment je me suis orientée vers ce DESS là » (Maud, 31 ans, consultante, AFVP/FV)¹⁷²

Maud argumente ainsi son choix d'orientation en invoquant d'une part, la notion de plaisir, et d'autre part, l'aspect pratique qu'elle souhaite développer dans ses études.

Pour certains des enquêtés, il peut s'agir d'une reprise d'études dans ce type de filières. Ainsi, après une école de commerce international et un emploi dans une maison d'édition, Yann décide de faire un master 2 dans le secteur de la coopération :

« Suite à une expérience d'un an et demi, où j'en avais un peu marre, j'ai eu envie de reprendre des études, des études qui m'intéressaient, sur des thématiques qui m'intéressaient personnellement. Donc j'ai fait ce DESS. » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Tout comme Maud, Yann évoque l'intérêt pour la filière et les études qu'il souhaite poursuivre. Enfin, si Louis évoque un intérêt pour ses études, ce sont les perspectives professionnelles possibles qu'il craint :

« J'ai fait des études en finances, moi c'était un domaine qui m'intéressait beaucoup l'économie, la finance. Et, autant ça m'intéressait beaucoup, autant les débouchés dans les banques d'affaires, cabinet d'audit, de conseils, ça ne me ressemblait pas tellement. » (Louis, 33 ans, chargé de mission, SCD)

Pour les individus dont le rapport aux études est positif, la mise en avant du choix personnel dans l'orientation domine. A l'inverse, d'autres évoquent un rapport négatif aux études mais aussi à l'emploi.

Subir son orientation professionnelle

Dans les orientations scolaires, la tradition familiale ou dans une moindre mesure l'appartenance familiale à un même secteur d'activités peut justifier leurs orientations. Anaïs insiste par exemple sur le manque de liberté au sein de sa famille, notamment dans le choix des études, et à l'inverse, la frustration de ne pas réaliser les études souhaitées :

¹⁷²Pour identifier les enquêtés dont sont issus les verbatims utilisés, le nom de l'enquêté apparaît en premier, puis son âge actuel, son métier ou sa situation professionnelle actuelle, et l'association de volontariat avec laquelle il ou elle a réalisé sa mission. Dans le cas des volontaires partis avec France Volontaires, ils ont vécu le passage de l'AFVP à France Volontaires, nous nommons l'association : AFVP/FV.

« C'était fin 2005, une école de commerce, avec vraiment aucune passion. Ce n'était pas du tout un choix personnel, ça s'est très mal passé. Donc j'ai fait en parallèle une licence de lettres juste une année. Et d'ailleurs je ne suis pas allée aux examens finaux de l'école, et je suis partie en volontariat. Ce n'était pas du tout un choix personnel et ce n'était pas du tout mon truc. Je ne me voyais pas du tout dans ce type de métier, j'avais beaucoup plus d'intérêt en lettres. » (Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

De plus, ces orientations professionnelles peuvent déboucher sur des premières années de vie professionnelle mal vécues. Le cas de Nordine est particulièrement intéressant à ce titre. Après un premier échec scolaire en BEP¹⁷³ comptabilité, Nordine travaille comme manutentionnaire puis reprend des études avec un BEP dans le commerce. Il explique :

« J'ai une famille de commerciaux. J'ai un grand frère de 29 ans et une sœur de 27 ans et lui à l'époque était dans le commerce. Je me suis dit pourquoi ne pas suivre la même route. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

A l'issue de ce diplôme, il obtient un emploi dans une grande enseigne de la distribution. Il met en avant un rapport très négatif à l'emploi lié à ses expériences professionnelles :

« Quand je faisais de la manutention, je le vivais vraiment mal. J'avais 18 ans, ils en avaient 40, le délire, la vision des choses, l'esprit, étaient différents. Je savais que ces boulots ne menaient à rien. Et puis dans le milieu du commerce, la discrimination, c'est la première fois que je vivais ça et je l'ai extrêmement mal vécu, il y a eu un effet de dégoût. Donc je savais que je voulais sortir du milieu du commerce mais je ne savais pas où aller. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

L'investissement financier de la famille dans les études peut également expliquer l'orientation scolaire suivie. Vincent considère ainsi avoir fini ses études péniblement et avec « le moral à zéro » mais il les achève néanmoins sous la pression familiale :

« Mes parents m'avaient payé deux ans d'école préparatoire. Ce n'était pas à M. donc ils m'avaient payé le logement pendant deux ans. Ensuite l'école de commerce, ils avaient payé la première année, ils avaient payé six mille euros, donc non remboursable. Moi, ça ne me plaisait pas l'école de commerce, mais ils m'ont dit : « Ecoute, on t'a payé deux ans de prépa, on vient de payer six mille euros pour ta première année, finis tes études et tu verras après » » (Vincent, 30 ans, au chômage, AFVP/FV)

Enfin, l'orientation scolaire peut également être réalisée à défaut de pouvoir entrer dans la filière souhaitée, ou encore en raison du manque de définition de projet professionnel :

¹⁷³BEP : Brevet d'études professionnelles.

« Moi je ne m'étais vraiment pas éclaté dans ce que je faisais. Je me faisais un peu chier donc je n'avais pas envie. Je me disais : qu'est-ce que je fais ? Du commerce ? J'ai fait une école de commerce, marketing, ça ne me plaisait pas » (Richard, 34 ans chargé de mission, DCC)

Il travaille ensuite quatre ans dans le secteur de la communication et tout comme Nordine, a une vision négative de son emploi :

« C'est faire des sous quoi, vendre du vent, enfin moi j'étais content, c'était un peu fashion comme milieu, et puis rapidement je tournais en rond dans mon boulot. Je me disais : Qu'est-ce que je fous là, ça ne te correspond pas, il me manquait quelque chose et puis j'avais des relations avec mes boss qui n'étaient pas terribles non plus. Enfin voilà, vraiment je n'étais pas bien dans mon boulot. » (Richard, 34 ans chargé de mission, DCC)

Le cas de jeunes ayant réalisé une partie de leurs études au sein du lycée de la solidarité internationale (LSI) est exemplaire d'un rapport négatif à l'institution scolaire. En effet, le LSI est un dispositif alternatif à l'éducation nationale pour des jeunes qui vivent une période de décrochage scolaire. Quatre individus de notre échantillon qualitatif ont intégré le LSI.

Comme le rappelle C. Blaya et C. Hayden, les raisons de décrochages scolaires sont diverses et peuvent se cumuler mais ne peuvent pas être érigés comme déterministes : « En effet, l'approche par facteur de risque est une approche probabiliste ne pouvant donner lieu qu'à des conclusions déterministes » (Blaya & Hayden, 2003, p.27-28). Néanmoins, un certain nombre de situations et de caractéristiques peuvent être récurrentes chez les décrocheurs scolaires : des jeunes dotés de trop lourdes responsabilités par rapport à leur âge et à leur statut, des situations de déficience parentale, de souffrances psychologiques (dépression, tentatives de suicide) elles-mêmes liées à des difficultés scolaires, des situations d'isolement, des addictions (alcoolisme, toxicomanie), enfin, des souffrances liées à la scolarité (violences, phobie scolaire) (Blaya & Hayden *id.*). Enfin, le décrochage scolaire n'est pas l'apanage des milieux défavorisés et la même proportion des décrocheurs sont issus de classes moyennes voire aisées (Blaya & Hayden, *ibid.*, p.38).

Basé à Paris, le lycée de la solidarité internationale a été créé en 2001 à l'initiative d'un ancien professeur du lycée autogéré de Paris et accueille tous les ans une trentaine de jeunes de plus de 16 ans en décrochage scolaire. L'objectif du LSI est de :

« Redonner envie aux jeunes d'aller en cours et de faire évoluer leurs comportements individuels et collectifs, en proposant des mises en situation de problématiques concrètes par

le biais d'expériences de solidarité internationale » (Philippe Taburet, fondateur et directeur du LSI jusqu'en 2012)

Pour atteindre cet objectif, l'équipe pédagogique du LSI tend à mettre en œuvre :

« une perspective éducative qui organise la vie des élèves de manière à ce que non seulement chacun développe ses propres dispositions mais qu'au-delà, la dynamique de groupe suscite un sentiment d'appartenance à un collectif [...] La réussite des projets individuels s'appuie aussi sur un collectif bienveillant, aidant et engagé » (Philippe Taburet, fondateur et directeur du LSI jusqu'en 2012)

Les quatre anciens élèves du LSI que nous avons rencontrés, sont âgés entre 16 et 17 ans lors de leur arrivée au lycée de la solidarité internationale et ont décroché du système scolaire pendant au moins un an soit au collège, soit en début de lycée. Leur arrivée au LSI est volontaire mais n'est pas poussée par une vocation même si certains d'entre eux sont intéressés par le secteur de l'animation ou de la solidarité internationale. Une série d'évènements, privilégiée par un accès à l'information et le soutien de membres de leurs familles, les ont conduits à intégrer ce cursus. Le LSI se déroule sur deux années et s'organise comme un aller-retour entre des acquisitions scolaires et la concrétisation d'un projet de solidarité internationale. La première année est consacrée essentiellement à la remise à niveau scolaire, et un tiers du temps à la préparation de la mission de solidarité internationale que les élèves effectuent en collectif pendant trois semaines au Sénégal. Pendant la deuxième année, ils construisent un projet plus personnel qui aboutit à un séjour à l'international d'une durée d'environ trois mois réalisé au Sénégal en semi-autonomie. En amont, les élèves montent leur projet au niveau technique et financier, et suivent des enseignements spécifiques au projet qu'ils élaborent (généralement BAFA, AFPS, CFAPSE¹⁷⁴).

Sans expérience préalable dans des pays dits « en développement », trois des jeunes interrogés intègrent la première année de LSI. Le dernier, Daniel, intègre directement la deuxième année en raison d'une expérience de bénévolat de trois mois dans une association au Mali. Leur discours sur leur scolarité au LSI est en opposition avec ce qu'ils ont rejeté lors de leur scolarité antérieure : l'écoute et la valorisation de l'individu contre le désintérêt de l'institution, l'égalité contre l'autorité. Leur scolarité au LSI a profondément modifié leur rapport à l'école, à leurs parents pour certains, et de ce fait, à eux-mêmes. Le rapport d'égalité entre les professeurs et les élèves est mis en avant : « *Le LSI, c'est apprendre à construire*

¹⁷⁴BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur ; AFPS : Attestation de Formation aux Premiers Secours ; CFAPSE : Certificat de Formation Aux Activités de Premiers Secours en Équipe.

ensemble. Quand tu fais un cours, tu construis le cours avec les enseignants et ça c'est une bonne dynamique.» (Josselin, 25 ans, serveur, AFVP/FV). La valorisation de l'individu est particulièrement importante et elle se joue vis-à-vis des autres, de la famille :

« Même d'être là au conseil de classe. Tu es là, tes parents ils sont là et pour une fois, ils entendent : "ça se passe super bien. Elle vient en cours, des fois il y a des petites difficultés mais elle essaie au maximum. " Ça aurait été dans un lycée normal, ils auraient valorisé les côtés négatifs et cité un tout petit point sur les côtés positifs. » (Agnès, 22 ans, éducatrice spécialisée, AFVP/FV)

David, contrairement à ce qu'il vivait dans le cursus scolaire classique, a le sentiment d'être écouté, d'être considéré comme un individu à part entière :

« Avec le LSI, je ne dis pas que j'ai plus bossé, le niveau était plus faible qu'en internat. Donc je passe d'élève moyen, à élève bon. Bon élève, forcément, ça change l'envie, ça donne envie d'aller à l'école. Et puis c'est ouvert, le système de tutorat entre profs et élèves [...] On a plus de repères, je crois que c'est surtout ça, donner des repères aux gens qui se sentaient un peu perdus dans un collège ou dans un lycée où il y a 800 jeunes et que tu fais partie des 30 de la classe A et des 15 qui sont à problèmes dont on ne va pas forcément s'occuper parce que les profs n'ont pas le temps et puis c'est pas leur mission. Leur mission, c'est le programme donc là ça change forcément, ça change du tout au tout. » (David, 24 ans, animateur sportif, AFVP/FV)

Pour les anciens élèves du LSI, les expériences de solidarité internationale s'inscrivent dans un projet pédagogique. En 2007, un partenariat entre le LSI et l'AFVP/France volontaires aboutit à la possibilité pour eux de réaliser un Volontariat de Solidarité Internationale (VSI) d'une durée d'un an.

L'entrée dans le volontariat ne s'inscrit donc pas de la même manière dans les parcours professionnels des jeunes adultes. Le niveau d'études permet d'identifier des positionnements différents avant le volontariat en lien avec leur situation professionnelle. De plus, ces positionnements se caractérisent également à travers leur rapport aux études et à l'emploi.

2. Engagements et mobilités internationales : les socialisations préalables au volontariat

Les recherches sur les engagements associatifs et militants ont depuis longtemps démontré la place des socialisations préalables dans les parcours individuels. A ce titre, J. Siméant rappelle qu'il y aurait des dispositions¹⁷⁵ plus favorables à un militantisme cosmopolite : « Les acteurs les plus mobiles et les plus à mêmes de réaliser le travail de mobilisation à l'international sont aussi ceux qui sont dotés de certaines ressources, soit par leurs organisations, soit de dispositions héritées de leur socialisation ou de leur position sociale (ressources financières, capacité à se mouvoir dans des contextes variés, souvent héritée de leur socialisation, maîtrise de plusieurs langues...) » (Siméant, 2010, p.134).

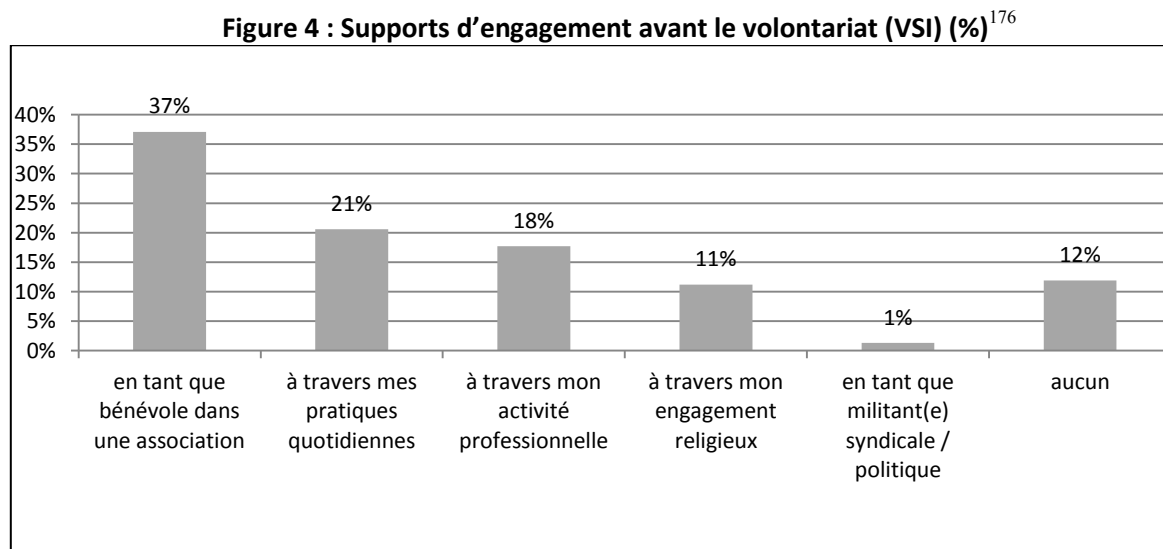
L'étude du personnel d'ONG humanitaires médicales à travers leurs parcours de vie a permis à P. Dauvin et J. Siméant d'avancer des régularités dans les déterminants sociaux de l'engagement : la famille, la religion, l'enracinement dans un univers associatif ou communautaire (Dauvin & Siméant, *op.cit.*). Pour ces auteurs, les déterminants sociaux de l'engagement s'entendent comme : « les facteurs biographiques qui n'ont pas à voir directement avec l'action des ONG *stricto sensu* mais qui présentent un lien de parenté et trouvent un écho plus ou moins fort avec cette action ou le contexte dans lequel elle se déploie » (Dauvin & Siméant, *op.cit.*, p.141). Enfin, ces déterminants n'ont de sens qu'à travers la manière dont les acteurs les relient entre eux et se les réapproprient.

Nous nous intéresserons en premier lieu au sentiment d'engagement des individus avant le volontariat au travers de différents cadres d'engagement. Nous nous intéresserons ensuite aux sociabilités préalables à la mobilité et à la solidarité internationale, en particulier à travers la famille et pendant la période des études universitaires. Enfin, nous verrons que ces socialisations préalables influent sur les connaissances des dispositifs de volontariat solidaire à l'international.

¹⁷⁵ Les dispositions sont à entendre à partir de la définition qu'en fait P. Bourdieu. Par disposition, l'auteur entend les processus de socialisation d'un individu générant un ensemble durables de manières de penser, sentir et agir. Ces schèmes de perception et d'action lui permettent de produire un ensemble de pratiques nouvelles adaptées au monde social où il se trouve (Bourdieu, 1979).

a. La diversité des supports d'engagement des volontaires

Nous avons interrogé les anciens volontaires sur les différents supports d'engagements avant leur volontariat. A travers ces supports d'engagement, nous avons voulu identifier les principaux espaces d'investissements concrets des individus où ils considèrent contribuer à une cause considérée comme morale ou éthique :



Les volontaires ont la particularité d'avoir un fort degré d'engagement : 37% d'entre eux déclarent avoir eu une activité bénévole avant leur volontariat, soit deux fois plus que l'ensemble des jeunes Français de 18 à 29 ans, cette participation s'élevant à 18% (Roudet, 2011, p.2). De plus, avant le volontariat, 21% se déclaraient engagés au travers de leurs pratiques quotidiennes (bénévolat informel : aider sa famille, ses voisins) ou d'actes quotidiens jugés bons pour l'environnement, la planète (achat de produits de commerce équitable et/ou biologiques, tri des ordures, etc.). D'autre part, 11% des individus de notre échantillon se considéraient engagés à travers la religion alors que seuls 1% des jeunes Français sont adhérents ou bénévoles d'un groupement religieux (Roudet, *id.*, p.3). Enfin, 18% d'entre eux considèrent qu'ils étaient engagés à travers leurs activités professionnelles.

Néanmoins, on retrouve au même titre que pour l'ensemble des jeunes Français, un niveau très faible de participation syndicale ou politique. Enfin, 12% des individus déclarent n'avoir eu aucune forme d'engagement avant leur volontariat.

Tout comme les tendances de participation bénévole au niveau national - le taux de bénévolat féminin des 18-29 ans est de 16% et de 22% pour les hommes (Roudet, *ibid.*, p.3) -

¹⁷⁶ Les résultats sont basés sur les réponses les plus fréquentes de 364/446 répondants. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

les femmes étaient moins engagées dans des associations que les hommes avant leur volontariat (7,2 points d'écart) comme l'indique le tableau suivant :

Tableau 7 : Supports d'engagement avant le volontariat (VSI) en fonction du sexe (%)¹⁷⁷

Sexe	Supports d'engagements avant le VSI											
	En tant que bénévole dans une association		A travers mes pratiques quotidiennes		A travers mon activité professionnelle		A travers mon engagement religieux		Aucun		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femme	160	35,2	99	21,8	92	20,3	56	12,2	48	10,5	454	100
Homme	95	42,4	43	19,1	30	13,3	22	9,7	35	15,6	225	100
Total	255	37,5	142	20,9	122	18	77	11,4	82	12,1	679	100

$\chi^2=10,89$ $ddl=4$ $p=0,028$ (Significatif)

Par ailleurs, alors qu'elles sont traditionnellement plus investies dans les groupements religieux, on ne retrouve pas ici d'écart notable selon les sexes. Par contre, les femmes se considèrent plus engagées au travers de leur activité professionnelle que les hommes (7 points d'écart). Nous avons d'ailleurs vu précédemment que de manière générale, les femmes ont tendance à accorder plus d'importance au sens accordé à leur activité professionnelle que les hommes (Méda & Vendramin, *op.cit.*). Enfin, si les hommes participent plus à des activités bénévoles que les femmes, ils sont également plus nombreux à déclarer n'avoir eu aucun engagement avant leur volontariat (5,1 points d'écart).

Enfin, en fonction de la situation professionnelle des individus avant le volontariat, les supports d'engagement diffèrent :

Tableau 8: Supports d'engagement avant le volontariat (VSI) en fonction de la situation professionnelle (%)¹⁷⁸

Situation professionnelle avant le VSI	Type de supports d'engagement avant le VSI										Total	
	En tant que bénévole dans une association		A travers mes pratiques quotidiennes		A travers mon activité professionnelle		A travers mon engagement religieux		Aucun			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Pas d'insertion professionnelle	84	39,6	50	23,7	24	11,4	20	9,4	33	15,9	211	100
Situation professionnelle peu stable	93	40,3	50	21,7	41	17,9	19	8,3	27	11,8	231	100
Situation professionnelle stable	78	33	42	17,6	57	24	38	16,2	22	9,2	237	100
Total	255	37,5	142	20,9	122	18	77	11,4	82	12,1	679	100

$\chi^2=30,8$ $ddl=8$ $p=0,001$ (Très significatif)

¹⁷⁷Réponses les plus fréquentes. En raison de leur faible taux, nous avons exclu la participation politique ou syndicale. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4.

¹⁷⁸Réponses les plus fréquentes. En raison de leur faible taux, nous avons exclu la participation politique ou syndicale. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4

Les individus ayant une situation professionnelle stable avant le volontariat sont à la fois les moins nombreux à considérer avoir été engagés en tant que bénévole dans une association mais aussi les moins nombreux à n'avoir eu aucun engagement. Ce sont d'ailleurs ceux qui déclarent être le plus engagés à travers leur activité professionnelle et leur engagement religieux.

Les individus ayant une situation professionnelle peu stable ou non insérés professionnellement se caractérisent par leur fort degré d'engagement associatif. Leur sentiment d'engagement à travers l'activité professionnelle est variable selon leur degré d'insertion professionnelle. Enfin, il n'y a pas de distinction selon leur situation professionnelle concernant le sentiment d'engagement à travers les pratiques quotidiennes et leur engagement religieux, qui est bien inférieur aux individus stables professionnellement.

Il est assez courant dans la littérature consacrée à l'engagement des jeunes de mettre en avant leur inclination à participer à des groupements informels, éphémères et peu structurés plutôt qu'au sein d'associations, notamment les mouvements de jeunesse (Ion, 2012). Dans le cas des volontaires, il s'agit plutôt d'une diversité des modes d'engagement qui nécessitent de sortir du seul cadre associatif pour l'appréhender. P. Dauvin et J. Siméant faisaient d'ailleurs le même constat concernant les parcours de personnel humanitaire (Dauvin & Siméant, *op.cit.*). Néanmoins, les futurs volontaires sont représentatifs de l'évolution des modalités d'engagement caractérisées par une volonté d'investissement dans l'action directe (Barthélémy, 2000). Ainsi, lorsque les volontaires évoquent leurs premiers engagements, ils mettent effectivement en avant l'action : maraude, cours du soir, projets culturels ou de solidarité internationale ; c'est à travers l'action qu'ils décrivent leurs engagements et pour certains, se constituent un capital qu'ils mobiliseront ensuite pendant leur mission de volontariat.

b. Socialisations à la solidarité et à la mobilité internationale

Pour A.-C. Wagner l'accès à la mobilité internationale est devenu plus diffus et plus diversifié au sein des différentes classes sociales mais cet accès reste marqué par une sélectivité sociale. Cette sélectivité ne s'effectue pas tant sur la base de ressources économiques que sur des ressources culturelles : « C'est dans la possibilité de choisir, en fonction de leur rentabilité, tantôt la mobilité, tantôt la stabilité, à mettre en avant tantôt le cosmopolitisme tantôt au contraire l'enracinement, que résident les privilèges des classes dominantes dans la mondialisation » (Wagner, 2007, p.103). Les ressources culturelles amenant au volontariat solidaire à l'international se construisent d'une part, à travers l'environnement familial, et d'autre part, lors de la période des études universitaires.

Le rôle de la famille

Les premières socialisations aux voyages et au cosmopolitisme - entendu comme : « une propension à l'ouverture aux autres cultures, valeurs ou styles de vie, ce qui présuppose chez les acteurs sociaux un ensemble de capacités à maîtriser des codes culturels produits dans différents contextes nationaux » (Cicchelli, 2012, p.22) - sont fréquemment évoquées au travers de la famille. Il peut par exemple s'agir de vacances familiales à l'étranger ou encore de l'accueil d'étrangers au sein de la cellule familiale. De plus l'emploi à l'international d'un membre de la famille peut également avoir un rôle :

« Mon père a fait de l'expatriation pendant 5 ans quand il était jeune, lui, c'était pour France Télécom en Arabie Saoudite. Inconsciemment ou consciemment je n'en sais rien, j'ai toujours un peu baigné là-dedans et lui a toujours été nostalgique de cette période là. Et je pense que ça a aussi joué sur mes choix. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

Des figures mythiques au sein de la famille comme un oncle prêtre missionnaire, un grand père méhariste peuvent justifier le cheminement vers un volontariat international :

« J'ai toujours grandi dans une vénération pour mes grands-parents. J'avais tout un imaginaire autour de ça. Ils vivaient avec les Touaregs dans le désert algérien. C'était un oasis dans l'Adrar avec une maison en banco, c'était un coin de l'armée française. Quand je voyais les photos... » (Hélène, 35 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

Des origines étrangères sont également mises en exergue par certains volontaires concernant leurs premiers voyages à l'étranger :

« C'était avec mes parents, j'avais 12 ans. On est parti un mois et demi à l'étranger. C'était la première fois qu'on découvrait le pays de nos parents, ça faisait 20 ans que mes parents n'étaient pas retournés en Algérie lié aux événements et tout ça. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

Concernant plus directement le volontariat solidaire à l'international, pour une partie des individus rencontrés, la famille est le premier lieu de découverte :

« Moi, j'en avais entendu parler par un de mes oncles et comme je rêvais d'aller au Brésil depuis tout minot, il m'avait dit : "comme tu es un jeune, je vais te montrer un truc de jeunes pour partir avec des jeunes et faire des trucs de jeunes". Voilà, ça m'avait branché. Après, j'ai mon cousin qui avait fait un volontariat de deux piges en Roumanie et puis un volontariat de deux piges en Guinée Conakry » (Stéphane, 22 ans, chômeur, AFVP/FV)

L'ancrage religieux familial a un rôle dans la socialisation au cosmopolitisme et à l'engagement. Chloé, issue d'une famille catholique pratiquante, évoque ses frères qui ont réalisé un volontariat :

« Mes frères sont partis. J'ai trois grands frères. Il y en a un qui est parti avec la Fidesco en Tunisie, qu'on avait été voir. C'est un peu familial aussi. Il y en a deux autres qui étaient partis en Inde. Donc ça, ça me donnait envie. Je me disais il faut que je voyage. J'ai besoin de voyager. » (Chloé, 33 ans, sage-femme, DCC)

Ainsi, pour les individus issus d'un milieu catholique, la famille joue un rôle sur les premiers engagements associatifs. Anaïs évoque par exemple le scoutisme comme une partie « du programme familial ». A ce titre, dans sa recherche sur les volontaires de la DCC, C. Bosselut souligne que les deux tiers des volontaires de la DCC ont été scouts (Bosselut, *op.cit.*, p. 217). C'est également une certaine conception de l'engagement qui peut se forger à travers cet environnement familial :

« J'ai eu beaucoup d'engagements dans le milieu plutôt catholique mais moi ce n'était pas spirituel, ce n'était pas basé sur la foi, c'était sur la notion de service » (Denis, 27 ans, chargé de projets, DCC)

Enfin, si la religion n'est pas invoquée dans la manière d'envisager l'engagement, le modèle familial, notamment à travers l'activité professionnelle des parents peut être mis en avant :

« Ma mère était éducatrice spécialisée, elle nous a toujours appris à être ouvert d'esprit, à savoir accepter la différence, forcément elle travaillait avec des handicapés mentaux, donc on avait déjà un état d'esprit qui prédisposait à certaines choses. » (Sybille, 33 ans, chargée de mission, AFVP/FV)

Pour une majorité des anciens volontaires rencontrés, la socialisation au cosmopolitisme, à la mobilité et plus globalement à l'ouverture aux autres et à l'engagement s'effectuent par divers biais, que ce soit à travers les métiers exercés par un des parents, des figures familiales mystifiées, des origines étrangères ou encore l'environnement catholique. Mais la possibilité de réaliser ses premières expériences de manière autonome s'effectue avant tout durant la période des études universitaires.

La période des études universitaires : un accélérateur de mobilité internationale

La période des études universitaires est particulièrement propice à la mobilité internationale que ce soit dans le cadre universitaire ou en dehors. Dans le cadre universitaire, les individus évoquent les programmes d'échanges universitaires en Erasmus ou intégrés dans la scolarité, ou encore des études à l'étranger réalisées de manière autonome. Ces mobilités étudiantes ne cessent d'augmenter : « le nombre d'étudiants en séjour pour études bénéficiant du programme Erasmus est passé de 3 244 la première année de son existence en 1987 à 168 193 étudiants pour l'année universitaire 2008-2009 » (Erlich, 2012, p.101).

Ces expériences de mobilité scolaire à l'international ont été étudiées par V. Cicchelli à travers une enquête auprès d'étudiants ayant réalisé un séjour en Erasmus (Cicchelli, *op.cit.*). L'auteur met en exergue la socialisation cosmopolite en actualisant le concept allemand de *Bildung*. Pour l'auteur, la *Bildung* cosmopolite renvoie au processus d'édification d'un rapport cosmopolite au monde et qui implique de se pencher sur la triple question : la place d'Autrui dans les identités contemporaines, la reformulation des appartenances et la gestion de la pluralité culturelle. V. Cicchelli aborde l'expérience du voyage sous l'angle de la rencontre avec Autrui. Deux mouvements composent la *Bildung* cosmopolite dans le processus d'adéquation de ces jeunes à un monde cosmopolite : le premier consiste à se détacher de son cadre de vie ; le deuxième renvoie à l'attrait d'un horizon élargi de connaissances. A travers cette expérience, l'auteur relève la difficulté des jeunes à créer des relations avec des locaux et la tendance à vivre l'expérience avec ceux qui vivent une expérience similaire. Ainsi, l'expérience d'une autre culture se fait, en quelque sorte, sans la prise en compte de son inscription sociale. La spécificité d'un séjour en Erasmus – c'est-à-dire une position particulière d'étranger pour une durée limitée – et la position interstitielle des jeunes est finalement vécue comme une épreuve de dépassement de soi, comme une parenthèse avant le passage à l'âge adulte. Le temps est vécu intensément, en dehors des rythmes quotidiens et peut permettre de se réinventer en découvrant d'autres milieux sociaux, par exemple.

Lorsque les individus de notre échantillon se remémorent leurs échanges scolaires à l'international, il est évoqué la frustration de ne pas avoir pu s'immerger dans la société d'accueil comme le souligne V. Cicchelli, ce qui n'exclut pas la rencontre avec d'autres jeunes de différentes nationalités également en Erasmus, qui peut être considérée comme cruciale dans les orientations scolaires et professionnelles :

« Le déclic ça a été l'Italie. En Italie, j'étais avec plein de gens de pleins de pays, notamment des pays en développement et des pays de l'Est avec le communisme et tout ça. Et on avait beaucoup de discussions sur l'accès à l'éducation, les possibilités et je pense que ça m'a un peu ouvert l'esprit. Ça m'a intéressé sur les questions de développement et de voir qu'en tant qu'Européen on avait quand même la possibilité d'étudier et de faire plein de choses, d'aller à l'étranger alors qu'il y avait des pays comme le Kazakhstan, la Bolivie ou peut-être même la Pologne pour lesquels ce n'est pas si évident. Et ça m'a intéressé de me pencher sur ces questions et petit à petit sur les questions de développement. Donc ça m'a ouvert sur les autres, sur l'envie de repartir, de rencontrer des gens de pleins de cultures. Donc un aspect de relations sociales et interculturelles et un aspect études qui m'a fait m'orienter ensuite sur des aspects plus de développement. » (Maxime, 29 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Durant ce type de séjours, V. Cicchelli remarque que les jeunes tentent d'établir un environnement propice aux apprentissages. Ainsi, ils se sentent plus libres de suivre des cours qui ne sont pas forcément offerts dans leurs cursus. Cela peut également avoir une influence sur leur future orientation universitaire :

« J'ai fait Erasmus et là je me suis retrouvé en école de commerce au Pays De Galles. Là-bas, dans le système anglais, tu choisis tes matières. Je m'étais retrouvé dans un cours d'éthique dans le business et c'est là où j'avais déjà découvert deux trucs : déjà un, le côté un peu international, apprendre une nouvelle langue, rencontrer des gens qui venaient d'ailleurs, j'avais trouvé ça vachement intéressant. Et après l'éthique dans le business, ça m'avait frappé, je trouvais ça assez intéressant et du coup c'est ça qui a expliqué que je me sois orienté peu à peu vers le commerce équitable l'année qui suivait donc quand j'étais en maîtrise » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

En outre, les trajectoires universitaires peuvent s'entrecouper d'années de césure pour réaliser, par exemple, un bénévolat à l'étranger et permettre de définir son orientation universitaire future :

« Après j'ai fait une maîtrise AES en développement social et je ne savais pas trop ce que je voulais faire plus tard, dans la vie. J'avais envie de continuer mes études mais je ne savais pas trop en quoi, j'avais besoin de faire un break et là, j'avais un peu deux options qui

n'avaient pas grand-chose à voir. C'était soit aller aux Etats Unis pour perfectionner mon anglais et faire un métier où je pourrais valoriser l'anglais, soit partir en Afrique... Finalement, aux Etats Unis ça n'a pas marché donc j'ai bossé six mois, j'étais caissière, j'ai mis des sous de côté et là je suis partie bénévole avec une association six mois au Togo. Ça m'a bien plu et je me suis dit : "voilà j'ai envie de me spécialiser là dedans". Donc je suis revenue et là j'ai fait ce master 2 et puis voilà, après j'ai fait un stage au Burkina Faso et j'avais envie de repartir. Je m'étais inscrite de manière professionnelle dans cette voie. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Des stages à l'étranger, notamment dans des pays en développement, peuvent être la première voie d'entrée dans le secteur de la solidarité internationale. Ces stages s'intègrent déjà dans une stratégie de placement professionnel et sont souvent considérés comme une première étape :

« Quand j'ai eu l'occasion de faire un stage à l'international, j'ai saisi l'occasion, je ne suis pas restée à Paris pour faire mon mémoire, je suis partie au Sénégal deux mois à l'institut des droits de l'homme et de la paix à l'université de Dakar. C'était un petit stage, vraiment, on va dire que c'était une initiation à la culture sénégalaise et la problématique des droits de l'homme là-bas, juridique aussi. » (Christine, 31 ans, chargée de mission, AFVP/FV)

Ces stages et de manière générale les différentes mobilités à l'international, sont d'ailleurs majoritairement avancées par les volontaires pour expliquer l'absence de choc culturel lors de leur mission de volontariat. Aurore se rappelle sa première expérience dans un pays africain, dans le cadre de son stage de master après avoir réalisé un précédent stage en Polynésie française :

« Tu as de l'ambiguïté parce que d'un côté tu dépends de subventions, de mécanismes de fonctionnement de métropole mais de l'autre côté, la vie des gens reste... Je pense qu'il y a quand même par rapport à la culture, il y a des approches qui sont plus proches de certains pays en développement que de nous. [...] Et ça ce sont des choses que j'ai retrouvées après au Burkina Faso ou pendant le volontariat. Cette approche là, cette perception là. Pour moi c'était quand même une grosse différence et puis l'isolement, l'éloignement. Du coup le Burkina Faso, je n'ai pas eu l'impression d'être dépaysée. Pour moi, le dépaysement s'est fait vraiment à ce moment là. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

De la même manière, les mobilités internationales autonomes pendant les vacances sont appréhendées sous l'angle de la découverte, et le côté « baroudeur » justifie une adaptation aux autres cultures, préalable au volontariat international :

« Je suis assez roots ! Ce n'est pas quelque chose qui me faisait peur. Même si je n'avais pas de projets bien précis, j'ai toujours eu une certaine curiosité pour les autres, les différentes cultures. » (Sybille, 33 ans, chargée de mission, AFVP/FV)

Certains cumulent aussi toutes les possibilités de voyager :

« Depuis l'âge de 18 ans, je me suis organisé de manière à voyager le plus possible. C'était la seule chose qui m'intéressait, donc à la mesure de mes moyens, j'ai voyagé de pleins de façons différentes. En Erasmus, en sac à dos avec trois francs six sous, avec l'Union Européenne en dégotant un projet à 40 000 euros, de plein de manières différentes. »
(Alexandre, 30 ans, chargé de mission, AFVP/ FV)

Enfin, la période des études universitaires est propice aux engagements de solidarité internationale, de manière parallèle aux études comme pour Sylvie :

« Toutes mes vacances j'ai essayé de faire un chantier ... J'avais travaillé dans un camp de réfugiés politiques au Pays Bas aussi. J'étais partie avec une association qui organise des chantiers d'un mois, deux mois. J'avais des premières expériences courtes de volontariat qui m'avaient mises l'eau à la bouche. » (Sylvie, 31 ans, chef des services généraux, AFVP/FV)

Enfin, les associations étudiantes sont un moyen de réaliser une première expérience de solidarité internationale. Denis crée et préside une association durant ses études. Avec sept autres étudiants, ils préparent une mission de solidarité internationale pendant deux ans, cherchent et obtiennent des financements pour leur projet et partent trois semaines au Togo :

« On avait fait une préparation en interculturel parce que c'était un peu nécessaire pour avoir un type de financement donc on y était allé. Heureusement qu'on l'avait fait d'une certaine manière mais c'était un peu intuitif. Et je me suis senti très bien, très à l'aise. Beaucoup de gens avaient un peu peur dans l'équipe ou même d'autres qui devaient partir et finalement qui n'étaient pas venus. Je crois que j'ai eu le contact que j'espérais avoir avec les gens. Après l'action qu'on a faite, ça s'est passé plutôt comme c'était prévu. Et puis l'apprentissage de l'humilité, de se rendre compte que c'est compliqué, que ce n'est pas une action qui sert vraiment à quelque chose mais on est plus dans la relation humaine, l'échange. Je crois que c'est ça qui m'a marqué. » (Denis, 27 ans, chargé de mission, DCC)

Si l'environnement familial est important pour appréhender les premières mobilités à l'international et le rapport à l'engagement, la période des études universitaires s'avère particulièrement propice à la mobilité et aux engagements associatifs. Le programme Erasmus permet d'étudier dans un autre pays européen mais d'autres possibilités de mobilité étudiante se sont multipliées au sein des filières universitaires, notamment à travers les stages d'études. Enfin, les associations étudiantes de solidarité internationale sont nombreuses et présentes sur

l'ensemble du territoire français.

c. Connaissances des dispositifs de volontariat à l'international : des informations par réseau

Nous avons vu que des membres de la famille peuvent informer sur le volontariat solidaire à l'international. Pour les volontaires partis avec la Délégation Catholique pour la Coopération (DCC), l'environnement familial et la participation à des mouvements de jeunesse d'obédience catholique favorisent la connaissance de l'association et des possibilités de volontariat. L'exemple de Pierre est représentatif des liens entre l'association de volontariat et son environnement social :

« J'ai rencontré beaucoup de volontaires de la DCC et en particulier mon frère ! Il n'en n'a jamais vraiment parlé. Au final, j'en sais un petit plus aujourd'hui mais à l'époque on n'avait vraiment jamais parlé de son expérience. Il est plus âgé que moi, on a une bonne dizaine d'années de différence. Toujours est-il que c'est bien sûr lui qui m'a fait connaître la DCC. J'étais beaucoup aussi dans les aumôneries étudiantes, dans les réseaux chrétiens et on avait souvent l'occasion d'avoir des témoignages de jeunes qui étaient partis avec la DCC. » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Les individus partis avec l'AFVP/France Volontaires ont plutôt tendance à évoquer la connaissance du dispositif de volontariat à travers leurs études. En effet, pour la DCC, les réseaux catholiques sont un vecteur de communication, pour l'AFVP/France Volontaires, ce sont en particulier des interventions dans les écoles et masters spécialisés :

« Quand j'étais en DESS, un intervenant de l'AFVP était venu présenter l'AFVP. Donc moi j'avais en tête qu'il y avait l'AFVP et qu'ils étaient venus dans notre DESS : "Nous, les gens qui sortent de votre DESS on prend". Donc en sortant de la faculté, j'avais automatiquement posé mon dossier à l'AFVP, sachant qu'ils mettaient six mois à traiter un dossier, je me suis dit, je dépose à l'AFVP et je cherche à côté. » (Christine, 31 ans, chargée de mission, AFVP/FV)

De plus, la préférence pour une association peut correspondre à une adéquation à des valeurs personnelles et familiales :

« On en avait eu vent mais je ne sais plus par qui, qui nous avait dit : "contactez soit le SCD soit la DCC, c'est une bonne ONG pour partir pour vous". Parce que comme c'était aussi un peu catholique, ça rassurait aussi un peu les autres. Moi, à la limite que ce soit catholique ou pas ça me.... Si, peut-être par les valeurs que ça véhiculait, ça me rassurait peut-être aussi de partir avec eux. » (Chloé, 33 ans, sage-femme, DCC)

Cela peut également être le cas pour une association laïque comme l'AFVP/France Volontaires :

« Je connaissais déjà quelques volontaires autour de moi et je ne connaissais pas les autres. Donc naturellement ça a été la première vers qui aller. Et puis la deuxième chose, c'était que j'avais quand même entendu un peu parler du volontariat. Et c'est vrai que pour en avoir discuté avec d'autres volontaires, on me disait qu'il y avait justement des valeurs qui étaient différentes selon les structures et que France Volontaires était plus proche de mon idée du volontariat par rapport à la cité, par rapport au regard de l'autre, par rapport à tout ça, sans engagement religieux derrière. Je ne voulais pas mettre d'engagement religieux derrière. Ça représentait mes valeurs aussi. Donc naturellement, c'était celle que je connaissais le mieux et celle qui me correspondait bien donc je n'ai pas cherché, je n'ai envoyé que là-bas et c'est passé. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

Pour Juliette, les opportunités de volontariat se créent lors de son stage de fin d'études et une première insertion dans les réseaux de solidarité internationale :

« En octobre, suite à un contact [...], il m'a parlé d'Echange et Partenariat. J'ai eu deux expériences professionnelles sur la thématique des droits économiques sociaux et culturels en France. C'était pour le ministère des Affaires étrangères et ensuite pour le CRID. Et là, les personnes d'Echange et Partenariat m'ont dit qu'ils avaient un partenaire au Maroc qui voulait développer cette thématique des droits économiques sociaux au Maroc : "Est-ce que ça te dit d'y aller ?" et j'ai dit : "Oui, bien sûr" et voilà. » (Juliette, 27 ans, chargée de mission, AFVP/FV)

Enfin, pour les individus qui ne connaissaient pas les dispositifs de volontariat au moment d'entamer leurs démarches, leur objectif est de réaliser une mission humanitaire, peu importe le statut, ils postulent donc sans distinction à des postes de salariés ou de volontaires. L'accès à l'information sur le volontariat à l'international se fait par des recherches sur Internet et la participation à des rencontres publiques, ou encore des salons sur la coopération et la solidarité internationale. Le récit d'Emilie illustre bien les difficultés que peuvent rencontrer les personnes sans connaissance de ces dispositifs :

« J'avais contacté l'AFVP à l'époque mais ils m'avaient dit que mon profil ne correspondait pas aux postes sur lesquels ils envoyaient. Qui est ce que j'avais contacté ? J'avais contacté pas mal d'organismes mais comme c'était très nébuleux à l'époque, moi je n'y connaissais rien. Du coup, entre les uns, les organismes qui envoyaient des volontaires, d'autres qui envoyaient des salariés ou alors qui passaient par des organismes d'envoi de volontaires pour prendre quelqu'un sur une mission, pour moi, ce n'était pas très clair tout ça. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Dans de rares cas, la connaissance du volontariat a lieu par le biais des intermédiaires de l'emploi. Pour les individus non socialisés au volontariat à l'international et plus généralement au monde associatif, la démarche poursuivie par Nordine est particulièrement caractéristique :

« J'étais suivi par un référent de la mission locale même quand je travaillais, après. A la fin du contrat avec D., j'avais demandé au référent de la mission locale s'il était possible de travailler à l'étranger et qui m'a dit d'aller à l'ADICE pour travailler à l'étranger dans une association. Je suis allé à l'ADICE en 2007, j'ai assisté à la réunion d'information et je me suis rendu compte que ce n'était pas du tout ça. A l'ADICE, on ne te parle pas d'aller travailler à l'étranger. L'ADICE, c'est une association qui soutient le volontariat européen donc le SVE et les stages Leonardo. Donc le SVE n'est ni un stage, ni un emploi. Pendant la réunion d'information, il parlait d'une mission sur la base du volontariat, de s'engager dans une association. Ce dont la personne parlait, la dimension association-engagement, ça ne me parlait pas du tout. Tout ce que j'ai retenu d'une heure de réunion, c'est partir à l'étranger et vivre avec des jeunes qui viennent des quatre coins d'Europe. Moi, je ne savais même pas ce qu'était une association. Pour moi, une association, c'était une bande de potes qui se réunissaient le dimanche autour d'un café. Ça ne voulait rien dire. Je ne savais pas qu'il pouvait y avoir des salariés, qu'il y avait un projet » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

La connaissance des dispositifs de volontariat à l'international et des associations de volontariat, en particulier pour le VSI, se fait donc majoritairement par le biais de réseaux familiaux, religieux, ou encore des études universitaires. Ce principal canal d'information par réseau est d'autant plus accentué par la faible communication de ces associations auprès du grand public. Les individus sont donc pour la majorité d'entre eux déjà socialisés au volontariat et au secteur de la solidarité internationale et sont inscrits dans les réseaux où ils ont accès à l'information. Lorsque les individus ne sont pas insérés dans ces réseaux, les professionnels de l'insertion peuvent alors être vecteurs de l'information.

Le volontariat ne s'inscrit pas de la même manière dans les parcours selon la situation professionnelle des jeunes adultes. Ainsi, les moins diplômés de notre échantillon (la licence étant le diplôme le plus élevé de ce groupe) ont plutôt tendance à réaliser cette expérience alors qu'ils ont déjà une certaine stabilité professionnelle, les plus diplômés l'envisagent plutôt à la sortie des études ou dans une période peu stable au niveau professionnel.

Une majorité des individus dispose de ressources culturelles les prédisposant au volontariat solidaire à l'international. L'environnement familial représente le premier lieu de socialisation mais la période des études universitaires est aussi extrêmement propice à la mobilité et aux engagements à l'international. Ils ont par ailleurs la particularité d'être très engagés en tant que bénévole dans des associations ou dans des groupements religieux, mais le sentiment d'engagement dépasse le seul cadre associatif.

Pour les individus disposant le moins de ressources culturelles à la mobilité ou à la solidarité internationale, la connaissance des dispositifs de volontariat peut se faire à travers les intermédiaires de l'emploi. Il s'agit alors d'une découverte du secteur de la solidarité internationale, et parfois du secteur associatif.

Nous allons voir en outre que si les motivations à réaliser un volontariat international diffèrent, la situation professionnelle des jeunes adultes joue ici encore un rôle important. De plus, les associations sélectionnent les candidats en fonction de critères explicites et implicites, et le processus d'entrée dans le volontariat, notamment à travers les formations que les volontaires suivent avant leur mission, participe à la construction de l'expérience de volontariat.

II. La construction de l'expérience

1. Les motivations au volontariat à l'international

La première motivation pour réaliser un volontariat est l'échange interculturel. La volonté d'aider les autres, d'acquérir une expérience professionnelle sont ensuite les motivations les plus fréquemment citées dans notre enquête quantitative. De plus, deux items correspondent plus spécifiquement à la réalisation personnelle des individus : le voyage correspond à une volonté de prise de distance avec sa société d'origine ou à un défi personnel. Les motivations au départ ne sont pas différentes selon les hommes et les femmes. Par contre, elles varient selon la situation professionnelle des futurs volontaires :

Tableau 9 : Motivations au volontariat (VSI) en fonction de la situation professionnelle (%)¹⁷⁹

Situation professionnelle avant le volontariat	Motivations au volontariat (VSI)										Total	
	Echange interculturel		Aider les autres ou être solidaire		Voyage /prise de distance avec votre société d'origine		Expérience professionnelle		Défi personnel ou aventure			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Pas d'insertion professionnelle	117	24,5	104	21,7	81	17	110	23	66	13,8	478	100
Situation professionnelle peu stable	132	27	103	20,9	78	15,9	118	24	60	12,2	490	100
Situation professionnelle stable	113	28,1	95	23,7	69	17,3	53	13,3	70	17,5	401	100
Total	362	26,5	302	22	229	16,7	281	20,5	196	14,3	1369	100

Khi2=21,2 ddl=8 p=0,027 (Très significatif)

Ainsi, pour les individus stables au niveau professionnel avant le VSI, les principales motivations au volontariat sont l'échange interculturel (28%) et la solidarité (23,7%). Les motivations d'ordre personnel (voyage, défi) sont ensuite citées par la même proportion d'individus (environ 17,5%), et l'expérience professionnelle est la motivation la moins citée (13,3%).

Pour les individus non insérés professionnellement ou de manière peu stable, la première motivation est également l'échange interculturel (respectivement 24,5% et 27%) mais elle arrive quasiment au même niveau que la volonté d'acquérir une expérience professionnelle (respectivement 23% et 24%). La solidarité envers autrui arrive en troisième position des motivations au volontariat (respectivement 21,7% et 20,9%), et les motivations d'ordre personnel sont bien moins citées, en particulier le défi personnel (respectivement 13,8% et

¹⁷⁹Sur la base des réponses les plus fréquentes. Enquête C. Leroux, 2011.

12,2%). Les principales motivations des individus au volontariat ne font donc pas de références explicites à l'apprentissage. Néanmoins, la volonté d'expérience professionnelle, la rencontre avec d'autres cultures ou le défi personnel induisent des dimensions apprenantes fortes d'ordre différent : professionnel, social ou personnel.

Les questions d'intentionnalité et de motivation en apprentissage constituent un volet de recherche important dans le champ de l'autoformation (*autoformation cognitive* présentée dans le chapitre 1). A travers ses recherches sur les apprentissages par le biais d'activités bénévoles, D. Schugurensky élabore une typologie sur les formes d'apprentissages informels : les apprentissages auto-dirigés, les apprentissages fortuits et la socialisation (Schugurenski, 2007). Les apprentissages auto-dirigés renvoient aux projets éducatifs entrepris par les individus, ces apprentissages sont à la fois intentionnels et conscients. Les apprentissages fortuits renvoient : « aux expériences d'apprentissage qui se produisent quand l'apprenant n'a, au préalable, aucune intention d'apprendre de cette expérience mais se rend compte, une fois l'expérience terminée, qu'il a appris quelque chose. Ainsi, l'apprentissage est non-intentionnel mais conscient » (Schugurenski, *id.*, p.16). Enfin, la socialisation renvoie à : « l'assimilation presque naturelle des valeurs, attitudes, comportements, savoir-faire et connaissances qui se produit dans la vie quotidienne » (Schugurenski, *ibid.*). Dans ce cas, les apprentissages ne sont ni intentionnels ni conscients. Néanmoins, les individus peuvent avoir une prise de conscience rétrospective de ces apprentissages par l'intervention d'un tiers ou par un changement d'environnement. H. Bézille et G. Brougère (Bézille & Brougère, *op.cit.*) distinguent pour leur part, deux pôles de l'apprentissage informel : l'apprentissage fortuit (non conscient et non intentionnel) et l'apprentissage informel explicite.

Dans le cas des individus réalisant un volontariat solidaire à l'international, les principales motivations évoquées permettent d'avancer que les apprentissages peuvent être explicites (notamment concernant l'expérience professionnelle ou la rencontre de l'autre) ou fortuits, selon la définition qu'en fait D. Schugurensky, c'est-à-dire non intentionnels mais en partie conscientisés *a posteriori*.

a. Les motivations d'ordre professionnel : se placer avant tout

Les résultats de l'enquête quantitative montrent que la volonté d'expérience professionnelle constitue une motivation importante pour les individus non insérés professionnellement ou inscrits dans le parcours « labyrinthique » de l'insertion professionnelle (Nicole-Drancourt, *op.cit.*). Ainsi, pour les jeunes ayant réalisé des études supérieures dans le secteur de l'aide au développement et de la coopération internationale, l'expérience de volontariat solidaire à l'international correspond à une stratégie de placement professionnel :

« Je me voyais déjà dès le départ au sein d'un organisme, d'un siège social, je me voyais donc en chef de projet, dès le départ, mais je ne voulais pas ne pas avoir l'expérience de terrain, parce que pour moi, si tu dois gérer un projet, une équipe, il faut savoir de quoi tu parles. Donc pour moi, c'était une évidence de faire du terrain, un temps, et que c'était maintenant parce que pas d'attaches, parce que j'étais jeune, parce que j'avais l'envie et j'avais l'énergie. Je m'étais dit, voilà, quatre, cinq ans, je pense que c'est bien pour savoir de quoi on parle » (Maud, 31 ans, consultante, AFVP/FV)

Le volontariat peut ainsi être considéré comme la première opportunité d'expérience professionnelle. C'est notamment le cas de Charlotte qui, après avoir obtenu un master recherche en assyriologie, explique avoir « galéré » et ne trouve que des missions en intérim. Pour elle, le volontariat constitue une chance :

« Après les seuls qui m'ont donné une chance c'est l'AFVP. Moi, je le vois comme ça, c'est eux qui m'ont permis d'avoir une première expérience professionnelle, juste avec mon petit diplôme en poche, super spécifique en plus. » (Charlotte, 30 ans, assistante de direction, AFVP/FV)

Pour d'autres, le volontariat peut être un moyen d'exercer son activité professionnelle. Le cas d'Alexandre est à ce titre représentatif :

« J'ai contacté l'association et ils se trouvent que la forme qu'ils ont trouvée pour financer ce poste est celle-là, donc je me suis retrouvé volontaire. Je m'en foutais, je voulais juste travailler avec la structure. Moi j'avais déjà monté un cinéma itinérant dans ma jeunesse, on avait fait tout l'Europe de l'Est et l'Europe du Sud donc j'étais assez investi dans des projets culturels liés à l'audiovisuels et surtout liés à la diffusion, en prison, en banlieue dans différentes situations. Donc forcément le projet m'intéressait. » (Alexandre, 30 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Dans ce cas, c'est moins le statut qui importe que le contenu de la mission en tant que tel. Enfin, la volonté de se perfectionner dans son secteur professionnel, en particulier dans le champ du travail social peut être une des motivations avancées pour les individus déjà en emploi de manière stable avant le volontariat :

« Par rapport à mes études et à mon expérience personnelle je connaissais un peu la culture du Maghreb mais par rapport aux enfants et aux familles d'Afrique noire, je n'avais pas les clés culturelles, je n'avais pas les codes, je me sentais un peu démunie pour pouvoir entrer en contact avec eux. Et je me disais qu'en tant que travailleur social, sur le terrain, c'était à moi d'entrer en contact avec eux. Je ne savais pas forcément ou je m'y prenais mal... donc je me suis dit que si je pouvais avoir une expérience à l'étranger, même si chaque pays a des cultures propres, ça m'aiderait peut-être à appréhender ce type de population autrement, être plus à même d'entrer en contact avec eux et de travailler avec eux. » (Marie, 35 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Ainsi, pour Marie, le volontariat doit lui permettre de mieux connaître d'autres cultures pour son emploi en France.

b. Les motivations d'ordre personnel : se tester et grandir

Les motivations d'ordre personnel pour réaliser un volontariat solidaire à l'international sont dans notre enquête quantitative, envisagées comme un défi personnel ou comme une volonté de prise de distance avec la société d'origine.

Dans notre enquête qualitative, la démarche vers un volontariat peut être envisagée comme un projet de couple, les deux membres du couple ne poursuivant d'ailleurs pas forcément les mêmes objectifs. Ainsi, Chloé se marie avec Grégoire juste avant leur départ. Pour elle, le volontariat s'apparente à la volonté de grandir avant d'être mère :

« J'avais envie d'acquérir encore un peu plus de maturité en Afrique pendant deux ans. Je me disais que ça me ferait du bien d'aller voir ailleurs avant de me poser en France et de faire des enfants. Je savais que j'avais envie de devenir maman mais avant de devenir maman j'avais envie de ça. » (Chloé, 33 ans, sage-femme, DCC)

La volonté de grandir peut être mise en relation avec la volonté de prendre de la distance avec sa société d'origine. C'est notamment ce qu'exprime Louise :

« Après avoir eu mon diplôme d'éducateur je me suis dit que c'était vraiment le moment. Le moment d'aller grandir ailleurs, pour m'éloigner un peu de ma famille, de mon environnement. Pour prendre le temps de vivre dans une autre culture, qui change un peu ma manière de voir les choses ; j'avais envie d'une nouvelle expérience professionnelle, je

trouvais que le monde éducatif en France était assez cloisonné, et j'espérais trouver des projets innovants. J'y allais aussi dans une démarche de foi, pas de colonisation, mais en tous cas d'ouverture sur une autre Eglise. » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

La volonté de grandir apparaît entremêlée à un ensemble de motivations tant professionnelles que spirituelles. On retrouve ici à la fois les caractéristiques propres aux apprentissages expérientiels où l'expérimentation de soi en constitue un invariant (chap.2.I.1) mais aussi la volonté de vivre un engagement total, c'est-à-dire de consacrer un temps limité de sa vie à une cause. Pour Céline, assistante sociale pendant plus de quatre ans avant son départ, la volonté de réaliser un volontariat relève du défi personnel et de la volonté d'engagement total à l'inverse de ce qu'elle vit en exerçant son activité professionnelle :

« Ma situation personnelle a fait que j'étais disponible, je n'étais attachée à plus personne. Je me suis séparée et petit à petit, je me suis séparée de tout ce que j'avais en France. Et puis l'envie de partir, je crois que c'est un peu comme tout le monde, l'envie de savoir qui je suis quand je n'ai pas mes repères, ma famille, ma langue, ma culture. Et puis l'envie de se donner à 100 % dans sa mission parce que c'est vrai que dans mon travail, je pouvais me donner aux gens mais quand je fermais la porte du boulot, j'étais chez moi, c'est différent, ce n'est pas le même engagement. Et puis je recevais un salaire, il y a une contrepartie. J'avais envie d'expérimenter quelque chose d'autre. » (Céline, 29 ans, conseillère économique et sociale, GER)

Dans ces extraits, Céline et Louise soulignent en outre le moment propice au départ en volontariat. C. Bosselut a d'ailleurs montré que l'entrée dans le volontariat correspond pour les individus au « bon moment » (Bosselut, *op.cit.*) : la fin des études ou d'un emploi, une rupture amoureuse ou à l'inverse une mise en couple, une période de recherche d'emploi, sont des raisons fréquemment évoquées par les volontaires pour justifier le « bon moment » vers le départ en volontariat.

Enfin, V. Cicchelli analyse l'expérience en Erasmus comme une parenthèse vers l'âge adulte. Nous avons également identifié un ensemble de motivations tant personnelles que professionnelles dans l'objectif de prendre du temps et du recul dans son parcours.

c. Le volontariat comme moratoire

Dans sa thèse sur les volontaires de la DCC et le rôle du volontariat dans le passage à l'âge adulte, C. Bosselut a identifié le volontariat comme un moratoire (Bosselut, *op.cit.*). On retrouve bien dans notre enquête cette volonté d'avoir un délai, une pause dans son parcours. Le volontariat peut alors s'apparenter à une parenthèse avant d'entrer dans la vie active.

Ainsi, Pierre entame les démarches vers un volontariat à la sortie de son école d'ingénieur :

« Je pense que j'avais un besoin de prendre du temps pour décider ce que je voulais faire de ma vie. Et puis aussi me dire que cette vie, je ne veux pas la vivre dans une tour d'ivoire. Parce que je pense que cela aurait pu être facile dans les boulots qu'on nous proposait après, de vivre dans une certaine facilité. » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Emilie met en avant le rejet d'une trajectoire linéaire vers l'âge adulte tant au niveau professionnel que personnel :

« Je faisais un stage dans une filiale du groupe EADS¹⁸⁰ qui fabrique des satellites ... ce stage ne me plaisait pas du tout. J'ai compris ce que je ne voulais pas faire et ce que je ne voulais pas comme vie. Je voyais tous mes collègues, à l'époque, après, sans émettre aucun jugement, mais c'est vrai que c'était en général des gens de trente cinq ans, mariés, avec un enfant, qui cherchaient à acheter une maison, enfin, une vie très établie qui moi ne me correspondait pas du tout et me faisait même limite peur. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Au-delà d'être une parenthèse, le volontariat correspond également à une forme d'échappatoire. Echappatoire d'une vie professionnelle peu satisfaisante ou encore d'un contexte familial conflictuel :

« C'était aussi une époque où je n'allais pas très bien, j'avais envie de m'échapper un peu, souffler un peu avec les parents, professionnellement, je ne savais pas du tout où j'en étais, et j'étais très immature. J'avais des projets dans la tête mais j'avais du mal à réfléchir. J'ai plutôt considéré le SVE comme une échappatoire et je voulais partir sur du long terme. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

Enfin, la période de volontariat peut être envisagée comme un temps pour construire son projet professionnel. C'est notamment le cas pour Daniel qui réalise un volontariat après sa licence :

« C'était histoire de prendre le temps de se poser les bonnes questions, de faire une pause. Et puis c'était peut-être le bon moment. Je n'avais pas redoublé ni rien, j'étais dans les temps. Et j'avais des amis qui étaient partis donc je me suis dit pourquoi pas. » (Daniel, 24 ans, volontaire en service civique, ADICE)

Les motivations au volontariat sont donc plurielles et s'entremêlent les unes aux autres. De plus, ces motivations doivent entrer en concordance avec les finalités des associations de volontariat. Ces motivations évoluent également tout au long du processus de sélection et de

¹⁸⁰European Aeronautic Defense and Space company (Airbus).

préparation à la mission, notamment par le biais des formations des associations.

2. L'entrée dans le volontariat et l'adéquation des attentes

Au-delà des parcours et des motivations individuelles, O. Filleule souligne que l'engagement dans des activités militantes est : « le produit d'un ajustement entre demande et offre de militantisme » (Filleule, 2009, p.60). En s'appuyant sur les outils conceptuels développés H. Gerth et C. Wright Mills pour penser les relations entre individus et institutions, O. Filleule avance que s'il y a multiplicité de l'offre du militantisme, la manière dont les groupements sollicitent ou découragent les engagements individuels au travers de leur image publique et au moyen d'un ensemble d'outils de sélection, constituent autant de barrières à l'entrée ou de filtres orientant les nouveaux entrants vers la sortie, vers tel rôle ou telle tâche : « les institutions sélectionnent et éjectent leurs membres en fonction d'une grande variété de règles formelles et de codes informels » (Gerth & Wright Mills, 1954, (cité par) Filleule, *id.*, p.65). Dans le cas du volontariat solidaire à l'international, cette assertion semble d'autant plus pertinente que l'entrée dans le volontariat s'effectue par le biais de procédures de sélection et de formation. Il est donc possible d'affirmer que le choix de l'association est réalisé selon un double processus : le choix de la part des individus, influencé notamment par leurs socialisations préalables, et les effets de sélection par les associations. Ce double processus aboutit à des profils distincts selon les associations.

a. Des profils différents selon l'association de volontariat

Dans le premier chapitre, nous avons pu mettre en avant les finalités distinctes associées au volontariat des associations étudiées, en s'inspirant de la typologie des déterminants de l'activité sociale chez M. Weber. Pour les unes, la valeur accordée au volontariat porte plus particulièrement sur l'activité en tant que telle, pour les autres, sa valeur tend à porter sur les finalités de l'action ou encore, sur les résultats des projets dans lesquels les volontaires sont investis. Ainsi, il est possible d'articuler les motivations ou les intérêts des jeunes adultes à réaliser un volontariat avec les finalités associées au volontariat par les associations. Tout d'abord, l'enquête quantitative montre que les motivations diffèrent selon les associations (tableau 10) :

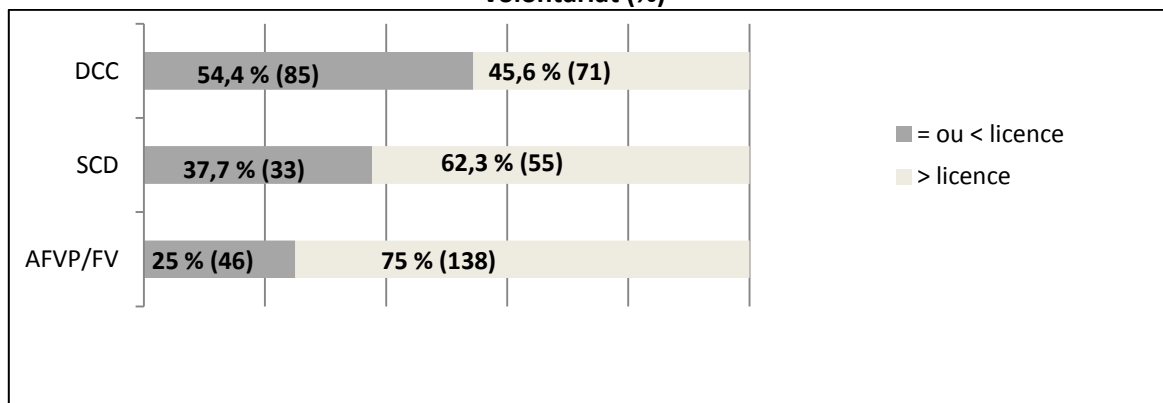
Tableau 10: Motivations au volontariat (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%)¹⁸¹

Association	Motivations au VSI (%)										Total	
	Echange interculturel		Aider les autres ou être solidaire		Voyage /prise de distance avec votre société d'origine		Expérience professionnelle		Défi personnel ou aventure			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
AFVP/FV	145	26,7	106	19,5	71	13,1	150	27,5	71	13,1	543	100
DCC	142	27,2	130	25	98	18,9	68	13,1	82	15,7	520	100
SCD	76	24,8	66	21,4	59	19,3	63	20,6	42	13,9	306	100
Total	362	26,5	302	22	229	16,7	281	20,5	196	14,3	1369	100

Khi2=39,4 ddl=8 p=0,001 (Très significatif)

On retrouve ainsi des points communs pour les volontaires du SCD et de la DCC, associations catholiques : les motivations liées à l'échange interculturel puis à être solidaire prédominent pour eux ; l'expérience professionnelle est la première motivation pour les futurs volontaires de l'AFVP/FV alors qu'elle est la dernière motivation citée par les volontaires de la DCC. Enfin, les dimensions de réalisation de soi, notamment la volonté d'une prise de distance avec la société d'origine sont moins évoquées par les volontaires de l'AFVP/FV que par les volontaires des deux autres associations mais on retrouve le même taux de réponses concernant la volonté de défi personnel.

De plus, les profils des volontaires diffèrent également en fonction des associations et l'analyse montre des relations très significatives entre le niveau d'études des volontaires et l'association (figure 5) mais aussi avec la situation professionnelle des jeunes adultes (tableau 11).

Figure 5 : Niveau d'études des volontaires avant la mission (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%)¹⁸²

Les trois quarts des volontaires de l'AFVP/FV ont donc un diplôme supérieur à la licence alors que cela ne concerne que 54,4% des volontaires de la DCC. Pour le SCD, la répartition

¹⁸¹Enquête C. Leroux, 2011. Sur la base des réponses les plus fréquentes.

¹⁸²429/446 répondants. Le nombre de répondants figure entre parenthèses. *Khi2=30,8 ddl=2 p=0,001 (Très significatif)*. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

du niveau de diplôme des volontaires se situe à mi-chemin entre l'AFVP/France Volontaires et la DCC.

Tableau 11 : Situation professionnelle des volontaires avant la mission (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%)¹⁸³

Association	Situation professionnelle des jeunes adultes partis en VSI						Total	
	Pas d'insertion professionnelle		Situation professionnelle peu stable		Situation professionnelle stable			
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
AFVP/FV	46,3	85	40	74	13,8	25	100	184
DCC	24,4	40	27,8	46	47,8	79	100	165
SCD	29,3	28	40	39	30,7	30	100	96
Total	34,5	154	35,5	158	30	134	100	446

Khi2=51 ddl=4 p=0,001 (Très significatif)

Près de la moitié des volontaires de la DCC étaient dans une situation professionnelle stable avant leur départ (47,8%) alors qu'ils sont un peu moins d'un tiers dans cette situation pour les volontaires du SCD (30,7%) et cette proportion diminue encore de moitié pour les volontaires de l'AFVP/FV (13,8%). Les individus dont la situation professionnelle était peu stable sont le plus représentés à l'AFVP/FV et le SCD. Enfin, l'AFVP/FV est l'association qui envoie en volontariat la part la plus importante de jeunes adultes non insérés professionnellement (46,3%) par rapport aux deux autres associations.

Enfin, les socialisations préalables au volontariat, que l'on peut mesurer en fonction des différents supports d'engagement, varient également selon l'association de volontariat :

Tableau 12 : Supports d'engagement des individus avant le volontariat (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%)¹⁸⁴

Association	Supports d'engagements avant le volontariat (VSI)										Total	
	En tant que bénévole dans une association		A travers mes pratiques quotidiennes		A travers mon activité professionnelle		A travers mon engagement religieux		aucun			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
AFVP/FV	94	35,7	64	24,3	58	21,7	2	0,9	46	17,4	265	100
DCC	100	36,5	45	16,6	42	15,1	61	22,2	26	9,5	274	100
SCD	60	43,1	32	22,9	23	16,5	14	10,1	10	7,3	140	100
Total	255	37,5	142	20,9	122	18	77	11,4	82	12,1	679	100

Khi2=73,4 ddl=8 p=0,001 (Très significatif)

Ce sont sans surprise les volontaires de la DCC (22,2%) et dans une moindre mesure du SCD (10,1%) qui sont les plus engagés dans des groupements religieux avant leur volontariat. A l'inverse, les volontaires de l'AFVP/FV n'ont quasiment aucun investissement de ce type (0,9%). De plus, l'engagement à travers l'activité professionnelle est plus important chez les

¹⁸³Enquête C. Leroux, 2011.

¹⁸⁴Enquête C. Leroux, 2011. Les engagements syndicaux et politiques ont été exclus.

volontaires de l'AFVP/FV (21,7%) alors que la moitié d'entre eux ne sont pas insérés professionnellement avant leur volontariat. Les volontaires de l'AFVP/FV sont également les plus nombreux à n'avoir eu aucun engagement avant leur volontariat (17,4%). Ce résultat concorde d'ailleurs avec les éléments précédents sur le profil des individus, puisque les jeunes adultes les moins engagés sont ceux qui ne sont pas encore insérés professionnellement ou le sont de manière peu stable, ces derniers représentant la grande proportion des volontaires de l'AFVP/FV. Les volontaires du SCD et de l'AFVP/FV sont les plus nombreux à déclarer être engagés à travers leurs pratiques quotidiennes. Enfin, les volontaires du SCD sont ceux qui étaient les plus engagés dans des associations avant leur volontariat.

A ce stade, il nous est possible de déterminer des tendances correspondant aux profils des jeunes adultes en fonction de l'association de volontariat :

- les jeunes adultes réalisant un volontariat avec l'AFVP/FV ont pour les trois quarts d'entre eux un diplôme supérieur à la licence et le milieu universitaire est le lieu privilégié de connaissance des dispositifs de volontariat à l'international. Le volontariat intervient pour eux plus fréquemment à la sortie des études et dans une situation professionnelle peu stable par rapport aux autres volontaires ;
- les jeunes adultes réalisant un volontariat avec la DCC sont les plus engagés à travers des groupements religieux, lieux où ils ont pu avoir connaissance des dispositifs de volontariat et de la DCC. Ils sont en outre bien plus nombreux que dans les autres associations à avoir un diplôme inférieur ou égal à la licence et ils sont en plus grande proportion dans une situation professionnelle stable ;
- enfin, les jeunes adultes réalisant un volontariat avec le SCD sont ceux qui sont le plus engagés dans des associations et leur engagement dans des groupements religieux est également relativement important. Les individus dans une situation professionnelle peu stable sont relativement plus représentés (40%) au sein de l'association.

Les éléments présentés ci-dessus permettent de dégager des profils distincts selon l'association de volontariat. Pour O. Filleule, s'il est possible de faire une distinction analytique entre les effets de sélection et les effets sur la durée des engagements militants, les deux sont indissociablement liés dans le temps car la sélection des personnes repose en partie sur la transformation de celles qu'elle retient (Filleule, 2001). Le premier lieu de production de ces engagements et d'apprentissages se joue ainsi d'une part, dans les processus de sélection des associations et d'autre part, dans les formations dispensées aux futurs volontaires.

b. La sélection des candidats et les opportunités de missions

Nous avançons que le principal canal d'information et de sélection sur le volontariat, le réseau, est un mode spécifique de mise en relation entre les individus et les associations. D'une part, il a tendance à produire un phénomène de regroupement de personnes aux mêmes caractéristiques comme nous avons pu le voir précédemment ; et d'autre part, il influe sur les modalités de jugement : « Les réseaux [...] donnent accès plus directement à des compétences « inobservables » à distance (motivation, savoir-faire, capacités relationnelles, conscience professionnelle, ...) » (Marchal & Rieucan, 2010, p. 42). A partir de l'étude des processus de sélection pour les associations DCC, SCD, AFVP/FV et dans une moindre mesure, l'ADICE, nous verrons que les associations mobilisent différents registres de jugement dans la sélection des candidats. L'étude de ces modalités permet de mettre en avant à la fois les points communs entre associations et leurs spécificités.

En préalable, il est nécessaire de préciser que les processus de sélection, de formation et de suivi des volontaires sont formalisés pour chacune des associations étudiées et font l'objet de procédures écrites détaillées. Les associations doivent ainsi composer entre des éléments administratifs et de sécurité (vaccins, passeport, visas, etc.) obligatoires dans le cadre de la loi sur le VSI, et des éléments propres aux ressources humaines (sélection, formation, etc.). De plus, une mission de volontariat n'est jamais élaborée uniquement par l'association de volontariat, la mission devant répondre aux besoins d'un partenaire. De ce fait, l'association n'est pas l'unique responsable dans la sélection d'un candidat. Compte tenu de l'ensemble des démarches à la fois administratives et de ressources humaines, l'envoi d'un volontaire est un processus long puisqu'il faut généralement compter de trois à douze mois entre un premier contact et un éventuel départ. Enfin, au moment de la sélection des jeunes adultes de notre recherche, les associations de volontariat ne recrutent pas un candidat pour une mission mais pour être volontaire.

La sélection des candidats en fonction des opportunités de mission

La première étape du processus d'entrée dans le volontariat est l'envoi d'un *curriculum vitae* et d'une lettre de motivation. Dès cette phase, les associations peuvent juger de l'adéquation du profil du candidat et des missions possibles en mobilisant des critères à la fois formels et informels, et spécifiques à chacune des associations. Le premier critère formel et commun à l'ensemble des associations est l'adéquation entre le profil du candidat et les statuts légaux possibles (VSI, SVE). A ce critère formel se conjugue un critère informel d'âge

puisque les associations de volontariat (VSI) envoient rarement des volontaires de moins de 21 ans, et France Volontaires n'envoie pas de volontaires âgés de plus de 30 ans alors que la seule contrainte en terme d'âge dans la loi de 2005 est d'être majeur.

Un deuxième critère informel est lié à l'anticipation des besoins des associations en matière de missions de volontariat. En effet, chaque association s'investit dans des secteurs d'intervention privilégiés¹⁸⁵ et est en mesure, plusieurs mois à l'avance, d'anticiper en partie ses besoins. De la même manière, des grandes tendances liées aux évolutions du contexte international de ce secteur comme la montée des compétences dans les pays dits du Sud ou encore la rationalisation de l'aide au développement depuis les années 2000¹⁸⁶ (Le Naëlou, *op. cit.*) représentent un critère informel qui permet d'anticiper les demandes des partenaires. Le discours d'une salariée du SCD illustre cette anticipation :

« Sur le CV, ce sont les compétences des candidats en fonction des demandes des partenaires qui vont faire retenir une candidature ou pas. Par exemple, aujourd'hui, nous refusons les éducateurs spécialisés, les travailleurs sociaux car nous n'avons pas de mission à leur proposer même si leur profil est intéressant. De la même manière, des profils type BTS sont difficiles à caser. Il s'agit surtout de Bac+5. Il peut néanmoins y avoir des candidats d'une trentaine d'années donc avec plus d'expérience professionnelle, qui pourront être intéressants pour nous. » (salariée SCD)

La volonté de sélectionner un candidat pour un volontariat et non sur une mission nécessite une certaine anticipation des missions et des profils, impliquant une zone d'incertitude plus ou moins grande pour les associations et : « le réseau est une façon rationnelle de s'adapter à l'incertitude » (Eymard-Duvernay & Marchal, *op.cit.*, p.37).

Durant cette étape, une première sélection est réalisée. En effet, les associations reçoivent plus de demandes qu'elles ne peuvent proposer de missions. C. Bosselut relevait qu'en 2005, 25% des individus qui avaient envoyé une candidature à la DCC n'étaient pas retenus (Bosselut, *op.cit.*). Si le profil du candidat semble être en adéquation avec des missions potentielles, les associations envoient un dossier à remplir. Ce dossier inclut des questions qui portent sur la situation personnelle, professionnelle et extra-professionnelle des candidats.

Les trois associations appréhendent le profil d'un candidat à partir du diplôme, et accordent une large place aux expériences professionnelles et associatives. En cela, ce processus s'assimile au modèle du réseau et à la convention de compétence sous-jacente :

¹⁸⁵ Les secteurs d'intervention des associations seront abordés dans le chapitre 4.

¹⁸⁶ L'évolution du champ de l'aide au développement en tant que secteur professionnel sera développée dans le chapitre 4.

« ... le réseau fonde la compétence sur la production de résultats perceptibles. L'importance des titres est relativisée au profit de performances susceptibles d'être démontrées. La notion d'expérience entre dans ce cadre : la preuve de la compétence est apportée par le fait que la personne a réalisé certaines tâches. L'expérience ne peut être que locale, sur des tâches déterminées. Elle se transmet par des témoignages. La compétence est distribuée en ce sens qu'elle est transmise par un réseau d'entités proches les unes des autres. » (Eymard-Duvernay & Marchal, *op.cit.*, p.38). A ce titre, les dossiers du SCD et de la DCC ont pour point commun de comporter une rubrique demandant au candidat de se présenter (une demi-page), et des demandes de références émanant du milieu familial, amical, professionnel, et associatif pour le SCD ou ecclésial pour la DCC. Cette demande de références montre aussi que ces associations ambitionnent de cerner la personnalité du candidat dans toutes ses facettes et que le volontariat est appréhendé comme un engagement total, mobilisant l'individu dans sa globalité.

Un second élément est la situation matrimoniale des candidats car ces éléments peuvent être discriminants. En effet, si la DCC et dans une moindre mesure, le SCD, favorisent les départs en couple, il s'agit d'un critère discriminant informel pour l'AFVP/FV, qui préfère les départs individuels.

Une autre question commune aux trois associations porte sur leur positionnement vis-à-vis du volontariat de solidarité internationale et sur leurs valeurs. Les réponses fournies doivent permettre aux associations de saisir l'adéquation possible entre les valeurs de l'association et celle du candidat. De plus, pour la DCC, les raisons d'un volontariat « envisagé dans un cadre d'Eglise » doivent être spécifiées affirmant ainsi l'inscription institutionnelle de l'association.

Pour le SCD et l'AFVP/FV, une question porte sur la cohérence du volontariat dans la suite de leur parcours, professionnel pour l'AFVP/FV, professionnel et personnel pour le SCD. Pour l'AFVP/FV, cette question doit permettre de saisir :

« ... la cohérence dans leur parcours. Cela permet d'appréhender le risque que le volontaire ne finisse pas la mission, d'appréhender la maturité du candidat. Mais cette question est aussi liée aux types de missions à FV, qui sont très professionnelles. » (salariée AFVP/FV)

Pour la DCC, cette question est abordée lors de l'entretien individuel. Enfin, seul le SCD demande dès le dossier, les souhaits des candidats en termes de mission, de pays, d'activités.

Les associations reconnaissent que cette étape participe à une auto-sélection dans la mesure où une proportion importante des candidats ne renvoie pas le dossier. Pour la DCC, C. Bosselut notait d'ailleurs que seul un tiers les renvoyait (Bosselut, *op.cit.*, p.245).

A ce stade, les procédures de sélection divergent selon les associations mais elles mènent toutes les trois un entretien individuel avec le candidat et se réfèrent au même principe : il ne s'agit pas d'un entretien de sélection, il est avant tout l'occasion de mieux cerner la personnalité du candidat liée aux possibilités de missions. Ainsi, la définition de la mission est appréhendée comme un processus d'ajustement entre les demandes du candidat et les besoins des associations.

Pour l'AFVP/FV, l'entretien individuel a lieu après la sélection sur dossier. Il est alors réalisé par un salarié en charge du recrutement, formé aux ressources humaines, et a été pendant de nombreuses années, doublé d'un entretien avec un psychologue. Il doit permettre de vérifier les compétences inscrites dans le dossier, de cerner les aptitudes à vivre en expatriation et à travailler en coopération. Un avis est ensuite émis pour chaque candidat et s'il est favorable, sa candidature est soumise en comité d'affectation. Ce comité composé de plusieurs salariés de France Volontaires fait le point sur les missions disponibles et les candidats, et recherche l'adéquation entre les missions, les compétences des volontaires et leurs souhaits de mission. Les candidatures sont ensuite envoyées aux partenaires qui doivent sélectionner deux ou trois candidats. Le représentant de France Volontaires responsable du pays où est situé le partenaire est également partie prenante dans les choix du volontaire. Parallèlement, le candidat est invité à participer à la formation de préparation au départ d'une durée d'une semaine.

Pour la DCC et le SCD, sélection et formation sont en dialectique. A la DCC, les candidats retenus sur leurs dossier sont invités à participer à une première session de sensibilisation à l'interculturel d'une durée de deux jours puis à une deuxième session de deux jours permettant de construire son projet de volontariat. C'est à l'issue de ces sessions que les candidats participent à la formation au départ :

« Les trois temps de formation s'envisagent comme un cursus en trois étapes dans l'objectif de faire "bouger" les personnes, avec entre chaque session un temps de décantation. Les deux premiers week end sont principalement consacrés aux motivations et elles sont encore abordées pendant la formation au départ. » (salariée DCC)

Le SCD invite les futurs volontaires à une session de formation d'une durée d'une semaine qui englobe la sensibilisation à l'interculturel et la construction du projet de volontariat. Pour ces deux associations, cette étape est une occasion d'auto-sélection. Compte tenu de la proximité confessionnelle de ces deux organisations, il n'est pas rare que les candidats suivent les formations dans les deux structures. Le temps de formation est aussi l'occasion de cerner un futur volontaire, son comportement, notamment dans un cadre

collectif. L'entretien individuel se déroule pendant ces sessions de formation. Il est réalisé par des formateurs présents lors des sessions. Un avis est alors émis et tout comme chez France Volontaires, les candidatures sont discutées en comité d'affectation pour déterminer les missions sur lesquelles les candidats pourront être affectés. Ils sont ensuite proposés à différents partenaires à qui revient la décision finale.

Ainsi, pour la DCC et le SCD, l'analyse des motivations des candidats et la construction du projet de volontariat sont accompagnées pendant les sessions de formation. La construction du sens de l'expérience a lieu dès cette étape et la sélection s'appréhende sur la base d'un individu en devenir. Il y a également un effet d'auto-sélection dans la mesure où ces sessions de formation sont aussi l'occasion pour les candidats, de cerner l'adéquation de leurs motivations et de leurs valeurs avec celles portées par les associations. Pour l'AFVP/FV, la sélection est plus particulièrement axée sur les compétences des individus, la formation intervenant une fois le candidat retenu pour un volontariat.

Nous avons interrogé les salariés en charge de la sélection et de la formation des volontaires sur les critères de sélection ou de refus d'un candidat au volontariat. Au moins deux critères sont communs aux trois associations. Le premier est l'équilibre personnel du candidat qui s'entend à deux niveaux : au niveau psychologique et personnel. Pour cerner cet équilibre, les associations se basent par exemple sur la manière dont l'individu organise son projet de volontariat (prévenir sa famille, son conjoint, son travail) et en parallèle, évaluent la maturité du projet de volontariat. Un deuxième critère revendiqué par les associations est celui de l'équilibre des motivations, par exemple des candidatures avec des motivations exclusivement professionnelles sont rejetées. Une salariée de France Volontaires précise que les indices sont alors des questions récurrentes de la part du candidat sur l'indemnisation et les conditions matérielles de la mission. La crainte est ici un volontariat « opportuniste » qui serait assimilable à un emploi.

Chaque association fixe également des critères spécifiques. Pour l'AFVP/FV, le principal critère rédhibitoire est de ne pas « s'inscrire dans un cadre ». Les liens étroits entre le ministère des Affaires étrangères et l'AFVP/FV, les missions réalisées au sein d'agences de coopération ou d'institutions internationales, peuvent expliquer la précaution prise par l'association pour envoyer des volontaires capables de se « soumettre aux règles » et ne pas nuire à l'image de la France. Pour la DCC, le principal critère rédhibitoire est d'être anticlérical et pour le SCD, c'est la difficulté à vivre en collectif.

D'autres critères vont jouer dans l'affectation à une mission. Si pour l'AFVP/FV et le SCD, il s'agit principalement de l'adéquation entre les compétences du candidat et la mission, pour la DCC, le profil ecclésial et le statut matrimonial du candidat jouent un rôle au moins aussi important. En effet, les partenaires d'église de la DCC peuvent refuser un couple non marié ou encore un volontaire qui refuserait de participer à la messe. Cet élément figure d'ailleurs dans le guide du formateur de la DCC : « Le formateur doit savoir que pour certains postes, le partenaire attend clairement un volontaire chrétien, c'est-à-dire susceptible de participer à la messe, ou de participer à la vie de la communauté »¹⁸⁷. Ces trois critères - l'adéquation d'une mission et des compétences d'un candidat, le statut matrimonial et le profil ecclésial - sont d'importance égale pour la DCC et entraînent une proportion de volontaires dont la mission n'est pas en adéquation avec leurs compétences. C. Bosselut note d'ailleurs que le critère de l'engagement ecclésial est généralement décisif dont l'une des conséquences est l'inadéquation relative d'un profil professionnel à une mission : « le cas typique est celui des ingénieurs à qui sont proposés des postes de professeur de matières scientifiques » (Bosselut, *op.cit.*, p.252).

La vision qui sous-tend le processus de sélection de l'ADICE concernant le départ en Service volontaire européen se rapproche de celle du SCD et de la DCC : considérer le candidat comme un individu en devenir. L'ADICE organise des réunions hebdomadaires d'information sur les possibilités de départ en SVE. Les jeunes intéressés ont ensuite une série d'entretiens individuels avec un salarié de l'association. Ces entretiens doivent permettre de construire le projet de volontariat mais aussi d'orienter la personne vers le dispositif considéré le plus adapté. Pour l'ADICE, il n'y a pas de sélection en tant que tel mais une orientation des candidats vers un volontariat court terme (séjour d'une durée moyenne d'un mois, en particulier pour les publics les plus en difficulté) ou long terme (en général neuf mois). Nordine explique ce processus :

« Au bout de quatre rendez-vous, ça se peaufinait de plus en plus et je savais que ça allait vers un départ. Au début, c'était assez difficile car l'ADICE voulait me proposer une mission court terme, qui est principalement pour des personnes qui n'ont jamais été à l'étranger et qui ne parlent pas de langue étrangère, c'était mon cas (...). Pendant la période d'accompagnement, j'ai réussi à prouver que je pouvais partir sur du long terme, que je n'avais pas peur de m'engager. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

¹⁸⁷Session d'orientation DCC. Guide l'animateur, 2005. In Bosselut, 2009, p.248.

Une fois le type de volontariat défini, deux démarches sont possibles. Les candidats au volontariat recherchent une mission sur une base de données existantes et a en charge de contacter et de postuler auprès d'organisations partenaires. Si les candidats ne sont pas considérés suffisamment autonomes, l'association joue le rôle d'intermédiaire entre un partenaire et un candidat.

Néanmoins, dans certains cas, les missions ou les associations d'accueil ne sont pas proposées par les associations de volontariat. Les anciens élèves du Lycée de la Solidarité Internationale (LSI) ont ainsi construit le projet pour lequel ils allaient réaliser leurs missions de volontariat.

Construire sa mission

Dans notre enquête qualitative, les anciens élèves du Lycée de la solidarité internationale constituent une population particulière dans la mesure où d'une part, leur volontariat long terme sous le statut VSI s'inscrit dans la continuité de leur scolarité au LSI, et d'autre part, durant leur mission, ils réalisent leur propre projet et non le projet d'un partenaire.

Après leur scolarité au Lycée de la Solidarité Internationale, Thomas travaille comme animateur, Stéphane et Josselin occupent différents emplois, Agnès réalise un Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) Vente en alternance. Ils entretiennent parallèlement des relations avec l'équipe du LSI. C'est à ce titre qu'ils apprennent la possibilité de réaliser un volontariat solidaire à l'international avec l'AFVP/France Volontaires, et dans la continuité de la pédagogie du projet développé par le LSI, ce statut doit leur permettre de réaliser leur propre projet. Ainsi, deux ans après leur cursus au LSI, ils sont sélectionnés comme volontaires pour un an.

L'écriture du projet, l'élaboration du budget et des dossiers de demande de financements, la recherche de mécènes ou encore la présentation orale des projets en vue d'obtenir des financements, sont les différentes activités préalables qu'ils réalisent en amont de la réalisation de leur projet sur le terrain. Cette phase constitue une continuité dans les dynamiques d'apprentissages du LSI :

« La vraie préparation, ça a été la sélection du partenaire et l'écriture du projet. Qu'est-ce qu'on a envie de faire là-bas, qu'est-ce qu'on pense pouvoir apporter là-bas, qu'est-ce qu'on pense avoir envie de prendre aussi et c'est vraiment là-dessus qu'on a bossé avant de partir. » (Stéphane, 22 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

Le montage du projet et la recherche de financement est une partie intégrante de leur mission et développent leur sentiment de responsabilité vis-à-vis du projet. L'imbrication

entre le projet de solidarité et leur propre identité est particulièrement présente :

« J'avais même trouvé le nom du projet... c'était basé autour de l'animation sportive. C'était mêler l'éducation via le basket. C'était un mélange de toutes les expériences professionnelles et personnelles que j'avais vécues » (Thomas, 24 ans, animateur, AFVP/FV)

A partir de la description des processus de sélection des volontaires, il est possible de mettre en avant la continuité entre une mise en relation en réseau, caractéristique de ces associations, et les modalités de sélection qui en découlent, ces dernières devant permettre aux associations de faire face aux incertitudes des missions à proposer. En outre, deux conceptions sont décelables dans ce processus. La première est fondée sur un individu en devenir. Le candidat est accompagné dans la construction de son projet de volontariat, ce qui induit d'ores et déjà la construction de l'expérience en adéquation avec les valeurs des associations. La deuxième conception est basée sur l'adéquation entre les compétences de l'individu et les missions potentielles.

Enfin, pour l'ADICE, le candidat au volontariat long terme (neuf mois à un an) est, dans la plupart des cas, en charge de trouver sa mission. Les volontaires ayant suivi le cursus au sein du lycée de la solidarité internationale doivent monter leur propre projet. Au travers de cette approche, c'est une conception capacitaire des jeunes qui est mise en œuvre (Cicchelli, 2006). Les jeunes ne sont pas considérés comme vulnérables ou fragiles mais comme responsables, et dans un processus de formation continue, l'action est considérée comme source d'apprentissages.

Ce temps long de sélection des candidats est d'ores et déjà une étape intégrante au volontariat. Elle permet notamment aux individus d'affiner leurs motivations et leurs valeurs en fonction des associations de volontariat.

La dernière partie de ce chapitre est consacrée aux formations que les associations délivrent aux futurs volontaires. Ces formations sont envisagées comme un temps de déconstruction puis de réhabilitation des motivations en adéquation avec les valeurs des associations et comme un temps d'insertion dans un collectif de volontaires.

3. L'influence des associations dans la construction de l'expérience : la formation des volontaires

Une formation préalable au départ en volontariat est obligatoire dans le cadre de la loi sur le VSI et est proposée par l'AFPEJA pour les SVE long terme. Les associations de volontariat (VSI) attachent une importance particulière à ces temps de formation. La disponibilité à y participer est d'ailleurs un critère de sélection. Si cette formation est non formelle, articulant théorie et pratique dans la lignée des méthodes de pédagogie active dont nous avons vu précédemment les affiliations avec les associations de volontariat (chap.1.II.1), elle est néanmoins imposée aux candidats et de ce fait, est vécue différemment selon les individus, comme une contrainte pour certains ou avec un réel engouement pour d'autres. Ces formations au départ, d'une durée moyenne d'une semaine, se réalisent pour toutes les associations en résidentiel, les stagiaires vivant au même endroit durant la période de stage. Pour animer ces stages, il n'est pas rare que les associations fassent appel à une dizaine d'intervenants : salariés, anciens volontaires et personnel extérieur. La composition des stages est en moyenne un groupe compris entre trente et trente cinq personnes. Une participation financière est également demandée aux stagiaires, variable selon leur niveau de revenus.

Cette partie s'appuie à la fois sur des documents pédagogiques internes aux associations décrivant les objectifs, le contenu et le déroulé de ces stages, des entretiens avec les personnes en charge des formations et des entretiens avec les anciens volontaires. Nous analyserons plus spécifiquement les stages de formation des associations d'envoi de volontaires (VSI) (AFVP/FV, DCC et SCD) mais le stage de formation dans le cadre d'un volontariat SVE se base sur les mêmes principes : vie collective et mobilisation des méthodes de pédagogies actives (Bardot, 2011). Dans un premier temps, nous analyserons les méthodes de pédagogie active mises en œuvre notamment au travers de la création d'une identité commune de volontaire. Nous nous attacherons ensuite à la formation interculturelle réalisée par les trois associations, puis nous nous attarderons sur l'articulation entre le projet des associations et les projets personnels des volontaires.

a. Les pédagogies actives appliquées à la formation des volontaires

A travers la formation au départ en volontariat, les associations poursuivent des objectifs similaires même s'ils ne sont pas formulés de la même manière. Pour le SCD, il s'agit de : « Réaliser une démarche de réflexion-action : pour comprendre, construire et s'engager en toute clarté dans la coopération en tant que volontaire de solidarité internationale au service d'un projet de développement et dans une durée »¹⁸⁸. Pour l'AFVP/France Volontaires, quatre objectifs sont poursuivis : savoir situer sa place et son rôle en tant que volontaire dans un système d'acteurs, se préparer à agir dans des situations complexes et des environnements socioculturels différents, identifier les ressources et les capacités à mobiliser dans sa mission, et être acteur de sa formation¹⁸⁹.

La formation au départ des volontaires peut être assimilée à l'autoformation éducative dans la mesure où les pratiques pédagogiques déployées visent à développer et faciliter les apprentissages autonomes à travers un dispositif ouvert. Pour les associations, l'objectif pédagogique de ces stages est envisagé selon la perspective suivante : « l'apprentissage n'est pas un processus de transmission des savoirs mais plutôt un processus de déstructuration – restructuration des connaissances » (Dennerly, 1999, p.57). Nous verrons que cela est particulièrement vrai dans les sessions de formation à l'interculturel et dans le positionnement que les associations attendent des volontaires. En effet, ils doivent avant tout être des facilitateurs, des « accompagnateurs de projets » comme l'indique le SCD.

La place des formateurs est également explicitée par les trois associations et correspond à deux postures identifiées par C. Clénet, une posture d'accompagnement : « pour aider l'apprenant à mobiliser ses propres ressources » (Clénet, 2006, p.116) et une posture de médiateur. La posture de médiateur s'entend à travers deux dimensions, une dimension interpersonnelle qui : « insiste sur l'initiative, le choix et le pouvoir de l'accompagné » (Clénet, *id.*, p.118), la liberté d'expression des stagiaires est d'ailleurs mise en avant par les associations comme une condition indispensable au bon déroulé de ces sessions de formation. La deuxième dimension est dialogique car le formateur doit : « promouvoir la parole intersubjective à travers les situations d'échanges, de réciprocité et de délibération, créer une parole réflexive, référée et implicative sur l'expérience vécue par la personne » (Clénet, *ibid.*).

¹⁸⁸Source : SCD, Le processus d'ensemble du SCD : le parcours du volontaire au SCD, Lyon, 2012.

¹⁸⁹Source : FRANCE VOLONTAIRES, *Le guide technique de l'équipe de formation*, Ivry Sur Seine, 2012.

Ces deux dimensions interpersonnelles et dialogiques sont favorisées par un processus d'autoformation accompagnée et un apprentissage coopératif.

L'autoformation accompagnée doit permettre une production de sens en vue d'intégrer les volontaires à leurs missions. Pour cela, les associations privilégient des espaces d'expression orale (groupe de suivi, entretien individuel) et des outils écrits comme « la lettre à soi-même » qui doit permettre de mesurer l'évolution personnelle du volontaire durant sa mission et à son retour.

Les apprentissages coopératifs rythment les sessions de formation. Ainsi, les stages alternent entre des sessions théoriques sur les relations internationales, le cycle d'un projet de développement, des jeux de rôle, des simulations ou encore des travaux en groupe en vue d'appliquer directement ce qui a été présenté. Les travaux de groupe sont ensuite restitués collectivement afin de permettre l'échange et la prise de distance sur les réactions et les points de vue individuels. Les échanges entre pairs sont encouragés, notamment avec des interventions d'anciens volontaires. Ces témoignages sont plébiscités par les stagiaires (Bosselut, *op.cit.*, p.289) : ils y narrent des situations concrètes, et autant d'épreuves que d'éléments de satisfaction permettant aux stagiaires une première appropriation de l'expérience de volontariat.

Les moments conviviaux et festifs sont largement favorisés pendant toute la durée des stages et la soirée de clôture fait partie intégrante de la pédagogie de la formation. Ces temps festifs poursuivent deux objectifs, le premier est inhérent aux pédagogies actives en postulant que : « l'adulte apprend en prenant du plaisir dans un climat de confiance » (Dennerly, *op.cit.*, p. 71), ils doivent également contribuer à créer une identité collective et individuelle de volontaire en référence avec l'association de volontariat. C'est d'ailleurs cet élément, le collectif de volontaires, que retiennent le plus souvent les individus :

« Après ce qui m'a bien plu, c'est cette dynamique de groupe qu'il y avait dans cette formation. On a tous eu un super contact, après chacun a son caractère mais c'était le moment fort humainement. Je pense que c'est surtout ça qu'on retient. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

Ce collectif perdure généralement après le stage, les volontaires échangent par courriels pendant leur mission, se retrouvent dans les sessions de formation au retour et développent des relations amicales.

b. La formation à l'interculturel

L'éducation à l'interculturel est directement ancrée dans les pratiques sociales et éducatives, c'est d'ailleurs dans l'action que le terme d'interculturel s'est imposé comme le rappelle M. Abdallah-Preteuille. Pour l'auteur, l'interculturel se place à la frontière entre le savoir et l'agir et : « Le préfixe "inter" du terme "interculturel" indique une mise en relation et une prise en considération des interactions entre des groupes, des individus, des identités [...], l'interculturel opère une démarche, il ne correspond pas à une réalité objective. » (Abdallah-Preteuille, 1999, p. 48).

La préparation des volontaires à l'immersion dans des cultures différentes est présente dans toutes les sessions de formation. Cette préparation se compose à la fois d'interventions qui visent à présenter des données objectives (géopolitiques, économiques, etc.) sur les différentes sphères culturelles où les volontaires peuvent être affectés, et de jeux de simulation. On peut par exemple citer le jeu des Derdans, utilisé dans la plupart des formations délivrées par les associations de volontariat :

Le jeu des Derdans¹⁹⁰

Objectifs :

- Introduire la réflexion sur les codes de communication.
- S'auto questionner sur ses propres codes.
- Engager une réflexion sur les postures adaptées à tenir.

Déroulé :

Trois groupes sont constitués :

- Les « Derdans » représentent des habitants d'un village étranger. Les participants préparent leur village et tentent d'intégrer les règles de vie.
- Les « observateurs » se répartissent en deux groupes, un qui observera les experts et l'autre les Derdans.
- Les « experts » ont une mission d'expertise à mener auprès des « Derdans ».

Les experts et les Derdans remplissent leur rôle tel qu'indiqué sur des fiches. Après la phase de simulation, une phase d'analyse avec le formateur a lieu avec chacun des groupes en s'interrogeant sur les points suivants :

Aux Derdans :

- Quelles impressions avez-vous ressenties, lors des visites des experts ?
- Comment vous êtes vous sentis dans votre groupe ?
- Comment avez-vous compris l'action des experts ? Selon vous, leurs interventions ont-elles répondu à vos attentes ?

Aux experts :

- Quelles impressions avez-vous ressenties lors des visites dans le pays Derdan ?
- Comment avez-vous vécu votre rôle d'expert ?
- Comment vous êtes vous sentis dans votre groupe ?

¹⁹⁰Source : FRANCE VOLONTAIRES, *Le guide technique de l'équipe de formation*, Ivry/Sur/Seine, 2012.

-Comment appréciez-vous les résultats obtenus, ainsi que la démarche participative avec les Derdans ?

Aux observateurs :

-Comment avez-vous ressenti chacun des groupes ?

-Comment se sont comportés les experts chez les derdans ?

-Qu'avez-vous compris de la société derdane et du groupe des experts ?

Le jeu se conclut en plénière où le formateur interroge les stagiaires sur les points de vigilance repérés pendant l'exercice sur la conduite d'un projet.

Le jeu des Derdans illustre bien la double fonction de la préparation interculturelle, à la fois dans le questionnement sur le rôle et la place d'un étranger en situation professionnelle, et « en se mettant à la place de » pour tenter de ressentir ce que peuvent vivre des personnes recevant des étrangers censés « les aider ». En cela, les mises en situation s'inscrivent dans les objectifs de l'éducation interculturelle. D'une part, elles travaillent sur les préjugés et les stéréotypes à travers l'apprentissage à la distanciation – entendue comme la capacité : « à objectiver son propre système de références, à s'en distancer et donc à admettre l'existence d'autres perspectives » (Abdallah-Preteceille, *ibid.*, p.108) – et d'autre part, elles visent le développement de capacités empathiques, c'est-à-dire une démarche cognitive supposant une capacité à se mettre à la place des autres et à se projeter dans une autre perspective (Abdallah-Preteceille, *ibid.*). Dans une perspective œcuménique, les sessions de formation à l'interculturel du SCD portent également sur les croyances et les religions. Il s'agit ici d'interroger les volontaires sur leurs propres croyances et comment ils se situent par rapport à d'autres religions.

Enfin, durant les formations, les identités et les références individuelles sont interrogées en relation avec les motivations des candidats. C. Bosselut a montré comment pour la DCC : « l'aspect transformateur de l'expérience est non seulement pris en compte mais encouragé par l'association » (Bosselut, *op.cit.*, p.261) tout en la raccordant à une lecture religieuse : « Dans son homélie, le prêtre invite les candidats volontaires à inscrire leur projet dans un vrai processus de réalisation de soi [...] Le départ s'inscrit donc dans un parcours spirituel, mais également selon l'expression de D. Hervieu-Léger, dans une “quête d'accomplissement personnel” » (Bosselut, *op.cit.*, p. 262).

Les sessions de formation à l'interculturel sont donc autant de possibilités pour les associations de volontariat de préparer les volontaires à leur immersion sur leur lieu de volontariat, de les interroger sur leur futur rôle, et un questionnement plus global sur leurs motivations à réaliser la mission.

c. Articulation du projet associatif et du projet personnel

Les stages de préparation au départ représentent un moment important pour les associations de volontariat. Pour le SCD et la DCC, ces formations sont envisagées comme le moment de construction de la mission et pour toutes les associations, il s'agit d'adhérer aux valeurs de celles-ci et de s'approprier leurs discours. Ainsi, dans les guides à destination des intervenants du SCD, l'objectif poursuivi est que le volontaire : « se voit comme un agent de transformation sociale aussi bien là-bas qu'ici »¹⁹¹, et rejoint en cela les fondements de l'association (chap.1.II.1). C. Bosselut rappelle que lors de débats sur l'intérêt de faire un volontariat, les formateurs de la DCC présentent la vision du développement selon l'organisme et : « Ils [les stagiaires] adhèrent peut-être "par défaut" à la définition proposée par l'organisation qui, même si elle n'est pas très bien comprise, semble forcément raisonnable, par contraste avec ce débat manichéen et artificiel des "pour" et des "contre". Il s'agit donc moins d'un vrai débat que de la construction d'un discours qui est repris sur le terrain et à leur retour » (Bosselut, *op.cit.*, p.279). De plus, les stages de la DCC sont ponctués par des propositions de temps de vie religieuse et spirituelle (messes, prières, chants) et la messe de clôture est obligatoire. Il s'agit ainsi de lier le projet de volontariat à la dimension religieuse et rappeler l'affiliation officielle de l'association à l'Eglise de France. Enfin, France Volontaires inclut également dans son stage une présentation de l'association suivie d'un débat sur les valeurs du volontariat, qui est alors l'occasion de rappeler les valeurs de l'association basées sur les « principes de laïcité et d'engagement ». La proximité de l'organisation avec l'Etat français est également affirmée avec une intervention d'un représentant du ministère des Affaires étrangères.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, la participation à la préparation au départ est imposée aux candidats pour pouvoir espérer réaliser une mission de volontariat. Ainsi, il est vécu différemment par les personnes interrogées. Le souvenir de Louise est à ce titre représentatif du discours des volontaires de la DCC :

« Ça m'a beaucoup fait évoluer... parce qu'au fond c'était un projet assez flou. Donc quand j'ai fait le premier week-end interculturel, ça m'a bien cassé dans les représentations d'apporter, d'aider... que c'était vraiment dans le cadre d'un échange, et que vraiment il fallait faire attention à ce qu'on y faisait parce que justement ça pouvait ne pas être positif dans le cadre des partenaires qui accueillaient. Le deuxième week-end, il y a eu des

¹⁹¹Source : SCD, « Stage Préparation au départ : 27, 28 et 29 juin 2013, Limonest. "Mon projet de VSI en toute clarté" », Lyon, 2013.

témoignages d'anciens volontaires, je me retrouvais bien, aussi bien dans les valeurs chrétiennes que dans les valeurs de la DCC et de développement, que je trouvais plutôt humbles et plutôt ouvertes. » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

La construction et la formalisation du projet de volontariat sont également évoquées par les volontaires de l'AFVP/France Volontaires :

« ... ce qui était bien c'est que ça formalisait des choses qui me semblaient...qui étaient là mais qui n'étaient pas formalisées, c'est-à-dire que il y avait toute une partie théorique sur le volontariat, sur les valeurs, sur les engagements. Ça ne m'a pas forcément appris des choses mais simplement ça les a formalisées par rapport à des valeurs que j'avais. Donc ça a confirmé des choix. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

Si les formations au départ peuvent être sources de critiques, l'aspect collectif du stage, les débats mais aussi les moments festifs sont particulièrement mis en avant :

« Très bon souvenir de l'ambiance entre futurs volontaires. Par contre, contenu stage, franchement naze. Pour moi, les problématiques soulevées, il y a eu quelques interventions intéressantes mais à chaque fois les gars étaient en speed, il fallait qu'ils finissent à telle heure. Des trucs un peu bizarres, des débats qui suscitaient vraiment l'intérêt, par exemple sur l'engagement politique. Le fait que tu ne puisses pas manifester, des choses comme ça mais ils nous arrêtaient en plein dedans "bon, vous avez dix minutes de pause", des trucs bizarres. Ils ont par exemple recalé un gars juste parce qu'il avait trop ouvert sa gueule sur l'engagement politique. Par contre, entre volontaires, c'était mortel. Nous, on était un peu moteur avec A.. On avait la voiture, on allait chercher les stocks de picole le soir. » (Josselin, 25 ans, serveur, AFVP/FV)

Les volontaires de l'AFVP/FV sont ceux qui expriment le plus d'impatience face aux stages de préparation au départ. On peut supposer qu'à une sélection axée, plus que pour les autres associations, sur l'adéquation entre une mission et des compétences, la formation au départ, basée sur un questionnement autour des valeurs et de l'engagement, correspond peu aux attentes des candidats.

Enfin, ces formations s'appréhendent différemment pour les individus qui n'ont pas de socialisation préalable au volontariat international. Pour Samuel, cette expérience est marquante par son intensité mais aussi parce qu'il découvre un nouvel univers :

« Ce qui s'est passé c'est que je ne connaissais pas du tout ce milieu. Moi, j'étais éducateur formaté, et là, on me parle de géopolitique, etc. Où est ce que j'ai mis les pieds ? [...] Il y avait de sacrés débats et c'était vraiment intéressant. C'est surtout qu'on cherchait tous à rapidement partir. La théorie, les jeux de rôles, les machins mais laissez nous tranquilles

avec ça ! On a déjà passé la première étape. Nous, tout ce qu'on veut maintenant c'est la fiche de poste et partir. C'était étrange, étrange mais instructif. Je retiens le côté géopolitique, l'histoire, De Gaulle, tout ça, c'était intéressant. » (Samuel, 35 ans, éducateur spécialisé, AFVP/FV)

La découverte d'un nouvel univers est également exprimée par Céline qui effectue sa mission de volontariat avec une association catholique de parrainage ancrée dans les milieux bourgeois catholiques de l'Ouest parisien. Originaire de province avec des parents employés, durant la formation, elle découvre la distance entre les autres volontaires :

« C'est vrai que cette association, c'est une famille. Moi, je me suis sentie mal à l'aise pendant la semaine de formation parce que même s'il y a de moins en moins de personnes issues du milieu catholique très bourgeois, donc je n'étais pas seule, toute paumée en disant : "Je viens de C., je suis désolée, je n'aurais pas dû !" Mais je me suis sentie bizarre parce que c'est un univers que je ne connais pas beaucoup.... Donc j'ai découvert un autre monde et là où je me suis sentie mal à l'aise, c'est qu'ils connaissaient beaucoup plus que moi Enfants du Mékong parce qu'ils ont toujours connu, ils ont déjà parrainé ou un de leurs proches » (Céline, 29 ans, conseillère économique et familiale, GER)

La formation au départ des volontaires représente un moment fort pour les associations. La formation à l'interculturel est à la fois une préparation à la mission et l'occasion de familiariser les volontaires à la confrontation à leurs systèmes de références et de représentations, confrontation à laquelle ils devront faire face durant toute la durée de leur mission. Le jeu de déconstruction – reconstruction des motivations permet ainsi de mettre en avant les valeurs portées par les associations, de proposer une lecture et un langage commun sur l'expérience de volontariat, et contribue, avant même le départ, à construire le sens de l'expérience.

La formation au départ permet de se reconnaître au travers de l'association de volontariat ou du moins, avec les autres volontaires : « La motivation n'est donc pas entendue ici comme une chose en soi mais comme un construit qui engage dialectiquement l'individu et l'institution » (Dauvin & Siméant, *op.cit.*, p.135). Il n'est alors pas surprenant de constater une quasi-unanimité dans la satisfaction de la mission par rapport aux attentes initiales puisque 96% des individus de notre échantillon quantitatif se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur mission¹⁹² par rapport à leurs motivations de départ et ce, malgré les difficultés vécues durant la mission elle-même : « On peut regarder toutes les caractéristiques

¹⁹²Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4.

générales des représentations comme des contraintes interactionnelles qui pèsent sur l'acteur et transforment ses activités en représentations. Au lieu d'exécuter purement et simplement sa tâche et donner libre cours à ses sentiments, il exprime le fait d'accomplir sa tâche et communique ses sentiments de manière socialement acceptable » (Goffman, 1973, p. 67).

Les démarches vers un volontariat solidaire à l'international n'interviennent pas au même moment dans les parcours professionnels des jeunes adultes. Ainsi, les moins diplômés de notre échantillon ont plutôt tendance à réaliser cette expérience alors qu'ils ont déjà une certaine stabilité professionnelle, les plus diplômés l'envisagent plutôt à la sortie des études ou dans une période peu stable au niveau professionnel. Si cela laisse penser à un rapport différent au travail, le rapport aux études et à l'emploi apporte des éléments éclairants. En effet, les individus ayant réalisé des études universitaires dans le secteur de la coopération par exemple, mettent en avant leur choix dans l'orientation de leur scolarité. Pour eux, le volontariat s'envisage plus dans une logique de placement professionnel. Lorsque l'orientation professionnelle est subie, des ressorts identitaires forts sont liés à la volonté de réaliser un volontariat.

De plus, la majorité des futurs volontaires sont inscrits dans des réseaux leur permettant de connaître les associations de volontariat solidaire à l'international, pourtant peu médiatisées. Les études, la famille ou encore les amis constituent les principaux espaces de socialisation préalable. Ces socialisations différentes permettent de comprendre leur inclination à se diriger vers telle ou telle autre association, renforcée par les modalités d'information et de sélection des associations basées sur un modèle de réseau.

Enfin, les formations avant le départ en mission réalisées par les associations, basées sur une autoformation accompagnée et des apprentissages coopératifs, participent d'ores et déjà à construire le sens de l'expérience et montrent le caractère processuel et en interaction dans les apprentissages développés au cours d'une expérience de volontariat.

Dans le prochain chapitre, nous allons plus particulièrement nous intéresser aux missions des volontaires sous l'angle de leurs dimensions formatives.

Chapitre 4. Les dimensions éducatives d'expériences de volontariat solidaire à l'international

Dans le cadre de notre recherche, les missions de volontariat s'inscrivent dans le champ de la coopération internationale et de l'aide au développement. A la fois politique publique fragmentée (Dauvin & Siméant, *op.cit.*) et secteur professionnel à part entière, les volontaires se trouvent immergés de près ou de loin dans l'univers de la coopération, et en constituent l'un des acteurs. Ce champ est marqué par des idéologies et des mutations qui influent sur les pratiques professionnelles, notamment pour les acteurs de la société civile, qu'il convient de préciser avant d'aborder plus spécifiquement les missions des volontaires (I.1). C'est en effet dans ce contexte que les associations de volontariat agissent. En fonction de leurs spécificités, elles développent différents partenariats dont découlent les activités menées par les volontaires (I.2). De plus, selon le sexe, les jeunes adultes se répartissent dans les secteurs d'intervention et envisagent différemment leur rôle (I.3).

Le contexte et les processus d'apprentissage durant les missions constituent des facteurs de conversion permettant de comprendre les pouvoirs d'être et de faire développés par l'expérience. Ainsi, la vie quotidienne des volontaires est caractérisée par un engagement total dans la mission et par un positionnement particulier, celui d'étranger et d'intermédiaire (II.1). Durant la mission, différents processus d'apprentissage ont lieu en interaction avec les autres et l'environnement. Nous analyserons ces apprentissages en nous basant sur la typologie proposée par J. Mezirow qui distingue l'apprentissage instrumental, communicationnel et émancipatoire (Mezirow, 2001) (II.2).

A partir des facteurs de conversion identifiés, nous analyserons les réalisations effectives de l'expérience à partir des dimensions formatives de l'expérience. Tout d'abord, nous porterons une attention particulière au sentiment d'efficacité personnelle des volontaires lors de la mission (III.1). Enfin, pour mesurer les pouvoirs d'être et de faire développés à l'issue du volontariat, nous les mettrons en relation avec leur mobilisation dans la suite des parcours professionnels (III.2).

I. Les associations de volontariat au pays de *Aidland*¹⁹³

1. Un secteur pas comme les autres

a. La professionnalisation de l'aide

Nous l'avons vu dès l'introduction, la spécificité des associations réalisant des actions de solidarité internationale est la relation d'altérité sociale et culturelle avec les populations visées (Freyss, *op.cit.*). Dans le champ de l'aide au développement, l'émergence idéologique et stratégique des notions de « développement » et de « sous-développement » est associée au point IV du discours du Président Truman sur l'état de l'Union en 1949 : « Quatrièmement, il nous faut lancer un nouveau programme qui soit audacieux et qui mette les avantages de notre avance scientifique et de notre progrès industriel au service de l'amélioration et de la croissance des régions sous-développées » (cité par Rist, 1996, p.118).

Une nouvelle vision du monde est mise en avant, l'opposition entre colonisateurs/colonisés évolue vers la dichotomie entre développés/sous-développés. En outre, comme le soulève G. Rist, le terme de développement procède d'une ambiguïté fondamentale basée sur un double sens entre processus et intervention : « Sur le plan conceptuel, le nouveau binôme "développement"/"sous-développement" introduit l'idée d'une continuité "substantielle" entre les deux termes, qui ne diffèrent entre eux que de façon relative. L'état de "sous-développement" n'est donc pas l'inverse du "développement", mais seulement sa forme encore inachevée ou, pour rester dans la métaphore biologique "embryonnaire" ; dans ces conditions, une accélération de la croissance apparaît comme la seule manière logique de combler l'écart » (Rist, *id.*, p.123).

Il s'agit alors d'intervenir pour contribuer au développement d'un peuple, d'un pays : « On peut définir le développement comme l'ensemble des processus sociaux induits par des opérations volontaristes de transformation sociale d'un milieu social, entreprises par le biais d'institutions ou d'acteurs extérieures à ce milieu, et reposant sur une tentative de greffe de ressources, de techniques et/ou de savoirs » (Olivier de Sardan, 1995, p.7). Et avec une multiplicité et une diversité d'acteurs car : « le monde du développement n'est pas seulement

¹⁹³ *Aidland* est une expression anglo-saxonne que l'on peut traduire littéralement par le « pays de l'aide ». Il est utilisé pour la première fois en 2011 par R. Apthorpe pour décrire cet espace déterritorialisé où se pratique l'aide au développement : « it is an allegorical representation of where aid comes from, goes, how it gets there and what happens then » (Mosse, 2011).

un univers de réseaux et de flux financiers ou humains qui enveloppe inlassablement le monde comme une pelote de laine qui grossit. C'est aussi toute une société-monde de fonctionnaires, d'experts, de bénévoles, de militaires également, qui vit le développement mais surtout le représente, le socialise, le matérialise sur le terrain ou dans les médias » (Copans, 2006, p.43).

Les premières décennies de l'aide au développement soutenue par les institutions bi et multilatérales se concrétisent par la mise en œuvre de projets de développement calqués sur les projets industriels et de développement régional de la première moitié du 20^{ème} siècle, basés sur le volontarisme étatique et le mythe du progrès technique, modèle déjà appliqué dans les colonies (Lavigne Delville, 2012). La fin des années 1970 marque le constat d'échec de ces grands projets. De plus, la corruption et les détournements des fonds de l'aide sont dénoncés par les pays donateurs. Parallèlement, les années 1970 sont marquées par la multiplication des conflits. L'apparition des ONG humanitaires induit une nouvelle temporalité liée à l'urgence mais aussi d'autres pratiques de l'aide en direction des plus démunis.

Dans les années 1980, ONG et institutions privilégient les projets de développement local entendu comme : « une démarche globale de mise en mouvement et en synergie des acteurs locaux pour la mise en valeur des ressources humaines et matérielles d'un territoire donné, en relation négociée avec les centres de décision des ensembles économiques, sociaux, culturels et politiques dans lesquels ils s'inscrivent » (Houée, 2001, p.108). Dans la même période les ONG se multiplient et mettent en avant le thème de la participation.

La chute de l'URSS¹⁹⁴ et du bloc de l'Est, l'apogée puis le déclin du tiers-mondisme et du mouvement des pays non-alignés, la mondialisation et l'arrivée sur la scène mondiale de pays émergents, brouillent les frontières entre « développés » et « sous développés » (même s'il subsiste toujours un clivage idéologique entre des pays dits du Sud censés être sous-développés et des pays dits du Nord, censés être développés). Ces reconfigurations mondiales entraînent l'éclatement des distinctions entre aide humanitaire et développement tant par les institutions que par les ONG. Ainsi, les ONG humanitaires : « chevauchent des espaces auparavant identifiés comme relevant du développement, grâce – entre autres – à des glissements de sens souvent fortement marqués par des démarches de légitimation politique par les agences de l'aide » (Atlanti-Duault, 2009, p.31), et les ONG de développement interviennent de plus en plus dans des situations de post-urgence et se trouvent prises dans des

¹⁹⁴URSS : Union des républiques socialistes soviétiques, dissoute en 1991.

situations de conflits armés (Ryfman, 2013).

En outre, depuis les années 1990, plusieurs facteurs contribuent à la professionnalisation des ONG et du secteur de l'aide :

- un recours croissant aux ONG par les agences de l'aide pour contribuer à l'aide publique au développement, et leur reconnaissance sur la scène internationale (en 2004, plus de 2000 ONG étaient accréditées par l'ONU (Le Naëlou, 2004, p.794)) ;
- une rationalisation de l'aide et la multiplication des outils et des procédures ;
- l'internationalisation des ONG : en 2011, les quatre premières organisations françaises humanitaires et de développement en termes de ressources financières, matérielles et humaines sont des branches d'une ONG transnationale (Ryfman, *op.cit.*, p.66) ;
- enfin, la hausse des niveaux de formation dans les pays dits du Sud qui permet à leurs ressortissants d'envisager des carrières professionnelles dans le champ de la coopération.

Dans cette nouvelle configuration, les ONG, en particulier celles qui dépendent de l'aide publique au développement, se trouvent de plus en plus en situation de prestation de services et confrontées à des risques d'instrumentalisation par les bailleurs de fonds et par les acteurs locaux. Prises dans des jeux d'acteurs où les intervenants se multiplient, elles sont concurrencées par le monde de l'entreprise et des bureaux d'études. Ainsi, la professionnalisation du secteur signifie à la fois une compétitivité accrue, des méthodologies affinées et sophistiquées, l'instauration de la salarisation et de la régulation du temps de travail, mais aussi l'alourdissement des tâches techniques et bureaucratiques : « le marché du travail de la solidarité, longtemps dominé par les agronomes, les médecins et les ingénieurs, évolue, s'ouvre de plus en plus à tous les métiers du management, de la finance et de l'administration d'entreprise » (Freys, *op.cit.*, p. 762).

Les débats sur la professionnalisation des ONG restent vifs au sein du secteur, la division du travail nuirait au sens de l'action : « L'activité mobilise des professions socialement constituées, chacune ayant, en dehors de l'action solidaire, son existence propre, son domaine de compétence, ses critères d'appartenance, son marché du travail. La seule spécificité est dans l'engagement solidaire. Mais cela ne constitue pas une profession. » (Freys, *op.cit.*, p.771). Ainsi, les débats sur les risques de cette professionnalisation dont la dérive principale serait la perte du sens de l'action au profit d'une logique techniciste font écho aux débats qu'a connus le champ de l'animation sociale au moment de la création de formations qualifiantes dans les années 1970.

Enfin, nous avons vu que la professionnalisation du secteur de l'aide au développement et de la solidarité internationale a suscité l'émergence de formations qualifiantes depuis les années 1990 (chap.3.I.1).

P. Dauvin atténue les critiques de rationalisation de l'aide et de perte de sens des professionnels. En effet, à la critique de jeunes professionnels qui s'opposeraient aux « anciens » par l'absence de convictions politiques dans l'engagement, l'auteur rétorque : « Si ceux qui partent aujourd'hui et vivent de cette activité n'ont pas le passé politique des générations qui les ont précédées, il y a dans leur trajectoire des socialisations (expérience associative, scoutisme, foi, modèle d'achèvement familial...) qui les inclinent à traduire de façon acceptable les impératifs de la professionnalisation. La valorisation du bricolage et de certaines formes de sociabilité apparaît d'autant plus "naturelle" que les expatriés ont souvent des dispositions à la débrouillardise et à la convivialité » (Dauvin, 2004, p. 838). Les socialisations préalables au volontariat que nous avons mis en avant vont d'ailleurs dans ce sens (chap.3).

b. Les caractéristiques d'un projet de développement

Sur les terrains destinataires de l'aide au développement, le principal mode d'intervention est le projet et : « dans une conception unidimensionnelle du développement, le projet est ce qui va orienter, polariser ce développement » (Boutinet, *op.cit.*, p.95). De plus, l'émergence d'une culture professionnelle dans le champ de l'aide induit l'instauration d'un langage et d'outils spécifiques. Ainsi, le cycle de gestion de projet et son langage sont établis tant par les bailleurs de fonds¹⁹⁵ que dans des manuels spécialisés¹⁹⁶ et : « Chaque projet est un sous-produit spécifique et particulier de la configuration développementiste, un microcosme, qui peut être analysé comme une "organisation" mais aussi comme un système langagier » (Olivier de Sardan, *op.cit.*, p.166). De plus, le renforcement des procédures de l'aide : « reflète une vision complètement "dépolitisée" du développement, où aucune référence n'est faite aux conflits sociaux et politiques, aux privilèges de castes et de classes, aux systèmes de

¹⁹⁵Pour un exemple sur la méthodologie de projet instituée par les agences de l'aide, on peut notamment se référer au manuel de gestion de cycle de projet de la Commission européenne, incontournable pour espérer obtenir un financement : http://ec.europa.eu/europeaid/infopoint/publications/europeaid/documents/49a_adm_pcm_guidelines_2004_fr.pdf

¹⁹⁶Tout étudiant dans le champ de l'aide au développement et de l'humanitaire peut se référer à des manuels sur l'élaboration et la mise en œuvre des projets de développement. Pour un exemple : *Cheminements d'une action de développement. De l'identification à l'évaluation* de Beaudoux, Crombrughe, Douchaux, Gueneau & Nieuwkeek, 1992. Se référer à la bibliographie.

patronage et aux clivages factionnels, aux injustices, aux rapports de force, aux éthiques professionnelles et sociales, et à bien d'autres variables pourtant décisives en ce qui concerne les sociétés humaines et l'action collective en général, et le développement des pays du Sud en particulier » (Olivier de Sardan, *op.cit.*, p.388).

Or, la socio-anthropologie du développement nous apprend à la fois la spécificité des situations et leur complexité. Pour J.-P. Olivier de Sardan, on peut retrouver quatre caractéristiques principales à un processus de développement :

- un processus de développement met en rapport : « des normes hétérogènes, des cultures et des sous-cultures hétérogènes, des systèmes de valeurs hétérogènes, des configurations de savoirs et de représentations hétérogènes, des systèmes d'action hétérogènes, des stratégies et logiques sociales hétérogènes » (Olivier de Sardan, *op.cit.*, p.47) ;
- il mobilise des structures intermédiaires et informelles transversales : des affinités, des réseaux, des sociabilités spécifiques ;
- un processus de développement est par nature diachronique et s'oppose à une vision évolutionniste du développement ;
- enfin, il est l'interface entre des pesanteurs structurelles et l'action des agents sociaux.

Un processus de développement induit des rapports de pouvoir et est un lieu d'affrontement, il peut être envisagé comme une arène : « Dans une arène, des groupes stratégiques hétérogènes s'affrontent, mus par des intérêts (matériels ou symboliques) plus ou moins compatibles, les acteurs étant tous dotés de pouvoirs relationnels plus ou moins inégalement distribués. Mais on y trouve aussi des centres locaux de pouvoirs, des positions particulières de pouvoir institué : un émir, un chef de canton, un sous-préfet, un imam, un chef de confrérie, sont détenteurs de pouvoirs spécifiques, liés à leur fonction et reconnus comme tels. Toute intervention extérieure se trouve donc confrontée à ces deux "espèces" de pouvoirs, celui de chacun, et celui de quelques-uns, dont les enchevêtrements définissent en quelque sorte "l'arène locale" » (Olivier de Sardan, *op.cit.*, p.174).

Pour une partie des volontaires interrogés, leurs missions s'inscrivent dans un projet auquel ils participent à différentes phases. Le projet induit alors une planification et un déroulement des activités à réaliser en fonction de moyens et dans un temps délimité, temps généralement en décalage avec les populations avec/pour lesquelles un volontaire intervient. Pour d'autres volontaires, leurs missions s'intègrent au fonctionnement d'organisations (les missions d'enseignement, par exemple). Enfin, dans certains cas, les activités de la mission ne sont pas prédéfinies, les volontaires doivent alors les développer à leur arrivée.

2. Les modes d'intervention des associations de volontariat

a. Les partenariats des associations de volontariat

Les associations d'envoi de volontaires établissent des partenariats avec des organisations basées dans les pays d'intervention, permettant l'accueil de volontaires (chapitre 1.II). Les modalités de partenariat et de contractualisation sont variables selon les associations et peuvent faire jouer un ensemble de partenaires. Lors de la dernière évaluation sur le dispositif VSI, trois modalités de contractualisation et de partenariat ont été identifiées (ministère des Affaires étrangères, 2009) :

- l'association d'envoi¹⁹⁷ est en relation avec un partenaire, qui est signataire de la convention et engagé dans la définition de la mission ;
- l'association d'envoi met directement en œuvre le projet sur lequel porte la mission de volontariat ;
- l'association d'envoi est en relation avec un partenaire du Nord qui souhaiterait envoyer un volontaire pour son partenaire du Sud mais n'en a pas la capacité. Il s'agit d'une situation de portage.

Parmi les associations étudiées, la pratique du portage est principalement le fait du SCD et de l'AFVP/France Volontaires. De son côté, la DCC laisse le plus fréquemment ses partenaires proposer une mission, dont l'élaboration se fait en partenariat avec l'Eglise locale (Bosselut, *op.cit.*).

La pratique du portage complexifie considérablement les modalités de partenariat. Cette pratique tolérée par le ministère des Affaires étrangères s'est développée en raison du faible nombre d'associations agréées (26) dans le cadre de la loi sur le VSI. Les modalités de portage et de prise en charge du volontaire sont variables et font l'objet d'une convention fixant les responsabilités de chacune des associations tant au niveau financier que dans le processus de sélection, de formation, de suivi et d'appui au retour. Dans notre échantillon qualitatif, un tiers des volontaires s'est trouvé en situation de portage. Pour deux d'entre eux, la relation avec l'association d'envoi est principalement administrative, les formations étant assurées par les associations non agréées.

¹⁹⁷Nous distinguons l'association de volontariat, appelé également « association d'envoi », des organisations d'accueil des volontaires.

Les missions de volontariat réalisées dans le cadre d'une coopération décentralisée constituent une forme de portage pour le compte de collectivités. Ce type de missions concerne cinq volontaires de notre échantillon qualitatif. En effet, avec près de 5 000 collectivités françaises engagées dans 140 pays pour réaliser des actions de solidarité internationale, les collectivités contribuent, en 2010, à plus de 60 millions d'euros à l'aide publique française au développement¹⁹⁸, et sont aujourd'hui un acteur à part entière de l'aide au développement non seulement en France mais également au niveau mondial (Petiteville, 1995). Le développement de ce type de coopération fait suite à la décentralisation que les pays d'Amérique latine ont connue dans les années 1980, puis les pays africains au début des années 1990.

C'est également un portage qui permet aux quatre anciens élèves du Lycée de la Solidarité Internationale (LSI) de notre échantillon de faire un VSI avec l'AFVP/France Volontaires. Pour le LSI, il s'agissait de permettre à un noyau d'anciens élèves de continuer à s'inscrire dans des projets de solidarité internationale alors que leur profil ne leur en donnait pas forcément la possibilité en raison de l'absence de diplôme. L'objectif est de consolider les apprentissages à travers une expérience de solidarité internationale plus longue. Pour l'AFVP/France Volontaires, il s'agit d'ouvrir le VSI à des candidats peu ou pas diplômés et de tenir compte des critiques sur le caractère élitiste du VSI. Le LSI et l'AFVP/France Volontaires ont alors élaboré une mission de VSI d'un an. Les jeunes ont été accompagnés dans le montage technique et financier de leur projet par l'équipe du LSI, et l'AFVP/France Volontaires leur a permis d'avoir un statut légal. Leur suivi a été réalisé à la fois par le LSI et par l'AFVP/France Volontaires.

L'établissement de rapports partenariaux entre acteurs du Nord et du Sud en vue de mettre en œuvre des actions de développement n'est pas sans difficulté. En effet, cette action représente en tant que telle une opération de développement : renforcement de capacités des sociétés civiles au Sud, autonomisation des projets et des acteurs, sont des thématiques au cœur des problématiques de développement¹⁹⁹. Entre dépendance et concurrence, ces relations partenariales peuvent s'avérer dissymétriques et sources de conflits. Dans le cas des associations de volontariat, cela peut par exemple aboutir à des missions principalement

¹⁹⁸Source : rapport d'information du Sénat réalisé par J.-C. Peyronnet en novembre 2012, disponible sur : <http://www.senat.fr/rap/r12-123/r1231.pdf>. Consulté le 01/02/2014.

¹⁹⁹On peut par exemple se référer au site Internet de Coordination Sud, plate forme des ONG françaises, qui consacre une rubrique et des références sur les partenariats Nord/Sud : <http://www.coordinationsud.org/document-ressource/bibliographie-sur-le-partenariat-nordsud/>. Consulté le 01/02/2014.

élaborées par les partenaires du Nord (les associations d'envoi et leurs partenaires) et de ce fait, avoir des conséquences importantes sur l'accueil et le déroulé de la mission de volontariat.

Les principaux partenaires des associations de volontariat étudiées

Nous avons vu que les origines et les finalités des associations de volontariat diffèrent (chapitre 1.II). Il en est de même pour leurs partenaires accueillant des volontaires comme le confirme la répartition des organisations d'accueil des volontaires de notre échantillon quantitatif :

Tableau 13 : Type d'organisations d'accueil en fonction des associations de volontariat (%)²⁰⁰

Association	Organisations d'accueil des volontaires (VSI)												Total	
	Coopération bilatérale ou multilatérale		Collectivité locale ou coopération décentralisée		Association française		Université, école ou bibliothèque		Association étrangère/locale		Evêché ou diocèse			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
AFVP/FV	39	21,3	39	21,3	25	13,8	2	1,3	76	41,3	2	1,3	184	100
DCC			1	0,3	13	7,6	51	30,6	38	22,7	64	38,8	165	100
SCD	1	1,3	8	8	28	29,3	17	17,3	35	36	8	8	96	100
Total	40	9,1	47	10,6	66	14,8	70	15,6	148	33,2	74	16,7	446	100

Khi2=245 ddl=10 p=0,001 (Très significatif)

Les organisations d'accueil des volontaires de la DCC sont pour près de 40 % des structures rattachées à l'Eglise catholique (congrégations et diocèses locaux) ; pour environ 30% des universités, des écoles ou des bibliothèques (souvent tenues par des organisations catholiques) ; enfin, pour près d'un quart des missions, des associations originaires des pays d'intervention.

Pour les volontaires du SCD, les principales organisations d'accueil sont des associations originaires des pays d'intervention (36%), des associations françaises ayant des bureaux dans les pays d'accueil (29,3%), des structures d'enseignement ou culturelles (17,3%), enfin, des collectivités ou des structures catholiques (respectivement 8%).

Les organisations d'accueil des volontaires de l'AFVP/France Volontaires sont en premier lieu des associations originaires des pays d'intervention (41,3%), puis des structures bi ou multilatérales installées dans les pays d'accueil, et des collectivités (respectivement 21,3%), enfin, des associations françaises avec des bureaux dans les pays d'accueil (13,8%).

Ainsi, les volontaires se positionnent différemment dans cet *Aidland* en fonction de l'organisation d'accueil au sein de laquelle ils réalisent leurs missions.

²⁰⁰ Enquête C. Leroux, 2011.

b. Les secteurs et les pays d'intervention des missions de volontaires

Chaque association de volontariat intervient dans des secteurs spécifiques, correspondant à la fois à leur évolution, à leurs objectifs et aux partenariats établis. Les résultats de l'enquête quantitative reflètent bien leurs spécificités :

Tableau 14 : Secteurs d'intervention des missions (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%)²⁰¹

Association d'envoi	Secteurs d'intervention des missions de VSI										Total	
	Secteurs techniques		Santé, social, droits humains		Formation, éducation, animation		Développement local, économie, tourisme		Renforcement de capacités, information, communication			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
AFVP/FV	53	26,7	35	17,4	14	7	51	25,6	46	23,3	198	100
DCC	16	9,6	48	27,9	92	53,5	6	3,3	10	5,6	171	100
SCD	13	13,2	33	34,2	32	32,9	13	13,2	6	6,6	98	100
Total	82	17,6	116	24,8	137	29,5	69	14,8	62	13,3	467	100

Khi2 = 149,6 ddl = 8 p = 0,001 (Très significatif)

Les volontaires de l'AFVP/France Volontaires interviennent principalement dans quatre types de secteurs : les secteurs techniques (26,7%)²⁰² ; le développement local, l'économie et le tourisme (25,6%) ; le renforcement de capacités²⁰³, l'information et la communication (23,3%) ; enfin, les secteurs de la santé, du social et des droits humains (17,4%). Les secteurs d'intervention des missions de ces volontaires reflètent à la fois les secteurs d'origine de l'association (secteurs techniques) ainsi que son évolution actuelle, notamment ses partenariats avec des collectivités (développement local, renforcement de capacités).

La DCC se caractérise par une majorité de missions réalisées dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'animation (53,5%) ; elle intervient également dans les champs de la santé, du social et des droits humains (27,9%) et à l'inverse, peu de missions sont réalisées dans les secteurs techniques (9,6%) et encore moins dans le secteur du renforcement de capacités (5,6%) et du développement local (3,3%).

Par rapport aux associations précédentes, le SCD se distingue par une proportion plus importante de missions réalisées dans les secteurs de la santé, du social et des droits humains (34,2%), quasiment au même niveau que les missions réalisées dans les secteurs de l'éducation, la formation et l'animation (32,9%). Les missions dans les secteurs techniques ou

²⁰¹Enquête C. Leroux, 2011.

²⁰²Nous avons regroupé dans les secteurs techniques : l'agriculture et l'environnement ; le génie civil, l'hydraulique et l'énergie ; l'architecture et l'urbanisme ; la logistique, la mécanique et l'informatique.

²⁰³Les missions de renforcement de capacités ont pour objectif d'appuyer des acteurs locaux (associations, coopératives, etc.) dans des domaines qui peuvent être très diversifiés (comptabilité/gestion, administration, fonctionnement associatif, recherche de financement, communication, etc.).

dans le développement local représentent respectivement 13,2% de la totalité des missions de cette association. Les missions de renforcement de capacités ou d'information et de communication sont, comme pour la DCC, peu représentées (6,6%). A partir des secteurs d'interventions identifiées, ce sont également des modalités d'intervention qui peuvent être distinguées. Ainsi, les approches de développement local ou encore de renforcement de capacités, institutionnalisées par les agences de l'aide depuis les années 1980, s'inscrivent dans une vision capacitaire des individus impliquant une participation active des populations ciblées.

Enfin, près des trois quarts des missions ont été réalisées sur le continent africain (70,9%)²⁰⁴, puis en Asie (13,5%) (en particulier les pays d'Asie du Sud-est). Moins de 10% d'entre elles ont eu lieu en Amérique latine ou sur d'autres continents²⁰⁵.

3. Genre et missions de volontariat

a. Secteurs d'intervention et ségrégation horizontale

Nous avons vu précédemment que les femmes étaient plus nombreuses à réaliser un volontariat solidaire à l'international quel que soit le dispositif d'envoi (chapitre 3.I.1). Si l'on se penche à présent sur la répartition des secteurs d'intervention selon les sexes, on constate qu'elle reflète la ségrégation horizontale évoquée précédemment (chap.1), c'est-à-dire la concentration des femmes dans un nombre restreint de secteurs d'activités. Ainsi, les missions dans les secteurs techniques sont réalisées en plus grande proportion par des hommes (16 points d'écart). A l'inverse, les missions dans les domaines de la santé, du social et des droits humains sont deux fois plus réalisées par des femmes. En revanche, il n'y a pas de différence selon les sexes dans les autres secteurs :

Tableau 15 : Secteurs d'intervention des missions (VSI) en fonction du sexe (%)

Sexe	Secteurs d'intervention des missions de VSI										Total	
	secteurs techniques		santé, social, droits humains		formation, éducation, animation		développement local, économie, tourisme		renforcement de capacités, information, communication			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
femme	33	11,5	88	30,8	86	29,8	44	15,4	36	12,5	287	100
homme	49	27,5	27	15,2	52	28,9	25	13,9	26	14,5	180	100
Total	82	17,6	116	24,8	137	29,5	69	14,8	62	13,3	467	100

Khi2 = 27,5 ddl = 4 p=0,001 (Très significatif)

²⁰⁴ Dans notre échantillon, plus d'un tiers des missions (37,7%) ont été réalisées en Afrique de l'Ouest et 15% en Afrique centrale, régions à la fois francophones et avec un haut niveau de pauvreté.

²⁰⁵ Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4.

La concentration des missions de volontariat selon le sexe, dans les secteurs techniques et du sanitaire et social, correspond à la même concentration tant dans l'enseignement supérieur que dans les secteurs d'activités professionnelles en France. En effet, dans l'enseignement supérieur, les filles s'orientent vers l'enseignement, la littérature, la communication et la santé ; et les garçons vers l'agriculture, les mathématiques, les sciences de l'ingénieur ou le transport (Baudelot & Establet, 2006, p.60). En France, parmi les jeunes sortis de formation initiale en 2007, 89% des diplômés de l'enseignement supérieur de niveau III dans les secteurs de la santé et du social sont des femmes ainsi que 69% des diplômés de niveau I en LSH²⁰⁶, gestion et droit (Arrighi, *op.cit.*, p.11). Enfin, au sein de la population active, en 2008, sur les trente et une catégories socioprofessionnelles définies par l'INSEE, les six catégories les plus féminisées concentrent 60% des femmes dont les services aux particuliers (86,6%), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (78%) et les instituteurs (70,4%) (Maruani, *op.cit.*, p.35).

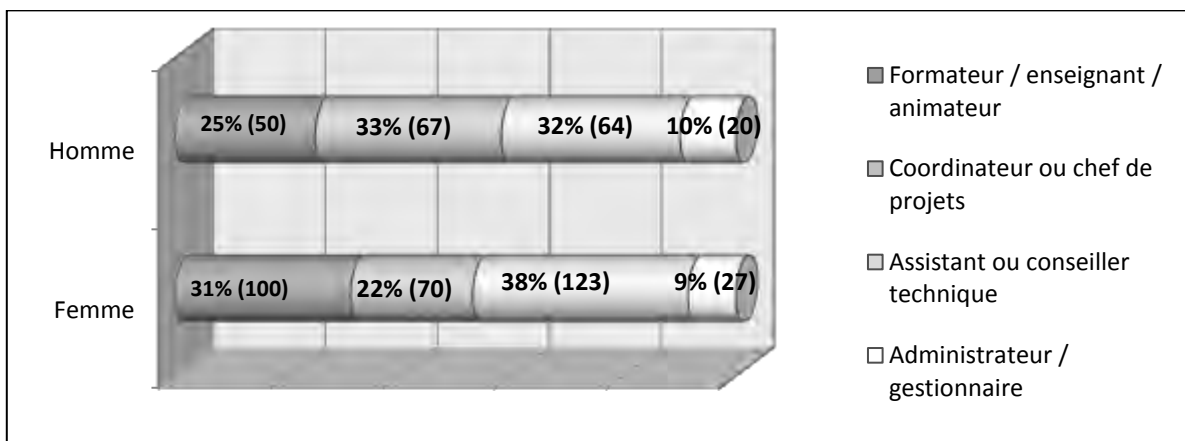
En revanche, alors que les femmes sont surreprésentées dans l'enseignement, on ne retrouve pas cette même concentration dans les missions des volontaires étudiées. Pour expliquer cette différence, nous avons vu précédemment que pour la DCC, l'adéquation entre le profil du volontaire et la mission n'était pas forcément le critère principal, l'engagement ecclésial étant un élément déterminant (chapitre 3.II.2). Or, plus de la moitié des missions dans les secteurs de l'éducation et la formation sont réalisées dans le cadre cette association. Cela confirme que certains volontaires, et en particulier les hommes volontaires avec la DCC, ne réalisent pas forcément une mission en relation directe avec leur formation initiale ou leur emploi précédent.

²⁰⁶Littérature et Sciences Humaines.

b. Diriger ou accompagner : des positionnements différents

Dans notre enquête quantitative, nous avons interrogé les individus sur leur fonction pendant leur mission de volontariat²⁰⁷. Les réponses fournies ne s'appuient donc pas tant sur leurs fiches de poste que sur leur perception *a posteriori* de leur rôle et de leur positionnement durant leur mission. En fonction du sexe, les jeunes adultes n'appréhendent pas leur positionnement de la même manière :

Figure 6: Fonctions occupées pendant le volontariat (VSI) en fonction du sexe (%)²⁰⁸



Les femmes sont ainsi plus nombreuses à déclarer avoir occupé une fonction de formation, d'éducation ou d'animation (6,8 points d'écart) mais aussi d'assistant ou de conseiller technique (6,5 points d'écart) alors que les hommes se déclarent plus volontiers coordinateur ou chef de projet (11,4 points d'écart). Seule la fonction d'administrateur et de gestionnaire n'induit pas de différence entre hommes et femmes.

On peut dès lors postuler que les femmes appréhendent plus leur mission de VSI à travers une fonction de soutien et de formation alors que les hommes se positionnent plus volontiers dans des fonctions d'encadrement. Ce positionnement distinct reproduirait ainsi la *libido dominandi*, la masculinité s'exprimant notamment à travers la figure du chef (Guionnet & Neveu, 2009, p.340), et ferait écho aux théories du *care*. Le *care* peut se définir à la fois comme une disposition et une activité dont la spécificité est d'être plutôt féminine : « le terme de *care* oscille entre la disposition – un attention à l'autre qui se développe dans la conscience d'une responsabilité à son égard, d'un souci de son bien-être – et l'activité – l'ensemble des

²⁰⁷La question posée était : « Quelles fonctions avez-vous occupées pendant votre volontariat ? ». Se référer à l'annexe 4.

²⁰⁸520 réponses ; sur la base des réponses les plus fréquentes. Le nombre de réponses figure entre parenthèses. $\chi^2=9,48$ ddl = 3 $p = 0,023$ (Significatif). Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

tâches individuelles et collectives visant à favoriser ce bien-être » (Garrau & Le Goff, 2010, p.5). Pour C. Gilligan, le développement moral est un construit social entre les hommes et les femmes (Brugère, 2011) et la valeur accordée à la préservation et l'entretien des liens humains serait dépréciée car les activités qui en découlent seraient historiquement principalement féminines, confinées à la sphère privée et associée à : « une division du travail moral en vertu de laquelle les activités de soin ont été socialement et moralement dévalorisées » (Paperman & Laugier, 2011, p. 12). La théorie du *care* développée par C. Gilligan a donc pour objet de mettre en avant une pluralité de la morale (Paperman & Laugier, *id.*, p.11) en accordant une valeur positive au *care* : « Les éthiques du care ont fait porter la critique sur la voix majoritaire, le plus souvent masculine du raisonnement moral avec son arsenal de principes, de règles et de valeurs intangibles, pour faire entendre une autre voix, minoritaire, largement ancrée dans l'expérience des femmes, le sentiment de responsabilité à l'égard des autres » (Brugère, *op.cit.*, p.9).

Enfin, O. Filleule souligne qu'au sein des mouvements sociaux, les formes d'organisation diffèrent selon la composition de ces mouvements : « La littérature souligne de manière constante que les mouvements féministes et de *self help* principalement animés par des femmes choisissent délibérément des formes d'organisation décentralisées et non hiérarchiques. [...] les femmes se conformeraient à une "logique féminine" - laquelle bien entendu ne renvoie pas à une identité naturelle, mais à des dispositions socialement acquises et notamment à une connaissance "par corps" de l'oppression du pouvoir masculin – qui les pousserait à cultiver des structures alternatives permettant l'horizontalité des relations de pouvoir, l'expression de l'émotion, de l'empathie et de l'attention aux autres » (Filleule, 2009, p.43).

Les missions des volontaires s'inscrivent donc dans un champ particulier, celui de l'aide au développement dont le principal mode d'action est le projet. La nature d'un processus de développement est caractérisée par la tension entre une vision diachronique et une vision évolutionniste du développement, par la confrontation entre des systèmes différents de valeurs et de représentations, mais aussi par la multiplicité des acteurs en présence. De plus, selon les associations de volontariat, les types de partenaires diffèrent ainsi que les secteurs d'intervention des missions. Ce sont ainsi des approches différentes de l'aide qui peuvent être mises en avant, avec une approche basée sur une logique capacitaire des populations visées et

une autre approche basée sur l'assistance aux plus pauvres²⁰⁹. Enfin, les missions de volontariat reproduisent en partie les divisions sexuées des secteurs activités, et selon le sexe, les volontaires n'appréhendent pas leur positionnement de la même manière, les femmes s'estimant plus volontiers en soutien alors que les hommes sont plus enclins à mettre en avant des fonctions d'encadrement.

Notre modèle d'analyse met en avant des facteurs de conversion permettant de comprendre les capacités développées et mobilisées par les individus. Durant une mission de volontariat solidaire à l'international, ces facteurs de conversion peuvent être tout d'abord caractérisés à partir du contexte et de la vie quotidienne des volontaires. C'est dans ce contexte que les processus d'apprentissage se développent. Ces processus représentent pour notre sujet, un autre type de facteurs de conversion.

²⁰⁹ Ces approches différentes sont également identifiables dans le champ du travail social en France. Cela sera abordé dans le chapitre 5.

II. Facteurs de conversion et apprentissages

A partir du schéma présentant notre modèle d'analyse (figure 2, chap.2), les facteurs de conversion permettent de comprendre les capacités développées et mobilisées par les individus. Dans le chapitre précédent, nous avons mis en avant les principaux déterminants sociologiques des jeunes adultes (niveau d'études, socialisations préalables, rapport aux orientations scolaires et professionnelles), qui orientent les choix vers telle ou telle association de volontariat et influent sur les motivations à vivre ce type d'expériences. Durant la mission, les facteurs de conversion peuvent être appréhendés à partir du contexte des missions dont il est possible de déterminer des dimensions communes. Les processus d'apprentissage constituent un deuxième type de facteurs de conversion explicatifs des pouvoirs d'être et de faire développés par cette expérience.

1. Vivre un volontariat au jour le jour

Les missions de volontariat solidaire à l'international étudiées dans le cadre de notre recherche peuvent tout d'abord être spécifiées à partir du niveau d'indemnités que reçoivent les volontaires, permettant de comprendre leur vie au quotidien. Le volontariat, et ce quel que soit le dispositif, a pour objet la rencontre entre les peuples et plus particulièrement entre les jeunes de plusieurs pays. Le niveau d'indemnités doit alors permettre aux volontaires de vivre correctement pendant leur mission sans pour autant être une source d'enrichissement personnel. De plus, un écart trop grand de niveau de vie entre les volontaires et les populations d'accueil est supposé entraver les possibilités de rencontres et d'échanges. Les indemnités des volontaires sont variables, d'une part selon les associations d'envoi et, d'autre part, selon le niveau de vie estimé dans les pays d'accueil²¹⁰. Ainsi, le niveau d'indemnités moyen pour la DCC est de 150 euros mensuel alors qu'il varie entre 500 et 1 000 euros pour l'AFVP/France Volontaires. Le niveau d'indemnités révèle les finalités du volontariat par les associations de volontariat, certaines favorisant la vie quotidienne avec les populations et pour d'autres, favorisant la réalisation du projet qui justifie la présence d'un volontaire. Ainsi, selon le niveau d'indemnités, les volontaires auront la possibilité d'acheter des produits réservés aux expatriés, de fréquenter leurs restaurants et leurs hôtels ou à l'inverse, se nourrissent principalement de plats du pays d'accueil et ont peu accès aux lieux fréquentés par

²¹⁰L'évaluation du niveau de vie selon les pays d'accueil est réalisée par le ministère des Affaires étrangères.

des étrangers.

Par ailleurs, la durée des missions permet de comprendre les processus d'acculturation²¹¹ que vivent les volontaires. On peut supposer que plus la durée de la mission est longue, plus les changements individuels sont prégnants. L'enquête quantitative réalisée auprès d'anciens volontaires VSI montre que la durée moyenne des missions de notre échantillon quantitatif est de 22,02 mois²¹².

Pour comprendre la vie quotidienne des volontaires, nous allons à présent nous intéresser aux spécificités du monde vécu des volontaires puis aux principales interactions sociales pendant la mission.

a. Le monde vécu des volontaires

Le monde vécu, c'est-à-dire l'activité sociale quotidienne, est une « réserve de modèles interprétatifs » du monde ou encore de perspectives de sens « transmis par la culture et organisés par le langage » (Mezirow, *op.cit.*, p.87-88). Ces perspectives de sens permettent aux individus d'interpréter le monde qui les entoure comme allant de soi. Les caractéristiques d'une mission de volontariat solidaire à l'international remettent en cause ces perspectives de sens dans la mesure où justement, le monde qui les entoure ne va pas de soi. De plus, les volontaires sont hors de leur quotidienneté et concentrent leurs intentions à la réalisation de leurs missions selon les buts qu'ils se sont fixés (chapitre 3.II).

Au moins deux caractéristiques méritent d'être soulignées pour comprendre le quotidien des volontaires : la mission vécue comme un engagement total et le statut d'étranger du volontaire.

Un engagement total

En vivant cette expérience d'expatriation pour une durée limitée, les volontaires consacrent la majorité de leur temps à leurs missions et de manière plus large à l'expérience de volontariat incluant également leur quotidien. Ainsi, pour certains, l'immersion est totale

²¹¹Par acculturation, il faut entendre : « L'acculturation est l'ensemble des phénomènes qui résultent d'un contact continu et direct entre des groupes d'individus de cultures différentes et qui entraînent des changements (patterns) culturels initiaux de l'un ou des deux groupes » (Redfield, Linton & Herskovits, 1936, (cité par) Cuche, 2001, p.54). L'anthropologue R. Bastide a réalisé une typologie des situations d'acculturation : une acculturation spontanée, forcée ou planifiée. Dans le cas des volontaires, il s'agit d'une acculturation spontanée : « Il s'agit d'une acculturation ni dirigée ni contrôlée. Dans ce cas, le changement est dû au simple jeu de contact et se fait, pour chacune des deux cultures en présence, selon sa logique propre interne ». (Cuche, *id.*, p. 61).

²¹²Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

dans le groupe, le village. Elle peut être imposée par la mission lorsqu'elle se déroule dans un lieu isolé, et/ou désirée. L'immersion totale est alors une dimension à part entière de l'expérience vécue :

« La vie de l'oasis, j'aimais beaucoup m'asseoir sur la place du village le soir juste avant la prière. Prière du Maghreb où tous les gens papotaient. Cela me faisait vraiment comme si j'étais parmi eux. J'ai vraiment eu une période où j'avais une volonté d'assimilation vraiment très forte, un peu absurde. Je voulais tout faire comme les autres. Donc à cette époque là j'aimais bien rester sur la place » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Il est par ailleurs fréquent que plusieurs volontaires vivent dans un même logement durant leur mission ou que certains animent une vie communautaire de volontaires :

« C'est devenu un peu la case de passage de l'AFVP. Les volontaires qui étaient ailleurs sur le territoire et qui voulaient descendre le week-end, venaient chez moi, j'avais trois chambres donc c'était facile. » (Christine, 31 ans, assistante de communication, AFVP/FV)

Que l'immersion soit totale au sein des populations d'accueil ou à l'inverse, que la vie des volontaires se déroule principalement avec d'autres volontaires et insérée dans une communauté d'expatriés, la mission de volontariat induit une vie communautaire qui rappelle ce qu'E. Goffman décrit à travers la notion d'institution totale : « un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées » (Goffman, 1979, p.41).

De plus, cet engagement total durant la mission se traduit par l'absence de frontières entre vie privée et vie professionnelle :

« Tu n'as jamais l'impression de travailler mais tu n'as jamais non plus l'impression de ne pas travailler. Tu es toujours entre les deux. » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

C'est d'ailleurs l'identité même des volontaires qui est assimilée à leur fonction :

« J'étais dans les bas quartiers, les bidonvilles, sur un projet qui concernait un axe routier qui s'appelle la route nationale 1, qui était devenu mon nom de famille : "Marie de la RNI" ! » (Marie, 35 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Durant la période de volontariat, l'identité « de hors travail » (Dubar, 2007), est considérablement réduite. Les individus mettent en avant une identité biographique « pour soi » caractérisée par leur statut de volontaire et/ou leur fonction durant la mission, raison qui justifie à leurs yeux leur présence dans le pays d'accueil.

A l'absence de frontières entre vie privée et vie professionnelle se conjugue une disparition relative des distances hiérarchiques au sein de l'organisation qui accueille les volontaires :

« La hiérarchie, moi en tout cas c'est comme ça que je l'ai vécue, en expatriation, n'est pas clairement formelle. Ta patronne, c'est ta patronne, le soir ça ne t'empêche pas d'aller boire un coup avec, de faire la fête, voire d'habiter avec. Le lendemain, pendant le travail, ça sera ta patronne. Il n'y a pas une frontière entre les amis et le travail. En tout cas, dans ce que j'ai vécu, le travail, les amis, le boulot, tout était mélangé. » (Maud, 31 ans, consultante, AFVP/FV)

Dans le contexte d'un volontariat caractérisé à la fois par la vie communautaire, un engagement total et une disparition relative des frontières hiérarchiques, les relations amicales et les relations professionnelles se confondent :

« Il y avait aussi C. par exemple. C'est parce qu'on était amis qu'on a bossé ensemble. C'était un pote d'un volontaire ... Après H., c'est pareil, il avait bossé avec la coopération mais finalement c'est comme ça qu'on s'est rencontré mais on prenait des pots ensemble à refaire le monde et c'est devenu un pote mais on n'a jamais bossé directement ensemble. S. c'était un élu et là on a bossé ensemble et du coup on est devenu pote après. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

A ce titre, P. Dauvin affirme : « le monde de la solidarité internationale, plus encore que d'autres, relativise la pertinence du clivage entre espace professionnel et espace privé. Le pouvoir des acteurs ne se résume donc pas aux compétences attribuées dans les profils de poste. Il réside dans leur capacité à redéfinir les rôles en activant des réseaux qui reposent plus sur des ressorts affectifs que des ressorts professionnels » (Dauvin, *op.cit.*, p.835). P. Dauvin avance d'ailleurs qu'une des conditions essentielles de l'efficacité de l'action sur le terrain passe par la capacité des expatriés à jouer des relations interpersonnelles : « La réussite de l'aide dépend en effet de l'aptitude des expatriés à transformer des formes de collaboration amicale en collaboration professionnelle » (Dauvin, *op.cit.*).

L'engagement total, l'absence de frontières entre vie privée et vie professionnelle induisent également l'effacement des frontières temporelles. Il est par exemple fréquent de travailler le week-end et le rythme de la mission est souvent considéré comme dense et intensif.

L'étranger – volontaire

Le statut d'étranger inhérent à l'expérience de volontariat à l'international est l'occasion pour le volontaire de se vivre étranger : « il est attaché à un groupe spatialement déterminé ou à un groupe dont les limites évoquent des limites spatiales, mais sa position dans le groupe est essentiellement déterminée par le fait qu'il ne fait pas partie de ce groupe depuis le début, qu'il y a introduit des caractéristiques qui ne lui sont pas propres et qui ne peuvent pas l'être » (Simmel, 1984, 1^{ère} éd. 1908, p.53). Le sentiment de n'être ni tout à fait dedans ni tout à fait dehors est omniprésent dans les relations aux autres et est caractérisé par : « la distance à l'intérieur de la relation [qui] signifie que le proche est lointain mais le fait même de l'altérité signifie que le lointain est proche » (Simmel, *id.*, p.54). Ainsi, la communauté de volontaires ou d'expatriés présents dans la société d'accueil permet d'atténuer le sentiment d'être étranger :

« A tous les trois, on avait la chance de pouvoir se parler et de partager des émotions ou des choses un petit peu bizarres. On avait quand même notre petit cocon français dès qu'on rentrait à la maison, et ça, mine de rien, pour avoir justement revécu après en Afrique, seule, vraiment seule française, je me rends compte à quel point c'était important d'avoir ce petit bastion français, où on vit avec des gens qui nous comprennent et avec qui on échange la même culture. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Les discours des volontaires sont ainsi clivés entre les « nous » des Français et par extension des Occidentaux, et les « eux » des populations d'accueil en raison de distances culturelles considérées comme indépassables. Cet élément est souvent mis en avant par les volontaires pour expliquer la difficulté à nouer des relations d'amitié :

« J'ai eu cette chance de me faire des amis mais bon pour autant je dis des amis mais le terme est peut-être un peu galvaudé, il y en a quelques-uns où je pense que c'est vraiment le cas, on est toujours en contact, on se voit, enfin on se voit dans la mesure du possible, et les autres c'était un peu artificiel dans le sens où c'est compliqué de devenir amis avec quelqu'un qui ne vient pas de la même planète et je parle pour moi, je parle pour l'autre. Voilà, j'ai essayé mais j'ai renoncé » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

En outre, c'est une identité prescrite (Dubar, 2000, 1^{ère} éd. 1991) qui est vécue, et plus généralement subie tout au long de la mission :

« Je trouve ça fatigant de vivre ... c'est fatigant d'être blanc, riche, les relations de personnes qui sont biaisées, je trouve que ce n'est pas très apaisant comme vie. Et c'est un peu usant. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Ce statut d'étranger est doublement ressenti par les femmes :

« Quand tu es une femme blanche et que tu bosses toute la journée, les femmes de ton âge sont au champ avec trois moufflets, tu es complètement décalée. Tu ne peux pas parler de ce que tu vis à ces femmes là parce que tu ne peux pas parler de toi. » (Chloé, 33 ans, sage-femme, DCC)

Les femmes volontaires, encore plus que les hommes, évoquent à ce titre la difficulté de nouer des relations d'amitié avec d'autres femmes de la société d'accueil tant la distance entre la manière de « se vivre femme » est importante. En outre, ce sentiment d'étranger est renforcé par les volontaires interrogés dont les caractéristiques physiques (en l'occurrence ceux dont les parents sont originaires d'un autre pays que la France) ne correspondent pas à l'identité prescrite de Français ou d'expatrié par le monde de la coopération ou les représentations de la société d'accueil. Samuel, d'origine béninoise explique par exemple sa participation à une réunion :

« Il y a eu un tour de table, on était au moins quarante, et moi je me présente avec mon accent français et à la pause on vient me voir, parce qu'ils ont capté que j'étais français mais avant on m'ignorait. A la fin de la réunion "ah, vous êtes français", et là j'avais un peu plus de considération, de valeur. » (Samuel, 35 ans, éducateur spécialisé, AFVP/FV)

Si pour les volontaires, ce qui est mis en avant au niveau identitaire, c'est l'engagement total lié à la mission, les populations des sociétés d'accueil dans des contextes de grande pauvreté, ont tendance à renvoyer une identité prescrite (Dubar, 2000, 1^{ère} éd. 1991) en conflit avec ce que souhaite mettre en avant les volontaires : être blanc, être (plus) riche, être femme. D'ailleurs, lorsque l'identité prescrite ne correspond pas aux représentations d'un volontaire, comme c'est le cas pour Samuel, cela lui est renvoyé. A ce titre, la prise en compte de la vie quotidienne des acteurs de l'aide et des relations créées en dehors du cadre professionnel est envisagée depuis peu par les anthropologues du développement comme une dimension analytique des effets de l'aide (Fechter & Hindman, 2011 ; Mosse, 2011).

b. Les interactions sociales pendant la mission

Les interactions sociales pendant la mission peuvent être caractérisées à partir de deux dimensions spécifiques à cette expérience : le rôle d'intermédiation du volontaire, et dans une moindre mesure, la mobilité sociale et spatiale.

Le volontaire comme médiateur

Dans une situation de volontariat, l'individu peut être envisagé comme un médiateur entre son modèle culturel et le modèle culturel de la société d'accueil, le modèle culturel étant entendu comme : « toutes les valeurs, institutions, systèmes d'orientation et de conduite particuliers (comme le folklore, les mœurs, les lois, les habitudes, les coutumes, les étiquettes, les modes) qui [...] caractérisent – si ce n'est constituent – chaque groupe social à un moment donné de son histoire » (Schültz, 2003, 1^{ère} éd. 1966, p.9). En évoquant les souvenirs de leur mission, les anciens volontaires se remémorent fréquemment les discussions où des représentants de la société d'accueil les interrogent sur leur vie en France. Pour favoriser les échanges, Alexandre déclare être passé par des « sujets universels » comme les relations amoureuses ou encore le foot, sport tout aussi populaire dans son pays d'accueil qu'en France. Les récits sont aussi ponctués de nombreuses anecdotes interculturelles²¹³ dignes des romans de l'anthropologue N. Barley²¹⁴. Richard qui réalise une mission dans un village très isolé se remémore par exemple une séance de cinéma improvisée dans un village où il diffuse le film d'animation « L'âge de glace » et les réactions que ce dessin animé a provoqué chez les habitants :

« Trois, quatre jours après le film, avec les vieux autour du café, on discute et ils me disent : “c'est bien d'avoir montré des films, il y a de la vie dans le village“. Et je sentais qu'ils voulaient me poser une question et ils rajoutent : “Et ça nous permet de voir comment est la vie en France, et puis on a vu les animaux, comment ils sont chez vous. Et les tortues, elles parlent chez vous ?“ » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

La situation d'étranger que vit le volontaire - à la fois vecteur d'une autre culture et récepteur de cultures différentes de la sienne – l'incite à la prise de distance et à relativiser ces

²¹³Une des dimensions importantes, voire primordiale de l'interculturel est la communication : « l'on emploierait enfin le mot interculturel à partir du moment où on se préoccupe des obstacles à la communication entre les porteurs de ces cultures : depuis le repérage et l'analyse de ces empêchements jusqu'aux tentatives pour les faire disparaître. » (Camilleri, *op.cit.*, p.44).

²¹⁴Nigel Barley est un anthropologue anglais qui a écrit une série de romans humoristiques sur ses missions. Il les décrit comme des aventures interculturelles, ponctuées de situations d'incompréhension et de surprises réciproques. Se référer à la bibliographie.

situations : « parce qu'il n'a pas de racines dans les particularismes et les particularités du groupe, il s'en tient à l'écart avec l'attitude spécifique de l'*objectivité*, qui n'indique pas le détachement ou le désintérêt, mais résulte plutôt de la combinaison particulière de la proximité et de la distance, de l'attention et de l'indifférence » (Simmel, *op.cit.*, p.55).

De plus, dans le contexte professionnel, certains se considèrent médiateurs des savoirs technico-scientifiques qu'implique le projet :

« Les animateurs qui sont niveau licence, ont un très, très bon oral mais on se rend compte de grandes faiblesses à l'écrit. Parce qu'initialement, pour l'appropriation, il avait été décidé que c'était avec les villageois qu'ils rédigeaient le plan de développement donc un rapport équivalent à un petit mémoire pour un étudiant. Donc, ça aussi, il fallait faire un manuel très simple pour dire, à cette question là, qu'est ce que ça veut dire, quels sont ces mots, dans la description de ton milieu, qu'est ce qu'on veut y mettre, quelles questions tu dois te poser pour pouvoir répondre à ces questions, quelles questions tu dois leur poser pour qu'eux comprennent, des choses comme ça, très simples, pour qu'un villageois puisse, en collaboration avec nous, rédiger un plan de développement » (Maud, 31 ans, consultante, AFVP/FV)

Dans cet extrait, la volontaire transmet le « langage-projet » aux animateurs avec lesquels elle travaille. Le statut d'étranger peut également être mobilisé dans le cadre de la mission pour régler des situations considérées comme « délicates », si elles avaient dû être réalisées par des membres de la société d'accueil :

« Moi j'intervenais plus, c'est assez rigolo, sur les recouvrements. Quelqu'un de haut placé qui était par exemple, juge ou chef de village, et qui avait pris un camion, on savait qu'il avait de l'argent mais il ne remboursait pas parce qu'il avait une fonction assez haute et que personne n'osait y aller. Moi, je prenais la voiture, j'allais me planter devant chez lui, j'allais lui expliquer que ce serait bien qu'il rembourse. Là tout de suite, un attroupement quoi ! Tu as quarante personnes qui arrivent autour : "tu te dis, putain, la vache !" Voilà il y a des mécanismes de pression comme ça, où finalement, c'était pas mal que j'intervienne. Des choses que les gens n'aimaient pas trop faire. » (Louis, 33 ans, chargé de mission, SCD)

A ce titre, le statut de volontaire induit une position d'intermédiaire qui permettrait plus de liberté :

« [Dans un cas] je représentais l'Ambassade, dans un autre, je n'étais pas l'Ambassade, ça, ce n'était pas mal. Le fait d'être volontaire à l'AFVP avant tout, ça m'a aidé. Hiérarchiquement, concrètement, je dépendais de l'AFVP et volontaire en plus, ce statut, il est génial. Ça permet de ne pas être trop sous l'emprise d'un chef de la coopération, ou du directeur de la boîte dans laquelle j'étais. Ça permet d'avoir un recul, de ne pas être trop

manipulé, de pouvoir de temps en temps dire : “je ne suis pas d'accord” » (Christine, 31 ans, assistante de communication, AFVP/FV)

Néanmoins, la position d'intermédiaire peut être source de contraintes dans la mesure où cela nécessite de se positionner entre plusieurs acteurs. Les volontaires peuvent alors développer des stratégies de contournement et d'adaptation :

« Dans le projet, c'était pareil, c'était quelqu'un qui aimait la communication, etc., normal, elle était là pour la France, le rayonnement de la France etc., et à côté de ça, les petites associations qui se battent ... Du coup on essayait d'être le médiateur entre tout ça. De faire de la communication, ça m'a bien plu, et de bosser dans ce contexte là, ça m'a appris à savoir parler multilingue, même si ce ne sont pas des langues différentes. » (Sylvie, 31 ans, chef des services généraux, AFVP/FV)

En responsabilité mais sans l'être totalement, c'est en particulier lors des entretiens collectifs avec des volontaires ayant récemment achevé leur mission que le souvenir de ces contraintes est le plus vif :

« On n'a pas eu le choix. On est le dernier maillon de la chaîne donc si on décide que dans telle école, il y a tel projet parce qu'il y a tel intérêt... Même si nous, on a fait le diagnostic et qu'on a dit que cette mission n'est pas faisable, eh bien c'est à nous de faire en sorte que ça se passe le mieux possible. On n'avait aucune marge de manœuvre vis-à-vis des décisions, à part envoyer des rapports et dire “attention”, après est pris en compte ce qui est pris en compte. » (entretien collectif AFVP/FV du 04 avril 2012)

Dans certains cas, lorsque la mission du volontaire est peu définie avant son arrivée, c'est le sentiment de liberté d'action qui domine :

« Au niveau professionnel, j'ai fait un peu ce que je voulais d'une certaine manière. Je n'avais pas de cadre, ça c'est clair. Le patron, le prêtre italien faisait sa vie. » (Denis, 27 ans, chargée de mission, DCC)

En outre, au-delà du cadre professionnel, le statut d'étranger permet de se sentir plus libre que dans sa société d'origine :

« Et puis le sentiment de mener ma vie comme j'avais envie de la mener aussi. Tu vois quand je te parlais de pression sociale, etc....Enfin ici tu te retiens, il y a des choses que tu n'oses peut-être pas faire. On n'est pas toujours libre de ce qu'on veut faire ou ne pas faire. Des fois on s'interdit nous-mêmes des choses. Là-bas, j'avais l'impression d'être finalement assez libre sauf qu'il y avait sûrement aussi des pressions qui étaient différentes, que je ne ressentais peut-être pas de la même manière mais il y en avait probablement. » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

Enfin, le contexte des pays d'accueil marqué par la faiblesse des cadres institutionnels et législatifs est également favorable à la liberté d'action :

« On avait organisé une kermesse toute la journée, on avait affiché dans le foyer des jeunes toutes les animations qu'on avait fait avec des jeunes. Les animateurs avaient monté avec les enfants une comédie musicale qu'ils avaient montée en dix jours. Un truc impossible à faire ici. C'était incroyable, il y avait 2000 enfants l'après-midi. Tu dis ça ici à la DDJS, ce n'est pas possible avec les normes de sécurité, etc. Mais là-bas, ça passe, il n'y avait rien. C'est ça qui est incroyable. Là-bas, tu as l'impression que tout est possible. » (Thomas, 24 ans, animateur, AFVP/FV)

Ainsi, la position d'intermédiaire peut être vécue de manière ambivalente, à la fois porteuse d'une plus grande liberté mais aussi de contraintes. Cette position d'intermédiaire et de médiateur est source d'apprentissages, notamment dans l'effort de communication et d'adaptation aux différents publics rencontrés tout au long de la mission.

Mobilité sociale, mobilité spatiale

Au-delà de la mobilité géographique que l'expérience de volontariat implique pour se rendre sur le lieu de mission, la mission de volontariat est caractérisée par une forte mobilité sociale mais aussi spatiale. Elle permet ainsi de rencontrer des personnes considérées comme inaccessibles en France et de circuler dans différentes sphères sociales :

« Moi, en France je n'ai jamais fréquenté de député, ni d'élus, ni tous ces gens là, de la haute, et on fréquente à la fois, ces gens là et puis la population de base et du coup, tu apprends à respecter aussi bien les uns que les autres, à être avec eux, à partager des moments intéressants avec des opposés, et du coup, ça débloque forcément une capacité d'adaptation dans différents contextes. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

La mobilité sociale se joue à la fois dans les relations de travail et l'effacement des frontières hiérarchiques avec certains acteurs, mais aussi par le biais de la communauté de volontaires et d'expatriés. Pour Nordine, cela se traduit par la fréquentation de pairs diplômés alors que lui n'a pas le baccalauréat :

« J'avais fréquenté des gens, j'avais pu rencontrer des gens très éduqués, notamment mon colocataire hollandais qui avait su me considérer comme je suis et ça m'avait vachement donné confiance en moi. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

C'est aussi la possibilité de côtoyer des personnes qu'il ne rencontrerait pas forcément en France :

« Moi, j'ai grandi dans un quartier où la population était majoritairement maghrébine, je suis parti à 18 ans et avant ça, je ne connaissais pas énormément de gens qui s'appelaient Marc ou Jean ou Céline. Ça m'a permis cette ouverture là. J'avais aussi mes préjugés sur la communauté française. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

L'exemple de Nordine est particulièrement significatif de la mobilité sociale présente dans une expérience de volontariat, en particulier pour les individus les moins socialisés à la mobilité internationale avant cette expérience.

A cette mobilité sociale se conjugue une forte mobilité géographique. Cette mobilité géographique est diverse. Elle peut être liée à plusieurs déménagements pendant la mission, aux voyages de tourisme très fréquents (la découverte de nouveaux paysages et de nouvelles cultures étant une des motivations du départ en volontariat), aux allers-retours avec la France pour des vacances, des problèmes de santé, etc. ; enfin, aux déplacements professionnels liés à la mission. Grégoire évoque cette double mobilité géographique et sociale :

« Je passais mon temps à faire des allers-retours. Je suis resté quatre ans et je suis resté rarement plus de huit jours au même endroit. J'étais tout le temps en caricaturant, soit au fin fond de la brousse dans une rizière, soit dans les diners, enfin pas les diners, mais à l'Ambassade et les trucs de la capitale. » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Le contexte d'une mission de volontariat solidaire à l'international peut donc être caractérisé à partir d'un engagement total, l'effacement relatif de la hiérarchie, et une mobilité sociale et/ou géographique. De plus, le volontaire est avant tout un médiateur que ce soit dans le cadre de la réalisation de ses activités ou dans la vie quotidienne, à partir de sa situation d'étranger. En tant qu'étranger, ses cadres de références sont remis en cause, induisant une réflexivité accrue.

2. Les processus d'apprentissage d'une expérience de volontariat

Pour analyser les processus d'apprentissage durant les missions de volontariat, nous avons procédé à une analyse textuelle du corpus des entretiens centrés sur les apprentissages par le biais du logiciel Alceste. Cette analyse nous a permis de mettre en avant des types d'apprentissage auxquels se rapportent des processus spécifiques. Nous exposerons au préalable les interprétations de l'analyse textuelle avant d'aborder plus spécifiquement les processus d'apprentissage durant la mission.

L'analyse textuelle réalisée par le logiciel Alceste part du principe que la distribution des mots se fait rarement au hasard, cette analyse textuelle permet de découvrir les « mondes lexicaux » (Rouré & Reinert, 1993) des locuteurs. L'analyse textuelle extrait les structures signifiantes les plus fortes du corpus et les synthétise en u.c.e (unité de contexte élémentaire), forme la plus réduite d'un corpus ayant une cohérence sémantique. A travers l'analyse du corpus « Apprentissages », le logiciel Alceste a reconnu 831 u.c.e soit 70% du corpus. Ces u.c.e sont décomposées en formes réduites (mots réduits à la racine) et par une classification descendante hiérarchique. Les u.c.e sont subdivisées en classes lexicales stables comme l'illustre le dendrogramme ci-dessous (figure 7). Chaque classe se caractérise par des formes spécifiques dont le degré d'association est mesuré par la valeur du Khi2 (tableau 16).

Cette analyse a permis de mettre en avant trois types d'apprentissage mobilisés lors de l'expérience de volontariat selon la typologie des apprentissages expérientiels de J. Mezirow (Mezirow, *op.cit.*) : l'apprentissage instrumental en premier lieu, qui a trait aux domaines techniques et professionnels ; l'apprentissage émancipateur qui relève de la réflexion critique et de la connaissance de soi ; enfin, l'apprentissage communicationnel, dont l'objectif est de comprendre les autres et d'être compris. Ces types d'apprentissage ont, selon J. Mezirow, leurs propres processus de raisonnement qui correspondent aux processus d'apprentissage déployés pendant l'expérience de volontariat.

Figure 7 : Dendrogramme des classes stables du corpus « Apprentissages » selon Alceste

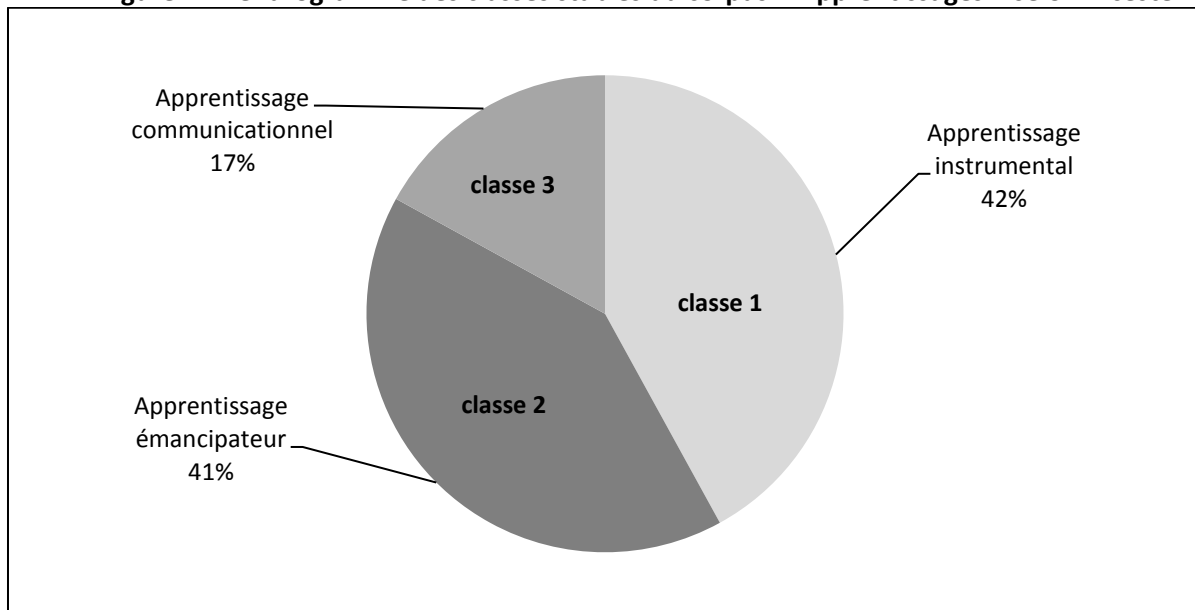


Tableau 16 : Vocabulaire caractéristique des classes par Khi2 décroissant

Classe 1		Classe 2		Classe 3	
Formes réduites	Khi2	Formes réduites	Khi2	Formes réduites	Khi2
Projet	89	Prendre	39	Français	104
Monter	54	Début	27	Parler	92
Action	45	Temps	24	Langue	53
Gestion	42	Arriver	21	Mot	48
Aujourd'hui	39	Dire	19	Pays	48
Compétent	32	Mois	16	Apprendre	48
Outil	26	Rendre	16	Culture	43
Considérer	25	Fin	15	Gens	31
Travail	24	Aller	14	Collègue	25
Association	23	Avenir	14	Afrique	24

La classification produite par Alceste permet d'identifier trois classes lexicales. La classe 1 regroupe le plus grand nombre d'u.c.e avec 42% du corpus retenu. Les formes lexicales au sein de cette classe se divisent en deux groupes principaux. Un premier groupe lexical a trait à la gestion de projet (« projet », « monter », « gestion », « outil », « suivre », « conduite », « analyse », « budget », « stratégie »). Le deuxième groupe lexical se réfère à la fois au monde du volontariat et du travail (« compétent », « travail », « association », « expérience », « volontariat », « cadre », « professionnel », « mission »). De plus, les catégories grammaticales les plus présentes sont les adjectifs et les adverbes, les mots en majuscules, les marqueurs d'une relation spatiale. La classification ascendante hiérarchique de cette classe fait ressortir « projet » comme la forme la plus significative en relation avec gestion. La deuxième forme la plus significative est « monter » en lien avec « conduite » et reliée à « structure ». La forme « action » est la troisième la plus significative en relation avec le groupe de deux formes : « analyse » et « stratégie ».

La classe 2 représente 41% du corpus retenu par Alceste. Les formes significativement absentes de cette classe sont : « projet », « action », « évolué », « monter », « gestion » et s'opposent en cela à la classe 1. La classe 2 est caractérisée par un groupe lexical, renvoyant au temps (« début », « prendre », « temps », « arriver », « mois », « fin », « avenir », « heure », « vécu », « année », « choix », « attendre », « présent », « moment », « recul », « prévoir », « projeter »). En outre, les catégories grammaticales significatives de cette classe permettent d'avancer que dans cette classe, les locuteurs émettent leur avis et font valoir leur point de vue et le « je ». En effet, les formes grammaticales significatives selon le khi2 sont les verbes modaux, les marqueurs d'une modalisation et les marqueurs de la personne. La classification ascendante hiérarchique fait ressortir le verbe « prendre » comme la forme la plus significative, celle-ci est reliée au verbe « aller », ces deux verbes étant reliés à un autre verbe, « faire ». La deuxième forme la plus significative est « début », forme isolée mais

reliée à « fin » et à un groupe de deux mots « élève » et « année ».

Enfin, la classe 3 est la moins représentée avec 17% du corpus analysé. Les formes significativement absentes de cette classe sont : « projet », « fait », « action », « monter », « prendre », « compétent » et s'opposent aux classes 1 et 2. Cette classe est caractérisée par un groupe lexical se référant à la langue, la culture et à la communication : « culture », « français », « parler », « mot », « discuter », « conversation », « regarder », « comprendre », « expliquer », « anglais », « dialoguer », « rencontrer ». De plus, les catégories grammaticales significatives de cette classe sont les lieux, pays, les marqueurs de la personne, les adjectifs et les adverbes, les couleurs. La classification ascendante hiérarchique fait ressortir, d'une part, la relation entre « français » et « parler », reliée à « comprendre » et, d'autre part, la relation entre « langue » et « apprendre », reliée à « venir ».

L'apprentissage instrumental dans les domaines techniques et professionnels

Le domaine technique ou professionnel caractérise la classe 1. Pour J. Mezirow, ce domaine, constitutif de savoir, renvoie à un apprentissage instrumental et : « se préoccupe des moyens de maîtriser et de manœuvrer notre environnement dont autrui fait partie » (Mezirow, *op.cit.*, p.91). La classe 1 est particulièrement caractérisée par les u.c.e d'individus rentrés en 2005, 2008 et 2010, il s'agit donc principalement d'individus n'ayant pas participé aux entretiens collectifs. Ils sont plutôt partis en volontariat en Afrique de l'Ouest, de sexe masculin et âgés de plus de 30 ans.

Parmi les unités de contexte élémentaires les plus caractéristiques de cette classe, la première (khi2=25) provient d'un homme dont la mission s'est achevée en 2007. Il a réalisé sa mission de volontariat à Madagascar puis a prolongé avec un contrat de salarié dans le cadre d'une coopération décentralisée :

« Les compétences où tu considères avoir le moins évolué ? [question de l'enquêteur] Sur les outils de gestion de projet, cadre logique, j'ai un peu progressé mais pas autant que je ne l'aurais cru ».

La deuxième u.c.e (khi2=22) est issue d'un homme dont la mission de volontariat a pris fin en 2005. Dans cet extrait, il explique avoir adapté des outils du secteur de l'aide au développement dans son emploi actuel :

« Le volet politique du projet et la mise en œuvre opérationnelle du projet. Et ça, c'est un outil, maintenant qu'on a inséré dans le programme de formation »

Enfin, la troisième u.c.e la plus caractéristique ($\chi^2=21$) est issue d'une jeune femme dont la mission s'est achevée en 2010. La locutrice explique que c'est en montage et gestion de projet qu'elle a le plus évolué, notamment avec la réalisation de trois films documentaires :

« *Sur quelles compétences, tu considères avoir le plus évolué pendant ton volontariat ?* [question de l'enquêteur] *En montage et conduite de projet, par exemple avec l'organisation et la gestion de la réalisation de trois films documentaires* »

Il est intéressant de noter que peu importe la mission, la fonction ou le secteur d'intervention, la gestion et le montage de projet sont omniprésents dans cette classe. L'ingénierie de projet apparaît à ce titre comme une compétence importante développée pendant la mission de volontariat. Nous verrons dans la partie suivante que ce type d'apprentissage instrumental implique une modalité d'apprentissage spécifique relevant de la logique hypothético-déductive.

L'apprentissage émancipateur et la réflexion critique

La classe 2 est caractérisée par le rapport au temps. De plus, les formes grammaticales représentatives de cette classe signalent l'agentivité (Bandura, *op.cit.*) des volontaires, c'est-à-dire leur rôle actif pour se situer et se positionner dans les situations et relations interculturelles.

La classe 2 est caractérisée par les u.c.e dont les locuteurs ont achevé leur mission de volontariat en 2011, soit les participants aux entretiens collectifs. Il est intéressant de noter que malgré la direction donnée aux entretiens collectifs, basée sur les compétences, cette classe ne traite pas directement de ce sujet.

Cette classe s'apparente à l'apprentissage émancipateur qui s'acquiert par la réflexivité critique : « L'intérêt d'émancipation est ce qui nous pousse à identifier par la réflexion, les perspectives de sens faussées et à les contester. Il s'agit de l'intérêt que nous portons au savoir résultant de la réflexivité et en particulier l'intérêt pour notre histoire et notre biographie et la manière dont elles se traduisent dans l'image que nous avons de nous-mêmes ; dans nos présomptions concernant l'apprentissage, la nature du savoir et l'utilisation que nous en faisons ; dans notre manière de voir nos rôles et les attentes de la société ainsi que les sentiments refoulés qui influencent ces éléments » (Mezirow, *op.cit.*, p. 104). Ainsi, l'expérience de volontariat solidaire à l'international, à travers le statut d'étranger qu'il implique, est propice à la réflexivité, à la prise de recul sur soi, sur son milieu d'origine et sa société. A ce titre, les trois u.c.e les plus caractéristiques de cette classe sont révélateurs de la réflexion personnelle que suscite l'expérience de volontariat. Ces trois u.c.e sont issues de la

même locutrice, une jeune femme partie avec les Scouts et Guides de France en Haïti dont la mission s'est achevée il y a moins de six mois au moment de l'entretien collectif. Dans la première u.c.e (khi2=34), la locutrice fait le parallèle entre le temps vécu par les populations du pays d'accueil et la mort de son grand-père, décédé pendant son volontariat :

« Et je me suis rendue compte que je n'avais jamais pris de temps avec mon grand-père. Et là-bas, eux profitent toujours des gens et de l'instant présent, ils ont tellement eu de merdes entre les cyclones, les tremblements de terre et du coup... »

Au-delà de la perception du temps, la locutrice met en avant le type de relations familiales entretenues en France où elle n'a pas profité de son grand-père, à l'inverse de ce qu'elle observe auprès de la population haïtienne qui elle, saurait profiter de ses proches.

Dans la deuxième u.c.e (khi2=24), la locutrice évoque sa difficulté à se faire entendre au sein de l'équipe où elle a effectué son volontariat :

« Parfois on n'avait pas le choix. On n'a pas décidé de transgresser pour faire chier le monde. Par exemple, en tant que fille en Haïti, j'ai eu beaucoup de mal à me faire entendre et à une réunion, j'ai pété un câble. »

A travers cet extrait, la locutrice interroge ainsi son statut de femme. Enfin, dans la troisième u.c.e (khi2=20), elle évoque les retards et les imprévus dans les activités prévues :

« Alors tu avais prévu de commencer le lendemain mais du coup, tu ne peux pas. Au début, le lendemain, tu te retrouves : "Mais, je n'avais rien prévu d'autre". Mais après, j'avais arrêté de prévoir : "je vais faire tel truc, à telle heure". »

Le rapport au temps est également mobilisé dans cet extrait mais dans une autre perspective. Ici, ce sont les relations de travail et l'incertitude liée à l'organisation qui sont mises en exergue et sa capacité à surmonter l'incertitude.

Les trois u.c.e les plus caractéristiques de cette classe abordent donc des thématiques d'ordre ontologique : les relations sociales et la place de la mort, le statut de la femme, le rapport à l'incertitude. En cela, le rapport au temps caractéristique de cette classe est mobilisé pour appréhender une diversité de sujets qui renvoie à la connaissance de soi. Pour O. Reboul, « apprendre à être » représente la première dimension de tout apprentissage (Reboul, 2010, 1^{ère} éd. 1980). « L'apprendre à être » doit s'entendre dans le sens de *Bildung*, c'est-à-dire la construction de soi au travers des apprentissages. Enfin, pour J. Mezirow, avec l'apprentissage émancipateur : « nous parvenons à voir notre réalité de manière plus globale, à la comprendre plus clairement et à intégrer une plus large part de notre expérience » (Mezirow, *op.cit.*, p.106).

L'apprentissage communicationnel

Le domaine de la communication caractérise la classe 3 et correspond selon J. Mezirow à l'intérêt pratique pour les relations sociales : « dans le domaine communicationnel, la compréhension et la recherche n'ont pas pour objectif la maîtrise technique et opérationnelle comme c'est le cas dans le domaine instrumental. Elles visent plutôt la clarification des conditions de communication et "l'intersubjectivité", processus de mise en rapport à l'autre considéré comme sujet psychologique (c'est-à-dire comme agent semblable à soi) et non comme objet à maîtriser et à manœuvrer » (Mezirow, *op.cit.*, p. 97).

L'u.c.e la plus caractéristique de cette classe (khi2=41) est issue d'un entretien collectif. La locutrice évoque son apprentissage de la langue portugaise et sa découverte de la culture de Sao Tomé :

« J'ai appris le portugais et j'ai appris aussi ce qu'était la culture de Sao Tomé. Avant, j'avais un peu été en Afrique de l'Ouest et en Afrique de l'Est et c'est un pays à part ».

La deuxième u.c.e (khi2=34) provient d'un ancien volontaire de la DCC. Dans cet extrait, il explique qu'il est possible de retrouver des codes culturels communs sur le continent africain à l'instar du continent européen :

« Un Africain qui arrive en Europe, il y a quand même des codes qu'on retrouve même si les pays sont différents entre l'Italie, l'Espagne, l'Angleterre ou la France ».

Enfin, la troisième u.c.e (khi2=34) est également issue d'un entretien collectif. Le locuteur fait valoir que voyager pour regarder les paysages a peu d'intérêt si on ne rencontre pas les personnes qui y habitent :

« A part l'environnement qui varie mais c'est ça, finalement quand on voyage, on peut aller regarder les paysages mais on peut aussi aller rencontrer les gens ».

Si cette classe est la moins importante de l'analyse Alceste, elle met néanmoins en exergue la préoccupation des volontaires pour le dialogue, la rencontre et la communication interculturelle, qui passent avant tout par la langue.

Selon la théorie de la transformation, l'ensemble des actes d'apprentissage comportent les dimensions instrumentales, communicationnelles et réflexives : « l'apprentissage de l'adulte est presque toujours multidimensionnel : il implique d'apprendre à maîtriser l'environnement, à comprendre le sens de nos communications avec les autres et à nous comprendre nous-mêmes [...] Cela sous-entend que toute analyse de l'apprentissage des adultes ou des progrès qui en résultent doit porter, d'une part sur les deux types d'apprentissage, l'instrumental et le communicationnel dont un aspect consiste à se comprendre soi-même, et d'autre part sur la

nature, l'importance et l'impact de la réflexion critique dans ces deux domaines » (Mezirow, *op.cit.*, p.106-107). Enfin, les types d'apprentissage impliquent des processus de raisonnement différents, comme nous allons le voir dans la partie suivante.

Durant la mission, les processus d'apprentissage conjuguent la formation par soi-même, la formation exercée sur soi, et la formation dans et par les choses, telle l'analyse ternaire des processus d'autoformation (Pineau, 1983). Ainsi, les processus d'apprentissage ne se font jamais seuls mais : « dans l'interaction permanente entre soi et un environnement naturel et social préexistant, matériel et culturel fortement modelé par les relations entre acteurs sociaux et par la médiation symbolique des langages et des cultures » (Albero, 2009, p.668). En prenant en compte l'analyse ternaire du processus d'autoformation, trois processus d'apprentissage associés à différents types de raisonnement ont été repérés pendant la mission : déduction, induction et abduction représentent ainsi les trois modes d'inférence en sémiotique de C. Pierce (Verhaegen, 1994), ce terme désignant une : « opération logique pour laquelle on admet une proposition en vertu de sa liaison avec d'autres propositions déjà tenues pour vraies »²¹⁵ :

- un premier processus consiste à émettre des hypothèses pour résoudre un problème et tester empiriquement la validité de ces hypothèses : il s'agit alors d'une approche déductive permettant l'apprentissage instrumental ;
- un deuxième processus qui se joue à travers la relation aux autres : l'observation active, le mimétisme et le dialogue inclus dans les apprentissages vicariants procèdent d'un apprentissage par consensus. Le type de raisonnement mis en œuvre est inductif et ce processus d'apprentissage relève tant de l'apprentissage instrumental, communicationnel qu'émancipatoire ;
- enfin, un troisième processus où le raisonnement passe par abduction métaphorique (Mezirow, *op.cit.*, p.102). Ce dernier processus relève plus particulièrement des apprentissages du type communicationnel et émancipateur.

²¹⁵Définition du dictionnaire Le Petit Robert.

a. Tester et expérimenter : apprendre par déduction

L'apprentissage instrumental dont l'objectif est de maîtriser et de manœuvrer dans son environnement, couvre principalement les champs techniques et professionnels, et procède d'un processus spécifique d'apprentissage : « orienté vers la détermination des relations de cause à effet » (Mezirow, *op.cit.*, p.92). La logique qui sous-tend ce type d'apprentissage est hypothético-déductive dans la mesure où, face à un problème à résoudre, l'individu élabore des hypothèses et en prévoit les conséquences. Le raisonnement est de type déductif c'est-à-dire qu'il : « consiste à tirer une conclusion (un "résultat") à partir de l'application d'un principe général à un cas particulier » (Verhaegen, *op.cit.*, p.35). L'individu agit en fonction de l'hypothèse qui lui semble la plus à même de répondre au problème. Les tests de validité confirmant ou infirmant l'hypothèse ont lieu par le biais de l'observation et de l'expérimentation.

Durant la mission de volontariat, il a été possible de discerner deux registres différents reposant sur le raisonnement déductif : d'une part, à travers la mobilisation et/ou l'adaptation des savoirs acquis, notamment dans le cadre scolaire et professionnel ; d'autre part, à défaut de disposer des moyens adéquates, en faisant appel à l'imagination pour trouver des solutions alternatives.

Les volontaires mobilisent leurs savoirs en les réadaptant au contexte de l'expérience. A travers la comparaison avec son emploi précédent dans une agence de communication, Richard considère avoir moins appris de nouvelles compétences pendant sa mission qu'avoir appris à travailler autrement :

« Ça m'a permis de le faire différemment car ce n'est pas tout-à-fait les mêmes choses. Quand tu fais une proposition à un client dans la publicité, ce n'était pas sur du concret. Des fois, tu vends un peu du vent quand même. Là, c'est relater des faits concrets, faire le plan d'action, projeter le projet dans l'avenir, en fonction du résultat d'un certain nombre d'actions, c'était décider de la stratégie à adopter à moyen, long terme. Ce sont des choses que je ne faisais pas forcément avant, que j'ai apprises à faire sur place. » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

Denis réalise une mission qui ne correspond pas à ses études de juriste. Il considère que c'est la manière de penser et de travailler acquise dans ses études qui lui permet de rédiger, par exemple, une demande de financement auprès de l'Union européenne :

« Je pense que c'est plus une démarche globale et après il faut passer du temps. Je pense que ma formation de juriste m'a servi à ça. C'est d'être assez carré, c'est de savoir aller lire

un texte, le comprendre, d'être habitué aux règles, aux exceptions. » (Denis, 27 ans, chargé de mission, DCC)

La réalisation d'activités dans des domaines nouveaux est également l'occasion de révéler des savoirs :

« C'est vraiment ça qui m'a fait sortir - j'utilise le mot d'ornières, je l'ai utilisé à plusieurs reprises mais je vois vraiment les choses comme ça - de mes ornières, de la voie qui m'était tracée par mes études et de me rendre compte qu'au-delà du côté purement technique des télécoms, j'avais des compétences que j'avais acquises aussi dans mes études, de réflexion, de gestion ou que j'ai acquises là pendant mon expérience mais qui pouvaient me permettre de m'investir dans des champs différents. » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Pierre se découvre ainsi des connaissances qu'il transforme en savoir-faire lors de sa mission. En cela, ce sont des savoirs tacites rendus explicites : « ces choses que nous ne savons pas (encore) que nous savons, qui peuvent et ultérieurement devenir conscientes, lorsque l'opportunité nous est présentée d'y réfléchir et de les expliciter » (Polanyi, 1966 (cité par) Barrette, 2008, p.68).

Dans des contextes où les moyens techniques et les ressources humaines disponibles sont faibles, le volontaire doit mobiliser ses savoirs et être en capacité d'adapter ses compétences et ce, pas exclusivement dans le domaine de ses études ou de sa profession. En outre, l'absence de moyens matériels adéquats peut également être motrice d'inventivité pour pallier les manques :

« Pour tracer les plans de décor, on a besoin de calque. Bon, donc c'est transparent et ça permet de repasser sur un dessin que tu as déjà fait en dessous et d'accumuler des couches. A O., il n'y a pas du tout de calque mais il y a du papier à beurre. Donc avec du papier à beurre qui coûte 3 Dirhams le rouleau, ce qui est révolutionnaire dans les prix du calque et on pouvait dessiner grâce à nos papiers à beurre » (entretien collectif du 30/01/2012, AFVP/FV)

Enfin, dans certains contextes, l'expérimentation est le seul moyen de résoudre un problème. Pour Chloé, l'expérimentation relève également du défi personnel :

« Tu ne sais pas si ça va marcher mais de toute façon tu vas le faire parce que si tu ne le fais pas, de toute façon, il sera plus mal. Tenter et voir et au final, tu as souvent un super résultat. Par exemple, une dame est arrivée avec la mâchoire bloquée, j'ai essayé de reboîter sa mâchoire par deux fois, la troisième fois, j'ai réussi. J'étais contente car je n'étais pas sûre de mon coup ! Ou un gamin qui avait une flèche plantée près de l'œil. Je me demandais comment j'allais faire pour la sortir ! Je me suis dit : "C'est bon, j'y vais". Donc j'ai réussi à l'enlever, à le recoudre et ensuite c'était parfait. Donc c'était plus par rapport à

mon métier. Il y avait des choses que je ne savais pas faire mais je n'avais pas le choix, il fallait que je les fasse. » (Chloé, 33 ans, sage-femme, DCC)

La logique hypothético-déductive de résolution de problème peut donc permettre de révéler des savoirs tacites et d'adapter ses compétences à d'autres champs. L'expérimentation va pouvoir permettre de résoudre le problème posé. Comme le relève J. Mezirow, ce processus d'apprentissage porte moins sur une modification des « schèmes de sens préexistants » que sur les spécificités des réponses et leur adéquation pour résoudre le problème posé.

b. La place d'autrui : apprendre par consensus

J. Mezirow rappelle que la logique hypothético-déductive est un processus d'apprentissage spécifique lié à l'apprentissage instrumental. Un autre processus d'apprentissage a lieu par validation consensuelle, en particulier par le biais du dialogue. Par exemple, dans le domaine de l'apprentissage communicationnel : « il est impossible d'évaluer la validité au moyen de l'investigation empirico-analytique utilisée dans l'apprentissage instrumental. Le test de validité y prend la forme du consensus qui se dégage du dialogue rationnel » (Mezirow, *op.cit.*, p. 94). Le dialogue rationnel se distingue du dialogue de tous les jours dans la mesure où : « les principes et les opérations sont rendus linguistiquement explicites » (Mezirow, *op.cit.*, p. 95). Ce processus se fonde sur une forme de résolution des problèmes descriptifs alors que dans l'apprentissage instrumental, la recherche est prescriptive : « Le processus de résolution de problème y implique l'identification et la validation des construits explicatifs plutôt que la vérification d'une hypothèse » (Mezirow, *op.cit.*, p. 98). Dans ce cas, c'est le raisonnement inductif qui prime, c'est-à-dire : « un raisonnement qui généralise à une classe ce qui est vrai dans un certain nombre de cas appartenant à cette classe » (Verhaegen, *op.cit.*, p.36).

Nous avons identifié deux registres reposant sur la logique de validation consensuelle et dépassant le cadre du dialogue rationnel. Tout d'abord, les apprentissages vicariants peuvent être considérés à la fois comme une base pour une logique déductive de résolution des problèmes mais aussi comme un registre spécifique de la validation consensuelle. En effet, à travers l'observation, il s'agit de comprendre plutôt que de prescrire. L'apprentissage par les pairs représente le deuxième registre identifié et particulièrement mobilisé par les volontaires.

Le dialogue rationnel nécessite des conditions pour que les individus comprennent de manière égale et équitable le sens des idées communiquées, et que leur participation soit

facilité. Ces conditions doivent par exemple permettre d’avoir des informations complètes et précises, de pouvoir évaluer les informations et les arguments du dialogue rationnel, et d’accepter un consensus : « éclairé, objectif et rationnel comme test de légitimité » (Mezirow, *op.cit.*, p.95-96). Concernant l’expérience de volontariat, les conditions du dialogue rationnel se construisent pour tous les volontaires lors des formations au départ. Nous avons vu que ces formations sont avant tout appréciées pour la rencontre entre volontaires. En outre, dans des cas exceptionnels, les volontaires élaborent leur propre projet. Par ce biais, ils acquièrent des connaissances sur le pays d’accueil en amont de la mission. Pour la majorité des volontaires, ils réalisent une recherche autonome sur le pays dans lequel ils vont séjourner : l’histoire, la géographie, la politique, l’économie des pays ou encore une connaissance sommaire des langues utilisées. Mais ils ont généralement une connaissance mineure des pays dans lesquels ils sont affectés qui s’explique notamment par le fait que la plupart d’entre eux ont postulé pour un statut et moins pour une mission. Les conditions du dialogue rationnel sont donc inégales selon les volontaires et dépendent surtout de leurs expériences préalables et de leur volonté à préparer leur mission de manière autonome.

Les apprentissages vicariants

Lorsque les volontaires sont confrontés à la réalisation de tâches ou à des réalités qu’ils ne connaissent pas, l’apprentissage vicariant est mobilisé. Par apprentissage vicariant ou modelage (Bandura, *op.cit.*), on entend : « tout un travail d’observation active par lequel, en extrayant les règles sous-jacentes aux styles de comportement observé, les gens construisent par eux-mêmes des modalités comportementales proches de celles qu’a manifesté le modèle et les dépassent en générant de nouvelles compétences et de nouveaux comportements, bien au-delà de ceux qui ont été observés » (Carré, 2004, p. 25). Le cas de Denis est particulièrement illustratif de ce type d’apprentissage dans le domaine professionnel :

« Faire un cadre logique pour des bailleurs de fonds, je ne savais pas. Donc ça a vraiment été de trouver des gens qui avaient l’habitude et qui n’étaient pas dans la structure. J’ai dû aller trouver à l’extérieur, regarder. Je fonctionne beaucoup par imitation, par mimétisme. Regarder ce que les autres font, je pense assez bien comprendre comment ils ont fait, vite retracer le processus de réflexion et donc après pouvoir l’appliquer. » (Denis, 27 ans, chargé de mission, DCC)

Maud estime également avoir appris de la visite d’experts extérieurs venus suivre le projet sur lequel elle travaillait :

« Au niveau méthodologique sur les approches participatives, ça a été extrêmement enrichissant parce que tu vois comment lui appréhende le terrain, comment fusent ses idées. Sur une autre mission, là en génie rural, effectivement là je me suis dit que ça allait me servir parce que ce n'est pas tous les jours que tu rencontres quelqu'un qui sait gérer un chantier. Là, c'est autre chose qu'un bouquin. La personne te parle de plan, te parle de comment optimiser une infrastructure, comment suivre un chantier. » (Maud, 31 ans, consultante, AFVP/FV)

L'observation des experts, les échanges avec eux représentent une source d'apprentissage pour Maud mais au-delà des savoirs acquis, c'est aussi un positionnement professionnel. En effet, pour elle, le volontariat correspond à une manière de se placer professionnellement dans le secteur de la coopération.

L'observation de membres de l'association d'accueil peut également représenter un modèle. *A posteriori* de sa mission, Louis considère avoir particulièrement appris sur les relations aux autres dans un contexte professionnel :

« J'aimais beaucoup entendre le responsable de cette ONG locale quand il allait voir les paysans. Il avait une façon de s'adresser aux gens qui était vraiment extraordinaire. Il arrivait à faire passer des messages en s'ancrant un peu dans la société, dans les traditions, en utilisant des proverbes, en utilisant beaucoup de choses un peu imagées, parce que ça reste quand même des paysans donc ils n'ont pas un niveau scolaire très évolué et à faire passer des messages simples, agréables, où tu n'es pas dans l'accusation. Personne ne se sent visé et tu en sors quelque chose d'assez positif et qui donne envie. Donc je trouvais que là-dessus, il était très fort. » (Louis, 33 ans, chargé de mission, SCD)

Enfin, l'observation d'autrui peut aussi être un moyen de découvrir l'envie de s'investir comme c'est le cas pour Thomas :

« Je ne fais pas ce bilan là quand je suis sur place mais quand je reviens, je me dis : "ce sont des fous". Les mecs je ne leur promets rien du tout et ils sont là pendant un an, avec nous. Etre là tous les jours, ce n'est pas évident pour eux. Ils ont une vie de famille, il faut qu'ils bossent. Ils sont en étude. Mais non les gens sont là, ils sont là. Ça les fait kiffer de faire partie d'un projet. On ne leur donne pas d'argent, au mieux, on leur paie à bouffer, un petit déjeuner, un truc comme ça, et encore. » (Thomas, 24 ans, animateur, AFVP/FV)

L'exemple de Thomas nous apparaît d'autant plus pertinent qu'il est un ancien décrocheur scolaire. Durant son volontariat, il rencontre ainsi des jeunes de son âge qui, sans forcément avoir un retour, s'enthousiasment et participent à un projet.

Apprendre par le biais d'autrui

Les pairs, les collègues, autrui de manière générale, représentent le principal support d'apprentissage durant l'expérience de volontariat. Au niveau professionnel, lorsque les volontaires sont intégrés à une équipe, l'échange de savoirs est particulièrement mis en avant :

« Et surtout, j'étais dans un fonctionnement d'équipe, et ça, c'est génial. On était trois à n'avoir pas du tout les mêmes compétences, connaissances, les mêmes spécificités, donc on travaillait vraiment ensemble, en équipe. On échangeait tout le temps tous les trois, dans une équipe, ça aussi, c'était pratique, j'avais toujours la lecture de mes collègues, qui n'était pas du tout la mienne. » (Christine, 31 ans, assistante de communication, AFVP/FV)

Ainsi, les volontaires ont tendance à mettre en avant un collectif en évoquant leurs activités et les réalisations de la mission :

« On a travaillé à la refonte de l'ensemble de notre programme, on a fait venir un doyen, un ancien responsable d'UFR de Paris, un coopérant canadien et on a monté cette refonte, c'était très intéressant. Je me suis particulièrement occupée du programme de français avec une fille qui était là et qui faisait son Master à distance en Français Langues Etrangères, avec un doctorant en sciences de l'éducation, avec la directrice des cours de l'Alliance française. On a fait un travail pour construire tout le curriculum et j'ai appris beaucoup là-dessus. » (Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

Les volontaires peuvent également faire appel à leurs collègues pour la réalisation de leurs activités :

« Prof de mathématiques, science de la vie et de la terre et informatique. Mathématiques, informatique, pas de souci, biologie, c'était quand même autre chose. Heureusement, j'avais un collègue professeur, avec qui je m'entendais très bien, qui était aussi professeur de biologie et qui m'aidait beaucoup, me donnait tous ses cours, et me disait comment lui donnait ses cours. C'est vrai, que c'était du mimétisme total. Comment il faisait ses interrogations, sur quoi il les interrogeait, ce qu'il fallait qu'ils sachent finalement. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

En outre, les volontaires s'appuient fréquemment sur leurs collègues pour faciliter leur compréhension de la société d'accueil :

« Je me souviens de certains projets, il y avait des blocages, si j'avais été seule, je pense que ça aurait été la catastrophe. Le fait d'être avec mon collègue ingénieur, lui, il a aussi fait un boulot de décryptage pour moi, énormément. On s'entendait bien, heureusement. C'est lui qui me donnait des idées : "le problème n'est peut être pas là, il y a un tel qui a parlé

bizarrement, peut être qu'il faut entendre que derrière il a dit autre chose". Donc plein de codes culturels à acquérir. » (Christine, 31 ans, assistante de communication, AFVP/FV)

C'est en particulier dans la volonté de communication qu'un tiers est envisagé comme un « passeur de cultures » facilitant l'intégration au contexte de vie :

« Moi j'ai vraiment bénéficié, en étant accueilli, en vivant avec ces Pères blancs, j'ai vraiment bénéficié de tout ce réseau d'amitié qui m'a ouvert tout de suite beaucoup de portes. Et les Pères blancs qui m'ont aussi aidé à décrypter beaucoup de codes de la société, de traits culturels et puis qui m'ont beaucoup aidé dans l'apprentissage de l'arabe » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Au quotidien, les individus dans leur société d'origine, savent consciemment ou inconsciemment : « qu'il existe une correspondance continue entre mes significations et leurs significations dans ce monde, que nous partageons ce sens commun de sa réalité » (Berger & Luckman, 2012, 1^{ère} éd. 1966, p.71). Or en situation interculturelle, cette relative réalité commune de la vie quotidienne est ébranlée. Pour comprendre cette réalité, les volontaires vont alors chercher des tiers qui ont à la fois des références sur leur société et sur la société d'accueil. Ces derniers sont ainsi en capacité d'expliquer les codes culturels, les comportements adéquats, et les raisons de ces comportements :

« Alors tu parles avec des amis, des personnes qui vont être d'un bon soutien, qui vont être locaux ou pas. Souvent les vieux blancs peuvent être un bon soutien parce qu'ils ont leur expérience, l'expérience du continent. Et voilà donc petit à petit tu avances, tu apprends, et tu apprends à fermer ta gueule. Et à la fin je me débrouillais bien ! » (Alexandre, 30 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

L'apprentissage par les pairs représente la forme la plus fréquemment évoquée par les volontaires. Tout comme l'apprentissage vicariant, il s'agit moins de tester pour réussir à faire que de comprendre pour faire. En cela, dans un contexte interculturel, la validation consensuelle est recherchée que ce soit par le biais d'une communication corporelle ou verbale. Pour J. Mezirow, ce processus d'apprentissage est propice à la remise en cause des schèmes de sens préexistants et de ce fait, plus favorable à la transformation de l'expérience. De la même manière, pour C. Pierce : « L'induction, à l'opposé de la déduction, représente une connaissance nouvelle qui n'est pas inférable analytiquement à partir de la connaissance de ce qui est vrai pour le cas. Son intérêt est d'établir des connaissances générales, des règles qui serviront de prémisses au raisonnement déductif » (cité par Verhaegen, *op.cit.*, p.36).

c. Le rôle des métaphores : le miroir inversé

Durant la mission de volontariat, les métaphores sont utilisées par les volontaires et permettent une corrélation entre l'expérience perçue, ici l'inconnu lié à la situation d'étranger, et quelque chose de connu. En se remémorant leur mission de volontariat, les individus mobilisent plus particulièrement les métaphores et les comparaisons dans le registre de la connaissance de soi et des sujets d'ordre ontologique. Le type de raisonnement prédominant est l'abduction qui : « consiste à établir une relation hypothétique entre une donnée à expliquer (le "résultat") et un principe explicateur (la "règle") » (Verhaegen, *op.cit.*, p.38).

A travers l'image mobilisée par Aurore pour faire le bilan personnel de son expérience, elle fait valoir la mission de volontariat comme une expérience sociale paroxystique :

« En gros, je suis un train avec pleins de wagons différents et le volontariat ça fait partie des wagons sauf que le wagon il est un peu plus gros que les autres. Ça serait l'image que j'aurais envie de mettre. C'est-à-dire que le volontariat, ce n'est pas tout moi parce que tout est lié. Mais que cette période là est un peu plus importante parce qu'elle a pris de la valeur par rapport à plein de choses mais elle fait partie du même train. C'est une image qui me parle bien » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

De plus, la connaissance de soi est associée à la réflexivité dans la mesure où la confrontation avec autrui permet de prendre du recul vis-à-vis de soi et sa propre société. Pour Charlotte, il s'agit de « sortir de sa boîte » :

« En ethnologie, on nous disait : "vous êtes dans la boîte, vous voyez l'intérieur de la boîte, essayez de sortir pour voir l'extérieur de la boîte". J'ai vraiment eu l'impression de voir ça : la France de l'extérieur, et j'ai découvert une France pas très joyeuse... Alors qu'en E., j'avais l'impression qu'on était tous libres, tous joyeux. ... Ces expériences ça te permet de ne pas oublier qu'il y a un intérieur et un extérieur. » (Charlotte, 30 ans, assistante de direction, AFVP/FV)

A posteriori, les métaphores sont donc particulièrement mobilisées pour exprimer les changements personnels dus à l'expérience de volontariat. Ainsi, la connaissance de soi est une fonction de l'apprentissage communicationnel qui s'acquiert également à travers l'apprentissage instrumental (Mezirow, *op.cit.*, p.105). L'abduction métaphorique est également mobilisée pour aborder des sujets d'ordre philosophique et ontologique. Ainsi, Pierre se remémore une rencontre et en tire des conclusions générales sur une fraternité universelle :

« Je pense que ce que j'en retire c'est une plus grande sensibilisation, sensibilité à la dignité de l'Homme et de tous les hommes quels que soient les endroits où ils vivent et que cette

humanité est capable de choses vachement belles. C'est ça auquel on a tous à travailler, à mettre en valeur tout ce que l'Homme peut produire de beau, et tout ce que l'Homme peut produire de fraternité. Malgré l'aridité que je te disais tout à l'heure au début dans l'intégration de ce milieu, j'ai découvert des marques d'hospitalité incroyables, j'ai été une fois accueilli sous la tente par un nomade qui avait trois chèvres et qui a sacrifié une de ses chèvres pour pouvoir m'offrir un repas alors qu'il n'avait rien d'autre, parce que pour lui la notion d'hospitalité est tellement transcendante que ça lui paraissait normal de faire ça. Je ne sais pas, ce n'est pas évident de mettre des mots qui ne sont pas des mots valises et passe-partout devant la réalité que j'ai découverte, d'une fraternité universelle, de la richesse de se rendre compte qu'on est différent, et de la richesse de nos différences. » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Pour Denis, ce sont les relations interculturelles vécues pendant la mission de volontariat qui sont mises en exergue. Pour lui, l'empathie représente ainsi un principe général nécessaire pour comprendre l'autre et ce, dans n'importe quel contexte :

« Avec cette expérience, je crois que le bilan c'est de se dire qu'il n'y a rien de binaire, il n'y a rien de simple, tout est systémique, alors comment fait-on pour réfléchir de manière complexe ? Quand tu es avec une personne, elle te dit quelque chose mais est-ce que c'est vraiment ça qu'elle voulait te dire, est-ce qu'il n'y a pas un message caché ? Donc tu essaies de te mettre à sa place, d'analyser les choses par plein de biais différents, de manière un peu heuristique et à un moment et avec les différentes analyses, je n'ai pas la réponse exacte mais je vois mieux d'une certaine manière. Et non pas : "j'ai l'habitude de réfléchir comme ça donc je réfléchis comme ça, ça me donne une réponse, très bien, je garde". C'est essayer de te remettre en question de plusieurs manières. » (Denis, 27 ans, chargé de mission, DCC)

J. Mezirow rappelle que la métaphore est une manière de révéler notre perception du monde (Mezirow, *op.cit.*, p.99). En sélectionnant des épisodes de leur expérience de volontariat, certains individus émettent des réflexions générales notamment sur les relations aux autres comme nous avons pu le voir à travers ces deux exemples. Nous verrons que le rapport aux autres constitue une des principales dimensions de l'expérience réinvesties dans leur parcours. De plus, nous verrons que l'abduction métaphorique est également mobilisée pour comparer des situations professionnelles, entre la mission et des activités professionnelles ultérieures, et dans certains cas, pour transférer des savoir-faire de la mission.

Les trois types d'apprentissage issus de l'expérience de volontariat correspondent donc à différents processus d'apprentissage et de raisonnement. L'apprentissage instrumental correspond à un raisonnement déductif. La vérification des hypothèses se joue par

l'expérimentation, en mobilisant ses compétences, en les adaptant et en faisant preuve de créativité. L'apprentissage par dialogue rationnel met au cœur de la résolution des problèmes la validation consensuelle à travers les échanges avec d'autres, ces échanges sont spécifiques au contexte interculturel. Les apprentissages vicariants et les apprentissages par le biais d'autrui correspondent aux deux registres principaux identifiés. Enfin, la métaphore est utilisée pour exprimer la place de l'expérience de volontariat dans la connaissance de soi et leur perception du monde.

Le volontariat est vécu comme un engagement total dans la mesure où l'intention des volontaires est concentrée sur la réalisation de la mission. La vie des individus durant leur mission est communautaire, soit au sein de la population d'accueil, soit avec la communauté de volontaires. Ce contexte induit une absence de frontières entre vie privée et vie professionnelle, une disparition relative des relations hiérarchiques mais aussi une mobilisation des relations amicales à des fins professionnelles (et vice-versa). Les interactions sociales durant la mission sont caractérisées par la position d'intermédiaire qu'occupe le volontaire entre les institutions et les populations censées bénéficier de l'aide. Cette position est également propre à leur situation d'étranger : ils se trouvent porteurs de leur culture face à des codes culturels qu'ils maîtrisent peu. Le sentiment de liberté ou à l'inverse de contraintes est ainsi exprimé par les volontaires. Enfin, la mobilité géographique durant la mission est sans commune mesure comparable avec les mobilités dans la société d'origine tant elle est fréquente que ce soit pour des motifs professionnels ou personnels. L'expérience de volontariat peut également être source d'une mobilité sociale peu accessible en France.

Le contexte d'une mission de volontariat est ainsi particulièrement favorable aux pratiques d'autoformation. A ce titre, A. Moisan énonce trois traits significatifs favorisant les pratiques d'autoformation (Moisan, 1997, p.211). Tout d'abord, l'indétermination des situations de travail, lorsque face à ces situations l'individu se prête à une remise en cause de ses catégories de pensée. Elle est alors générative et créative. Le jeu entre les trois transactions de l'environnement, les autres et soi-même : « Le "je" fonctionne alors comme foyer organisateur pour la recombinaison permanente de cette triade, en jeu dans le "je", se jouant dans le processus réflexif » (Moisan, *id.*, p.212). Enfin, le niveau réflexif de l'individu qui permet le transfert d'apprentissages d'une situation donnée à une autre situation.

Les principales dimensions contextuelles et les processus d'apprentissage vécus par les volontaires représentent pour notre sujet, les facteurs de conversion permettant d'appréhender

les capacités développées et mobilisées par les jeunes adultes. Nous nous intéresserons tout d'abord au sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2003) développé pendant la mission. Puis, pour appréhender les pouvoirs d'être et de faire développés par l'expérience et mobilisés dans la suite des parcours professionnels, nous proposons une tentative d'articulation entre approche par les capacités et notion de compétence.

III. Les réalisations effectives d'une expérience de volontariat

1. Le sentiment d'efficacité personnelle

Le sentiment d'efficacité personnelle développé par A. Bandura peut se définir comme : « le jugement que porte une personne sur sa capacité d'organiser et d'utiliser les différentes activités inhérentes à la réalisation d'une tâche à exécuter » (Bouffard-Bouchard & Pinard, 1988, (cité par) Galand & Vanlede, 2004, p. 93). Pour A. Bandura : « les croyances dans le sentiment d'efficacité personnelle sont construites à partir de quatre principales sources d'information : les expériences actives de maîtrise qui servent d'indicateurs de capacité ; les expériences vicariantes qui modifient les croyances d'efficacité par la transmission de compétences et la comparaison avec ce que font les autres ; la persuasion verbale et des formes proches d'influence sociale soulignant que la personne possède certaines capacités ; les états physiologiques et émotionnels à partir desquels les gens évaluent partiellement leur capacité » (Bandura, 1986, (cité par) François, 2004, p.53). Ce sentiment aurait ainsi des répercussions importantes dans : « le domaine cognitif et scolaire, dans la santé physique et mentale, dans le sport, dans l'organisation, ou encore dans le militantisme et l'action collective » (Lecomte, 2004, p.64).

Dans le cadre d'une mission de volontariat, le sentiment d'efficacité personnelle peut être à la fois envisagé comme moyen dans la mesure où il permet de comprendre les processus d'apprentissage, et comme résultat. Ainsi, pour les volontaires, le sentiment d'efficacité personnelle se joue à travers les activités réalisées et considérées comme réussies et maîtrisées, par le biais du soutien de tiers, et au travers des expériences vicariantes analysées précédemment comme l'un des registres du processus d'apprentissage par consensus contribuant aux apprentissages instrumentaux et communicationnels. Nous allons à présent nous intéresser à la manière dont sont vécues et ressenties les réalisations de la mission, et au rôle que les associations de volontariat et les organisations d'accueil jouent pour soutenir les volontaires. En outre, le contexte spécifique d'une mission de solidarité internationale et les pays dans lesquels elles se déroulent, principalement des anciennes colonies, nécessitent de s'intéresser au statut social conféré aux volontaires pendant leur mission.

Les volontaires ressentent en premier lieu un sentiment de fierté et d'utilité à partir de réalisations tangibles. Par exemple, Denis se remémore, même plusieurs années après sa

mission, le chiffre précis des financements obtenus pour les projets de l'association dans laquelle il a été volontaire, 700 000 euros. Cet exemple pour le moins impressionnant peut être beaucoup plus anecdotique pour bon nombre d'autres volontaires. Les activités réalisées avec succès sont en effet source de confiance en soi :

« Ça m'a permis au moins, de me rendre compte que j'étais capable de plein de choses ! Au début peut-être je me dévalorisais un petit peu ou je me disais je n'y arriverai pas forcément même au niveau technique, pour mettre en place un réseau informatique sur l'ensemble des deux bibliothèques. C'était assez gratifiant de voir que j'avais réussi à le mettre en place, que ça marchait, que ça continue à marcher aujourd'hui surtout quand il y a l'électricité. »
(Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

De plus, le sentiment de fierté n'est pas nécessairement lié aux résultats de la mission et il ne peut s'entendre de manière générale car : « il n'y a que des sentiments spécifiques par rapport à telle ou telle activité » (Lecomte, *id.*, p.62). En effet, le sentiment d'efficacité personnelle doit être mis en perspective avec les motivations des individus et en fonction des finalités associées au volontariat. Ainsi, il peut être lié au sentiment d'avoir relevé un défi personnel en vivant cette expérience :

« Après, on est renforcé personnellement quand on a vécu ça, parce qu'il y a des moments où ce n'est pas facile d'être loin de tout, des situations compliquées, on n'a pas ...les potes, on se dit pas "tiens, je vais me faire un cinéma pour me changer les idées". Quand ça ne va pas, des fois tu n'as personne, donc forcément tu as des ressources lointaines, ça rend plus fort d'avoir vécu ça. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

En outre, la fonction occupée pendant le volontariat peut par exemple être valorisée auprès de son entourage et par ce biais, être source de fierté sans forcément que cela soit adossé à un sentiment d'efficacité personnelle liée à la réalisation d'activités. C'est notamment le cas pour Vincent et Samuel qui ont pour point commun de ressentir un sentiment d'échec de leurs missions mais qui sont néanmoins fiers de montrer à leurs familles qu'ils travaillent pour la Coopération française, pour l'Ambassade. Ainsi, le statut social pendant la mission est une des dimensions du sentiment d'efficacité personnelle spécifique à l'expérience de volontariat. Le cas de Chloé est caractéristique du changement de statut social pendant la mission :

« Ça fait du bien de se dire : "voilà, je suis capable de faire ça et puis même si je n'ai pas eu la formation" parce que là, par exemple, la nana s'est faite mordre par un serpent et tu te démerdes et tu trouves quand même une solution à tout. Bon parfois, tu n'es pas Dieu, la personne, tu ne pourras pas la guérir ni la sauver et elle va rester comme ça mais enfin tu

peux retrouver cette confiance en toi. Et être estimée en tant que médecin, c'était super ! Quand je passais dans les villages "ah ! C'est Chloé le médecin" moi, j'étais contente. Elles étaient fières d'être avec moi. » (Chloé, 33 ans, sage femme, DCC)

Alors que le métier de sage femme qu'elle occupe en France est assez peu valorisé, elle est estimée et considérée en tant que médecin dans le pays où elle réalise sa mission. Cette dimension, associée au sentiment de maîtrise de son activité, lui procure un sentiment d'efficacité personnelle durant son volontariat.

La question du statut social des expatriés travaillant dans le champ de la coopération internationale et des représentations qu'ils véhiculent sont évoqués de manière récurrente dans la littérature consacrée à ce secteur. A. Yala constatait à ce titre le décalage entre la vision du volontaire dans la société d'origine, la propre perception des volontaires sur leur rôle, et la perception de ces derniers par les populations d'accueil : « Si, dans les sociétés du Nord, le volontaire représente le héros, l'aventurier des temps modernes, il véhicule une toute autre image dans les sociétés du Sud. Il s'imagine bien souvent que la relation qu'il va instaurer avec ses hôtes est une relation égalitaire, de partenariat, dégagee du poids des idéologies et des événements historiques. Mais quoi qu'il fasse, il se situe dans une lignée et l'image qu'il donne est formée par la superposition des images qu'ont laissés ses "ancêtres" et "prédécesseurs" : l'explorateur, le militaire, le missionnaire, le médecin, le marchand, le colon, l'administrateur, le coopérant... Tous ces personnages se retrouvent en un seul : le "Blanc", autrefois majoritairement exploiteur et intéressé. » (Yala, *op.cit.*, p.206)²¹⁶. La question du statut social des volontaires peut en outre être accentuée lorsque ces derniers représentent un bailleur de fonds, comme c'est le cas dans le cadre de coopération décentralisée par exemple. Au-delà du « blanc » ou du colon que peut représenter le volontaire dans les anciennes colonies, ils incarnent alors le détenteur des décisions et le pourvoyeur potentiel d'une rente financière.

²¹⁶Pour comprendre la position qu'occupe un volontaire ou un expatrié dans une société postcoloniale, on peut se référer au courant intellectuel du tiers-mondisme et à leurs auteurs qui ont mis en avant les rapports complexes entre colonisateurs et colonisés. Se référer en particulier à F. Fanon (2001, 1^{ère} éd. 1952) ou encore A. Memmi (1985, 1^{ère} éd. 1957).

a. Un sentiment d'efficacité personnelle favorisé par la confiance de tiers

L'appui et le soutien de tiers ont un rôle important dans le sentiment d'efficacité personnelle durant la mission. Les relations avec l'organisation d'accueil jouent ici une place primordiale. Ces relations ne sont pas forcément bonnes tout au long de la mission ou avec l'ensemble des membres de l'organisation. Néanmoins, une personne en soutien au volontaire peut faciliter leur confiance à mener des activités. Richard, par exemple, se remémore ses premiers mois de volontariat :

« Tu es tout frais, tu as envie d'être utile, tu as besoin d'être utile pour exister. Et puis en fait tu te rends compte que les gens, ils n'ont pas besoin de toi pour vivre. Ils n'ont pas besoin de toi. Enfin voilà, les choses existaient avant que tu arrives et elles continueront d'exister après. » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

A la désillusion de son arrivée, le prêtre qui l'accueille va être un soutien important :

« Cette discussion du coup que j'ai eu avec le curé, Il m'a dit en gros : "Mais ne t'inquiète pas, y a pas de souci, tu trouveras ta place progressivement. Ça viendra, ça se fera tout doucement, progressivement. Tu t'en rendras même pas compte et puis à un moment donné tu seras intégré" » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

De plus, les associations de volontariat peuvent également jouer un rôle non négligeable. Excepté pour l'AFVP/France Volontaires, les associations de volontariat n'ont pas de personnel dans les pays d'accueil. Le suivi des volontaires est réalisé par échanges téléphoniques, ou plus rarement lorsque du personnel de ces associations se déplace sur les lieux de missions. Dans le cas de l'AFVP/France Volontaires, des délégués nationaux représentent l'association dans différents pays et ont en charge le suivi des volontaires. Ce suivi est vécu de manière mitigée par les volontaires. Si l'appui dans les aspects pratiques (installation, voiture) est souvent évoqué, le rapport à l'AFVP/France Volontaires oscille entre le rejet ou au contraire, une forte adhésion à l'association. Dans le cas de Christine, les encouragements tant de l'AFVP/France Volontaires que de son organisation d'accueil – l'Ambassade de France – lui permettent d'avoir confiance en elle et dans les activités menées :

« Je sortais de la faculté, j'ai eu l'impression qu'on me demandait un truc énorme à faire. Ce qui m'a vraiment fait du bien, ce qui m'a aidé, c'est un : l'AFVP qui croyait complètement en moi. Et puis, de l'autre côté, pareil, l'Ambassade qui me demandait beaucoup, beaucoup de choses mais qui ne doutait absolument pas de ma capacité à faire.

J'étais la seule à douter. Le fait d'avoir autour de moi des gens qui y croyaient, ça m'a aidée à aller de l'avant. » (Christine, 31 ans, assistante de communication, AFVP/FV)

Ainsi, des résultats peuvent être demandés aux volontaires lorsqu'ils sont intégrés dans un projet de développement où ils peuvent se fixer eux-mêmes des objectifs. Le contexte d'incertitude d'une mission de volontariat solidaire à l'international et le statut de volontaire favorisent les expérimentations et autorisent le droit à l'erreur, sans craindre, toute proportion gardée, de sanction. Le soutien et la confiance accordée par des tiers, que ce soit par des représentants de l'association de volontariat mais plus particulièrement de l'organisation d'accueil constituent à ce titre une dimension fondamentale permettant d'expliquer le sentiment d'efficacité personnelle développé pendant une mission de volontariat.

b. Défi personnel et persévérance

On ne peut ignorer la place des affects dans l'expérience de volontariat. Une expérience d'expatriation est généralement appréhendée selon une courbe en U, passant de l'état d'euphorie et d'émerveillement, à celui de l'abattement et du désenchantement puis à une acculturation progressive et à une stabilité professionnelle (Black & Mendenhall, 1991). Dans le cas du volontariat, une majorité des volontaires a déjà une socialisation préalable à la mobilité internationale. Dans ce cas, l'arrivée correspond moins à une phase d'euphorie qu'à une phase d'installation et d'apprentissage. De plus, la mission de volontariat a une fin programmée qui joue également sur les sentiments pendant la mission :

« Globalement, sur les deux ans, avec du recul, ça a été un an d'apprentissage, de mise en place, trouver moi-même ma place socialement aussi, se faire des amis, après on va dire, six mois de vitesse de croisière et six mois de : "je vais partir bientôt". » (Christine, 31 ans, assistante de communication, AFVP/FV)

Tout au long de la mission, les volontaires doutent, questionnent leur rôle et craignent la substitution (reprenant ainsi à leur compte les critiques faites au secteur de l'aide). Ils évoquent également la solitude, le découragement, la lassitude, l'impatience, ressentis à différents moments de la mission. Néanmoins, la ténacité exprimée par certains volontaires pour ne pas quitter leur mission malgré des événements marquants (agression physique, menaces, conflits, vols, etc.) confirme l'enjeu personnel associé à cette expérience :

« Jamais je me suis dit "je vais partir" ou "je n'en peux plus" ou "ils me font chier". Jamais je n'ai hésité à me lever le matin parce que je pense que les bas quartiers, les bidonvilles, soit on se dit : "ok, c'est dur mais on se relève les manches et le peu qu'on fera, ce sera toujours ça". Soit on part en courant, ce que je peux comprendre aussi, en se disant

“là c’est trop, je ne peux pas“. Donc là je ne me suis pas trop posée de questions que ce soit d’encadrer des gens ou autre, il fallait gérer, on a géré.» (Marie, 35 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Pour de nombreux volontaires, achever les activités fixées, et pour certains d’entre eux, passer le relais à un autre volontaire ou idéalement à une personne du pays d’accueil est un enjeu fort qu’ils se fixent d’abord à eux-mêmes. Ainsi, si le premier enjeu est de partir en mission, la finir dans de bonnes conditions l’est tout autant dans la mesure où il participe du défi personnel associé au volontariat.

Dans le cadre d’une mission de volontariat, le sentiment d’efficacité personnelle se joue à travers les activités réalisées et considérées comme réussies et maîtrisées mais il est également lié au statut spécifique du volontaire auprès des sociétés d’accueil dans un contexte d’aide. En effet, si une mission de volontariat peut jouer un rôle indéniable dans le sentiment d’efficacité personnelle et l’estime de soi, le statut social conféré aux volontaires peut distordre l’image qu’ils ont d’eux-mêmes. Néanmoins, l’organisation d’accueil joue un rôle important de soutien et le contexte des missions, le statut de volontaire autorise le droit à l’erreur. Le défi personnel relevé au travers de cette expérience se traduit par une persévérance dans la mission malgré de multiples événements auxquels ils peuvent être confrontés.

2. Mesurer les réalisations effectives

L’approche par les capacités se distingue de l’approche par compétences dans la mesure où elle prend en compte les opportunités et les moyens d’action des individus. En prenant en compte ces dimensions, tel que nous avons tenté de le faire dans la partie précédente, il nous semble possible d’articuler approche par les capacités et notion de compétence, cette dernière étant envisagée comme une possibilité d’évaluer et de mesurer les réalisations effectives de l’expérience à partir de ses dimensions formatives. Néanmoins, deux remarques préalables sont nécessaires. Tout d’abord, les capacités revêtent le double sens de liberté et de pouvoir d’agir (chap.2) donc seules les compétences réellement mobilisées peuvent traduire ce double sens. De plus, dans la mesure où les compétences, sont nécessairement contextualisées, l’autoévaluation des individus doit s’appréhender en fonction d’une situation spécifique et pour notre sujet, à partir de l’emploi.

Ainsi, dans l'enquête quantitative menée auprès d'anciens volontaires partis dans le cadre d'un VSI, une majorité d'entre eux (82,2%)²¹⁷ considère mobiliser les apprentissages du volontariat dans leur emploi actuel. A partir d'une question ouverte leur demandant d'expliquer les deux raisons principales justifiant cette mobilisation²¹⁸, nous avons synthétisé sept items :

- *l'échange et l'ouverture à l'interculturel* : ces compétences peuvent être considérées comme des apports propres au secteur du volontariat solidaire à l'international. En effet, ces dimensions sont au fondement même de la création des associations de volontariat et constituent une composante essentielle de l'ensemble du processus de formation en direction des futurs volontaires. Elles sont citées par 28,6% des anciens volontaires ;
- *l'adaptabilité, la flexibilité et la prise d'initiatives* : ces compétences correspondent à la fois au vocabulaire des associations de volontariat et au vocabulaire propre au néomanagement (Boltanski & Chiapello, 2011, 1^{ère} éd. 1999). Elles sont citées par 16,9% des anciens volontaires ;
- *la gestion de projet* : le projet constitue la modalité d'intervention privilégiée dans le secteur de l'aide. Cette compétence est citée par 10% des anciens volontaires ;
- *la prise de recul, la patience* : ces compétences correspondent plus spécifiquement à la situation d'étranger des volontaires. Elles sont citées par 9,6% des jeunes adultes ;
- *continuité avec l'emploi* : cet item est d'un autre ordre. Ici, les individus considèrent que la mobilisation des apprentissages de l'expérience de volontariat se justifie en raison d'une continuité entre leur mission et leur emploi actuel, en particulier dans les secteurs d'activités. Cet item est cité par 21,6% des jeunes adultes ;
- *autres compétences techniques* : la mobilisation d'autres compétences techniques est citée par 4,5% des individus ;
- *aucune mobilisation* : enfin, citée par 8,8% des anciens volontaires qui considèrent ne pas mobiliser les apprentissages de l'expérience.

A partir de ces items, nous allons voir d'une part, que la mobilisation de ces apprentissages est distincte en fonction du type de mission réalisée et par extension, de l'association de volontariat ; et d'autre part, que cette mobilisation est également fonction du positionnement des jeunes adultes vis-à-vis du volontariat.

²¹⁷337/446 répondants. Se référer à l'annexe 4 pour les résultats détaillés.

²¹⁸Voir le questionnaire, annexe 4.

**a. Une mobilisation de l'expérience dans l'emploi distincte
selon les missions réalisées...**

En premier lieu, le type de compétences et la manière de les mobiliser dans l'emploi actuel des anciens volontaires sont variables selon les secteurs d'intervention dans lesquels les jeunes adultes ont réalisé leur mission de volontariat :

Tableau 17 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel en fonction des secteurs d'intervention des missions (%)²¹⁹

Secteurs d'interventions des missions (VSI)	Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel										Total	
	Adaptabilité/ flexibilité/ prise d'initiatives		Prise de recul /patience		Gestion de projet		Echanger/ ouverture à l'interculturel		Continuité secteur d'activités			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Secteurs techniques	5	7,2	6	8,1	6	9,1	18	25,3	36	50,3	71	100
Santé, social, droits humains	25	22,3	13	11,8	10	8,7	35	31,5	28	25,8	110	100
Education, formation, animation	28	22,6	16	13,2	15	12,2	45	37,1	18	15	122	100
Développement local, économie, tourisme	11	22	3	5,7	5	10,2	13	26,5	18	35,6	51	100
Renforcement de capacités, information, communication	7	13	6	10,9	10	19,5	13	23,9	17	32,7	53	100
Total	75	18,5	43	10,7	46	11,4	124	30,5	118	29	407	100

Khi2=39,1 ddl=16 p=0,001 (Très significatif)

La moitié des individus (50,3%) ayant réalisé une mission de volontariat dans les secteurs techniques considère utiliser les apprentissages de l'expérience de volontariat dans leur emploi actuel car celui-ci est en continuité avec leur mission. Un quart d'entre eux (25,3%) considère mobiliser les compétences d'échange et d'ouverture à l'interculturel. Pour eux, l'adaptabilité, la flexibilité et la prise d'initiatives sont les compétences les moins mobilisées dans leur emploi actuel.

Les individus ayant réalisé une mission dans les secteurs de la santé, du social ou des droits humains, considèrent avant tout mobiliser les compétences d'échange et d'ouverture à l'interculturel dans leur emploi actuel (31,5%). Un peu plus d'un quart d'entre eux (25,8%) justifie la mobilisation de ces apprentissages car leur emploi actuel est en continuité avec leur mission de volontariat. Pour ces individus, la gestion de projet est la compétence la moins mobilisée dans leur emploi actuel (elle est citée par 8,7% des individus).

²¹⁹Enquête C. Leroux, 2011. Pour pouvoir analyser les résultats, nous avons inclus l'item « aucune mobilisation » dans les « non réponse » et nous avons exclu l'item « autre compétences techniques » qui ne nous apporte pas d'information pertinente. Se référer à l'annexe 4 pour le tri à plat des résultats.

Pour les volontaires dont la mission s'est déroulée dans les secteurs de l'éducation, la formation et l'animation, les compétences d'échange et d'ouverture interculturelle, sont en premier lieu mobilisées dans leur emploi actuel (37,1%) puis ce sont ensuite les compétences d'adaptation, de flexibilité et de prise d'initiatives. Pour eux également, la gestion de projet est la compétence la moins mobilisée dans leur emploi actuel (citée par 12,2% des anciens volontaires).

On retrouve des tendances similaires pour les individus ayant réalisé leur missions soit dans les secteurs du développement local, de l'économie et du tourisme, soit dans les domaines du renforcement de capacités, de l'information et de la communication : ils sont environ un tiers (respectivement 35,6% et 32,7%) à justifier la mobilisation des apprentissages de l'expérience de volontariat dans leur emploi actuel. Environ un quart d'entre eux (respectivement 25,6% et 23,9%) met en avant les compétences d'échange et d'ouverture interculturelle. Il faut également noter que la compétence en gestion de projet est particulièrement mobilisée pour les individus ayant réalisé une mission dans les secteurs du renforcement de capacités, de l'information et de la communication (19,5%).

On retrouve également des spécificités selon l'association de volontariat avec laquelle les individus ont réalisé leur mission de volontariat :

Tableau 18 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel en fonction de l'association de volontariat (%)²²⁰

Association	Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) mobilisées dans l'emploi actuel										Total	
	Adaptabilité/ flexibilité/ prise d'initiatives		Prise de recul/patience		Gestion de projet		Echanger/ ouverture à l'interculturel		Continuité secteur d'activités			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
AFVP/FV	18	13,3	14	10	18	13,3	32	23,3	55	40	138	100
DCC	41	26,1	20	12,7	13	8,3	60	38,4	23	14,5	157	100
SCD	14	14,9	12	12,2	15	16,2	31	32,4	23	24,3	95	100
Total	73	18,8	45	11,6	47	12	123	31,6	101	25,9	390	100

Khi2=35,1 ddl=8 p=0,001 (Très significatif)

Les anciens volontaires de l'AFVP/FV considèrent, pour 40% d'entre eux, mobiliser avant tout les apprentissages de leur volontariat dans leur emploi actuel en raison d'une continuité entre le secteur d'intervention de leur mission et le secteur d'activité de leur emploi actuel. Nous avons d'ailleurs vu précédemment (tableau 14) que les missions dans les secteurs techniques sont en premier lieu réalisées par cette association. Ils sont ensuite près d'un quart (23,3%) à mobiliser les compétences d'échange et d'ouverture interculturelle.

²²⁰Enquête C. Leroux, 2011.

Pour les anciens volontaires de la DCC, l'échange et l'ouverture à l'interculturel sont les compétences les plus mobilisées dans leur emploi actuel (38,4%). Les compétences d'adaptabilité, de flexibilité et la prise d'initiatives sont également citées par plus d'un quart des individus (26,1%). On retrouve également la concordance avec les principaux secteurs d'intervention des missions de cette association, en particulier dans les domaines de l'éducation, la formation et l'animation.

Près d'un tiers des volontaires du SCD met en avant leur capacité à échanger et l'ouverture interculturelle (32,4%), et près d'un quart (24,3%) mobilise les apprentissages du volontariat dans leur emploi actuel car il s'agit des mêmes secteurs d'activités. On retrouve les mêmes tendances que pour les volontaires ayant réalisé leur mission dans les secteurs de la santé, du social ou des droits humains, qui sont également les principaux secteurs d'intervention de cette association.

Enfin, nous avons vu que les secteurs d'intervention des missions diffèrent selon les hommes et les femmes (tableau 15). On retrouve également une mobilisation des apprentissages distincte selon le sexe correspondant aux tendances identifiées en fonction des secteurs d'intervention :

Tableau 19 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel en fonction du sexe (%)²²¹

Sexe	Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) mobilisées dans l'emploi actuel										Total	
	Adaptabilité/ flexibilité/ prise d'initiatives		Prise de recul/patience		Gestion de projet		Echanger/ ouverture à l'interculturel		Continuité secteur d'activités			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femme	53	20,8	34	13,3	29	11,3	87	33,9	53	20,8	257	100
Homme	20	15,1	11	8,4	18	13,5	36	27,2	48	35,7	134	100
Total	73	18,8	45	11,6	47	12	123	31,6	101	25,9	390	100

Khi2=12,4 ddl=4 p=0,014 (Très significatif)

Les femmes considèrent avant tout mobiliser les compétences d'échange et d'ouverture interculturelle (33,9%) puis les compétences d'adaptabilité, de flexibilité et la prise d'initiatives (20,9%). Quant aux hommes, ils justifient en premier lieu la mobilisation des apprentissages du volontariat dans l'emploi à travers la continuité du volontariat et de l'emploi (35,7%) puis les compétences d'échange et d'ouverture interculturelle (27,2%). Enfin, si les femmes sont plus nombreuses à mobiliser les compétences d'adaptation, de flexibilité et la prise d'initiatives dans l'emploi (5,6 points d'écart), il n'y a pas de distinction pour les compétences en matière de gestion de projet.

²²¹Enquête C. Leroux, 2011.

Le type de compétences mobilisées par les anciens volontaires et la manière de les mobiliser dans l'emploi sont donc en étroite relation avec les secteurs d'intervention des missions et les finalités associées au volontariat pour les associations. L'influence des associations sur le sens de l'expérience de volontariat développée dans le chapitre précédent se confirme donc à travers la mission. En effet, l'accent mis par la DCC sur la rencontre, sur l'expérience de vie, se répercutent sur le type de compétences mobilisées dans l'emploi et développées lors des missions de volontariat. De la même manière, la position intermédiaire du SCD pour laquelle les résultats de l'action sont aussi importants que la rencontre se répercute sur la manière de mobiliser les apprentissages de l'expérience de volontariat. Enfin, pour les jeunes adultes partis en mission de volontariat avec l'AFVP/France Volontaires, la mobilisation des apprentissages du volontariat se justifie avant tout par une continuité entre leur mission et leur emploi dans des secteurs d'activités similaires.

b. ... Et selon la situation des jeunes adultes avant la mission

Dans le chapitre précédent, nous avons mis en avant les relations entre les motivations à réaliser un volontariat et la situation professionnelle des jeunes adultes (tableau 9). Ces positionnements et les attentes différentes associées au volontariat influencent la manière dont les individus se réapproprient les apprentissages de cette expérience dans la suite de leur parcours professionnel :

Tableau 20 : Compétences du volontariat (VSI) mobilisées dans l'emploi actuel en fonction de la situation professionnelle avant le volontariat (%)²²²

Situation professionnelle avant le volontariat (VSI)	Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel										Total	
	Adaptabilité/ flexibilité/ prise d'initiatives		Prise de recul/ patience		Gestion de projet		échanger/ ouverture à l'interculturel		continuité secteur d'activités			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Pas d'insertion professionnelle	11	9	10	8,2	16	13,1	30	24,5	55	45,2	122	100
Situation professionnelle peu stable	30	21,3	18	13,3	15	10,9	42	30,2	34	24,2	139	100
Situation professionnelle stable	33	25,4	17	13	16	12,2	52	39,7	13	9,7	130	100
Total	73	18,8	45	11,6	47	12,0	123	31,6	101	25,9	390	100

Khi2=47,1 ddl=8 p=0,001 (Très significatif)

²²²Enquête C. Leroux, 2011.

Nous avons vu précédemment (chap.3) que les individus les moins diplômés de notre échantillon (la licence étant le niveau d'études le plus élevé) avaient plutôt tendance à envisager l'expérience de volontariat alors qu'ils étaient dans une situation professionnelle stable. Pour ces derniers, ce sont avant tout les compétences d'échange et d'ouverture à l'interculturel qu'ils mobilisent dans leur emploi actuel (39,7%). Ils sont les plus nombreux à évoquer cette compétence. De plus, un quart d'entre eux (25,4%) mobilise les compétences d'adaptabilité, de flexibilité et de prise d'initiatives. Ils sont néanmoins les moins nombreux à mobiliser ces apprentissages en raison d'une continuité entre la mission et l'emploi.

Les individus qui n'étaient pas insérés professionnellement avant la mission de volontariat justifient pour près de la moitié d'entre eux (45,2%) la mobilisation des apprentissages du volontariat en raison d'une continuité entre leur mission et leur emploi. Dans le chapitre précédent, nous avons également vu que ces derniers sont plutôt diplômés au-dessus de la licence. Les logiques de placement - le volontariat permettant dans ce cas d'acquérir une expérience professionnelle - et de moratoire - c'est-à-dire comme une période de réflexion à la sortie des études - peuvent être prédominantes pour ces derniers.

Enfin, les individus dont la situation professionnelle était peu stable avant leur volontariat évoquent en premier lieu les compétences d'échange et d'ouverture à l'interculturel dans leur emploi actuel (30,2%) et un quart d'entre eux justifie la mobilisation des apprentissages du volontariat au travers d'une continuité entre leur mission et leur emploi. Là encore, nous avons vu qu'il s'agissait plutôt de jeunes adultes diplômés au-dessus de la licence.

Ainsi, la situation professionnelle avant le départ invite à penser de manière différente les motivations à réaliser un volontariat solidaire à l'international. De la même manière, elle permet d'envisager, dans une perspective de parcours, une mobilisation distincte des apprentissages de l'expérience en fonction du positionnement des individus avant la mission.

A partir de l'approche par les capacités, il nous semble donc possible de mobiliser la notion de compétence en tant qu'outil de mesure permettant d'évaluer les pouvoirs d'être et de faire d'une expérience dans un contexte particulier. Nous avons ainsi pris le parti d'analyser les apprentissages de l'expérience, convertis en compétences, en relation avec leur mobilisation dans l'emploi. Nous verrons dans le prochain chapitre que cette mobilisation est également fonction des emplois occupés. Dans l'analyse, il s'avère impossible de distinguer l'influence de l'expérience en tant que telle (rôle de l'association et réalisation de la mission) par rapport au positionnement des individus, tant les deux sont enchevêtrés et s'influencent

réciroquement. Pour les volontaires, si les compétences d'échange et d'ouverture interculturelle sont les plus fréquemment citées, la relation entre la mission et l'emploi pour justifier la mobilisation de ces apprentissages légitime d'autant plus d'envisager les apports de ce type d'expérience dans une logique de parcours.

Le sentiment d'efficacité personnelle pendant la mission est corrélé au statut social du volontaire et au rôle de tiers. Les tiers peuvent être un soutien, confirment et développent le sentiment d'efficacité personnelle, en particulier au sein de l'organisation d'accueil ou par le biais de représentants de l'association de volontariat. Les missions s'effectuent en majorité dans des anciennes colonies où il n'est pas neutre de représenter, malgré tout, le colon, l'expert. Le sentiment d'efficacité personnelle peut alors être exacerbé et en contradiction avec le déclassement social que vivent les volontaires de retour en France comme nous le verrons dans la prochaine partie.

La mobilisation des différents apprentissages de l'expérience se décline différemment selon les attentes des volontaires de la mission, qui peuvent notamment se comprendre à partir de leur situation professionnelle avant le volontariat. De plus, cette mobilisation des apprentissages est fonction des types de missions réalisées. Cette mobilisation peut également se justifier à travers la continuité entre la mission et l'emploi. Nous verrons d'ailleurs que la mobilisation des apprentissages dépend du type d'emploi occupé. Enfin, l'échange et l'ouverture interculturelle apparaissent comme les premiers apprentissages de l'expérience réinvestis et mobilisés dans l'emploi.

Conclusion de la deuxième partie. Les pouvoirs d'être et de faire d'une expérience de volontariat

L'expérience de volontariat réalisée par des jeunes adultes nécessite d'être mise en perspective avec la réalité sociale dans laquelle elle s'inscrit. Ainsi, on ne peut se limiter ni aux socialisations préalables explicatifs des engagements (participation à des associations, à des groupements religieux, socialisation familiale, etc.), ni aux spécificités du marché du travail des jeunes et des débutants. L'ensemble de ces éléments doit être pris en compte et permet de comprendre leurs différentes attentes. Leur rapport aux études et à l'emploi met en avant le degré de liberté ou l'absence de liberté qui caractérise leur parcours en amont de l'expérience, et ce peu importe leur origine sociale ou leur niveau d'études. En grossissant le trait, le volontariat peut refléter un parcours choisi par les jeunes adultes à partir de leurs orientations scolaires et professionnelles. D'un autre côté, il peut être l'amorce, le signe d'une volonté de prise sur son parcours. Notre modèle d'analyse, basé sur une approche par les capacités, permet de mettre en lumière la question de la liberté dans les parcours en amont de cette expérience. Ce sont alors des désirs au monde, aux autres et à soi qui diffèrent et : « cette dynamique du sujet entretient celle du rapport au savoir » (Charlot, *op.cit.*, p.96).

L'association de volontariat participe, avant même la mission, à la construction du sens de l'expérience à travers les formations qu'elle délivre et le travail de recomposition des motivations des candidats au volontariat. Les types de missions réalisées par les volontaires peuvent se comprendre à partir des finalités associées au volontariat et des partenariats noués dans les différents pays d'accueil des volontaires. Ainsi, si les missions s'inscrivent toutes dans le champ de l'aide au développement, des approches différentes de l'aide peuvent être mises en avant. Ces logiques sont également repérables dans le champ du travail social en France, telles que nous le verrons dans la prochaine partie.

Au moins deux dimensions sont communes à toutes les missions de volontariat : un engagement total dans les missions et une position d'intermédiaire. Pendant les missions, la place d'autrui et le rapport à l'autre sont constitutifs des processus d'apprentissage. De plus, les missions peuvent être révélatrices de savoirs tacites en savoirs explicites. Elles sont aussi l'occasion de circuler dans différentes sphères sociales et géographiques. En cela, elles constituent d'ores et déjà une ouverture des possibles qu'il convient d'appréhender dans la suite des parcours des jeunes adultes. Enfin, le sentiment d'efficacité personnelle se trouve

renforcé et se décline dans différentes sphères. Il peut être plus particulièrement associé à la réussite d'activités, facilité par la confiance accordée par des tiers, il permet également d'accentuer confiance et estime de soi à travers le défi personnel relevé en vivant cette expérience.

Alors qu'il est possible d'affirmer que l'expérience de volontariat participe à développer les pouvoirs d'être et/ou les pouvoirs de faire des individus, identifiables à partir de la mobilisation des compétences dans l'emploi, comment ces apprentissages s'articulent-ils avec les marchés de l'emploi et les aspirations des jeunes adultes ? Comment se réalisent mobilisation et transfert d'apprentissage ? Nous tenterons d'y répondre dans la prochaine partie.

Dans le chapitre suivant, nous nous intéresserons plus particulièrement aux parcours professionnels après l'expérience de volontariat, marqués par une période de transition lors du retour en France. Dans le dernier chapitre, nous analyserons l'évolution du rapport au travail des anciens volontaires. Ces derniers chapitres nous permettront d'affirmer ou d'infirmer nos hypothèses et d'avancer des pistes de réflexion issues de ce travail de recherche.

TROISIEME PARTIE

EVOLUTION DES PARCOURS

PROFESSIONNELS ET DU RAPPORT AU

TRAVAIL DES ANCIENS VOLONTAIRES

« Chacun sait qu'il vit dans l'horizon de ses compagnons d'humanité, avec lesquels il peut entrer en connexion tantôt actuelle, tantôt potentielle, de même qu'ils peuvent le faire (et il le sait) dans un être-ensemble actuel ou potentiel. Il sait que lui et ses compagnons sont, dans une connexion actuelle, reliés de telle sorte aux mêmes choses d'expérience que chacun possède de ces mêmes choses différents aspects, différents côtés, différentes perspectives, etc., mais chaque fois à partir du même système d'ensemble des diversités dont chacun a conscience pour soi comme des mêmes (dans l'expérience actuelle de la même chose), toujours en tant qu'horizon d'expérience possible de cette chose. »

Edmund Husserl

La crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendantale, 1934-1937

Chapitre 5. Les transitions professionnelles après un volontariat

Le retour d'un volontariat solidaire à l'international dans la société française est caractérisé par une phase de transition, entendue comme : « un espace/temps de passage inscrit au cœur d'un changement, assumé ou non, abouti ou non, et qui nécessite de l'individu la mise en œuvre de stratégies d'adaptation pour mieux gérer éléments de rupture et (re)construction de continuités » (Perez-Roux, 2014, p.41). Ainsi, cette période se caractérise par une perte de repères qui touche l'ensemble des sphères de la vie (I.1). Les associations de volontariat, et des réseaux constitués d'autres volontaires peuvent alors jouer un rôle de soutien et permettre d'interpréter l'expérience (I.2). De plus, en fonction des secteurs d'activités dans lesquels les volontaires travaillent à l'issue du volontariat, la mobilisation de cette expérience diffère. Nous nous intéresserons plus particulièrement au champ du travail social qui constitue un marché du travail privilégié par les anciens volontaires. Enfin, nous verrons que des transitions professionnelles différentes s'expliquent à partir de leur situation professionnelle avant leur départ (I.3).

Au regard de cette période de transition, trois types de parcours ont pu être mis en avant. Cette période peut être favorable aux bifurcations professionnelles. L'expérience de volontariat constitue alors l'évènement marquant, le *turning point* (Abbott, 2009, 1^{ère} éd. 2001) permettant ces réorientations (II.1).

Pour les individus dont le volontariat s'inscrit plutôt dans une logique de placement professionnel, nous verrons que les réseaux constituent le moyen privilégié d'accès à l'emploi. Lorsque les jeunes adultes se retrouvent en concurrence sur le marché du travail, ils doivent alors composer avec le déclassement des premiers emplois occupés, et l'identification de passerelles professionnelles peut s'avérer nécessaire (II.2).

Enfin, pour une partie des jeunes adultes, l'expérience de volontariat n'est pas réinvestie dans leur parcours professionnel. Dans un cas, l'expérience de volontariat a participé à construire leur projet professionnel mais leurs aspirations se trouvent confrontées au fonctionnement du marché du travail. Un investissement en dehors de l'emploi peut alors participer à créer une identité professionnelle spécifique. Dans un autre cas, dans des parcours au préalable marqués par l'incertitude, le volontariat ne représente qu'une expérience parmi d'autres (II.3).

I. Difficultés du retour et reconnaissance de l'expérience

1. Se situer au retour

a. Le retour dans la société d'origine : entre réenchantement et rejet

Les volontaires vivent leur retour en France soit comme un réenchantement, soit à l'inverse, en rejetant la société française. Le réenchantement de la vie française n'est pas forcément lié à une expérience de volontariat négative. Certains volontaires expliquent par exemple avoir déjà vécu le choc culturel lié au retour d'une période d'expatriation, et de ce fait, être préparés, dans une certaine mesure, au décalage avec leurs proches et leur environnement. Le retour en France peut être vécu comme une redécouverte de leur pays, avec son confort, son alimentation française, et au travers des retrouvailles avec les proches :

« Après ce qui est agréable, c'est tout, les retrouvailles avec les gens, redécouvrir la France, ça, c'était super. Redécouvrir la chocolatine, la couette, la douche chaude, le matelas confortable, tout le confort qu'on peut retrouver. Tout était beau. Quand je suis rentrée, c'était vraiment la redécouverte, la curiosité et ça m'a beaucoup aidée. » (Céline, 29 ans, conseillère économique et sociale, GER)

A l'inverse, des volontaires vivent leur retour en France en ayant, dans un premier temps, un rejet de la société française. Le rapport à la consommation des volontaires au retour de mission est à ce titre particulièrement révélateur :

« Le retour a été un peu dur, la société de consommation, même si on se remet vite dedans, j'étais écœurée de tant de rayons de yaourts, j'avais engueulé ma mère qui avait acheté du papier toilette à la pomme parce qu'il était en promotion. Parce que je trouvais que c'était vraiment le B-A BA de la bêtise humaine d'avoir du papier toilette à la pomme quand des gens meurent de faim dans le monde ! En plus les gens font des fêtes parce que tu rentres, donc plein de restes. Avec la nourriture, c'était un peu dur à gérer. » (Marie, 35 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Ce rapport à la consommation est également révélateur de la perte de repères vécue au retour. Par exemple, Christine rentre en France à la période des fêtes de Noël. Pour elle, le décalage se situe tant au niveau du climat qu'au niveau de la consommation, exacerbée durant cette période :

« Je suis rentrée début décembre. Donc le retour un peu bizarre. Je me souviens de m'être retrouvée dans un supermarché, je suis ressortie avec un paquet de nouilles, du beurre et du gruyère parce que j'avais été incapable d'acheter autre chose, parce qu'il y avait un choix de dingue : du chocolat, des yaourts, j'étais incapable de choisir quoi que ce soit donc je suis repartie avec un paquet de nouilles ! » (Christine, 31 ans, assistante de communication, AFVP/FV)

Ainsi, pour certains volontaires, le retour sur le lieu du volontariat quelques mois après la fin de la mission permet d'atténuer cette perte de repères :

« Ça a été salvateur parce que d'une part j'ai revu le quartier comme je ne le voyais plus, avec la pauvreté et la difficulté de la vie. J'ai revu que j'étais étrangère, dans le sens où ce n'était pas ma culture d'origine, que ce qui j'y avais vécu c'était une expérience très forte mais que c'était une chose de l'avoir vécue deux ans et c'en était une autre que de décider de m'y installer et que ça n'était pas ma volonté. » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

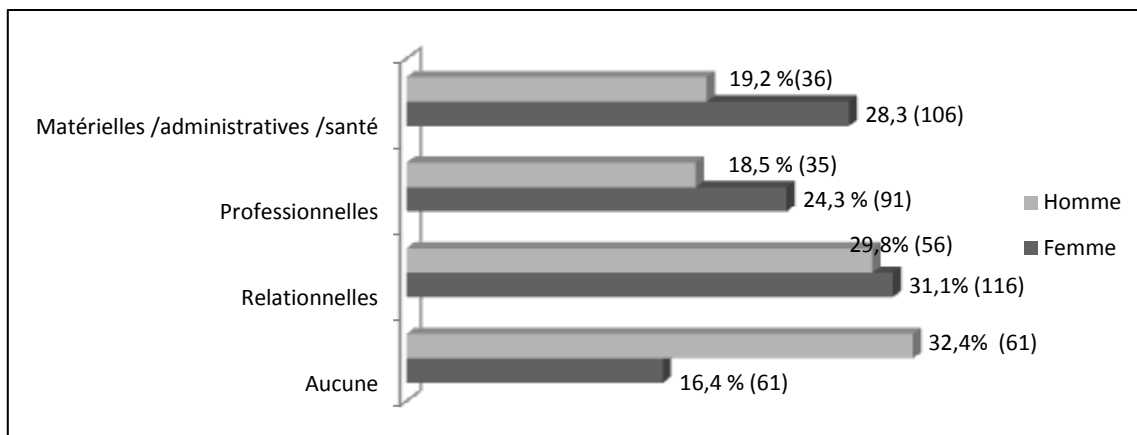
Cette difficulté à se situer dans la société d'origine après une période d'expatriation a été mise en avant par A. Schütz : « Pour lui, la vie au pays n'est plus immédiatement accessible. Il a mis le pied, pour ainsi dire, dans une tout autre dimension sociale, qui n'est pas couverte par le système de coordonnées qu'il avait l'habitude d'employer chez lui comme schéma de références » (Schütz, *op.cit.*, p.54). Ainsi, le sentiment d'étranger vécu une nouvelle fois permet de se situer par rapport à sa société d'origine. Alors que Louise se sentait étrangère à la société française à l'issue de sa mission, elle se revit étrangère en retournant sur place. Ce retour lui permet de délimiter l'expérience dans le temps et participe à se situer par rapport à sa société d'origine.

Les associations de volontariat à l'international ont depuis longtemps repéré les difficultés des volontaires à la réadaptation à la vie française : « Ils se sentent incompris et s'identifient à l'étranger car ils sont déstabilisés dans leurs repères où se mélangent des reminiscences d'acquis antérieurs à la coopération et des éléments d'une autre culture qui les ont modelés et qu'ils se sont appropriés » (Materne, 1994, p. 36). Ces difficultés et ce décalage s'étendent à l'ensemble des sphères de la vie sociale, et en particulier aux relations sociales.

b. Des relations sociales modifiées

L'enquête quantitative auprès des anciens volontaires partis en volontariat (VSI) nous éclaire sur les principales difficultés rencontrées au retour (figure 8). Ces difficultés sont relativement différentes en fonction du sexe. Ainsi, les hommes sont plus nombreux à considérer n'avoir eu aucune difficulté par rapport aux femmes (16,1 points d'écart). Les difficultés d'ordre administratif (réinscription à la sécurité sociale, ouverture des droits Assedic s'il y a lieu, réinscription sur les listes électorales, etc.), d'ordre matériel et de santé sont plus particulièrement citées par les femmes (9,2 points d'écart). De la même manière, les femmes sont plus nombreuses à citer des difficultés professionnelles (5,7 points d'écart).

Figure 8 : Principales difficultés au retour d'un volontariat (VSI) selon le sexe (%)²²³



Par contre, ils considèrent tous avoir eu des difficultés d'ordre relationnel, ce qui constitue les principales difficultés évoquées tant par les hommes que par les femmes. En interrogeant les anciens volontaires partis en volontariat (VSI) sur les principales ressources mobilisées pour faire face aux difficultés liées au retour d'une mission de volontariat, la famille est évoquée en premier lieu :

Tableau 21 : Principales ressources mobilisées au retour d'un volontariat (VSI) en fonction du sexe (%)²²⁴

Sexe	Principales ressources mobilisées au retour de VSI								Total	
	Famille		Amis		Aucune		Autres			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femme	162	40,6	112	28,1	92	23,1	33	8,2	400	100
Homme	59	30,6	43	22,6	76	39,5	14	7,2	192	100
Total	221	37,4	156	26,3	168	28,4	47	7,9	591	100

Khi2=17,4 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)

²²³564 réponses ; sur la base des réponses les plus fréquentes. Le nombre de réponses figure entre parenthèses. *Khi2=21,2 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)*. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

²²⁴Sur la base des réponses les plus fréquentes. Enquête C. Leroux, 2011.

Les femmes sont plus nombreuses à citer la famille comme soutien (10 points d'écart) mais aussi les amis (5,5 points d'écart). A l'inverse, les hommes sont plus nombreux à ne mobiliser aucune ressource extérieure (16,4 points d'écart) mais ils sont aussi les plus nombreux à considérer ne pas avoir eu de difficulté au retour. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à évoquer des difficultés lors de leur retour de mission mais elles sont également plus nombreuses à mobiliser différentes ressources relationnelles.

Les volontaires de retour de mission évoquent tous un séjour dans leur famille pour une durée plus ou moins longue. Ils peuvent y résider les premiers mois dans l'attente d'un emploi leur permettant de vivre de manière autonome ou y passer quelques jours après une longue période d'absence. Le soutien familial est d'abord matériel. En effet, si les volontaires partis en VSI reçoivent une indemnité de réinstallation à la fin de la mission²²⁵, c'est principalement par le biais de la famille que les volontaires de retour se logent, soit au domicile parental, soit chez d'autres membres de la famille ou dans un logement du patrimoine familial. Les parents peuvent également aider financièrement et matériellement les jeunes adultes de retour en France. Mais ce soutien matériel n'induit pas forcément la possibilité de communiquer sur l'expérience vécue : « Le divorce entre l'importance unique et décisive que la personne absente accorde à ses expériences et leur pseudo-typification par les gens restés au pays, à laquelle ils attribuent une pseudo-pertinence, constitue l'un des obstacles majeurs au rétablissement des relations avec le nous » (Schütz, *op.cit.*, p.62).

Des relations familiales complexes : entre incompréhension et soutien

Pour les volontaires de retour de mission, la difficulté communément évoquée est la communication et l'échange sur leur expérience, notamment au sein de la sphère familiale :

« Revoir tout le monde, c'était génial. Mais les gens ne nous comprenaient pas. On n'arrivait pas...Enfin ce qu'on se disait souvent, on tient à l'entrée mais dès le plat, on n'arrive plus à parler parce que les gens, ça les intéresse un peu mais ce qui les intéresse c'est ce qu'on mange là-bas et puis c'est fini. » (Chloé, 33 ans, sage femme, DCC)

Ainsi, les volontaires au début d'une mission se trouvent face à des significations du monde différentes. Durant leur période d'expatriation, ils se sont extraits de leur vie quotidienne. Or, la vie quotidienne peut être considérée comme le socle de la connaissance, et les connaissances se construisent par : « les objectivations des processus subjectifs (et des

²²⁵Cette indemnité est inscrite dans la loi 2005-159 du 23 février 2005 sur le VSI (se référer à l'annexe 1). Elle est versée aux volontaires ayant réalisé une mission d'au moins 24 mois et s'élève à 3 700 euros.

significations) au travers desquels se construit le monde du sens commun *intersubjectif* » (Berger & Luckmann, *op.cit.*, p.210). C'est ce sens intersubjectif sur lequel se fonde une commune réalité, à laquelle se sont extraits pendant un temps, les volontaires à l'international. L'irruption de cette expérience individuelle vécue par les jeunes adultes au sein de la sphère familiale remet en cause cette commune réalité et la croyance inconsciente et spontanée selon laquelle : « Je sais qu'il existe une correspondance continue entre mes significations et leurs significations dans ce monde, que nous partageons ce sens commun de sa réalité » (Berger & Luckmann, *op.cit.*, p.71).

De plus, la mission de volontariat est l'occasion d'être autonome, pour la première fois pour certains. Le retour au domicile familial est alors une remise en cause de leur autonomie :

« D'arriver là, et de retourner chez ma mère, ça m'a mis une tarte donc il fallait que je parte et que j'aie habiter toute seule. C'était inconcevable qu'on me prenne la tête pour faire la vaisselle. Au niveau de la vie quotidienne, c'est très important pour grandir simplement. »
(Agnès, 23 ans, éducatrice spécialisée, AFVP/FV)

Des relations amoureuses ont également pu se nouer sur le lieu de la mission. Quelques mois après son volontariat, Emilie est enceinte de son compagnon et retourne sur le lieu de sa mission pour se marier. Son mari ne viendra jamais en France, et après plusieurs années, son union se solde par un divorce. Elle évoque dans l'extrait ci-dessous la manière dont cette relation a été vécue par ses parents :

« C'était horrible. Déjà l'Afrique, alors le petit copain noir ! La petite fille métis et le mariage noir, alors là, je leur ai tout fait ! Je leur ai tout fait ! Finalement, ils adorent leur petite fille et ils sont très contents puisque maintenant on est divorcé avec mon mari donc il ne viendra jamais, c'est très bien ! Je pense qu'ils auraient fait un effort s'il était venu. Ils n'auraient pas eu le choix de toute manière. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Les parents d'Emilie ont mal accueilli sa relation avec un ressortissant étranger et avant même son départ, avaient peu compris sa volonté de réaliser un volontariat international. C'est d'ailleurs pour les volontaires ayant vécu cette situation d'incompréhension sur le choix de réaliser un volontariat, que la distance avec la famille est la plus grande au retour :

« C'était une désobéissance. Et il ne faut pas cautionner ça, mon père l'a encore en travers de la gorge. Mais il a compris qu'il ne pouvait plus rien y faire et il est obligé de se rendre compte que ça a été bénéfique, que je ne suis pas partie en live, que je ne suis pas morte, que j'ai appris des choses. Je pense qu'au fond de lui il est fier mais il ne me le dira jamais. Il ne peut pas reconnaître que j'ai fait un bon choix, il ne le fera jamais, ce n'est pas possible. »
(Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

Nordine pour sa part, évoque un fossé entre lui et sa famille :

« Il y a une hiérarchie assez forte chez moi donc tu ne donnes pas des leçons de vie à ton grand frère. Et moi, je le sentais, à des repas de famille, dès que je parlais un peu de mon expérience, soit ils ne comprenaient pas, soit ça les ennuyait. Les discussions tournaient toujours autour des mêmes trucs qui ne m'intéressaient pas et je n'ai pas fait l'effort ni eu le courage d'affronter ça, ce fossé. Je le vis encore aujourd'hui, j'ai des rapports assez distants avec mon frère et ma sœur. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

Le fossé entre les membres de la famille ou la désapprobation familiale sont néanmoins assez rares. En revanche, le sentiment d'incompréhension au retour est vif pour l'ensemble des individus et ne se limite pas à la sphère familiale mais se répercute aussi sur les relations amicales.

Des relations amicales à l'épreuve

Tout comme au sein de la famille, les relations amicales peuvent être sources de frustration et d'incompréhension pour les volontaires de retour de mission. En effet, comme l'explique A. Schütz : « D'une certaine manière, l'homme qui rentre au pays a goûté le fruit magique de l'étrangeté, qu'il soit doux ou amer. Même au cœur de son désir de retourner chez lui demeure toujours le souhait de transplanter dans le vieux modèle culturel quelque chose de ces nouveaux buts, de ces moyens de les réaliser qu'il a découvert récemment, des aptitudes et des expériences acquises à l'étranger » (Schütz, *op.cit.*, p.65). Ainsi, les volontaires souhaitent partager leur expérience mais sont confrontés aux réalités et aux préoccupations de la vie quotidienne qu'ils ont laissées, bien éloignées de ce qu'ils ont pu vivre durant plusieurs mois :

« Tu revois les gens une fois, tu racontes ton truc et après ils ne s'y intéressent absolument pas, ce qui est normal, ils n'ont aucun moyen de se projeter et toi, tu n'as que ça en tête. Tu as vécu un truc énorme, tu ne vois rien d'autre à côté. Donc il y a un décalage pas évident à gérer. » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Ce décalage peut se manifester par de la colère envers leurs amis ou dans le jugement d'une vie considérée comme banale alors qu'eux ont vécu une expérience extraordinaire :

« C'était plutôt décevant avec les amis, parce que tu t'attends à ce qu'ils portent beaucoup d'attention à ce que tu as vécu, et ce n'est pas trop le cas. Donc tu es frustré, et en plus je jugeais les gens. Pourquoi vous ne faites pas comme moi, pourquoi vous n'en faites pas autant, réagissez ! » (Daniel, 24 ans, service civique, ADICE)

De plus, alors que la vie quotidienne des volontaires se caractérise par une vie communautaire, les difficultés de communication avec les proches se cumulent avec un sentiment de solitude :

« Tu ne te sens jamais seul alors qu'ici si tu vas dehors, tu sors faire tes courses, tu ne parles à personne ou vaguement à la caissière, sinon personne ne te parle. Il y a cette espèce de solitude crasse en France et avec aussi le climat où tu te gèles pour le coup. » (Noémie, 32 ans, administratrice culturelle, AFVP/FV)

Enfin, les difficultés de communication se manifestent sur le contenu même des messages que les volontaires de retour souhaitent transmettre et véhiculer :

« J'avais tellement de choses à dire, et j'avais du mal à trouver des interlocuteurs au sein de mon entourage proche. Parce que d'une part pour les amis c'était un peu ... J'avais beaucoup de mal à raconter, je montrais des photos donc c'était un bon support mais à la fois c'était nul parce que les gens voyaient des conditions matérielles et ils s'arrêtaient là. Et moi j'avais du mal à expliquer le non explicable, la beauté des rapports, cette intensité des échanges. Et puis je sentais que les gens avaient aussi envie de passer à autre chose » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

La frustration, la confusion sont ainsi caractéristiques de la période de transition au retour d'une mission de volontariat.

c. Un statut social et des repères professionnels à retrouver

Associé aux difficultés d'ordre relationnel, le travail représente un enjeu essentiel que ce soit lors de la recherche d'un emploi ou de la reprise d'une activité professionnelle. En effet, le travail participe à la reconnaissance de l'individu dans sa place à reconquérir au sein de la société française, et met en jeu de forts ressorts identitaires : « le travail continue à fixer la position de l'individu dans la structure sociale et son rapport à la société et aux autres, à fixer son identité sociale et personnelle » (Schnapper, 1981, p.201). Cet enjeu de reconnaissance à travers le travail se cumule entre autre, avec la perte de repères caractéristique de cette période de transition :

« Je ne savais même pas où postuler. Je ne savais même pas vraiment si je voulais continuer dans mon secteur d'activités donc il m'a fallu un temps pour y réfléchir et refaire mon projet professionnel. » (Céline, 29 ans, conseillère économique sociale et familiale, GER)

Les anciens volontaires sont confrontés à une crise de statut comme l'a identifié D. Schnapper en étudiant l'épreuve du chômage auprès de différentes catégories sociales

(Schnapper, *op.cit.*). Cette crise de statut s'avère particulièrement aigüe pour les volontaires qui passent d'une activité intensive à l'inactivité :

« Dans le retour, des choses positives, non pas tant de choses que ça. Non, en fait, tu sors d'une vie ultra pleine, où tu vis avec un grand V, à Paris au bout d'un mois ou deux, il n'y a pas... Tu es quand même au chômage, en recherche de boulot, sans savoir dans quelle direction chercher, sans savoir si tu as envie de repartir, ou pas. » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Ainsi, pour de nombreux volontaires, la tentation de repartir en expatriation est fréquemment évoquée. La perte de repères identitaires et statutaires se manifeste également par la nécessité de se situer géographiquement. De plus, le travail est associé à une autonomie à retrouver :

« J'avais mon chez moi, mon argent, j'étais vraiment indépendante, je ne dépendais plus de mes parents, c'était génial. Et là, de me retrouver dépendante à nouveau, d'un système ... Etre au RMI, tout ça, je n'aimais pas du tout. Donc c'était important pour moi de trouver rapidement. » (Christine, 31 ans, chargée de mission, AFVP/FV)

Selon leur situation avant leur départ, les individus de retour de mission sont plus ou moins autonomes financièrement. En effet, pour ceux qui ont exercé une activité professionnelle suffisamment longue, ils peuvent prétendre à l'indemnité chômage²²⁶ et de ce fait percevoir un revenu. Pour les autres, l'aide financière à laquelle ils peuvent avoir accès est le Revenu de Solidarité Active (RSA) mais en raison des délais administratifs, ils ne pourront commencer à toucher une indemnité que plusieurs mois après leur retour. Ainsi, l'inscription à Pôle Emploi, nécessaire pour percevoir l'indemnité chômage ou le RSA, est une étape incontournable pour la majorité des volontaires. A ce titre, Charlotte évoque une « chute sociale » entre le statut et les avantages vécus pendant la mission et son retour en France :

« La grosse claque que j'ai prise c'est au niveau du coût de la vie, la chute sociale. Ça peut paraître bizarre mais le fait d'être expatriée, moi, je n'avais jamais vécu ça, mais même avec une indemnité qui peut paraître minime ici mais qui est énorme là-bas... Et en plus d'être expatriée, ça te donne accès à ce que l'élite a accès là-bas : les invitations pour les inaugurations, les cocktails dans les ambassades. Quand tu arrives ici tu as l'impression de faire une chute libre vers le chômage, la galère pour payer les factures. Deux mondes totalement différents. » (Charlotte, 30 ans, assistante de direction, AFVP/FV)

²²⁶La loi sur le VSI et la loi sur le service civique stipulent que la rupture d'un contrat de travail pour effectuer un volontariat est une cause légitime de démission. De plus, le versement des allocations chômage ou du revenu de solidarité active est suspendu pendant la mission. Au terme du contrat de volontariat, son versement peut être repris. Se référer à l'annexe 1 pour les textes de lois.

Inactivité professionnelle, chute sociale, modifications des formes et des types de relations sociales, sentiment de solitude, sont vécus de manière plus ou moins intense par les volontaires au retour et engendrent une crise de statut. Pour D. Schnapper, cette crise de statut induit une dégradation de l'estime de soi et entraîne un sentiment d'exclusion (Schnapper, *op.cit.*, p.63) altérant le sentiment de confiance en soi, notamment lors de la recherche d'emploi :

« Le sentiment d'être incomprise, d'avoir vraiment eu une expérience professionnelle très enrichissante, très professionnelle, qui avait du sens et de ne pas comprendre pourquoi ce n'était pas perçu, pourquoi les gens ne le voyaient pas. En plus, ce qui était difficile c'est que jusque là j'avais bien marché, je n'avais jamais redoublé, j'avais fait une scolarité normale, à chaque fois que j'avais eu un petit boulot ça s'était bien passé, j'avais pu enchaîner les missions. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

A travers la recherche d'emploi, c'est l'individu dans son ensemble qui est mis en cause : son statut social, sa place dans la société, et une autonomie à retrouver. Ainsi, lors de cette période de transition, les dimensions instrumentales liées au travail dominent. L'emploi permet dans un premier temps, de se stabiliser et participe à la réintégration au sein de la société française. A ce titre, Pierre estime avoir pris un premier emploi à défaut à l'issue du volontariat. Néanmoins, il considère que cet emploi a participé à sa réintégration dans la société française :

« Dans l'industrie ferroviaire carrément à défaut. Cela a été vraiment la première chose pour laquelle on m'a dit OK et je n'ai pas posé plus de questions » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Si le premier poste occupé a d'abord une valeur instrumentale (être autonome, retrouver un statut social), il lui permet également de se stabiliser pour envisager d'autres postes en adéquation avec ses aspirations professionnelles.

La reprise d'activité professionnelle : entre ennui et perte de repères professionnels

Pour les individus qui retrouvent leur emploi précédant leur volontariat ou qui reprennent leur métier d'origine, la question du statut social se pose de manière moins aigüe. Mais leur retour à l'emploi n'est pas pour autant aisé. Grégoire, attaché territorial contractuel pendant deux ans avant son volontariat, effectue sa mission avec la collectivité qui l'a embauché. Volontaire puis salarié expatrié, il réintègre la collectivité et le même service après quatre ans d'absence :

« Ma maison a été détruite par un cyclone. Des cyclones, j'en ai vécus cinq. Alors, je trouvais ça ennuyeux la vie dans le bureau. C'était la panique parce que le café n'était pas prêt, le rétroprojecteur ne marchait pas. Je trouvais ça : "ben ça va on devrait s'en sortir". Voilà, je trouvais ça assez facile. Mais du coup, je crois que j'étais un peu présomptueux quand même. Gentiment et malgré moi mais un petit peu quand même. Mais voilà, ils me demandaient des trucs, en deux secondes c'était réglé. J'ai remplacé deux collègues en même temps. Il y avait deux collègues qui étaient en congés, une maladie, une grossesse, c'était deux postes à temps plein. Moi je faisais les deux en même temps et je ne me suis pas dit : "ouah je suis trop fort, j'arrive à faire deux postes", ce qui n'est pas vrai. C'était plutôt "Putain pourquoi il y a deux postes ? C'est abusé !" Pas besoin quoi. Alors ça a créé un climat un peu de défiance et d'ennui. » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Après un an au sein de la collectivité, il quitte son poste et la collectivité d'un commun accord avec ses supérieurs. L'ennui, le décalage sont ainsi fréquemment évoqués par les individus retrouvant précisément le même type de poste que celui occupé avant leur départ.

Enfin, pour ces derniers, la période de volontariat peut également être déstructurante lors du retour dans leur métier d'origine. C'est notamment le cas de Louise, éducatrice spécialisée, qui la première année, multiplie les contrats en intérim et travaille quelques mois dans la restauration rapide :

« Ça a été la période la plus difficile de ma vie. Dans le sens où je me sentais seule, je n'aimais pas ma vie, je ne savais plus où était ma place. Je ne me retrouvais dans aucun domaine [...] Donc là je me suis dit qu'il fallait faire quelque chose. J'ai arrêté le social et je me suis mise à travailler chez Quick. Je ne supportais plus de m'occuper des autres tellement j'étais moi-même en souffrance. Mais Quick n'était pas l'idéal ! » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

Durant la période de transition caractéristique des premiers mois de la fin d'un volontariat à l'international, il y a ainsi nécessité de se réadapter à son métier et à son environnement professionnel. C'est notamment le cas de Chloé, sage-femme, qui a été responsable d'un dispensaire pendant sa mission :

« Au niveau professionnel, moi j'ai accouché mi-octobre et j'ai recherché début février pour bosser et là c'était l'horreur. En fait je me disais, ça fait hyper longtemps que je n'ai pas bossé, c'est quoi la couleur des tubes ? Je ne sais plus comment on fait un accouchement normal, aucune confiance en moi. J'avais tout perdu. Moi qui était passée du statut de : "Ah oui, c'est super, j'arrive à faire des trucs alors qu'avant jamais je n'aurais pu faire ça" à "Je ne sais plus rien faire, même les règles d'hygiène". J'ai failli arrêter en me disant : "Non, je ne serai plus sage-femme, ça ne me va pas". Ensuite au fur et à mesure de mon

boulot, j'ai commencé à reprendre un peu confiance en moi mais ça a été long. » (Chloé, 33 ans, sage-femme, DCC)

L'exemple de Chloé est particulièrement significatif d'une part d'un nouvel apprentissage nécessaire pour exercer son activité mais aussi du décalage entre le statut social renvoyé pendant la mission, et celui lors du retour dans son métier. En effet, alors qu'on la considère comme un médecin durant sa mission, elle se vit comme sage-femme ne sachant plus exercer son métier lors de son retour à l'emploi. Cette rupture et cette perte de repères professionnels sont vécues de manière violente. Elle fera une dépression durant son premier emploi.

La période de transition caractéristique du retour en France après un volontariat solidaire à l'international est ainsi marquée par une perte de repères et par une absence de reconnaissance de cette expérience. A. Honneth identifie trois sphères de reconnaissance (Honneth, 2002, 1^{ère} éd. 1992) :

- la première sphère correspond au niveau des relations affectives et vitales : elle exprime la demande de reconnaissance des « besoins concrets » de l'individu pour agir. L'acte de reconnaissance qui la réalise est « la sollicitude personnelle », dans ses dimensions d'attention, d'empathie et d'aide ciblée. Elle a pour paradigme les relations primaires de la famille, mais vaut dans toute organisation ou communauté d'action ;
- la deuxième sphère est celle des « droits », dans leur dimension juridique et morale : l'attente de reconnaissance porte indissociablement sur la personne (morale), les droits (juridiques) et l'autonomie (pratique). L'acte de reconnaissance prend la forme de la considération cognitive attribuée à la responsabilité morale et a pour paradigme le statut professionnel ou le droit politique ;
- enfin, la troisième sphère est celle de la solidarité et de la « communauté de valeurs » : l'acte de reconnaissance qui correspond à cette sphère est la solidarité qui, note l'auteur : « dans les sociétés modernes, est conditionnée par des relations d'estime symétriques entre des sujets individualisés (et autonomes) ; s'estimer, en ce sens, c'est s'envisager réciproquement à la lumière de valeurs qui donnent aux qualités et aux capacités de l'autre un rôle significatif dans la pratique commune » (Honneth, *id.*, p.157).

Ainsi, durant cette période de transition, les volontaires, à des degrés divers selon les individus, ne se sentent ni reconnus dans la sphère des relations affectives et vitales, représentée dans notre étude par la famille et les relations amicales, ni dans la sphère des droits représentée par la reconnaissance professionnelle de leur expérience. Ils ont ainsi à faire

face à un contraste d'autant plus fort, entre le sentiment d'efficacité personnelle renforcé pendant la mission, et la non reconnaissance de leur expérience de volontariat lors de leur retour en France. Néanmoins, pour faire face à cette perte de repères et à cette absence de reconnaissance, les associations de volontariat mais surtout les autres volontaires constituent des supports et des espaces d'expression.

2. Des facteurs facilitant les transitions

a. Le rôle des associations

La loi du 23 février 2005 sur le VSI oblige les associations de volontariat à apporter : « un appui à la réinsertion professionnelle des volontaires à leur retour » (art.4). Les associations de volontariat agréés VSI étudiées (DCC, SCD) et assimilées (AFVP/FV) développent ainsi différentes activités au retour des volontaires, tout comme les associations principalement dédiées au Service volontaire européen. Ces activités sont de deux types : des formations au retour et/ou un accompagnement individualisé, et une animation de réseau d'anciens volontaires.

Il faut également signaler l'existence de l'association Résonances humanitaires créée en 1993 pour faciliter la réinsertion d'anciens humanitaires, tous statuts confondus. L'association, composée de deux salariés, est animée par un réseau de 350 bénévoles en France. Les services proposés portent sur leur réinsertion sociale et professionnelle. En 2012, l'association a accompagné environ 10% de volontaires partis en VSI, le reste du public étant principalement composé de salariés expatriés de grandes ONG humanitaires²²⁷.

Les formations des associations au retour du volontariat

Les formations au retour d'un volontariat ont généralement lieu dans les six premiers mois succédant la fin de la mission. Par rapport aux formations de préparation au départ, ces dernières sont plus courtes et moins de volontaires y sont présents. Par exemple, France Volontaires estime que seul un tiers des volontaires y participe²²⁸. Plusieurs raisons peuvent être évoquées : ces formations ne sont pas obligatoires alors que la formation au départ est un préalable pour partir en mission, le refus de certains volontaires de participer à cette formation

²²⁷Chiffres issus du rapport moral 2013 de l'association disponible sur le site de l'association, consulté le 13/06/2014 : <http://www.resonanceshumanitaires.org/wp-content/uploads/2013/10/Rapport-moral-RH-2013.pdf>

²²⁸Estimation issue du rapport d'évaluation du « Stage Bilan et perspectives » de France Volontaires réalisé par P. Willaume, décembre 2010.

s'apparente à une sanction vis-à-vis de l'association sur le déroulement de la mission, enfin, des raisons matérielles et pratiques.

Le Service de Coopération au Développement (SCD) et la Délégation Catholique pour la Coopération (DCC) réalisent ces formations en commun. Elles se décomposent en deux jours intitulées « Relecture d'expérience »²²⁹ et en une journée axée sur le projet professionnel et la recherche d'emploi des volontaires. Les deux premiers jours doivent permettre aux volontaires de restituer la place et le sens de l'expérience dans les parcours de vie, de communiquer et d'échanger sur l'impact de cette expérience. La deuxième journée a pour objectifs de repérer et d'explicitier les acquis de l'expérience de volontariat sur le plan professionnel, social, et personnel. France Volontaires propose pour sa part une formation de quatre jours intitulée « Bilan et perspectives ». Cette formation se divise également en plusieurs temps dont les objectifs sont similaires aux formations des associations citées précédemment.

Comme pour les formations au départ, celles-ci se basent sur les pédagogies actives et doivent susciter la participation et l'implication des volontaires. Pour les jeunes adultes qui ont suivi cette formation, c'est en particulier la rencontre avec d'autres volontaires et la possibilité d'échanger sur leur expérience commune qui sont mises en avant :

« C'était bien d'avoir le temps de l'AFVP pour retrouver d'autres personnes, même si les expériences sont différentes, qui savent de quoi tu parles. Donc le stage retour était important, c'est un truc important de se poser sur ce que tu as vécu, et avec des personnes qui sont en capacité de le comprendre, de l'entendre et de te renvoyer des choses, et toi pareil par rapport à leur expérience » (Marie, 35 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Dans certains cas, un accompagnement individuel peut être réalisé. Par exemple, Sylvie est rapatriée au bout de douze mois de mission pour des raisons sécuritaires et suite à plusieurs agressions. Elle est alors accompagnée par un psychologue dans les premières semaines de son retour.

Pour les volontaires partis en Service volontaire européen (SVE), le retour de mission est également accompagné. Dans le cas de l'ADICE, cet accompagnement est individuel et réalisé par la personne qui a suivi le volontaire tout au long de sa mission. De plus, les

²²⁹Le terme « relecture » renvoie aux cinq notions clés de la pédagogie de la compagnie de Jésus fondée par Saint Ignace de Loyola au XVI^{ème} siècle. Pour une rapide présentation des spécificités de cette pédagogie, on peut se référer à un article paru dans le journal La Croix en 2009, « Y-a-t-il une pédagogie jésuite ? » de G. De La Borie, disponible sur le site Internet de La Croix : http://www.la-croix.com/Famille/Parents-Enfants/Dossiers/Education-et-Valeurs/Y-a-t-il-une-pedagogie-jesuite-_NP_-2009-04-28-534117; consulté le 30 juin 2014.

volontaires SVE sont incités à utiliser l’outil d’autoévaluation des compétences, le *YouthPass* (chap.1.I) tout au long de leur mission mais aucun des trois volontaires de notre enquête qualitative ne s’est approprié cet outil, faute d’après eux, d’en avoir compris l’utilité.

Enfin, les formations au retour doivent également être l’occasion de dégager des domaines d’orientation possible en termes d’engagement social. Si l’implication dans la vie associative est abordée par l’ensemble des associations²³⁰, les finalités différentes associées au volontariat sont également perceptibles. Ainsi, la DCC porte un intérêt particulier à la participation au sein de l’Eglise catholique²³¹.

Implication dans la vie des associations

Les associations animent des réseaux d’anciens volontaires d’une part, pour faire perdurer les liens avec les volontaires, et d’autre part, pour que ces derniers puissent s’impliquer dans les activités associatives. Les volontaires sont soit inscrits automatiquement dans la base de données des associations, soit il leur est proposé de s’y inscrire. Différentes activités sont menées pour maintenir un lien avec les anciens volontaires :

Type d’activités d’animation de réseau d’anciens volontaires VSI	DCC	FV	SCD
Existence d’une base de données d’anciens volontaires	X	X	X
Animation de réseaux locaux d’anciens volontaires	X	X	X
Promotion du volontariat par des anciens volontaires	X	X	X
Interventions d’anciens volontaires lors des stages de formation	X	X	X
Personne référente au retour au sein de l’association	X	X	X
Diffusion d’offres d’emplois	X	X	
Animation d’un réseau d’entraide	X		
Organisation d’activités festives	X		X
Présence d’anciens volontaires dans les activités de l’association	X	X	X
Présence d’anciens volontaires dans les instances de décision	X		X
Lettre numérique d’information	X	X	X
Utilisation des NTIC et des réseaux sociaux	X	X	X

²³⁰Pour le SCD, se référer à : *Le processus d’ensemble du SCD : le parcours du volontariat au SCD*, 2012, Lyon. Pour France Volontaires, les Rencontres d’été de 2011 sur la thématique de la reconnaissance et la valorisation des engagements ont traité à la fois de la valorisation des compétences et des engagements citoyens.

²³¹Cet élément a été notamment souligné lors de l’Assemblée générale de la DCC en 2012.

²³²Ces éléments sont issus d’une étude interne à France Volontaires réalisée en 2011 sur les pratiques d’animation de réseaux d’anciens volontaires. Se référer à la bibliographie.

Les anciens volontaires peuvent donc participer aux activités des associations avec lesquelles ils sont partis. Pour la DCC et le SCD, leur implication est même indispensable car les anciens volontaires représentent une ressource humaine bénévole indispensable à leur fonctionnement (chap.1.II.1). Selon les associations, leurs possibilités de participation diffèrent. Si des anciens volontaires participent aux organes de décision du SCD et de la DCC, ce n'est pas le cas pour l'AFVP/FV.

Parmi les anciens volontaires rencontrés, certains attachent une importance particulière à leur investissement au sein de l'association :

« J'ai continué avec la DCC. Dans un premier temps, j'en avais vraiment besoin, j'avais besoin de voir des anciens volontaires. J'avais participé à l'animation du réseau des anciens. Depuis plusieurs mois je participe aux missions Solidaires, c'est une nouvelle activité pour la DCC qui envoie des gens en missions courtes, de trois à six mois. [...]. Je le vis comme des rappels de ce que je m'étais dit en rentrant, de ce qui m'a marquée, pour ne pas repartir dans le quotidien et oublier. Ce sont des piqûres de rappel par rapport à ce que j'ai pu y vivre, par rapport à la simplicité des échanges, à la société de consommation, d'entendre les volontaires qui rentrent et témoignent de cet engagement, un engagement de vie, quelque chose de cet ordre-là. » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

Cette implication peut donc permettre de garder un lien avec l'expérience de volontariat même des années après la fin de la mission. Les témoignages constituent à ce titre une des modalités de participation et contribuent à interpréter l'expérience *a posteriori*.

L'importance des témoignages

Les témoignages, en tant que mise en récit de soi, mettent en jeu les ressorts identitaires liés à l'expérience de volontariat. Le témoignage place le narrateur en personnage de sa propre histoire et : « la personne, comprise comme personnage de récit, n'est pas une entité distincte de ses "expériences" » (Ricoeur, 1980, p.175). En cela, le témoignage offre un cadre au narrateur, donne un sens à l'action du personnage et participe à interpréter l'expérience : « Parce qu'il est à la fois la mise en intrigue d'une identité personnelle singulière, le lieu où se forment des appartenances socialement identifiables et l'instrument inégalement partagé d'un positionnement dans la société, le récit de soi relève toujours et indissociablement de cette triple quête, affective et privée, juridique et politique, sociale et sociétaire, par lequel un sujet revendique d'être reconnu » (Delory-Momberger, 2009, p.47).

La possibilité de témoigner de son expérience, par exemple lors des formations au départ des associations, représente l'un des rares espaces possibles d'expression et participe à

interpréter leur expérience. Le témoignage est notamment utilisé en situation de formation et dans la perspective de la théorie de la transformation de J. Mezirow, participe à l'interprétation de l'expérience et à la transformation des perspectives de sens (Bézille, 2006). Pour les associations, le témoignage procède d'une double fonction : pédagogique pour les volontaires qui témoignent de leur expérience, et une fonction d'information par les pairs en direction de futurs volontaires ou d'autres publics. En cela, le témoignage occupe un rôle de reliance et de co-construction entre le singulier et le collectif (Bézille, *id.*). De plus, les témoignages peuvent être un premier pas vers une implication dans l'association comme pour Denis :

« Avec la DCC, à peine je suis rentré, je suis allé témoigner, j'avais envie de parler donc j'ai été témoigné. Ça a aussi permis de rendre à la DCC ce qu'elle m'a donné d'une certaine manière parce qu'il y en a beaucoup, ça s'est mal passé. Moi, ça s'est bien passé donc je ne vais pas cracher dans la soupe. Je suis bénévole à la DCC. Maintenant je suis chargé d'orientation. Depuis juin 2010, même pas un an après être rentré, j'ai commencé avec eux. Je fais deux week end par an. A chaque fois en mai, juin je fais deux week end d'orientation des volontaires. C'est un petit engagement mais c'est important. » (Denis, 27 ans, chargé de mission, DCC)

Si pour Denis, le témoignage doit permettre de « rendre » ce que l'association lui a donné, Pierre met l'accent sur la dimension pédagogique du témoignage :

« De répondre aussi aux sollicitations de la DCC pour faire des témoignages à droite et à gauche, cela a été une vraie psychothérapie de pouvoir raconter son expérience à des oreilles attentives » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

En utilisant le terme de psychothérapie, Pierre met en avant les dimensions formatives du témoignage à travers le processus qu'il engendre auprès de la personne qui témoigne : « l'identification par la personne de ce qui constitue son expérience dans tel ou tel domaine, la mise en mots de celle-ci, l'exposition de soi face à un groupe destinataire du récit, les échanges, questionnements et réflexions suscités au sein du groupe par ces témoignages, constituent les moments forts d'une dynamique autoformatrice et écoformatrice qui engage des relations subtiles entre la personne témoignant de ses expériences et le groupe destinataire du témoignage » (Bézille, *ibid.*, p.137).

Pour Céline, le fait de témoigner revêt une importance particulière. En effet, avant son départ, elle démarque différents lieux en proposant de témoigner de son expérience. A la fin de sa mission, elle consacre les premiers mois de son retour à réaliser des interventions à travers la France :

« J'avais déjà des contacts avec des écoles. Avant de partir, j'avais pris plein de contacts, j'avais expliqué ce que je faisais et ils m'avaient dit de revenir donc je suis revenue. J'ai fait des interventions dans des écoles, avec les délégués de l'association en Charente, à Toulouse, à Paris. J'ai fait ça auprès de groupes de catéchisme, tout ce que je trouvais. C'était super. J'avais fait toutes les classes de l'école où ma mère travaillait, aussi des salons, etc. Je pense que pour moi, ça a été essentiel, ça m'a permis de ne pas avoir l'impression d'avoir fait ça pour rien. J'ai essayé pendant un an d'expliquer ce qu'était la France, les personnes qui les aidaient, essayé de mettre du sens et je me dis que les Français, même s'ils ont plus accès aux médias, ils ne sont pas plus informés. Donc je me suis dit, il faut faire quelque chose. J'ai eu besoin de faire ça donc j'ai cherché à le faire. »
(Céline, 29 ans, conseillère économique et familiale, GER)

Ainsi, ses témoignages participent à la fois de la dynamique autoformative et de son implication citoyenne au sein la société française. A travers cet extrait, il peut être mis en avant l'articulation entre les différents types de motivations associés aux engagements volontaires : des motivations d'ordre personnel et individuel, et quasi intrinsèquement, des motivations d'ordre collectif liées à leur contribution à l'intérêt général : « A travers le témoignage que fait une personne de son expérience se transmettent tout à la fois des savoirs, des valeurs, des croyances, des convictions, un imaginaire » (Bézille, *ibid.*, p. 136).

Le contraste entre les difficultés de communication avec les proches et l'importance que revêtent les témoignages pour les volontaires de retour est par ailleurs révélateur du caractère profondément relationnel lié aux enjeux de reconnaissance : « La reconnaissance étant fondée dans l'expérience de l'intersubjectivité, cela suppose de considérer le lien comme plus essentiel et plus primitif que l'individu » (Guéguen & Malochet, 2012, p.53).

Enfin, les témoignages mettent en lumière la diversité des expériences vécues en fonction de l'association de volontariat. Armelle, impliquée dans une association d'anciens volontaires, évoque ces différences :

« Je remarque quand même une différence, malgré moi. J'aimerais ne pas la remarquer. Mais entre les anciens VP et les anciens DCC, SCD, je pense que les profils des personnes n'étaient peut être pas les mêmes mais surtout les missions. Après s'il y a un engagement religieux aussi, ce n'est pas forcément le même engagement que les VP où on est plus dans un engagement laïc la plupart du temps. Pour les autres, c'était beaucoup sur - en tout cas, ceux qui sont là - beaucoup de missions d'enseignement ou d'appui dans une bibliothèque, c'était plutôt : "voilà, je suis là, à un moment donné, pour transmettre quelque chose à quelqu'un". Donc quand on fait des interventions, des fois on en a fait en binôme et c'est rigolo, parce qu'on se découvre totalement. En même temps, c'est aussi une construction qui

est intéressante, à plusieurs, et puis de respecter aussi des choix et des valeurs, et puis des parcours différents. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

On voit donc bien ici l'influence des missions et des associations de volontariat sur le sens de l'expérience et ce processus est particulièrement visible lors des témoignages d'anciens volontaires.

Les associations peuvent donc avoir un rôle de soutien et être des espaces d'expression dans cette période de transition. Les volontaires participant aux formations au retour mettent particulièrement en avant la possibilité d'y retrouver d'autres volontaires. Ainsi, ce sont les relations avec d'autres volontaires qui constituent le principal soutien au retour de l'expatriation.

b. Créer une communauté de valeurs

Pour pallier les difficultés liées au retour du volontariat, la majorité des volontaires échangent avec d'autres dans une situation similaire. A partir des relations nouées pendant les formations et durant la mission, les jeunes adultes développent des réseaux informels de dialogue :

« Les volontaires avec qui on a fait la préparation au départ, on avait créé un Yahoo Group qui a bien marché les premiers temps : ceux qui partaient racontaient aux autres et ce groupe est mort mais il a recommencé à marcher quand on est rentré. Et là, on a organisé deux week-ends de retrouvailles, entre nous, de manière informelle. C'était bon de retrouver des gens qui comprenaient et d'entendre aussi des expériences. Il y a eu un lien très fort qui s'est créé entre nous, même si on a vécu les choses de manière différente. » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

C'est en quelque sorte une communauté de valeurs qui se crée, basée sur l'expérience de volontariat et sur le sentiment commun d'être incompris dans leur environnement proche :

« Les deux premières années, je rencontrais mes amis qui continuent à travailler à l'étranger ou certains qui sont rentrés et qui ont retrouvé un poste en France. C'est qu'on avait besoin, c'était exutoire de se dire "on ne nous comprend pas" » (Samuel, 35 ans, éducateur spécialisé, AFVP/FV)

Ces relations amicales sont exacerbées et des métaphores familiales peuvent être utilisées, ce sont des « frères » qui ont vécu la même expérience et seuls ces derniers peuvent la comprendre. Des valeurs sont ainsi mises en avant, censées représenter un passé commun de volontaire :

« Il y a un esprit volontaire. C'est toujours pareil, c'est toujours cette même tolérance, ce même engagement, cette même conviction au retour, cette même volonté d'échanges, de partage. Donc ouverture d'esprit, de rencontrer facilement les gens, de les mettre en contact. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

L'échange avec d'autres volontaires participe donc fortement à faciliter le retour en France. Les réseaux informels sont les plus actifs, en particulier dans les premiers mois du retour. Néanmoins, l'attachement à cette expérience, et aux valeurs revendiquées par les associations, peut perdurer bien longtemps après sa réalisation. Ainsi, si les réseaux d'anciens volontaires peuvent être soutenus par les associations de volontariat, d'autres associations en dehors de ces réseaux peuvent également être créées²³³.

Le retour d'un volontariat solidaire à l'international est à des degrés divers, avant tout vécu comme une perte de repères et les individus souffrent d'un manque de reconnaissance tant au niveau de leurs proches qu'au travers d'un statut social à retrouver. Des leviers permettent de pallier ces difficultés facilitant la réintégration dans la société française. La création de réseaux formels ou informels d'anciens volontaires constitue un espace de dialogue et de partage sur un même vécu. De plus, communiquer sur son expérience, notamment à travers des témoignages, participe à la transformation des perspectives de sens de l'expérience. Enfin, pour certains, le retour sur le lieu de volontariat permet de clôturer l'expérience de volontariat.

La recherche d'emploi et le retour dans l'emploi sont constitutifs de cette période de transition. A partir de notre enquête quantitative, nous allons tout d'abord présenter les secteurs d'activités dans lesquels les anciens volontaires travaillent, et nous verrons qu'en fonction de ces secteurs, l'expérience de volontariat est mobilisée différemment. Nous nous intéresserons plus particulièrement au champ du travail social et de l'intervention sociale qui constitue, avec le secteur de la solidarité internationale, un marché du travail privilégié par les anciens volontaires. Enfin, nous verrons que l'évolution de leurs trajectoires professionnelles est fortement corrélée avec d'une part, leur situation professionnelle avant leur départ, et d'autre part, avec leurs motivations à réaliser un volontariat.

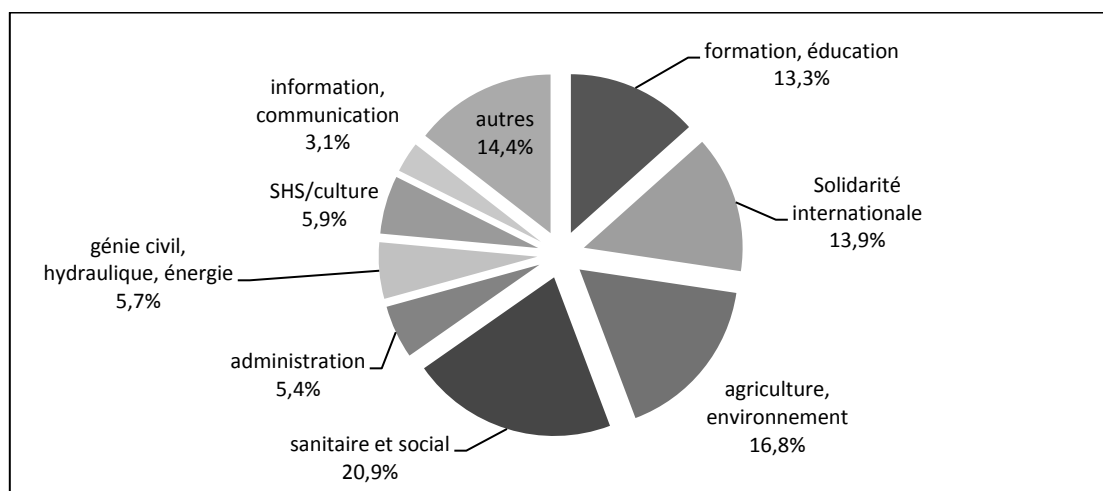
²³³En 2011, cinq associations d'anciens volontaires partis sous le statut de VSI étaient actives en France (source : France Volontaires). Dans le cadre de volontaires partis en Service volontaire européen, cinq associations ont été recensées en 2011, supportées par une fédération, Volontaires Européens France (VE France) (Bardot, *op.cit.*, p.89).

3. Du volontariat à l'emploi

a. Une mobilisation de l'expérience en fonction des secteurs d'activités professionnelles

A l'issue du volontariat, 65% des individus en emploi se répartissent dans quatre secteurs d'activités principaux : le secteur sanitaire et social²³⁴ (20,9%), l'agriculture et l'environnement (16,8%), la formation et l'éducation (13,3%), la solidarité internationale (13,9%) :

Figure 10 : Les secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) (%)²³⁵



A titre de comparaison, en 2011, l'INSEE recense 29,6% de la population active travaillant dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, et 3% dans l'agriculture²³⁶. Les anciens volontaires sont donc bien plus nombreux à travailler dans ces secteurs. On retrouve également une concordance avec les individus en emploi avant le volontariat. En effet, ils travaillaient avant tout dans les secteurs de l'éducation et de la formation, du social, de la santé, et de l'agriculture et de l'environnement (chap.3.I.1).

²³⁴ A partir des problématiques de santé mentale et du handicap, M. Jaeger retrace les histoires communes et distinctes, mais aussi les articulations entre l'action sociale et le secteur de la santé (Jaeger, 2012). Ainsi, si ces secteurs relèvent de législations et de filières de formations différentes, la dénomination « sanitaire et social » est à la fois une manière de prendre en compte ces croisements possibles mais : « selon les fluctuations législatives, elle tire plutôt vers le social (1975) ou à l'inverse vers le pôle médical (loi HPST du 21 juillet 1999) » (Jaeger, 2012, p.2).

²³⁵ 422/446 répondants sur la base du premier emploi occupé après le volontariat. Enquête C. Leroux, 2011. Nous avons regroupé dans la catégorie « autres » : les réponses « autres » non spécifiées ainsi que les secteurs d'activités concernant moins de 3% des individus : le droit, l'économie et la finance, l'architecture et l'urbanisme, logistique et mécanique, informatique. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

²³⁶ Source : chiffres de l'emploi par activité, INSEE 2011. Site internet de l'INSEE consulté le 18/04/2013 : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=T13F047

En fonction du niveau d'études, les individus se répartissent différemment dans les quatre principaux secteurs d'activités :

Tableau 22 : Secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) en fonction du niveau d'études (%)²³⁷

Niveau d'études	Secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI)										Total	
	Sanitaire et social		Education, formation		Solidarité internationale		Agriculture, environnement		Autres secteurs			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
= ou < licence	52	30,7	32	18,8	8	4,9	28	16,6	9	29,1	170	100
> licence	38	14,3	27	9,9	53	19,8	47	17,6	03	38,4	268	100
Total	90	20,6	59	13,4	61	14	76	17,2	52	34,8	438	100

Chi2=38,7 ddl=4 p=0,001 (Très significatif)

Ainsi, tout comme pour les individus en emploi avant leur départ, on retrouve une proportion plus importante d'individus dont le niveau d'études le plus élevé est la licence à travailler dans le secteur sanitaire et social (16,4 points d'écart). On retrouve cette même différence pour les individus travaillant dans les secteurs de l'éducation et la formation (8,9 points d'écart). Il faut ainsi préciser que jusqu'en 2009, un niveau de licence était nécessaire pour les concours publics permettant d'accéder aux fonctions de professeur des écoles²³⁸.

Les individus dotés d'un diplôme supérieur à la licence sont bien plus nombreux à travailler dans le secteur de la solidarité internationale (14,9 points d'écart). A ce titre, nous avons vu précédemment la multiplication des formations de troisième cycle universitaire spécialisées dans ce domaine (chap.3).

De plus, la répartition entre hommes et femmes dans ces différents secteurs d'activités reflète la ségrégation horizontale déjà identifiée dans les secteurs d'intervention des missions (chap.4.I.1) :

Tableau 23 : Secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) en fonction du sexe (%)²³⁹

Sexe	Secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI)										Total	
	Sanitaire et social		Education, formation		Solidarité internationale		agriculture, environnement		Autres secteurs			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femme	71	25	46	16,2	42	14,8	43	15,2	82	28,8	283	100
Homme	24	13,8	15	8,8	22	12,7	34	20,1	76	44,5	171	100
Total	94	20,8	61	13,4	64	14	77	17	158	34,7	455	100

Chi2=20,2 ddl=4 p=0,001 (Très significatif)

²³⁷Enquête C. Leroux, 2011. Dans la mesure où nous nous intéressons principalement à ces quatre secteurs, nous avons regroupé les autres dans la catégorie « autre ». Pour l'ensemble des résultats, se référer à l'annexe 4.

²³⁸Décret n° 2009-917 du 28 juillet 2009 portant modification au statut particulier des professeurs des écoles, art.12. Depuis cette date, le niveau d'études exigé est de quatre années postsecondaires.

²³⁹Enquête C. Leroux, 2011.

Les anciens volontaires travaillant dans les secteurs de l'agriculture et de l'environnement sont en majorité des hommes sans distinction de niveau d'études. Les anciens volontaires travaillant dans le champ de la solidarité internationale sont avant tout des individus ayant un niveau d'études supérieur à la licence, sans distinction de genre. Enfin, les anciens volontaires travaillant dans le secteur sanitaire et social, et de l'éducation et de la formation, sont en plus grande proportion des femmes et des individus avec un niveau d'études inférieur ou égal à la licence, et reflètent les spécificités de ces secteurs d'activités au niveau national.

Enfin, en fonction des secteurs d'activités dans lesquels travaillent les anciens volontaires, la mobilisation des compétences issues de cette expérience et leur justification se déclinent différemment :

Tableau 24 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) en fonction des secteurs d'activités professionnelles (%)²⁴⁰

Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi	Secteurs d'activités à l'issue du volontariat (VSI)										Total	
	Sanitaire et social		Education, formation		Solidarité internationale		Agriculture, environnement		Autres secteurs			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Adaptabilité/flexibilité/prise d'initiatives	21	26,7	9	11,8	10	13,2	9	11,7	29	36,6	78	100
Prise de recul/patience	12	23,5	6	11,4	5	9,2	7	12,7	22	43,3	52	100
Gestion de projet	9	20,4	6	12,3	8	17,9	7	15,2	16	34,3	46	100
Echanger/ouverture à l'interculturel	39	30,4	20	15,9	10	7,7	11	8,6	48	37,4	127	100
Continuité secteur d'activités	22	21	12	11,7	25	24,1	33	31,2	13	12,1	106	100
Total	103	25,2	53	13	59	14,3	67	16,3	127	31,1	409	100

Khi2=53,9 ddl=16 p=0,001 (Très significatif)

La continuité dans un même secteur d'activités est particulièrement mise en avant par les individus travaillant à l'issue de leur volontariat, dans les secteurs de la solidarité internationale, et de l'agriculture et l'environnement.

Pour les individus travaillant dans le secteur sanitaire et social, ce sont particulièrement les compétences d'échange et d'ouverture à l'interculturel mais aussi d'adaptabilité, de flexibilité et de prise d'initiatives qui sont mobilisées dans leur activité professionnelle.

S'il y a n'a pas de différence majeure entre les différentes compétences mobilisées pour les individus travaillant dans les secteurs de l'éducation et la formation, les individus travaillant dans le secteur de la solidarité internationale mobilisent les compétences en gestion de projet mais évoquent peu la prise de recul ou l'échange et l'ouverture à l'interculturel. Si cela peut sembler surprenant vu le caractère intrinsèquement interculturel du secteur, ce résultat montre d'une part la prégnance de la logique gestionnaire dans ce champ

²⁴⁰Enquête C. Leroux, 2011.

professionnel. Dans son enquête sur les trajectoires professionnelles d'étudiants diplômés d'un master spécialisé dans l'aide au développement, A. Le Naëlou identifie des tendances similaires. D'après l'auteur, deux critères prévalent dans l'accès à l'emploi, la détention de compétences techniques et la polyvalence : « ils sont à la fois concepteurs, praticiens, et gestionnaires des programmes de coopération » (Le Naëlou, 2013, p.53). D'autre part, on peut supposer que l'ouverture à l'interculturel est considérée comme un acquis antérieur au volontariat.

Le champ du travail social représente donc un secteur d'activités privilégié des anciens volontaires. Dans le cadre de notre enquête qualitative, il constitue, avec le secteur de la solidarité internationale, les deux principaux secteurs d'activités dans lesquels ils travaillent. Pour comprendre les parcours professionnels des anciens volontaires, il convient donc de présenter ce marché de l'emploi spécifique.

b. Un marché du travail privilégié : les champs du travail social et de l'intervention sociale

Dès l'émergence du social comme champ professionnel, celui-ci a été source de débats et de controverses. Tout d'abord, en étant le reflet des mutations de la société, ses pratiques d'intervention font l'objet de constantes réflexions. De plus, l'évolution de ce champ est traversée de tensions entre activité bénévole et rémunérée, entre rôle de l'Etat et rôle des associations, et en fait un espace de confrontation idéologique toujours à l'œuvre. Enfin, il représente l'un des principaux et premiers domaines du travail des femmes et si cette histoire commence à être connue²⁴¹, son influence sur les pratiques professionnelles reste peu interrogée (Bessin, 2005).

L'hétérogénéité du champ du travail social, la difficulté même à le cerner et à en recenser le nombre de travailleurs impliqués (Ion & Ravon, 2002, 1^{ère} éd. 1984) a progressivement laissé la place à la notion d'intervention sociale, entendue comme : « Toutes les activités rémunérées [...] s'exerçant dans un cadre organisé, qu'il soit public ou privé, et visant des personnes ou des publics en difficulté d'intégration sociale ou professionnelle dans une perspective d'aide, d'assistance ou de contrôle, de médiation ou d'actions d'animation ou de coordination » (Chopart, 2000, p.6). Cette notion large d'intervention sociale regroupe des réalités professionnelles bien différentes. Ainsi, à travers une enquête statistique menée par D.

²⁴¹On peut en particulier se référer au travail mené par E. Dielbot (Dielbot, 2001) et par S. Fayet-Scribe (Fayet-Scribe, 1990).

Beynier et J.-N. Chopart, ils ne dénombrent pas moins de cent quatre vingt appellations de postes différentes pour les cinq cents intervenants sociaux observés (Beynier & Chopart, 2000).

Il est néanmoins possible d'identifier à l'intérieur de ce champ, deux grands types de réalités professionnelles correspondant à des histoires différentes. Le premier type se compose des travailleurs sociaux dits « traditionnels » : assistant-e du service social, conseiller-ère économique sociale et familiale, éducateur-trice spécialisé-e, ou encore animateur-trice : « les professions sociales dites “historiques” sont les métiers les plus visibles, souvent les plus anciens, en tout cas, les plus reconnus. Cette reconnaissance est d'ordre statutaire et repose principalement sur la réglementation de l'exercice professionnel : définition des missions et des mandats, rémunération, organisation des formations et des voies d'accès aux postes de travail » (Ion & Ravon, *op.cit.*, p.25). Les professions de l'assistance apparaissent dès le milieu du XIX^{ème} siècle et sont quasi-exclusivement occupées par des femmes. Leur développement repose principalement sur l'hygiénisme et la philanthropie issue du catholicisme social. Il s'agit d'éduquer les familles et en premier lieu les mères, de civiliser les classes populaires et les ouvrières. Les professions éducatives représentées par l'éducateur spécialisé, apparaissent dans l'entre-deux-guerres. Elles sont plutôt occupées par des hommes qui travaillent en direction d'enfants dits « inadaptés » (François, 1938) : « il ne s'agit pas tant d'assister que de rééduquer, ce qui suppose de prendre en charge les enfants sous l'égide d'un ensemble institutionnel unifié par un même corps de techniques instrumentales, selon une même raison technique » (Ion & Ravon, *op.cit.*, p.27). Enfin, les professions de l'animation arrivent plus tardivement, dans les années 1960, dans la lignée du mouvement d'éducation populaire. Pour R. Castel, ce champ traditionnel du travail social correspond à une appréhension spécifique de la société et : « fonctionnait comme un auxiliaire d'intégration visant à réintégrer, ou au moins à rapprocher de l'intégration des publics restés à l'écart de la dynamique du progrès social » (Castel, 2005, p. 29).

L'émergence de nouveaux problèmes sociaux dans les années 1980 entraîne l'apparition de nouveaux métiers du social. Tout d'abord, en réponse à la crise de l'emploi et en particulier des jeunes, les métiers de l'insertion se développent, notamment avec la création des missions locales dans les années 1980²⁴². De plus, avec l'arrivée au pouvoir du Parti socialiste en 1981, la politique de la ville prend de l'ampleur et doit répondre aux

²⁴²Voir à ce sujet le rapport de B. Schwartz qui préfigure la création du réseau des missions locales. (Schwartz, 1981).

problématiques urbaines des quartiers défavorisés. La territorialisation caractérise ainsi une des évolutions majeures des interventions sociales dans leur ensemble, confirmée par la loi de décentralisation du 22 juillet 1983, transférant aux départements et aux communes l'essentiel de la responsabilité de la mise en œuvre de l'aide sociale. Enfin, cette période est caractérisée par une recomposition des politiques publiques, et la modernisation de l'Etat se traduit pour tous les travailleurs sociaux par : « la montée en puissance d'une rhétorique à forte tonalité managériale, qui vise à soumettre le métier à l'exigence d'efficacité et de rentabilité » (Tissot, 2005, p.107). Pour S. Tissot, les fondateurs de la politique de la ville ont d'ailleurs participé à cette refonte en valorisant la proximité, l'efficacité et le partenariat comme modalités d'action du social, en opposition aux logiques assistancielles et sectorielles du travail social (Tissot, 2007).

Ces évolutions marquent l'arrivée de nouveaux travailleurs du social qui ne sont pas issus des formations classiques suivies par les professionnels constitués : « ceux qui accompagnent des personnes, des "processus d'insertion" ou des projets de développement (agents d'insertion, conseillers et correspondants, agents de développement, accompagnateurs sociaux), ceux qui pilotent des projets d'insertion ou de développement (chargés de mission, coordinateurs et chefs de projet) ; mais aussi les "métiers de la présence sociale" (agents d'accueil et d'information, adjoints de sécurité, aides-éducateurs, correspondants de nuit, femmes-relais, etc.) » (Ion & Ravon, *op.cit.*, p.21). Parmi ces nouveaux travailleurs du social, deux groupes sont identifiables. Le premier occupe les fonctions de proximité (médiateurs, « grands frères » pendant une période, femmes-relais)²⁴³, et le deuxième groupe occupe des fonctions d'encadrement et d'expertise (les chefs de projets, chargés de mission, coordinateur, etc.) : « le chef de projet, c'est celui qui s'intéresse à l'ensemble des procédures des organisations, qu'une société ou qu'une collectivité met en place pour créer, fabriquer du lien social » (Legrand, Meyer & Zanferrari, 2000, p. 166). A ce titre, la fonction d'expertise constitue une des transformations importantes du champ des interventions sociales.

Pour M.-H. Soulet, ce sont en fait deux figures du travail social qui coexistent. La première qu'il nomme « travail social génératif », renvoie à l'Etat social actif et aux politiques sociales visant au développement des capacités des individus : « elles sont marquées par le passage de l'indemnisation de l'incapacité de travail à la promotion de la capacité de travail, notamment par la mise en place de dispositifs d'accompagnement promouvant une mise au

²⁴³Dans ces nouveaux métiers de « proximité », on peut y ajouter les emplois d'aide à domicile, de service à la personne relevant d'une autre problématique sociale, celle de la prise en charge des personnes dépendantes.

travail de l'individu sur lui-même. Elles visent à élaborer un parcours d'insertion basé sur la traçabilité des bénéficiaires (validation d'acquis, bilan de compétences...) et sur le suivi individuel (programme de formation adapté à la trajectoire professionnelle et aux aspirations personnelles). Il s'agit en quelque sorte d'équiper l'individu par un double mouvement rétrospectif et prospectif de soutien singularisé » (Soulet, 2008, p.41).

D'un autre côté, coexistent des formes assistancielles des politiques sociales caractérisées par un travail social palliatif dont l'objectif est la prise en charge des exclus des politiques génératives : « Focalisées sur une production de non-désaffiliation en l'absence de possibilité d'intégration, elles font écho aux politiques de réduction des risques et d'évitement de l'empirement » (Soulet, *id.*). Pour l'auteur, ces deux formes du travail social s'articulent : « l'une cherchant à promouvoir une potentialité positive, l'autre visant à contrer une potentialité négative » (Soulet, *ibid.*).

Dans notre recherche, nous retrouvons à la fois les métiers traditionnels du social et des intervenants sociaux, en particulier occupant des fonctions d'expertise et d'encadrement. De plus, ces deux conceptions du travail social sont représentées. Pour comprendre les distinctions entre travail social palliatif et génératif, nous avons emprunté les figures idéal-typiques du travail social contemporain réalisé par M.-H. Soulet :

Tableau 25 : Les deux figures idéal-typiques du travail social contemporain²⁴⁴

	Perfectibilité	Vulnérabilité
<i>Type de travail social</i>	Travail social génératif, promotionnel, habilitant.	Travail social palliatif à bas seuil évitant l'empirement.
<i>Type de dispositif</i>	Dispositif d'action soutenant les potentialités et favorisant les conditions sociales de leur accomplissement pour aider à changer par le biais d'un projet.	Dispositif de maintien cherchant à poursuivre le contact et à restaurer l'estime de soi pour aider à tenir par le biais d'un pacte.
<i>Cible</i>	L'acteur comme soi inachevé dont il faut favoriser les capacités d'action (individu en devenir).	La personne comme soi désaccordé dont il s'agit de rétablir la dignité (individu négatif).
<i>Type d'action</i>	Travail d'autonomisation et d' <i>empowerment</i> valorisant le pouvoir d'agir.	Travail de réhabilitation valorisant le pouvoir d'être.
<i>Type de relation d'aide</i>	Relation d'aide définie à partir de la perfectibilité de l'usager. Rapport pédagogique visant une progression dans la vie sociale.	Relation d'aide définie à partir de la vulnérabilité de l'usager. Lien d'accompagnement social personnalisé visant l'évitement d'un décrochage de la vie sociale.
<i>Temporalité</i>	Progressisme : travail de projection et de mise en mouvement.	Présentisme : travail de rapprochement et de réarmement.

²⁴⁴Soulet, 2008, p.42. Se référer à la bibliographie.

<i>Modalités</i>	Formation au sens large, pour enrichir le patrimoine de capacité d'action et construction en commun d'un projet pour apprendre le sens de la ligne.	Maintien de l'usager dans une dynamique d'aide afin de ne pas rompre les dernières attaches en s'affranchissant de toute visée à long terme et de toute perspective normative et multiplication des prises (comme l'alpiniste) susceptibles de transformer les attaches à partir desquelles la personne pourra se réaccorder.
<i>Efficacité</i>	Efficacité stratégique visible et mesurable (but ou non atteint).	Efficacité poïétique imprévisible et invisible (création des conditions de l'action).

Selon l'une ou l'autre des figures idéal-typiques du travail social dans lesquelles les individus s'inscrivent, la mobilisation et la réappropriation de l'expérience de volontariat diffèrent et mettent en jeu des tensions entre les types d'actions et les types de relations d'aide.

Les principaux employeurs des champs du travail social et de l'intervention sociale : les associations et les organisations publiques

De manière globale, l'emploi dans le travail social se répartit entre associations, collectivités territoriales, ministères et autres organismes publics (Ion & Ravon, *op.cit.*, p.36)²⁴⁵. Le secteur associatif constitue aujourd'hui un employeur d'importance et comme le rappelle R. Sue, avec près de deux millions de salariés en 2012, les associations emploient plus que le secteur des transports ou que celui de la construction (Recherches et solidarités, 2013). Le secteur sanitaire et social y occupe une place prépondérante puisque les associations de ce secteur absorbent plus de 55% des emplois associatifs (Recherches et solidarités, *id.*, p. 19), et en 2001, 80% des éducateurs spécialisés étaient salariés dans une association (Ion & Ravon, *op.cit.*).

Une proportion importante des jeunes adultes de notre enquête qualitative est employée par des associations, des administrations et des organismes publics. M. Hély montre à ce titre une homologie des fonctions occupées entre salariés associatifs et fonctionnaires, travaillant au service de l'intérêt général (Hély, 2009, p.146). Plus qu'une homologie de fonctions, nous avançons qu'il s'agit plutôt d'une mobilité de parcours en particulier pour les cadres, entre associations et services de l'Etat. Sans évoquer des figures publiques connues comme B. Kouchner ou M. Hirsch, cette mobilité a été mise en avant par des travaux de sciences politiques. Dans sa thèse sur le ministère de la Coopération, J. Meimon montre comment le Ministère a fait appel à des individus extérieurs à la fonction publique pour constituer un

²⁴⁵ Auquel il faut ajouter les particuliers qui emploient la majorité des assistantes maternelles (Ion & Ravon, *op.cit.*).

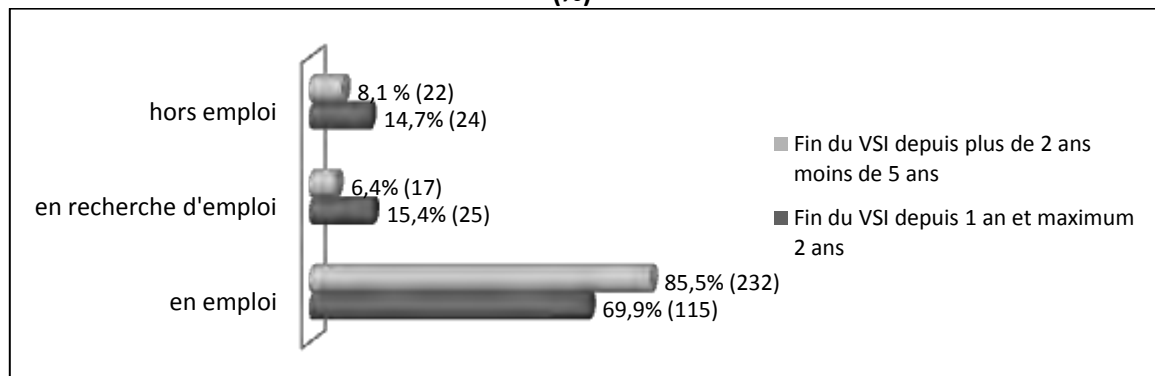
corps de coopérants dans les années 1970 (Meimon, *op.cit.*), S. Tissot indique pour sa part que la création de la politique de la ville dans les années 1980 a été l'occasion de reconversions militantes d'individus issus du secteur associatif (Tissot, 2007). Nous verrons que cette mobilité se retrouve également dans les parcours des anciens volontaires.

Enfin, l'enquête quantitative a permis de mettre en avant l'influence de la situation professionnelle avant le volontariat sur les évolutions différentes des trajectoires professionnelles.

c. La situation professionnelle avant le volontariat pour comprendre les transitions professionnelles

A partir de la distinction entre l'âge et l'expérience professionnelle dans les trajectoires des jeunes adultes, mise en avant par J. Rosé (Rosé, *op.cit.*), notre enquête quantitative confirme l'influence de l'expérience préalable pour comprendre les trajectoires professionnelles après un volontariat. Dans un premier temps, il est nécessaire de présenter l'évolution des situations professionnelles qui diffèrent selon le temps écoulé depuis la fin de la mission (figure 10) :

Figure 11 : Situation professionnelle actuelle en fonction du délai depuis la fin du volontariat (VSI) (%)²⁴⁶



La situation professionnelle des anciens volontaires évolue donc selon le temps écoulé depuis la fin du volontariat. Ainsi, le taux d'individus en emploi progresse (15,6 points d'écart) et de manière mécanique, le taux d'individus en recherche d'un emploi diminue (9 points d'écart). Cet élément permet de mettre en exergue la phase de transition au retour d'un volontariat international, qui conjugue notamment recherche d'emploi ou reprise de formations pour certains. Cette phase de transition est généralement estimée à un an par les

²⁴⁶Enquête C. Leroux, 2011. 436/446 répondants. $Khi^2=15,7$ $ddl=2$ $p=0,001$ (Très significatif). Pour le tableau en tri croisé, se référer à l'annexe 4.

associations de volontariat. Ainsi, une proportion non négligeable des individus est en dehors de l'emploi dans les deux premières années succédant la fin du volontariat. Pour les individus dans cette situation, on retrouve des étudiants, des individus qui ont réalisé un autre volontariat, des jeunes adultes en voyage, enfin, des individus sans activité professionnelle²⁴⁷. Les reprises d'études, la réalisation de projets personnels ou un nouveau volontariat s'effectuent donc plutôt dans la continuité de l'expérience de volontariat. Si cette proportion baisse significativement après deux ans (6,6 points d'écart), elle reste néanmoins importante.

De plus, les trajectoires sont distinctes en fonction de la situation professionnelle avant le volontariat :

Tableau 26 : Influence de la situation professionnelle avant le volontariat (VSI) sur la situation professionnelle actuelle (%)²⁴⁸

Situation professionnelle avant le volontariat (VSI)	Situation professionnelle actuelle								Total	
	Emploi à l'étranger		Emploi en France		Hors emploi		En recherche d'emploi			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Pas d'insertion professionnelle	29	19	86	57,2	24	15,6	12	8,2	151	100
Situation professionnelle peu stable	25	16,2	93	60,8	11	7,4	24	15,6	153	100
Situation professionnelle stable	13	9,6	102	76,9	11	8,5	7	5	132	100
Total	66	15,2	281	64,4	46	10,6	43	9,8	436	100

Khi2=23,4 ddl=6 p=0,001 (Très significatif)

Les individus les plus nombreux à travailler à l'étranger sont ceux dont le volontariat s'est déroulé alors qu'ils n'étaient pas encore insérés professionnellement ou de manière peu stable. Cet élément peut être associé à la logique de placement professionnel dans les secteurs de l'aide au développement et de l'humanitaire, à travers un volontariat solidaire à l'international²⁴⁹.

Les individus en emploi en France sont en premier lieu ceux qui étaient déjà stables professionnellement avant le volontariat, et les individus en dehors de l'emploi sont avant tout des jeunes adultes qui n'étaient pas encore insérés professionnellement avant leur volontariat.

La part d'individus en recherche d'emploi est la plus importante chez les individus qui étaient dans une situation professionnelle peu stable avant le volontariat. J. Rosé a d'ailleurs mis en avant l'importance du début de la vie active dans la suite des parcours professionnels : « généralement, bien s'insérer au départ est un gage de bonne insertion ultérieure » (Rosé, *op.cit.*, p.201). On peut alors avancer que la stabilisation professionnelle est plus difficile pour

²⁴⁷Pour les résultats détaillés, se référer à l'annexe 4.

²⁴⁸Enquête C. Leroux, 2011.

²⁴⁹Ce type de trajectoire ne sera pas abordé dans le cadre de notre recherche car nous nous intéressons uniquement aux parcours en France.

les individus dont la situation professionnelle était la plus instable avant le volontariat. Cet élément se confirme si l'on s'intéresse au statut de l'emploi à l'issue du volontariat :

Tableau 27 : Influence de la situation professionnelle avant le volontariat (VSI) sur le statut de l'emploi à l'issue du volontariat (%)²⁵⁰

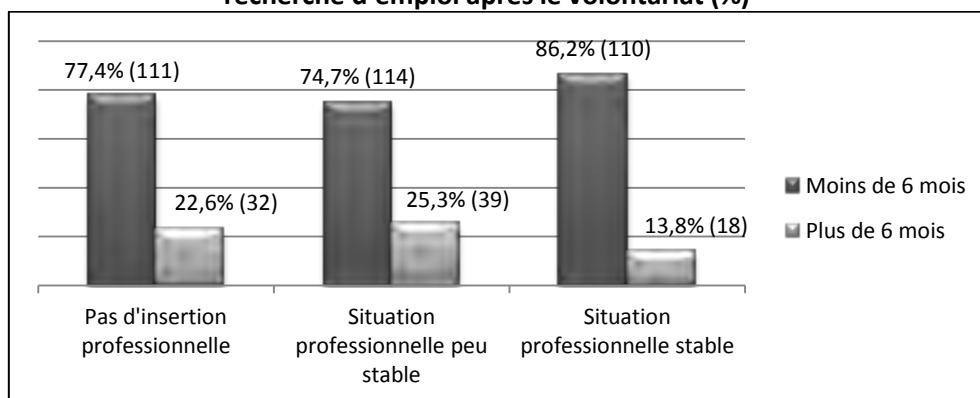
Situation professionnelle avant le volontariat (VSI)	Statut de l'emploi à l'issue du volontariat				Total	
	EDI ²⁵¹		EDD ²⁵²			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Pas d'insertion professionnelle	43	33,4	86	66,6	128	100
Situation professionnelle peu stable	32	22,4	111	77,6	143	100
Situation professionnelle stable	77	61,4	48	38,6	126	100
Total	152	38,3	245	61,7	397	100

Khi2=45 ddl=2 p=0,001 (Très significatif)

Les individus ayant un emploi à durée indéterminée (EDI) sont donc en plus grande proportion des jeunes adultes déjà stables professionnellement avant leur volontariat, puis des individus qui n'étaient pas encore insérés au niveau professionnel et dans une plus faible proportion encore des individus peu stables professionnellement. Cette tendance s'inverse pour les individus ayant un emploi à durée déterminée (EDD). Réaliser un volontariat à la sortie des études universitaires s'avère donc moins pénalisant dans l'accès à un emploi stable après cette expérience qu'une situation professionnelle peu stable.

Enfin, seule la situation professionnelle avant le volontariat est une variable pertinente pour comprendre le délai d'obtention d'un emploi à l'issue du volontariat (par rapport à la variable sexe ou du niveau d'études, en particulier) :

Figure 12 : Influence de la situation professionnelle avant le volontariat (VSI) sur le délai de recherche d'emploi après le volontariat (%)²⁵³



²⁵⁰Enquête C. Leroux, 2011.

²⁵¹EDI : Emploi à durée indéterminée.

²⁵²Nous avons rassemblé les emplois à durée déterminée (EDD) et le statut d'indépendant pour pouvoir réaliser notre analyse. 6,2% des individus ont un statut d'indépendant et 52,4 % des individus ont un EDD. Se référer à l'annexe 4 pour les résultats de l'enquête quantitative.

²⁵³Enquête C. Leroux, 2011. 424/446 répondants. *Khi2=5,89 ddl=2 p=0,051 (Significatif)*. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats de l'enquête quantitative.

La majorité des anciens volontaires mettent donc moins de six mois pour trouver un emploi après leur retour en France. On retrouve des similitudes avec l'arrivée des jeunes et des débutants sur le marché du travail, caractérisée par une période de recherche d'emploi assez courte mais des emplois en grande majorité atypiques (Arrighi, *op.cit.*). Néanmoins, selon leur situation professionnelle avant cette expérience, ces tendances diffèrent. En effet, si la durée de recherche d'emploi est relativement similaire pour les individus qui n'étaient pas insérés professionnellement ou dans une situation professionnelle peu stable, les individus dans une situation professionnelle stable avant leur départ sont bien plus nombreux à mettre moins de six mois à retrouver un emploi.

La situation professionnelle avant le volontariat est donc explicative des trajectoires professionnels après cette expérience. Elle permet notamment de mettre en avant les difficultés plus importantes que rencontrent les individus dans une situation professionnelle peu stable avant cette expérience, dans la recherche d'emploi.

Le retour d'un volontariat solidaire à l'international est avant tout vécu comme une perte de repères, et une absence de reconnaissance de cette expérience dans l'ensemble des sphères de la vie sociale. Des facteurs facilitant la réintégration dans la société française ont été identifiés. Ainsi, la création d'une communauté de valeurs à travers des réseaux formels ou informels d'anciens volontaires constitue un espace de dialogue et de partage sur un même vécu. De plus, communiquer et témoigner sur son expérience, participent à la transformation des perspectives de sens. Pour certains, le retour sur le lieu du volontariat permet de clore cette expérience. Enfin, l'obtention d'un emploi permet de retrouver un statut social au sein de la société française.

A l'issue du volontariat, les jeunes adultes travaillent principalement dans quatre secteurs d'activités : le sanitaire et social, l'agriculture et l'environnement, la formation et l'éducation, enfin, la solidarité internationale, et en fonction de ces secteurs la mobilisation de l'expérience de volontariat diffère. En effet, si la logique de placement de professionnel est mise en avant pour les jeunes adultes travaillant dans la solidarité internationale, l'agriculture et l'environnement, les individus travaillant dans le secteur sanitaire et social valorisent plus particulièrement la dimension relationnelle.

De plus, pour les travailleurs sociaux, ainsi que pour les individus travaillant dans les secteurs de la santé, l'éducation et la formation, l'expérience de volontariat intervient plutôt après une période d'activité professionnelle plus ou moins longue dans leurs secteurs. Ce sont

d'ailleurs eux qui retrouvent le plus rapidement un emploi après leur période d'expatriation. Si le délai de recherche d'emploi est relativement court pour l'ensemble des anciens volontaires, cela est moins vrai pour les plus diplômés qui étaient dans une situation professionnelle peu stable avant leur volontariat, et permet de révéler l'importance de la situation professionnelle avant cette expérience pour comprendre la suite de leur trajectoire professionnelle.

Au regard de cette période de transition, trois types de parcours ont été identifiés. Cette période, caractérisée par une perte de repères, constitue un moment favorable pour envisager des réorientations professionnelles (Balleux, 2011). Néanmoins, elle peut s'avérer handicapante lorsque les individus se trouvent en concurrence sur le marché de l'emploi. Enfin, pour une partie des jeunes adultes, des facteurs externes et internes entravent la réalisation de ce à quoi ils aspirent dans leur parcours professionnel. L'expérience de volontariat peut également ne pas avoir d'effet dans la suite de ces parcours.

II. L'ouverture des possibles à partir d'un volontariat

1. Le volontariat, une expérience transformatrice

Grandir par le biais de l'expérience de volontariat, prendre le temps de réfléchir sur la suite de son parcours et sur ses orientations professionnelles et personnelles, représentent deux moteurs forts pour réaliser un volontariat solidaire à l'international. L'une des conséquences peut alors être une bifurcation dans les parcours à l'issue de cette expérience. A travers ces bifurcations, ce sont les trois types d'apprentissage de l'expérience de volontariat qui sont mobilisés (chap.4). Ces bifurcations influent en outre sur l'ensemble des sphères de la vie des jeunes adultes. En cela, le volontariat constitue une expérience transformatrice dans la suite de leur parcours.

a. Les bifurcations de parcours

Le terme de bifurcation est mobilisé dans les parcours de vie : « pour désigner des configurations dans lesquelles des événements contingents, des perturbations légères peuvent être la source de réorientations importantes dans les trajectoires individuelles ou les processus collectifs » (Bessin, Bidart & Grosseti, *op.cit.*, p.9). La période de transition caractéristique de la fin d'un volontariat à l'international constitue ainsi un moment privilégié pour envisager des bifurcations professionnelles. Dans ce cas, le volontariat représente l'évènement marquant, le *turning point* (Abbott, *op.cit.*) entraînant la bifurcation. L'enquête rétrospective est particulièrement pertinente pour analyser l'expérience de volontariat à l'aune du *turning point* : « Ce qui fait qu'un *turning point* est un *turning point* et non une banale ondulation, suppose qu'un temps suffisamment long se soit écoulé "dans la nouvelle orientation" au point qu'il soit devenu clair que la direction a véritablement changé » (Abbott, *op.cit.*, p.192).

Deux types de bifurcations sont identifiables. Dans un cas, il s'agit de renouer avec des aspirations professionnelles qui n'ont pas pu être réalisées lors du cursus scolaire. Dans l'autre cas, les dimensions symboliques associées au travail, en particulier le sentiment d'être utile à travers son activité professionnelle, ont été renforcées par l'expérience de volontariat. Les bifurcations professionnelles permettent alors de lier ces dimensions symboliques au travail.

Dans le cas des bifurcations, les ressorts identitaires liés au travail sont prédominants et les sentiments d'estime de soi, de confiance en soi, ou encore d'efficacité personnelle, générés à travers le volontariat, s'avèrent essentiels. De la même manière, ces bifurcations ne peuvent se réaliser sans le soutien de tiers et les ressources développées lors du volontariat peuvent être primordiales, en particulier pour les individus dont la bifurcation professionnelle est en rupture avec l'environnement familial. En effet, pour envisager une bifurcation professionnelle, en particulier lorsqu'elle implique une reprise d'études, se pose la question des ressources matérielles disponibles.

Renouer avec ses aspirations professionnelles

Dans sa recherche sur les reconversions professionnelles volontaires, C. Negroni identifie des bifurcations de l'ordre de la « vocation contrée reconquise ». Pour l'auteur, ces bifurcations : « sont caractérisées par un désajustement entre les aspirations familiales liées à l'appartenance de classe et les désirs du jeune. La reconversion est présentée alors comme l'occasion d'affirmer des choix » (Negroni, 2005, p.339). La « vocation contrée reconquise » est particulièrement révélée à travers le parcours d'Anaïs. En effet, elle oppose son cursus universitaire à ses aspirations professionnelles :

« Depuis toujours je voulais être professeur, en collège ou lycée. Je me voyais dans quelque chose de beaucoup plus social, socialo-humanitaire, qui pour moi me paraissait plus humain. Et les histoires de commerce d'économie, de monnaie, je n'y comprends rien. »
(Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

A une orientation scolaire subie en école de commerce, elle réalise en parallèle une licence en littérature. Elle n'achève pas son école pour effectuer une mission de volontariat dans le domaine de l'enseignement universitaire. Pour elle, le volontariat est une « deuxième naissance » qui lui permet de s'affirmer :

« Pour moi c'était une nouvelle naissance. Je viens d'un certain milieu très organisé, avec une manière de penser et arriver là-bas, j'ai oublié que j'avais une famille, j'ai tout reconstruit. C'était nouveau, j'étais étrangère dans un environnement nouveau et inconnu, et j'ai tout reconstruit. » (Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

Pour elle, le volontariat permet de se découvrir et de s'affirmer :

« A l'étranger, on se découvre, il y a l'expérience forte des rencontres, on est toujours en situation d'interrogation pour essayer de comprendre pourquoi c'est comme ça, il faut toujours prendre du recul par rapport à soi-même, donc personnellement c'est très stimulant. Et professionnellement, j'ai eu beaucoup de responsabilités, j'ai beaucoup appris

sur le tas, on m'a beaucoup fait confiance, on m'a beaucoup encouragée. J'ai été dans des projets qui avaient du sens, qui étaient soutenus. C'était vraiment un environnement idéal. »
(Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

La confiance en soi développée par le soutien de tiers, la possibilité d'introspection liée à l'expatriation, se conjuguent avec la découverte de nouveaux centres d'intérêts et de nouvelles perceptions du monde :

« C'est ça aussi qui m'a permis de découvrir la littérature francophone et d'en connaître d'autres, d'Amérique latine, africaine aussi. A m'intéresser aux questions de langues, à d'autres formes d'arts, puisqu'à H. la question artistique est très présente. J'ai pu rencontrer des écrivains. C'est aussi des points de vue sur le développement, sur la manière de vivre des religions, ça a été une clé, pour plein de choses. » (Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

Cette « deuxième naissance » associée au volontariat se confirme à l'issue de la mission. En effet, durant la période de transition au retour, elle s'installe dans une nouvelle ville :

« Je savais aussi que pour me motiver et me stimuler, j'avais besoin d'être dans un environnement nouveau. A M. par exemple, je ne connaissais personne. Et en même temps un peu de soleil, on dit que c'est un endroit où il y a de la diversité. Et puis surtout, l'idée d'arriver dans un endroit nouveau, de refaire mon trou, de recommencer à zéro. » (Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

Par le biais du réseau qu'elle a développé durant son volontariat, elle est recrutée par une organisation internationale francophone et a pour mission le développement de l'enseignement du français, domaine dans lequel elle souhaitait travailler. En parallèle, et grâce aux ressources matérielles procurées par cet emploi, Anaïs entame un master en philosophie en vue de devenir professeur. Ainsi, si le volontariat constitue une deuxième naissance, son emploi actuel est une étape dans le parcours professionnel qu'elle se construit :

« Maintenant je me vois vivre à l'étranger, apprendre d'autres langues, j'ai envie de voir d'autres pays. C'est vrai que j'ai un peu derrière la tête de revenir en H. avec un projet plus construit. Je me retrouve dans l'enseignement supérieur, avec peut-être un doctorat, ce n'était pas du tout des choses que j'envisageais avant. Donc c'était un peu un tremplin, une ouverture vers plein de choses, je me réalise dans plein de choses. » (Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

Si pour Anaïs, le volontariat était associé à des enjeux personnels forts, la suite de son parcours professionnel l'est tout autant. A ce titre, l'expression de « nouvelle naissance » associée au volontariat, est révélateur des dimensions identitaires liées à sa réorientation

professionnelle. De plus, la mission de volontariat réalisée avec succès, le soutien de tiers, la découverte de ses propres ressources, et de nouveaux centres d'intérêt, sont des éléments permettant de comprendre sa réorientation professionnelle.

Néanmoins, ces bifurcations peuvent être différées en raison d'évènements personnels. Ainsi, au fil de l'entretien, Emilie révèle sa volonté de travailler dans le secteur de l'hydraulique dès ses études universitaires :

« L'eau, déjà, avant mon école d'ingénieur je voulais faire ça, mais ça a été des coups de malchance, je n'ai pas eu l'école que je voulais, la spécialité que je voulais, ça a toujours été un raté » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Lors de ses candidatures pour un volontariat, elle demande également à réaliser une mission dans le secteur de l'hydraulique mais en l'absence de connaissances techniques en la matière, son association, le SCD, lui propose un poste d'enseignante. Dans les premiers mois de son retour en France, elle envisage une réorientation professionnelle. Lorsqu'elle se découvre enceinte et est seule responsable de son enfant, elle recontacte le bureau d'études dans lequel elle a travaillé pendant quelques mois en attendant son départ en mission, alors qu'elle rejetait cet emploi et les relations sociales avec ses collègues. Son ancien employeur accepte de l'embaucher et en contrepartie, Emilie s'engage à rester plusieurs années dans l'entreprise :

« La priorité, c'était ma fille, lui assurer un logement, pouvoir lui payer la nounou, à bouffer et puis pouvoir l'habiller donc clairement, pour moi, c'était une grande aubaine de trouver un boulot bien payé qui me permettait d'avoir le confort de vie que je voulais pour ma fille. Je l'ai vécu un peu dans l'urgence tout ça. Tu as des priorités donc si le boulot ne te plaît pas, on ne va pas faire la difficile, c'est déjà pas mal. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Sa situation personnelle de mère célibataire l'oblige à occuper un emploi où la dimension instrumentale domine. Son projet professionnel est alors différé mais quelques années après, elle utilise les ressources possibles liées à son emploi pour envisager une reprise de formation :

« Et puis à un moment tu te dis : "Ah oui, mon boulot ne me plaît pas, faut que je fasse quelque chose !" ça, ça revient quand même, passé le côté sécurité, confort, tu as le côté intérêt qui revient à la charge en disant, ce n'est pas possible, je ne peux pas rester dans ce boulot. Donc là j'ai fait une demande de congé individuel de formation. En sachant pertinemment qu'il me fallait trois ans d'ancienneté dans ma boîte, cinq ans de boulot, j'ai commencé par faire un bilan de compétences. Je savais que pour faire un bilan de compétences et me réorienter, il fallait au moins cinq ans de boulot. Donc, voilà, tu

t'installes, tu t'organises avec la puce et tout, et puis après tu verras. Puis après le bilan de compétences, le plan de formation derrière. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Emilie utilise alors les ressources offertes par sa position de salariée pour reprendre une formation qualifiante. En formation de master en hydraulique financée par le FONGECIF²⁵⁴ au moment de l'entretien, pour elle, cette reconversion est associée à une revanche par rapport à son orientation scolaire.

Les bifurcations professionnelles peuvent donc se comprendre à l'aune des « vocations contrées ». L'expérience de volontariat constitue l'évènement marquant, le *turning point* favorisant la bifurcation. Néanmoins, des évènements de la vie personnelle peuvent différer ces réorientations. En cela, l'enquête rétrospective est pertinente pour mettre en relation les contraintes personnelles associées aux bifurcations professionnelles.

Donner un sens à sa vie en donnant un sens à son travail

Si les bifurcations professionnelles peuvent correspondre à des aspirations personnelles anciennes, elles répondent plus fréquemment au désir d'être utile à travers son travail.

Le parcours de Richard est à ce titre particulièrement éclairant. Avant son volontariat, Richard travaille dans une agence de communication. Cet emploi est sa première expérience professionnelle après une école de commerce international. Au bout de quatre ans dans son emploi, il décide de « faire de l'humanitaire » et entame des démarches de recherche de mission. Richard réalise une mission sans lien avec sa formation initiale ou son emploi précédent. A son retour, il entame des recherches dans les secteurs sociaux, de la solidarité internationale et de l'humanitaire. Il est alors recruté en mission locale pour être chargé de mission en insertion professionnelle :

« Je pense aussi que si j'ai été recruté en mission locale, c'est parce que j'avais ce parcours-là atypique. J'avais fait une école de commerce et ils se sont dits, c'est bien, on va avoir quelqu'un sur un poste où justement on a besoin de quelqu'un de rigoureux -même si je ne le suis pas- qui connaît les méthodes de gestion de projet. Et en même temps, il a ce truc, ce n'est pas un commercial, ce ne sont pas des gens très bien vus dans ce milieu-là. Il est parti pendant deux ans... C'est ça qui a fait la différence, je pense, c'est l'originalité de mon parcours. » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

²⁵⁴Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation. Créé en 1983, les FONGECIF sont financés par les entreprises. Ils gèrent les Congés individuels de formation (CIF), les bilans de compétences et les Validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre de la formation continue des salariés.

Parmi les champs du travail social, le secteur de l'insertion représente ainsi un des marchés de l'emploi ouvert pour les individus ne venant pas du travail social : « L'important pour les employeurs de ces secteurs n'est pas le diplôme, mais le profil personnel. Et si on parle de diplôme, souvent vaut-il mieux un diplôme universitaire de gestion, de management ou encore d'économie ou de sociologie qu'un diplôme d'Etat du travail social. Mais l'essentiel est ailleurs : dans la compétence que laisse supposer la trajectoire professionnelle du candidat à travers la variété des postes occupés, des responsabilités assurées, à travers aussi les défis relevés » (Bertaux, Schleret & Bernardi, 2000, p.225). Ainsi, dans le secteur de l'insertion, le parcours de Richard constitue plutôt un atout : son parcours scolaire et ses premières années de vie active sont enrichis par son expérience de volontariat. A ce titre, Richard considère *a posteriori* avoir mobilisé dans son emploi, au sein de la mission locale, tant les compétences liées à l'ingénierie de projet acquis précédemment que son expérience de volontariat :

« Dans tout ce qui était l'écriture des projets, l'écriture des rapports, ce sont des choses que j'avais faites et que j'ai continué de faire en mission locale. Après, c'était peut-être dans la posture vis-à-vis des jeunes. Parce que pendant le volontariat, j'ai quand même aussi beaucoup travaillé avec des jeunes. Ici, on dit des jeunes, là-bas, ce sont des adultes, 16 ans, c'est déjà des adultes avec des responsabilités d'adultes. Mais dans la posture avec ces jeunes effectivement, je ne l'avais jamais fait donc ça aide... Moi, le monde de l'insertion, les difficultés des uns et des autres, je ne le connaissais qu'à travers la télé, de ce qu'on pouvait en dire et là, le fait d'avoir la capacité à me déconnecter un petit peu de mon histoire personnelle, d'avoir un autre regard, d'avoir la capacité d'essayer de comprendre, ça m'a beaucoup aidé. » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

L'expérience de volontariat constitue donc pour Richard une ouverture vers d'autres réalités. Cette reconversion lui permet ainsi de lier les dimensions symboliques de son expérience de volontariat, à travers le sentiment d'être utile, dans son activité professionnelle. En cela, il l'oppose avec son emploi dans l'agence de communication :

« J'avais l'impression de faire un truc quand même utile. Enfin voilà je me disais, je ne travaille pas pour rien, je ne travaille pas pour vendre... du dentifrice » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

Pour Richard, ce poste en mission locale constitue une étape dans son parcours professionnel. Ainsi, il l'occupe quatre ans avant de chercher un nouvel emploi. Au moment de l'entretien, il venait d'être recruté dans une école d'ingénieur agronome pour développer

des partenariats à l'international, lui permettant de renouer encore un peu plus avec ce qu'il avait pu vivre pendant son volontariat : le sens de son activité et la mobilité internationale.

Enfin, la volonté de bifurcation professionnelle peut s'apparenter à une volonté d'allier ses convictions personnelles à l'activité professionnelle. Le projet de réorientation professionnelle ne rencontre pas l'incompréhension ou l'opposition des familles et les réorientations correspondent à des activités que les jeunes adultes menaient en parallèle de leur cursus universitaire avant leur départ en volontariat. Ainsi, Denis est président d'une association étudiante de solidarité internationale en parallèle de ses études de notariat en vue de reprendre l'entreprise familiale. Il interrompt ses études pour réaliser un volontariat en VSI tout en prévoyant de les terminer au terme de sa mission. Cependant, à l'issue de son volontariat, il décide de réaliser un master spécialisé dans l'aide au développement :

« Mon expérience a été bonne quand même. Je pense que ça joue. Aussi le fait de se dire : "Il y a pire". Comment dire ? Le monde des ONG peut être bizarre avec plein de gens bizarres. La direction est bonne, le chemin n'est pas bon mais la direction est bonne, et ça il faut le respecter. Je ne pouvais pas retourner à ma vie où je gagne ma tune juste pour moi et après tu peux faire des dons, etc. Tu peux avoir des engagements, du bénévolat. Je ne sais plus qui me l'avait dit mais maintenant je me le suis un peu approprié : "Ça, c'est un peu de la charité". Je n'ai pas envie de faire de la charité, je ne suis pas dans le caritatif. Donc de vivre à 100% des convictions. Alors après c'est compliqué, il y a des contradictions mais au moins se prendre la tête avec ça. Sur des choses valables, profondes, importantes à mes yeux, sociétales. » (Denis, 27 ans, chargé de mission, DCC)

Issu d'une famille catholique pratiquante, Denis oppose charité à l'engagement dans l'action à travers son activité professionnelle. A ce titre, durant l'entretien, il met particulièrement en avant les compétences techniques de gestion de projet, les résultats produits par son action durant sa mission de volontariat. A l'issue de son master, il obtient un poste dans une association d'éducation populaire où il est aujourd'hui en charge des projets de solidarité internationale.

L'exemple de Pierre est également révélateur de sa réorientation professionnelle en lien avec ses activités antérieures. En effet, pendant ses études d'ingénieur, Pierre est impliqué dans différentes associations catholiques et réseaux de jeunes chrétiens. A l'issue de ses études, il réalise sa mission de volontariat au sein d'une congrégation de Pères Blancs. Il est très marqué par l'aspect spirituel de sa mission et par la découverte de la religion musulmane. Pour lui, la phase de transition au retour est caractérisée par une profonde perte de repères. En

parallèle d'un premier emploi à défaut, il décide de suivre une formation en candidat libre sur l'histoire de l'Eglise de France à la Mission de France. Après quelques mois, il trouve un nouvel emploi comme informaticien dans une association catholique consacrée à l'insertion des jeunes, et entre au séminaire de la Mission de France pour devenir prêtre au travail :

« Tout ça m'a amené, pas uniquement mon expérience de volontariat mais quand même, cela a joué en grande partie, m'a amené à faire un choix de vie différent et à rentrer, il y a un an maintenant, au séminaire. Le séminaire, c'est le parcours de formation pour devenir prêtre. Et dans un institut un peu particulier qui s'appelle la Mission de France qui forme des prêtres au travail qui sont insérés dans le monde du travail dans l'objectif de vivre en proximité, en dehors des cercles catholiques traditionnels, d'être vraiment investis dans le monde et de travailler avec les non chrétiens et de chercher ensemble un chemin pour le bien de la société. » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Pour lui, l'expérience de volontariat est fondatrice à la fois dans le choix d'entrer en séminaire et dans le choix spécifique de prêtre au travail :

« Je pense que ça m'a déplacé justement la vision des choses mon expérience de volontariat. Pour moi, ce n'est plus tellement la pratique en tant que tel qui revêt de l'importance, le rite, mais la façon dont cette foi va alimenter ta vie, tes choix au quotidien et ce que tu vas pouvoir essayer de vivre. Ma foi personnelle m'amène à avoir un regard plein d'espoir sur l'Homme, sur la société, à avoir envie de travailler beaucoup plus à ce qu'on appelle dans notre jargon le Royaume de Dieu, c'est-à-dire à l'unité du genre humain, à une fraternité et c'est ça qui est important pour moi aujourd'hui et moins forcément l'adhésion à tel rite particulier ou tel autre. » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

A travers l'exemple de Pierre, c'est la définition originelle de la vocation qui est mobilisée, c'est-à-dire le choix d'entrer en religion. Pour lui comme pour Anaïs, la découverte de soi est associée à de nouvelles appétences et de nouvelles connaissances :

« Voilà ça m'a ouvert. Je ne connaissais rien à la sociologie, rien à l'histoire et ça m'a ouvert un champ d'intérêt personnel énorme sur tous ces sujets là. Je me suis mis à lire. Personnellement, cela a été très très riche à ce niveau là. » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Si pour Richard, sa réorientation professionnelle dans le champ de l'insertion correspond plus à une adéquation entre son profil et les spécificités du marché de l'emploi dans les champs du travail social ; pour Denis et Pierre, leur mission de volontariat est fondamentale dans les choix professionnels effectués. Leur choix engage et transforme leur vie bien au-delà de la sphère professionnelle, à travers la volonté de devenir prêtre pour Pierre ou celui

d'abandonner l'étude notariale familiale pour Denis. Il est également intéressant de relever que ces bifurcations sont principalement réalisées par des jeunes adultes partis avec la Délégation Catholique pour la Coopération (DCC) qui accorde une importance particulière à la dimension personnelle et individuelle de l'expérience dans son processus de formation. Enfin, pour ces derniers, la reprise d'études participe à leur projet de bifurcation et est rendue possible grâce au soutien matériel familial et aux ressources de leur emploi. En l'absence de ces soutiens, les ressources développées par le biais du volontariat peuvent s'avérer indispensables.

b. Un parcours capacitant

Dans le cas d'une bifurcation professionnelle où le projet professionnel ne rencontre ni l'adhésion ni le soutien de la sphère familiale, comme c'est le cas pour Anaïs, les ressources développées à travers l'expérience de volontariat sont explicatives des bifurcations réussies. A ce titre, l'exemple de Nordine est particulièrement significatif à la fois des ressources développées durant son volontariat et de l'image personnelle produite par cette expérience, lui permettant de réaliser une reprise d'études. Originaire de la banlieue de Lille, Nordine vit très mal ses échecs scolaires et ses premières expériences professionnelles. Pour lui, le volontariat représente à la fois une prise d'autonomie, une ouverture vers d'autres milieux sociaux, notamment en fréquentant des jeunes ayant suivi des études universitaires, et une ouverture culturelle. A l'issue de son volontariat, Nordine envisage de reprendre des études et souhaite avoir le baccalauréat. Son association de volontariat, l'ADICE, auprès de laquelle il se renseigne, l'oriente vers un DAEU²⁵⁵ :

« C'est vrai que ce n'était pas facile. J'ai aussi été bien accompagné et les profs qui enseignent dans cette filière savent qu'ils sont face à des gens qui ont arrêté les études depuis un moment donc il y a une pédagogie adaptée. L'ADICE aussi m'a vachement soutenu, m'a donné des lectures. Et puis, il y avait un investissement personnel aussi, donc j'ai vite pallié [...] Je l'ai eu, c'était une super satisfaction. Je me sentais vraiment dans une échelle montante. J'avais l'impression que tout commençait à prendre forme. J'avais l'impression de progressivement trouver ma vocation, c'est-à-dire que je voulais me tourner vers le socioculturel, le volontariat, l'international. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

²⁵⁵DAEU : Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires.

De plus, pour faire face à l'incompréhension de sa famille et de ses proches, il développe un nouveau réseau de sociabilités cosmopolites à partir d'activités bénévoles menées avec l'ADICE :

« En tant que bénévole pour l'ADICE, j'ai commencé à m'engager pour faire du tutorat. J'étais au contact des volontaires, je leur faisais un peu visiter la ville, je m'occupais de la vie sociale des volontaires. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

Après l'obtention de son diplôme, l'ADICE lui propose un service civil volontaire²⁵⁶. Pour lui, c'est la concrétisation de son projet professionnel :

« Je commençais à intervenir dans des séminaires, à constituer mon réseau dans le milieu associatif. C'était énorme. A l'époque, l'ADICE travaillait sur les échanges européens et j'ai été leader d'un groupe. Le fait que l'ADICE me fasse confiance pour que j'accompagne un groupe alors que c'était plutôt moi qui était suivi. Là, c'était moi qui allais accompagner un groupe de jeunes dit en difficulté. Moi, ça m'a vachement redonné confiance en moi. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

A la fin de son service civil, il postule à deux IUT²⁵⁷ en animation sociale dans sa région d'origine et en Aquitaine. Le directeur de l'ADICE l'aide pour les tests d'entrée. Il est pris aux deux instituts et privilégie l'institut en Aquitaine. Néanmoins, il interrompt ses études au bout d'un semestre, notamment en raison de problèmes financiers. De retour à Lille, le directeur de l'ADICE lui propose un contrat de professionnalisation pour finir sa formation d'animateur. Au moment de l'entretien, il a repris sa formation à l'IUT Carrières sociales en banlieue de Lille et est salarié à l'ADICE.

La réorientation professionnelle réalisée par Nordine a déjà été identifiée dans le champ du travail social dit historique. Ainsi, T. Rivard et F. Bigot montrent que pour des jeunes avec un niveau d'études de niveau V²⁵⁸, dont la première vie professionnelle n'était pas satisfaisante, les métiers de l'animation ou de l'éducation, peuvent permettre une nouvelle orientation professionnelle correspondant également à une volonté de promotion sociale (Rivard & Bigot, 2000). Ces réorientations professionnelles sont ponctuées de périodes intermédiaires, et dans le cas de Nordine, cela se traduit par une articulation entre formation et volontariat, qui confirme son projet de réorientation. La mobilisation de l'association, qui représente le soutien essentiel pour réaliser son cursus universitaire, aboutit à son entrée dans

²⁵⁶Le service civil volontaire a été remplacé en 2010 par l'engagement de service civique.

²⁵⁷IUT : Institut Universitaire Technologique

²⁵⁸Le niveau V correspond à des diplômes du type Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ou Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP).

une formation de niveau III, lui permettant d’aspirer à moyen terme à des postes d’encadrement intermédiaire dans le champ de l’animation.

Les ressources développées pendant le volontariat constituent donc dans notre enquête, un facteur déterminant lorsque la famille ne soutient pas les projets des jeunes adultes. Par ressource, il faut entendre à la fois le réseau avec d’autres volontaires, les relations professionnelles créées lors de la mission mais aussi avec les associations de volontariat. Les ressources se réfèrent également au sentiment d’estime de soi développé pendant la mission que la période de transition peut confirmer, ou au contraire infirmer.

2. Le volontariat, une stratégie de placement gagnante ?

La volonté de réaliser un volontariat solidaire à l’international peut être associée à une stratégie de placement professionnel, comme nous l’avons vu précédemment (chap.3.II.1). Dans ce cas, l’orientation scolaire et/ou professionnelle est choisie. Acquérir une expérience professionnelle, mettre en pratique ses connaissances, constituent des moteurs importants pour réaliser un volontariat. Dans quelle mesure l’expérience de volontariat facilite-t-elle effectivement l’obtention d’un emploi dans la suite des trajectoires professionnelles des individus ? Celui-ci correspond-il aux attentes des jeunes adultes ?

a. La force des réseaux dans l’accès à l’emploi

Les jeunes adultes qui entament une recherche d’emploi à l’issue du volontariat se trouvent confrontés à des stéréotypes sur le volontariat international, en particulier en dehors du secteur associatif. Les anciens volontaires relatent ainsi plusieurs anecdotes vécues en situation d’entretien d’embauche :

« Etre allée en Afrique pendant deux ans et demi, c’est quitte ou double. Soit les gens sentent un lien tout de suite, ils t’en parlent, te posent des questions. Ou alors il y a ceux qui jettent direct ton CV et se disent : “Celle-là a passé deux ans sous les cocotiers, laisse tomber“. On m’a même dit : “Ah bon, donc tu n’as pas travaillé pendant 2 ans et demi ?“. » (Noémie, 32 ans, administratrice culturelle, AFVP/FV)

Si le volontariat peut être assimilé à des vacances, c'est également la peur de l'instabilité qui est renvoyée aux anciens volontaires en recherche d'emploi :

« Tu commences à faire des entretiens et tu entends dire des trucs un peu caricaturaux : “Vous, les retours d'Afrique, on ne sait pas dans quelle case vous placez“. Tu te rends compte qu'ils ont un terme pour nous. Alors, nous, on est les gens qui sont instables, susceptibles au bout de six mois, de se dire : “Ça me fait trop chier“ » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

A l'inverse, certains individus considèrent que leur volontariat a pu avoir une influence positive dans le processus de recrutement. Dans ce cas, c'est l'expérience personnelle du recruteur qui est mise en avant :

« La DGA²⁵⁹ qui a participé à mon entretien de recrutement voyageait beaucoup, elle était investie dans le milieu associatif donc je pense que ce côté-là, ce n'est pas le seul mais elle a trouvé ça intéressant et ce que j'avais fait avant correspondait aussi. C'est vrai que je correspondais parfaitement au poste proposé donc ça a peut-être été la petite touche, la sensibilité qui a fait que... » (Marie, 35 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Néanmoins, de nombreux volontaires interrogés trouvent leur premier emploi par le biais de relations professionnelles créées durant la mission de volontariat et pour certains, sont directement recrutés à l'issue du volontariat.

Une mission de volontariat est caractérisée par la présence de nombreux acteurs. Tout d'abord, les volontaires sont en relation avec l'association d'envoi et la structure d'accueil, ils développent également de nombreuses relations durant leur mission, que ce soit avec des représentants de la société d'accueil ou avec d'autres expatriés (chap.4). A ce titre, les anciens volontaires ont l'occasion d'étendre un réseau professionnel et cosmopolite.

Le réseau professionnel est ainsi le moyen le plus fréquent d'accéder à un emploi. On retrouve en cela une des caractéristiques propres aux modes de recrutement en France, où les relations occupent la deuxième modalité pour accéder à un emploi (Marchal & Rieucou, *op.cit.*, p.21). L'exemple de Sybille est à ce titre révélateur :

« Au bout de trois mois de chômage, je suis partie en vacances au [lieu de la mission], j'ai fait le tour des popotes, je suis retournée au SCAC, voir la secrétaire qui me dit : “je crois bien qu'ils ne prennent plus de VP au SCAC. Tu devrais voir le responsable du FSD²⁶⁰, je crois bien qu'ils cherchent quelqu'un pour faire le tuilage“. Et voilà, banco, j'ai été prise en

²⁵⁹DGA : Directeur Général Adjoint. Grade de la fonction publique territoriale.

²⁶⁰FSD : Fonds Social de Développement. Dispositif géré par les Services de Coopération et d'Action Culturelle (SCAC) des Ambassades de France.

contrat local, je suis restée de février jusqu'à fin juillet 2008. Et là, il y avait une ancienne volontaire que je connaissais bien, qui travaillait justement à [nom de l'association] mais qui démissionnait, elle m'envoie l'offre d'emploi en me disant : "il faut absolument que tu postules" » (Sybille, 33 ans, chargée de mission, AFVP/FV)

Sybille obtient ainsi un premier poste dans la même organisation où elle a effectué sa mission par le biais des relations qu'elle a développées. Elle est ensuite informée de l'opportunité d'un poste en France par le biais du réseau de volontaires, poste qu'elle occupe toujours au moment de l'entretien.

Ainsi, le réseau de sociabilités développées pendant la mission, notamment avec d'autres volontaires, permet en premier lieu de partager des informations sur un marché du travail spécifique, celui de la solidarité internationale. L'accès à l'information sur les opportunités d'emploi dans ce secteur met en avant la place prépondérante du bouche-à-oreille et des relations interpersonnelles :

« Franchement, même sur d'autres entretiens que j'ai eu, c'est beaucoup soit par des gens que j'avais croisés, qui ont revu ma candidature et qui m'avait déjà vu dans le cadre d'ateliers ou de formations. Celui-là, je l'ai eu par l'intermédiaire d'un copain qui était à l'Ambassade au Costa Rica. Et lui a été recruté par [nom de l'organisation] dans ce service il y a quelques mois et ils cherchaient quelqu'un et voilà. Après je ne pense pas que ça ait pesé parce que lui venait d'arriver trois ou quatre mois avant » (Maxime, 29 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Si le réseau de volontaires est mis en avant pour l'accès à l'information, les relations professionnelles peuvent permettre l'obtention d'un emploi, mettant en lumière la « force des liens faibles » (Granovetter, 1973, (cité par) Marchal & Rieucou, *op.cit.*, p.51) dans l'accès à l'emploi. Ainsi, la mission de volontariat est l'occasion de développer des relations professionnelles favorisées par la mobilité : « la mobilité permet de développer son réseau de connaissances et de multiplier les occasions de montrer ses "compétences" et sa personnalité. Ce faisant, elle augmente les possibilités d'être contacté par la suite » (Marchal & Rieucou, *op.cit.*). Le cas d'Anaïs est à ce titre particulièrement caractéristique :

« J'ai été contactée par hasard par [nom de l'organisation]. Quand j'étais à [lieu de la mission], je faisais partie de la fanfare et il y avait eu un évènement organisé par la francophonie. Je m'étais un peu moqué d'un vieux blanc qui avait organisé cette affaire en lui disant que c'était un peu pourri. Il m'avait laissé sa carte et ça s'est passé comme ça. Il ne connaissait pas du tout ma formation ni ce que je faisais, il avait quitté [nom de l'organisation] mais il m'a dit : "Prends contact avec mon successeur". Et puis voilà, je les avais oubliés. Ensuite ils ont eu besoin de quelqu'un en urgence pour préparer

l'inauguration d'un institut qui s'était écroulé pendant le séisme et ils m'ont appelée. »
(Anaïs, 30 ans, chargée de mission, DCC)

Certains volontaires sont aussi directement embauchés par leur organisation d'accueil après leur mission, et plus exceptionnellement par l'association de volontariat. Dans ce cas, l'emploi constitue une continuité par rapport à l'expérience de volontariat.

Le réseau de volontaires et le réseau professionnel créés pendant la mission permettent donc une circulation d'informations sur les possibilités d'emploi, et facilitent l'accès à l'emploi. De plus, l'identification de passerelles professionnelles peut être nécessaire, d'une part, pour répondre aux aspirations professionnelles des jeunes adultes, et d'autre part, lorsque ces derniers s'orientent vers d'autres secteurs que celui de la solidarité internationale, en particulier dans le champ du travail social.

b. Identifier des passerelles professionnelles

La période de transition associée à la recherche d'emploi est source de nombreuses hésitations : trouver un poste à l'étranger ou en France, déterminer le type de poste et de secteur d'activité dans lequel on souhaite travailler. Il convient également d'être en capacité de présenter son expérience de volontariat auprès de potentiels employeurs. Certains volontaires ne font d'ailleurs pas apparaître leur statut de volontaire en raison de leur incapacité à formuler cette expérience :

« Grande difficulté à mettre en valeur mon expérience de volontariat ou à la vendre en tout cas en recherchant du boulot. Au point que je suis resté quatre mois au chômage. Au point où au final, j'ai dû carrément enlever cette expérience de mon CV pour faire des entretiens parce qu'à chaque fois je me prenais les pieds dedans, je n'arrivais vraiment pas à être à l'aise, à en parler, en tout cas à le présenter d'un côté professionnel. J'avais perdu toute habitude des entretiens d'embauche, du vocabulaire qu'il fallait utiliser » (Pierre, 29 ans, informaticien/séminariste, DCC)

Ainsi, les entretiens d'embauche sont des moments révélateurs des difficultés à s'exprimer sur son volontariat :

« Sur les 150 CV envoyés, j'ai passé un entretien pour une association qui faisait des projets de coopération avec le Vietnam donc je correspondais bien au profil. Je n'ai pas été prise parce qu'il cherchait quelqu'un qui soit aussi susceptible de répondre à des appels d'offres et là-dessus, j'aurais dû dire : "oui, j'ai aussi lancé des appels d'offres". Sauf qu'à ce moment là j'étais encore pleine d'émotions et je n'étais peut-être pas assez professionnelle dans ma démarche. Ils l'ont ressenti je pense. J'avais les compétences mais je ne savais pas

les exprimer de façon professionnelle. Du coup, l'entretien n'a rien donné. Ils m'ont dit que c'était bien intéressant mais sur ce point là, vous ne nous avez pas convaincus. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

Les anciens volontaires évoquent ainsi la nécessité de déterminer avant tout ce qu'ils souhaitent faire :

« C'était un gros point d'interrogation qui me faisait peur. Repartir deux ans quelque part toute seule, ce n'est plus ce que j'avais envie. Le choix de rester l'a emporté. Donc je commence à chercher, je cherche quoi ? Je cherche un poste qui est comme ce que j'ai fait parce que je me suis vraiment éclatée pendant ces deux ans : de la gestion de projets en relation avec le service public ou de l'associatif ou en tout cas des collectivités, dans ce monde là. Donc j'ai cherché auprès des collectivités locales, auprès d'associations essentiellement. Tout ce qui est syndicat mixte, parc national, enfin tout ce qui est dans cette sphère là, sur de l'animation de projets, de la gestion de projets, de la coordination de projets de développement. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

Pour Aurore, il s'agit donc de se fixer géographiquement avant d'envisager le type de postes pour lesquels elle souhaite postuler. Ainsi, identifier les secteurs d'activités dans lesquels les individus souhaitent travailler s'avère une étape importante pour faciliter la recherche d'emploi :

« Au bout d'un moment, j'ai fini par savoir ce que je voulais vraiment faire. Je pense qu'il y a ce temps là, de maturation, quand tu reviens d'une expérience comme ça. Je pense qu'il faut commencer à faire des CV, des lettres, il faut se poser, il faut vraiment un temps de digestion pour savoir ce que tu as envie de faire. Du coup, mettre l'accent, l'énergie dans la bonne direction. Dès que j'ai su un peu ce que je voulais faire, c'est à dire, l'accompagnement à la création de projets, d'activités, j'ai appelé telle et telle personne, je suis allé à telle ou telle rencontre. » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Si Yann arrive de manière individuelle et autonome à identifier des passerelles professionnelles entre son expérience de volontariat et des secteurs d'activités en France, certains volontaires s'appuient sur des dispositifs d'accompagnement proposés par Pôle Emploi comme des bilans de compétences :

« Elle m'avait amené à creuser à la fois la microfinance en France, parce que je n'imaginai pas que ça existait, il y a des acteurs qui font des choses, à creuser un peu le secteur associatif, un secteur que je ne connaissais pas du tout. D'ailleurs, je n'étais jamais tellement entré avant...Les offres que je voyais, c'était le secteur financier et moi je m'orientais vers ça puisque c'est mon métier, mes compétences et je ne voyais pas de choses

qui m'attiraient énormément. Du coup, elle m'a aidé à regarder un peu des choses différentes, à creuser, à faire des recherches. » (Louis, 33 ans, chargé de mission, SCD)

Le bilan de compétences permet ainsi à Louis d'identifier des secteurs d'activité en France similaires à sa mission de volontariat à l'étranger. Mais les volontaires sont peu nombreux à utiliser des dispositifs étatiques d'accompagnement au retour à l'emploi. En effet, considérés autonomes dans leur recherche d'emploi par les professionnels de l'insertion, les volontaires se revendiquent également comme tels. Outre ce rôle d'orientation, le bilan de compétences participe à clarifier les compétences acquises pendant l'expérience de volontariat.

Enfin, même lorsque les passerelles professionnelles sont identifiées, l'obtention d'un premier emploi à l'issue d'un volontariat solidaire à l'international nécessite des processus d'ajustement de la part des individus.

c. Contraintes et processus d'ajustement liés au retour à l'emploi

La période de volontariat est inégalement prise en compte par les employeurs auprès desquels les individus cherchent un emploi, en particulier dans les champs du travail social. Le retour à l'emploi après le volontariat peut alors impliquer des ajustements pour faire face aux contraintes du marché du travail. En effet, la période de volontariat à l'international place les individus en dehors de ce marché. Une des conséquences peut alors être de recommencer au « bas de l'échelle » :

« Donc petit boulot, trois quart temps, il faut quand même savoir que tu redémarras en bas d'un truc. Et après, tu te fais du réseau, mais dans le secteur d'activités dans lequel je cherchais, même s'il y avait des passerelles directes, au niveau des contenus et du métier, tu es embauché sur des petits boulots, un peu précaires. En fait, c'était un poste, moi j'étais au 4/5 et j'étais payé 1 200 euros nets, et voilà quoi. J'étais évidemment plus riche avec mes indemnités de volontaire... Et puis, après tu progresses dans ton réseau. » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

A travers l'exemple de Yann, il est possible de mettre en avant les principales caractéristiques des parcours d'anciens volontaires se retrouvant sur le marché du travail, et des processus d'ajustement nécessaires. Ainsi, après son volontariat, Yann entame sa recherche d'emploi dans les secteurs de l'insertion sociale par l'économique, liant ainsi les connaissances acquises pendant sa formation initiale réalisée en école de commerce, et celles

de sa spécialisation de master en coopération internationale ainsi que son expérience de volontariat. Il obtient un premier emploi dans le secteur recherché mais avec un statut précaire (temps partiel) et faiblement rémunéré. En prenant cet emploi, il fait néanmoins deux paris adjacents (Becker, 2006, 1^{ère} éd. 1960) : le premier est qu'en occupant ce poste, cela lui permettra d'étendre son réseau professionnel, et par ce biais, d'être informé d'autres opportunités professionnelles ; le deuxième pari adjacent est corollaire du premier, c'est à travers son réseau professionnel qu'il aura la possibilité de changer de poste. Ainsi, pour lui, redescendre en « bas de l'échelle » est accepté comme une des étapes du retour à l'emploi.

L'emploi au retour de mission peut ainsi s'envisager à l'aune des paris adjacents, qu'ils soient pensés au moment de l'évènement ou reconstruits *a posteriori* dans les récits. Charlotte trouve un premier emploi dans une association qu'elle qualifie de « petit boulot », expression négative pour exprimer à la fois son statut précaire mais aussi son désaccord sur la manière dont les activités sont réalisées. Néanmoins, elle considère *a posteriori* :

« A la limite je dirais que [nom de l'association] c'était la marche vers [nom de l'organisme actuel]. C'est peut être grâce à ça que je suis passée à [nom de l'organisme actuel] »
(Charlotte, 30 ans, assistante de direction, AFVP/FV)

Samuel, éducateur spécialisé, met en avant la non reconnaissance salariale de son expérience de volontariat et choisit délibérément l'intérim :

« Dans mon milieu, quand tu es homme diplômé et que tu as un peu d'expérience, normalement tu signes tout de suite. Quel que soit le poste, le public, on te fait signer. Mais j'avais ce problème de la non reconnaissance de ces quatre ans passés à l'étranger qui les intéressaient parce que j'avais cette ouverture d'esprit, cette connaissance de l'Afrique : "Venez l'éducateur, vous êtes un super éducateur" mais ils ne voulaient pas prendre en compte mon ancienneté avec mes années de volontariat. Moi, j'ai dix ans d'ancienneté maintenant et ils m'enlevaient quatre ans. Sur un salaire, ça fait quatre cent, cinq cent euros, c'est énorme. Je leur disais à tous, désolé, je ne peux pas accepter le poste. J'étais en position de force, mais paradoxalement non. Et c'est comme ça que j'allais vers les intérim et les CDD, où je n'avais pas ce problème là. » (Samuel, 35 ans, éducateur spécialisée, AFVP/FV)

Lors de son retour dans son métier d'origine en France, Samuel se retrouve face au fonctionnement de son milieu professionnel avec un statut identique. S'il reconnaît qu'il « aurait pu signer tout de suite », il privilégie les contrats temporaires. Ses mobilités professionnelles correspondent ainsi à une stratégie lui permettant de pallier la non reconnaissance salariale de ses années de volontariat.

Le retour à l'emploi après un volontariat solidaire à l'international s'envisage donc au regard des contraintes du marché du travail. Les individus opèrent des ajustements et font des paris adjacents qu'ils supposent positifs à court ou moyen terme dans la suite de leurs parcours professionnels. Lorsque les individus sont en situation de recherche d'emploi, leur trajectoire s'apparente à celle de jeunes et de débutants avec une mobilité professionnelle importante et des premiers emplois occupés sous-qualifiés (Giret, Lopez & Rosé, *op.cit.*).

L'expérience de volontariat peut donc faciliter l'accès à l'emploi dans les champs du travail social et de la solidarité internationale car elle permet de se constituer un réseau qui est mobilisé dans la recherche d'emploi. Par le biais de ce réseau, les jeunes adultes peuvent éviter de se retrouver en concurrence sur le marché du travail. Néanmoins, lorsque les individus sont en situation de recherche d'emploi, ce réseau n'est pertinent qu'à condition d'avoir pu identifier des passerelles professionnelles entre l'expérience de volontariat et les secteurs d'activités dans lesquels ils souhaitent travailler. Enfin, le retour à l'emploi à l'issue du volontariat constitue un des piliers permettant de se stabiliser dans cette période de transition et de retrouver une autonomie dans la société française. Les premiers emplois obtenus s'envisagent à l'aune de paris adjacents dans la perspective d'une stabilisation et/ou d'une ascension professionnelle.

Enfin, si l'expérience de volontariat peut permettre de construire les projets professionnels des jeunes adultes, et développer pouvoirs d'être et de faire, ces aspirations ne sont pas nécessairement satisfaites au travers de l'emploi ou, ne constituent qu'une expérience parmi d'autres dans des parcours au préalable marqués par l'incertitude.

3. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels

a. Pouvoirs d'agir versus diplôme

Dans le cadre de notre recherche, nous nous sommes intéressés à d'anciens décrocheurs scolaires ayant suivi le cursus du lycée de la solidarité internationale, puis qui ont réalisé un volontariat long terme (un an). Si ce parcours leur a effectivement permis de se révéler et par là-même, de construire un projet personnel et professionnel, leurs aspirations se trouvent confrontées au marché du travail.

Ainsi, pour ces jeunes adultes, la connaissance de soi sous l'angle « d'apprendre à grandir » est particulièrement mise en avant. Les différentes expériences de solidarité à l'international sont constitutives de la construction de leur projet de vie :

« Ça m'a appris à savoir qui j'étais. Ces expériences, ça m'a appris qui j'étais et ça m'a permis de partager... J'ai accepté mon identité, qui j'étais et j'ai appris à accepter les autres. Ça m'a appris à m'accepter et à accepter les autres. Je suis carrément plus tolérant. Au-delà de m'avoir appris quelque chose, ça m'a permis de savoir ce que je voulais, ça m'a permis de réaliser où était ma place et où je voulais avancer. » (Josselin, 25 ans, serveur, AFVP/FV)

Pour Josselin, la connaissance de soi s'apparente à l'acceptation de soi en relation avec l'acceptation d'autrui. La connaissance de soi est en outre mise en relation avec la construction d'un projet professionnel. De plus, les conditions pratiques de l'expérience du volontariat long leur permettent d'être autonomes :

« J'ai profité d'être là-bas pour arrêter de fumer, lire un peu... le fait de m'être émancipé, de m'occuper de moi aussi longtemps sans personne pour me filer un coup de main ou m'aiguiller sur les démarches à faire, c'était aussi un sacré truc en terme d'évolution personnelle » (Stéphane, 22 ans, service civique, AFVP/FV)

Néanmoins, dans leur parcours professionnel, ce cursus a des retombées inégales. En effet, si à travers leurs discours, ces jeunes adultes ont bien conscience de leurs acquis, ils n'en visent pas moins un diplôme reconnaissant leurs expériences. Ainsi, les spécificités du champ du travail social dit traditionnel et de ses processus de formations qualifiantes, représentent une voie professionnelle possible. C'est notamment le cas de Thomas, qui au moment de l'enquête est animateur sportif et prépare le BPJEPS (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport). Lors du montage de son projet dans le cadre de

sa mission de volontariat, il démarcha différentes associations sportives pour des dons de matériel sportif. A son retour, il croise l'un des responsables associatifs rencontré avant sa mission :

« Je suis rentré au cours de la semaine de solidarité internationale, où j'ai fait une intervention sur un stand. Il y a le président du club que j'avais vu deux fois pour la préparation du projet. Il me dit : "Je suis en train de monter un dossier pour pouvoir créer un poste salarié dans mon club, si c'est accepté, je vais pouvoir, pourquoi pas, aussi te financer ton BPJEPS". Moi je dis oui tout de suite. C'est ce que j'ai toujours voulu faire, travailler dans le basket plus ou moins, en tout cas dans le sport. » (Thomas, 24 ans, animateur, AFVP/FV)

Dans son cas, ses aspirations professionnelles entrent en concordance avec des possibilités d'emploi et des formations qualifiantes possibles avec son niveau d'études, le diplôme national du brevet. Là encore, ce sont les relations développées par le biais de son volontariat qui lui permettent de réaliser sa reprise d'études.

Néanmoins, lorsque les aspirations professionnelles n'entrent pas en adéquation avec un marché concurrentiel de l'emploi, fondé en partie sur un niveau d'études élevé comme c'est le cas dans le secteur de la solidarité internationale, les perspectives professionnelles sont plus incertaines. L'exemple de Josselin est caractéristique. En effet, lors de sa mission de volontariat, il occupe des fonctions de coordination qui lui permettent de construire son projet professionnel :

« Ce que j'ai compris, c'est ce qui me plaisait et ce qui ne me plaisait pas. J'aimais beaucoup moins le côté technique, la maintenance, les installations, la formation, ça me motivait moins. Ce qui était logistique, gestion, relationnel, c'est ça qui me plaisait. C'est ça qui m'a permis de savoir ce que je voulais faire. » (Josselin, 25 ans, serveur, AFVP/FV)

A l'issue du volontariat, il postule dans différents instituts de formation humanitaire dans lesquels il n'est pas retenu. Il entre en relation avec une organisation d'aide au développement dans lequel il espère un poste depuis plusieurs mois. Le discours de Josselin est ponctué de conditionnels et d'évènements ratés. En l'absence de poste et de formation, il est serveur en attendant d'autres perspectives :

« C'était plus ce truc de ne pas bosser, d'être dans l'attente de quelque chose donc au bout d'un moment, je me suis dit : " il faut y aller ". Je fais un travail vraiment difficile, je bosse vraiment dur mais il paie extrêmement bien. » (Josselin, 25 ans, serveur, AFVP/FV)

La situation d'attente qui perdure caractérise ainsi les espoirs déçus de Josselin. Le travail est ici uniquement considéré à partir de sa dimension instrumentale dans la perspective de « trouver mieux ».

Le cursus au LSI et le volontariat favorisent les apprentissages par l'action et mettent en évidence le décalage entre ce type de cursus et le fonctionnement du marché du travail, reposant principalement sur la valeur du diplôme. Ainsi, dans une société où l'ascension – ou la sanction – professionnelle se joue à travers le diplôme, leurs expériences sont inégalement valorisables selon le marché de l'emploi visé.

b. Une identité professionnelle hors emploi

La notion d'« identité hors travail » a été développée par R. Sansaulieu (Sansaulieu, 1985) pour qualifier un type d'identité professionnelle à partir du rapport au travail. Ainsi, lorsque l'espace professionnel ne représente pas un lieu de reconnaissance identitaire satisfaisant pour l'individu, une des stratégies est le développement d'une identité en dehors du travail. A partir de la distinction entre travail et emploi, ce dernier étant une forme spécifique du travail, il est alors possible de parler d'identité professionnelle en dehors de l'emploi mais pas nécessairement en dehors du travail. En effet, certains facteurs empêchent les individus de réaliser ce à quoi ils aspirent dans le cadre du salariat mais les activités menées, en particulier bénévoles et militantes n'en constituent pas moins un travail. En cela, le parcours d'Hélène est révélateur de cette distinction. En effet, à partir d'une socialisation professionnelle principalement constituée sur la base de ses expériences de volontariat, ses aspirations professionnelles sont difficilement satisfaites dans le cadre d'un emploi en France, elle s'investit alors dans des activités militantes.

Après une maîtrise en gestion de projets culturels, Hélène part comme bénévole pendant six mois au Sénégal au sein d'une association. Après cette première expérience, elle réalise trois missions de volontariat entre 2002 et 2009 pour une durée totale de cinq ans. Sa première mission est interrompue au bout de sept mois en raison d'un coup d'Etat et elle est rapatriée en France. Son association d'envoi, l'AFVP/France Volontaires, lui propose alors une seconde mission où elle est en charge d'administrer un centre de formation en danse. A l'issue de cette mission, elle part quelques mois rejoindre sa famille installée aux Antilles et travaille dans l'hôtellerie. De retour en France, elle cherche un poste en expatriation et trouve uniquement un volontariat avec l'AFVP/France Volontaires dans le cadre d'un partenariat avec une autre association. Durant sa mission, elle est en appui à l'administration et à la

communication d'une école de formation dans l'hôtellerie-restauration. Après cette mission de deux ans, elle rentre en France dans l'objectif de s'y installer :

« Je suis rentrée en juillet 2009. Là, c'est la première fois où je me suis dit, je veux rester en France. Ça faisait dix ans que j'étais entre les Antilles, l'Afrique et l'Asie et je me suis dit : "Je n'ai plus envie d'être l'étrangère". Avec la chaleur physiquement j'étais fatiguée, envie de retrouver ma culture, envie de culture justement, j'adore tout ce qui est spectacle, envie de me reconnecter à mon pays, que ça grouille. » (Hélène, 35 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

Alors qu'elle n'a jamais travaillé en France, elle obtient rapidement un poste de secrétaire-standardiste dans une agence culturelle par le biais de son réseau amical. Elle occupe ce poste à mi-temps pendant un an et demi :

« Je redécouvrais pleins de choses et l'avantage que j'avais avec mon travail, c'était que je pouvais avoir toutes les places pour tous les spectacles que je voulais. Donc je me suis éclatée à ce niveau-là. Je pense que ça m'a beaucoup aidée car tous les soirs, j'allais voir un spectacle. Au boulot, je m'entendais hyper bien avec tout le monde. Evidemment, secrétaire-standardiste quand on a été tout en haut d'un projet et qu'on se retrouve tout en bas, c'est un peu compliqué par moment. Je me suis dit que je passais au dessus du regard des autres et ça me permettait de faire énormément de choses à côté. J'avais énormément de temps vu que ça ne sonne pas non plus... Ce n'est pas un standard où il y avait 50 coups de fil en même temps donc je faisais plein de recherches sur Internet » (Hélène, 35 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

Durant les premiers mois de son retour, elle valorise donc particulièrement ce que lui permet son emploi : des places gratuites pour assister à des spectacles et un emploi qui lui laisse du temps pour réaliser d'autres activités. Au bout d'un an et demi, l'agence lui propose un contrat à durée indéterminée sur son poste ou un contrat à durée déterminée de six mois en tant que conseillère technique de danse. Elle privilégie le contrat à durée déterminée puis se retrouve au chômage. Au moment de l'entretien, elle ne souhaite plus travailler dans le secteur culturel et postule à des postes où d'après elle, le sens de l'action prime :

« Je suis rentrée à Paris, rentrée dans le milieu culturel et plus particulièrement de la danse contemporaine. Et j'ai commencé à trouver que c'était quand même de la masturbation intellectuelle, le milieu est très fermé. Même si la boîte et les gens avec qui j'ai bossé, c'était super. Mais de manière générale, les directeurs de théâtre, très hypocrites, ça me saoule. Je me suis plutôt dit qu'il fallait que je me dirige vers le milieu de la solidarité, le côté militant me manque dans mon travail. Militant dans le sens, ce que je fais, ça sert à quelque chose.

Là, j'aidais des compagnies mais j'étais quand même dans une institution. » (Hélène, 35 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

Hélène postule donc à différents postes en fonction de ses intérêts, que ce soit en lien avec le féminisme, la lutte contre le trafic humain, ou la valorisation de l'apprentissage des langues maternelles. Pour elle, ses expériences de volontariat ne sont pas mobilisées dans sa recherche d'emploi :

« C'est plutôt en terme de débrouillardise, de dire "je peux m'adapter dans n'importe quelle situation". Mais justement, je trouve que mes expériences à l'étranger, je ne les valorise pas assez, j'ai l'impression de les avoir étouffées, je n'en parle jamais. Je ne les mets pas du tout en avant. J'ai trouvé que les gens ne s'y intéressaient pas. Je trouve que j'ai une richesse que je n'exploite pas. Je ne le réinvestis pas, professionnellement, par exemple » (Hélène, 35 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

De plus, à son arrivée en France, elle cherche à s'investir dans des associations. En effet, elle considère que ces différentes expériences à l'étranger ont développé son militantisme, plus particulièrement lié au féminisme :

« A l'étranger, je ne me sentais pas militante. Ici, je me sens militante, activiste. Je me revendique féministe. Je m'affirme beaucoup plus, j'affirme plus ce que je suis. A l'étranger, c'est délicat parce que tu affirmes quoi ? Quelles prétentions peux-tu avoir ? Ce n'est pas ton pays, ce n'est pas ta culture donc c'était quand même différent. Venir en appui, partager, j'étais beaucoup dans l'idée d'apprendre des gens alors qu'ici, c'est plutôt revendiquer. Parce que c'est ma culture aussi, je me sens plus légitime de revendiquer. Mais, ici c'est l'idée d'une injustice et à l'étranger aussi, c'était l'idée d'une injustice donc permettre à des gens d'accéder à des choses, des danseurs par exemple. » (Hélène, 35 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

Elle est ainsi investie dans une association féministe où elle considère y consacrer en moyenne deux heures par jour. Elle est également active dans d'autres collectifs et des mouvements formels ou informels. Le parcours professionnel d'Hélène après ses expériences de volontariat peut donc se résumer à travers un premier rapport instrumental au travail lui permettant de réaliser des activités auxquelles elle a peu eu accès à l'étranger, en particulier en matière de culture. A présent, dans sa recherche d'emploi, elle privilégie le sens de l'action :

« Tant que je peux encore avoir le temps de trouver un travail qui me plaît, je me donne le luxe de chercher. Des valeurs, un projet dans lequel je crois, c'est important pour moi de travailler sur un truc qui me porte » (Hélène, 35 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

En cela, sa démarche de recherche d'emploi correspond à ses démarches de volontariat. Néanmoins, si elle peut occuper des fonctions et des postes dans différents secteurs dans le cadre de ses volontariats, la « débrouille », l'adaptabilité qu'elle met en avant et acquise au gré de ses expériences, sont insuffisantes pour accéder à un travail rémunéré en France en adéquation avec ce à quoi elle aspire. A travers ses activités militantes dans lesquelles elle s'investit, c'est ainsi une identité professionnelle en dehors de l'emploi qui est mise en avant. A défaut de pouvoir se réaliser à travers un emploi ou une activité professionnelle rémunérée, l'identité professionnelle pour soi (Dubar, 2000, 1^{ère} éd. 1991) construite à partir de ses expériences de volontariat ne trouve pas écho au sein d'espaces d'identification lui permettant d'en vivre : « la construction des identités se joue donc bien dans l'articulation entre les systèmes d'action proposant des identités virtuelles et les “trajectoires vécues” au sein desquelles se forgent les identités “réelles” auxquelles adhèrent les individus » (Dubar, 2000, 1^{ère} éd. 1991, p.111). Ainsi, c'est à travers des activités militantes et d'autres espaces de travail qu'Hélène trouve un équilibre.

c. L'incertitude des parcours

Un dernier type de situation identifiée est distinct des deux premiers. En effet, dans les cas précédemment évoqués, l'expérience de volontariat a eu des impacts indéniables sur les jeunes adultes mais sont difficilement mobilisables au travers d'activités rémunérées. Pour les cas que nous allons exposer à présent, l'expérience de volontariat n'a pas d'effet sur la construction d'aspirations professionnelles, et elle se conjugue à des parcours préalablement marqués par l'incertitude, qu'elle soit choisie ou subie. La notion d'incertitude dans les parcours professionnels met généralement en avant la précarité des statuts de l'emploi, et l'insécurité salariale empêchant de se projeter et de raisonner dans la durée (Sarfati, *op.cit.*).

L'artiste en volontaire

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 3, pour certains jeunes adultes, le volontariat est pris à défaut d'avoir obtenu un poste d'expatrié ou est uniquement motivé par le contenu de la mission. Il s'agit plus spécifiquement d'individus déjà dotés d'un fort capital cosmopolite, avec un niveau d'études élevé, et dans une situation professionnelle peu stable avant leur volontariat.

Pour eux, tant la mission que l'association de volontariat sont critiquées à l'issue du volontariat. En effet, les règles régissant le déroulé d'un volontariat, avec le processus de

formation, la prise en charge des volontaires par l'association dans le pays d'accueil (proposition de logement, par exemple) ou encore les rencontres collectives organisées entre volontaires durant la mission, sont soit vécues comme une restriction des libertés individuelles, soit au travers d'une comparaison avec le niveau de vie des expatriés, et considérées comme insatisfaisantes.

Le cas d'Alexandre est particulièrement révélateur de cette forme d'appropriation du volontariat. En effet, il est intermittent du spectacle avant son départ en volontariat. Pour lui, le volontariat est une manière « de vendre sa force de travail » dans le rapport au travail qu'il expose :

« J'ai deux manières de travailler, soit je monte des projets avec différentes structures, mais ce sont des projets conçus, imaginés avec des personnes plus ou moins proches qui y travaillent. Ou alors c'est vendre sa force de travail, donc être chargé de projet pour une structure. Donc là ça collait avec ce que j'avais fait moi, et qui m'intéressait et dans un cadre professionnel assez défini, avec le volontariat, et une structure avec des moyens. »
(Alexandre, 30 ans, chargé de projets, AFVP/FV)

S'il réalise la mission de volontariat sur un projet culturel qui l'intéresse, les échanges avec l'association de volontariat sont caractérisés par une incompréhension mutuelle tout au long de sa mission. Très critique envers la formation de préparation au départ, il refuse ensuite le logement qu'on lui attribue à son arrivée, un logement collectif habité par d'autres volontaires, dans l'objectif de vivre une immersion totale au sein de la population d'accueil. De plus, alors que son contrat de volontariat dure deux ans, au bout d'un an, il apprend qu'il a obtenu un financement pour réaliser un projet culturel en France. Il demande alors une suspension de son contrat de volontariat de trois mois pour réaliser son projet, ce qui est refusé par l'association de volontariat. Il décide alors de démissionner et rentre en France.

Cette incompréhension porte en particulier sur le décalage entre la vision du volontariat pour Alexandre uniquement envisagé sur la base de la mission à réaliser, et la conception du volontariat de l'association, incluant tout l'individu et l'ensemble des sphères de la vie des volontaires. Pour lui, sa mission de volontariat est comme une autre expérience professionnelle et s'inscrit dans la manière dont il appréhende le travail :

« Si tu es salarié un an, là tu te refais, tu as de l'argent. Pendant ce temps de travail, tu as monté un projet qui se fait. Pendant ce temps de projet, tu vis là-dessus, parce que les défraiements ce sont des broutilles. Et après quand tu reviens tu ré-enchaînes sur un boulot. » (Alexandre, 30 ans, chargé de projets, AFVP/FV)

Alexandre correspond à la figure de l'artiste en travailleur développé par P.-M. Menger (Menger, *op.cit.*). Son parcours est ainsi caractérisé par une très forte mobilité, une partie de son travail est invisible et peu, voire non rémunérée, et le travail salarié est uniquement envisagé dans sa dimension instrumentale en vue de réaliser ses projets artistiques : « les mondes artistiques ont appris à composer avec les pressions de l'efficacité économique et les critères de profitabilité, non pour s'en exonérer, mais pour les accommoder à leurs principes directeurs » (Menger, *op.cit.*, p.24).

Au moment de l'enquête, il est de retour en France et occupe un emploi à durée déterminée en tant que chargé d'actions culturelles dans une association de lutte contre les exclusions :

« Mais c'est temporaire encore, sur le projet global, il y a trop de choses à faire ici. J'ai peut-être fait trop d'associations aussi, j'en ai un peu marre des projets portés à bout de bras. Là, sur le culturel, c'est vraiment de la débrouille. Là on m'a remis une caisse de 210 euros, quand je bossais à F. j'avais 130 000 euros. Ce n'est pas juste une question d'argent, c'est une question de moyens. Ici on fait avec les moyens de la convivialité, donc c'est sympathique, il y a un vrai esprit. Je suis bien, je suis assez épanoui mais j'ai besoin d'autre chose. » (Alexandre, 30 ans, chargé de projet, AFVP/FV)

L'exemple d'Alexandre met en exergue les ambiguïtés d'une appropriation du volontariat uniquement à partir des conditions matérielles qu'il confère. En effet, pour lui, il s'agit moins d'une stratégie de placement que de mobiliser un statut lui permettant de réaliser une mission, et correspond en cela au rapport au travail qu'il entretient. L'institution, représentée par l'association de volontariat, est alors considérée comme peu flexible voire infantilisante.

Orientation subie et absence de perspective professionnelle

Si la recherche d'emploi est facilitée lorsque des passerelles professionnelles sont identifiées par les jeunes adultes entre leur mission de volontariat et des secteurs d'activités en France, il s'agit avant tout d'individus dont les orientations scolaires et professionnelles sont choisies. A l'inverse, l'orientation subie peut perdurer à travers l'expérience de volontariat. C'est en particulier le cas de Vincent qui réalise une école de commerce sans conviction. A la sortie de ses études, il occupe différents emplois comme manutentionnaire puis il travaille quelques mois comme gérant d'un cybercafé avant de réaliser un volontariat pour une collectivité territoriale. Il doit ainsi développer les relations partenariales entre les entreprises des deux régions investies au sein d'un programme de coopération. Pour lui, le volontariat est avant tout envisagé comme un projet de couple, sa compagne ayant trouvé un volontariat

quelques mois auparavant dans la même localité. Pour Vincent, sa mission est un échec et il considère n'avoir été aidé ni par l'association de volontariat ni par la collectivité française pour pallier les difficultés de sa mission. A l'issue de sa mission, il souhaite travailler dans la logistique. Il est alors recruté en intérim dans l'industrie aéronautique :

« Tu as l'impression d'être une machine, de ne rien apprendre, de faire toujours la même chose. Les trois premiers mois, j'ai appris plein de choses et puis après, tout ce que j'apprenais c'était l'expérience dans une grande entreprise, les relations, la diplomatie, les stratégies, à part ça je n'apprenais rien. Et puis, ça ne me plaisait pas du tout. » (Vincent, 29 ans, en recherche d'emploi, AFVP/FV)

Au bout d'un an et demi, ses missions d'intérim ne sont pas renouvelées. Au moment de l'entretien, il est en recherche d'emploi et doit commencer un emploi saisonnier de deux mois.

Si pour certains jeunes adultes, les missions de volontariat peuvent constituer une ouverture des champs des possibles à travers l'identification de passerelles professionnelles, ce processus se réalise à la condition que les secteurs d'activités correspondent aux aspirations professionnelles des individus. A ce titre, pour les individus dont les orientations scolaires et professionnelles sont subies, un volontariat réalisé dans d'autres secteurs d'activités peut faciliter les reconversions professionnelles. De plus, il s'agit également d'avoir des aspirations professionnelles identifiées, ce qui ne semble pas être le cas pour Vincent : « la présence ou l'absence d'un projet dans la vie d'un individu révèle la problématique personnelle dans laquelle il se trouve à un moment donné de son histoire. On pourrait presque caractériser cette présence ou cette absence comme des indicateurs, notamment de l'image que la personne a d'elle-même, de son identité sociale et de la nature de ses relations avec elle-même et avec autrui » (Kaddouri, 1996, p.139).

Dans les parcours des jeunes adultes, la fin d'un volontariat solidaire à l'international s'apparente au modèle du carrefour mobilisé par M. Grossetti : « les issues sont prévues, le moment du choix est déterminé, mais l'orientation vers l'une ou l'autre des voies possibles est imprévisible » (Grossetti, *op.cit.*, p.11). En cela, la période de transition est propice à l'ouverture des possibles. Les réseaux créés à partir de l'expérience de volontariat constituent une ressource importante pour les individus dans la suite de leur parcours, que ce soit dans l'accès à l'information ou directement à l'emploi. Dans le cas d'individus positionnant plutôt leur volontariat dans une logique de placement, cette ouverture professionnelle est rendue

possible à condition d'identifier des passerelles professionnelles, en particulier dans les champs du travail social au niveau national. Ainsi, les nouveaux champs du social, par la pluridisciplinarité de ces secteurs et par leur histoire, sont plus ouverts à appréhender et à reconnaître ce type d'expériences. Néanmoins, l'identification de passerelles professionnelles est également conditionnée par les aspirations professionnelles que les jeunes adultes ont pu ou non se construire, et si ces aspirations correspondent aux fonctionnements des marchés de l'emploi visés. Dans tous les cas, lorsque les individus se retrouvent en concurrence sur le marché du travail, les premiers emplois exercés sont majoritairement disqualifiés. Les jeunes adultes mettent alors en place des stratégies pour y faire face.

C'est dans le cas des bifurcations des parcours que les dimensions transformatrices de l'expérience de volontariat sont les plus exacerbées. En effet, toutes les sphères de la vie s'en trouvent modifiées. La réussite ou l'échec de ces bifurcations est également dépendante de différents facteurs. Ainsi, le sentiment d'efficacité personnelle développé pendant la mission s'avère fondamental mais nécessite d'être confirmé au retour. De plus, lorsque l'environnement proche ne constitue pas un soutien, le réseau de volontaires, les associations de volontariat sont mobilisées par les jeunes adultes et constituent une ressource importante d'orientation et d'appui. A travers ces bifurcations, l'identité professionnelle des jeunes adultes et leur rapport au travail s'en trouvent profondément modifiés. Nous allons ainsi voir dans le prochain chapitre que l'expérience de volontariat oriente et influe le rapport au travail des jeunes adultes.

Chapitre 6. L'évolution du rapport au travail des anciens volontaires

Le volontariat intervient pour les jeunes adultes dans les premières années de la vie active ou au cours de leur scolarisation. En cela, il participe à leur socialisation professionnelle et oriente leur parcours. Nous verrons ainsi que l'expérience de volontariat contribue à une socialisation cosmopolite identifiable dans les parcours et dans les pratiques professionnelles (I.1). Elle révèle également des *praxis* professionnelles où le sens de l'activité est déterminé par sa contribution à l'intérêt général, et par les moyens d'y arriver, à travers les relations aux autres, faisant du lien social une valeur en tant que telle (I.2).

Dans la seconde partie, nous nous intéressons plus particulièrement aux mobilités professionnelles des anciens volontaires. Ces mobilités sont tout d'abord analysées à partir de l'évolution des catégories socioprofessionnelles et du statut de l'emploi. Nous verrons ainsi qu'il est possible de mettre en avant des rapports spécifiques à la mobilité professionnelle, et que l'expérience de volontariat peut susciter une volonté d'ascension professionnelle (II.1).

De plus, la mobilisation des apprentissages de cette expérience dans les champs de l'intervention sociale favorise les mobilités professionnelles. Ces transferts d'apprentissages sont facilités par les évolutions des politiques sociales et du travail social. Enfin, la mobilisation des apprentissages et le sens accordé au travail diffèrent en fonction de la temporalité des parcours. Nous verrons alors que des compromis peuvent s'avérer nécessaires (II.2).

La dernière partie de ce chapitre met en avant les principaux enseignements de la recherche et propose des pistes de réflexions. Nous reviendrons tout d'abord sur l'intérêt d'une approche par les capacités pour analyser les apprentissages expérientiels dans les parcours (III.1). Nous proposerons des pistes pour un modèle d'évaluation permettant d'articuler d'une part, apprentissages et finalités des associations ; et d'autre part, apprentissages et aspirations des jeunes adultes (III.2).

I. Les socialisations professionnelles à travers l'expérience de volontariat

Pour appréhender les socialisations professionnelles créées ou renforcées par l'expérience de volontariat à partir d'une approche par les capacités, revenons tout d'abord sur la définition d'une capacité. La notion de capacité se réfère à trois acceptations liées les unes aux autres (de Munck, 2008). Tout d'abord, elle renvoie à la liberté entendue comme la possibilité de faire des choix à partir d'une évaluation autonome des individus : « elle est la capacité d'ordonner options, habitudes, dispositions selon des raisons librement consenties » (de Munck, *id.*, p.24). En cela, la capacité de choisir est associée à la rationalité de l'acteur à partir du travail d'évaluation qu'il réalise pour élaborer ses choix. La deuxième dimension de la capacité est le potentiel d'épanouissement dans la mesure où la liberté vise l'épanouissement humain. Pour A. Sen, ce potentiel d'épanouissement est orienté par les valeurs et : « les capacités sont alors définies non par le choix mais par les valeurs qu'elles visent » (de Munck, *ibid.*, p.26). Enfin, la troisième dimension est la capacité de réalisation, c'est-à-dire la possibilité de réaliser des choix formulés librement et en conscience. A partir de cette définition de la capacité, les évolutions du rapport au travail des jeunes adultes sont considérées comme des réalisations effectives à part entière de l'expérience de volontariat.

Néanmoins, comme le souligne B. Zimmermann, la mise en œuvre empirique de cette approche nécessite d'être éclaircie, et pour cela la philosophie pragmatiste de J. Dewey peut être utilement mobilisée (Zimmermann, 2008)²⁶¹. Ainsi, à partir de la théorie de la valuation de J. Dewey, il est possible d'étudier empiriquement les évolutions du rapport au travail d'anciens volontaires solidaires à l'international.

En effet, pour J. Dewey, la valeur ou plutôt « valuation » doit s'entendre dans une double acceptation : « pour désigner à la fois *priser*²⁶² [*prizing*], au sens de tenir pour précieux, de chérir (et d'activités diverses mais proches comme honorer, estimer vivement), et *évaluer* [*appraising*] au sens de mettre en valeur sur, d'attribuer une valeur à » (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1939, p.74). Il en résulte alors que la valeur attribuée à une chose s'entend en relation avec les intérêts et les désirs : « Chaque fois qu'une personne porte un intérêt à quelque chose, le cours des événements et leur aboutissement constituent un enjeu, qui la conduit à agir pour faire advenir un résultat plutôt qu'un autre. Il en découle que la conception associant la valuation

²⁶¹Ces éléments sont un rappel de ce que nous avons développé dans le chapitre 2.

²⁶²En italique dans le texte.

(et les “valeurs“) aux désirs et aux intérêts n’est qu’un point de départ » (Dewey, *id.*, p.94). Ainsi, les évolutions du rapport au travail se comprennent en fonction des aspirations professionnelles des individus, et c’est au travers des orientations et des activités professionnelles effectivement réalisées qu’il est possible de l’évaluer : « Les désirs et les intérêts étant des activités inscrites dans le monde et y produisant des effets, ils sont observables, en eux-mêmes et à travers leurs effets manifestes » (Dewey, *ibid.*, p.97).

De plus, selon J. Dewey : « Les propositions évaluant les choses (actes et matériaux) comme moyens contribuent nécessairement à la constitution des désirs et des intérêts qui déterminent les valeurs prises comme fins [*end-values*] » (Dewey, *ibid.*, p.122). Les moyens ont donc une valeur en tant que telle car une fin peut être un moyen pour autre chose. En cela, ces moyens sont également constitutifs de la valeur accordée à une fin car : « ce à quoi nous attribuons de la valeur n’est rien d’autre que *ce à quoi nous tenons*²⁶³, c’est-à-dire à quoi ou à qui nous manifestons concrètement notre attachement, à travers nos attitudes actives, nos comportements, nos façons d’agir » (Bidet, Quéré & Truc, *op.cit.*, p.33).

Enfin, la valuation, entendue comme moyen et fin, se construit, se prouve au travers de l’expérience en lien avec une situation et en interaction. Les évolutions du rapport au travail révélées par l’expérience sont donc fonctions de facteurs objectifs (externes) et de facteurs internes (propres à l’individu), tels que nous les avons envisagés dans notre modèle d’analyse (chap.2.II.2).

1. Une socialisation cosmopolite

Les premières années de la vie active représentent pour les individus une période de socialisation professionnelle décisive dans la construction de l’identité sociale mais aussi dans la manière de se projeter dans sa vie professionnelle et plus globalement dans la manière d’appréhender le futur (chap.2.I). Pour les jeunes adultes ayant réalisé un volontariat solidaire à l’international, cette expérience participe à leur socialisation professionnelle principalement à partir du rapport au monde que l’expérience développe et des relations interculturelles vécues. Cette socialisation cosmopolite se traduit tant dans les orientations choisies à l’issue du volontariat que dans les pratiques professionnelles quotidiennes.

²⁶³En italique dans le texte.

a. Un capital cosmopolite et une commune humanité

Le capital cosmopolite peut s'appréhender dans la : « connaissance des langues, familiarité avec d'autres pays, habitude des voyages, l'aisance dans les interactions avec des personnes de nationalités diverses » (Wagner, *op.cit.*, p.101). Pour les volontaires solidaires à l'international, le capital cosmopolite s'enrichit d'abord à travers l'acquisition de savoirs directement liés au pays d'accueil : sa région, son histoire, sa géographie, sa situation politique et sociale. L'apprentissage de langues étrangères est le deuxième élément constitutif d'un capital cosmopolite. Les anciens volontaires partis en Afrique et en particulier dans les pays francophones sont peu enclins à apprendre une langue nationale, sauf ceux ayant une volonté d'immersion totale au sein de la population locale. Lorsque ceux dont la mission se déroule dans un pays où le français n'est pas ou peu parlé, les volontaires ont tendance à améliorer leur anglais ou l'espagnol comme langue véhiculaire. Pour certains, cet apprentissage peut induire un nouveau rapport aux langues étrangères :

« Je n'ai jamais été bon en langue, et là j'apprenais l'anglais... Et donc j'ai eu un rapport à la langue complètement chamboulé, parce que j'ai découvert que j'étais capable de parler des langues étrangères et qu'en plus ça pouvait m'intéresser. » (Daniel, 24 ans, service civique, ADICE)

Pour les individus ayant peu voyagé avant leur départ en volontariat, le capital cosmopolite se constitue également sur la base d'un apprentissage et d'une appétence à la mobilité :

« Bouger tout seul c'était aussi une découverte, c'était assez énorme. Et puis c'est plein de nouvelles habitudes, une sorte de nouvel élan de liberté, comprendre que bouger ça ne coûte pas forcément un bras et que c'est vraiment permis à tous, parce qu'il y a toujours différents moyens. » (Daniel, 24 ans, service civique, ADICE)

De plus, un réseau de sociabilités cosmopolites se constitue lors de la mission de volontariat à travers des amitiés nouées dans le pays d'accueil, dans le réseau de volontaires, d'expatriés ou au sein de la population d'accueil.

Enfin, le cosmopolitisme peut s'envisager à travers l'appréhension du rapport à autrui. Ainsi, à travers les interrogations qui surgissent sur les sociétés d'accueil, le contexte d'expatriation incite à se questionner sur soi-même et sur sa propre société. Les volontaires développent alors le sentiment d'une commune humanité :

« Tu as des stéréotypes et des préjugés et tu te rends compte que malgré tout ce qu'on dit sur une culture ou des personnes, tu te rends compte qu'on mange tous, qu'on va tous aux

toilettes ! On a des problèmes de santé, les problèmes sont les même partout, après ce sont les régimes politiques qui changent ou alors tu manges par terre. » (Véronique, 25 ans, chargée de projets, ADICE)

Cette commune humanité peut également se révéler à travers une expérience particulière comme c'est le cas pour Nordine qui a vécu une agression à caractère raciste lors de son volontariat :

« Moi, je me suis dit que je n'allais pas me laisser abattre par ça, mon colocataire hollandais m'a beaucoup soutenu et bizarrement ça nous a vachement rapprochés. Je t'ai dit que lorsque je suis arrivé il avait beaucoup de préjugés sur la communauté maghrébine. Le fait de voir de la violence gratuite, lui l'avait déjà vécu par des Marocains en Hollande et là, voir un maghrébin se faire agresser gratuitement, ça lui a permis de prendre du recul sur sa vision des choses. » (Nordine, 23 ans, chargé de projet, ADICE)

La croyance en la richesse des différences, en une commune humanité fonde, au-delà du capital cosmopolite, un rapport cosmopolite au monde spécifique pour les individus ayant réalisé un volontariat solidaire à l'international.

Ce rapport cosmopolite au monde se révèle particulièrement dans la suite des parcours pour les individus les moins mobiles avant cette expérience. C'est notamment le cas des jeunes adultes partis en Service volontaire européen (SVE), public à la fois plus jeune et relativement moins diplômé que les volontaires partis par le biais du dispositif de Volontariat de solidarité internationale (VSI) (chap.3.I.1). Ainsi, pour Daniel, le volontariat correspond à une période de réflexion dans la suite de son parcours universitaire après une licence en communication. Originaire de Normandie, son père est ouvrier et sa mère est assistante maternelle. Sans socialisation préalable ni à la mobilité internationale ni aux engagements associatifs, il découvre le SVE par des amis. Afin d'inscrire cette expérience dans la continuité de ses études, il réalise une mission incluant des activités de communication. Avant la fin de sa mission, il effectue des recherches pour un master et s'inscrit dans un cursus professionnel sur la gestion de projets européens. Il reconnaît avoir choisi ce master car il inclut un échange en Erasmus la première année et un stage long à l'étranger la deuxième année. Pour lui, les mois d'études en master 1 avant son départ en Erasmus représentent l'attente d'un séjour à l'étranger :

« C'était une transition, dans le sens où j'avais juste envie de repartir. Et en plus le master 1 n'était pas forcément passionnant, ce qui fait que j'attendais juste le départ, en janvier. Donc ça a été très rapide. » (Daniel, 24 ans, volontaire en service civique, ADICE)

Ces deux années de master permettent ainsi à Daniel de cumuler des expériences à l'international, il effectue deux séjours de six mois à l'étranger, possibles grâce à des bourses et des aides financières d'Etat. L'expérience de volontariat est déterminante dans ses orientations :

« C'était vraiment une première étape et ça a vraiment modifié mon rapport à l'interculturel, à la culture de l'autre. » (Daniel, 24 ans, volontaire en service civique, ADICE)

A l'issue de ses études, il est recruté comme volontaire en service civique à l'ADICE où il est en charge d'accompagner des jeunes dans leurs projets de mobilité internationale. Pour lui, ce volontariat correspond à la nécessité d'avoir une expérience professionnelle en France tout en restant en lien avec la mobilité internationale :

« On a ce côté Europe de l'Est en commun et aussi ce côté rapport à l'autre et rapport à l'étranger qui est commun. Et on est aussi beaucoup en rapport avec des pays arabes ce qui fait que j'ai cette curiosité à l'international et c'est passionnant. » (Daniel, 24 ans, volontaire en service civique, ADICE)

Pour Daniel, le volontariat en service civique n'est pas appréhendé comme un choix contraint, il correspond à ses perspectives professionnelles et est accepté comme étape vers une situation professionnelle plus stable :

« Il y a quand même des postes créés récemment, des services civiques qui sont devenus salariés donc il y a cette transition qui peut être acceptable. Financièrement je m'en sors complètement parce que ce budget là ça fait longtemps que je l'ai. Ce n'est pas comme si je passais d'un SMIC à une rémunération de service civique, c'est 450 euros. C'est un projet de mobilité qu'on a dans sa vie et les rémunérations vont avec. Moi ça me convient et la famille aussi a fini par le comprendre. » (Daniel, 24 ans, volontaire en service civique, ADICE)

Le rapport cosmopolite au monde créé par l'expérience de volontariat influe également sur les choix professionnels de Véronique. En effet, diplômée d'un IUT²⁶⁴ en animation sociale et socioculturelle, Véronique réalise un volontariat en SVE à l'issue de ses études pour « appliquer ce qu'elle a appris ». En couple avec un ressortissant algérien avant son départ, à son retour elle s'installe à Marseille pour être plus proche de son compagnon retourné vivre en Algérie. A défaut d'avoir trouvé un poste en lien avec l'international, elle travaille comme

²⁶⁴Institut Universitaire de Technologie.

animatrice dans un centre social puis décide de rejoindre son ami en Algérie et d’y réaliser une licence en sciences de l’éducation à distance :

« J’ai eu envie de manger du théorique, valider aussi un niveau licence pour me dire peut-être qu’un jour je voudrais passer un master. » (Véronique, 25 ans, chargée de projets, ADICE)

Le moment de la reprise d’études de Véronique se comprend en l’articulant avec son histoire amoureuse et est rendu possible grâce aux droits au chômage cumulés lors de son précédent emploi. Pour elle, la reprise d’études s’envisage sur une perspective à plus long terme, celle de réaliser un master, niveau d’études qu’elle sait favorable pour trouver un poste dans les secteurs de la coopération internationale. Après l’obtention de sa licence, elle rentre en France et obtient un emploi à l’ADICE :

« Pendant le SVE, je n’avais que le statut de volontaire, je n’étais pas salariée. Là, c’est le premier boulot où j’arrive à mettre mes valeurs et peut-être mon militantisme dans mon travail, au quotidien. A savoir que j’y crois en ces projets de mobilité internationale, de volontariat, d’Europe, d’aller voir ailleurs pour te construire, au niveau de ton identité, de savoir d’où tu viens, qui tu es et qu’est-ce que tu veux devenir. » (Véronique, 25 ans, chargée de projets, ADICE)

Les expériences de mobilité internationale permettent donc de se constituer un capital cosmopolite et les spécificités d’une expérience de volontariat orientent le sens de l’expérience vers un rapport cosmopolite au monde se traduisant par une appétence pour les relations aux autres. A partir du volontariat, c’est la construction de leur identité professionnelle qui est en jeu et se traduit concrètement dans leurs orientations et leurs parcours professionnels. A travers l’activité professionnelle qu’ils exercent aujourd’hui, il y a concordance entre les tâches qu’ils réalisent, la conception de leur rôle et l’image qu’ils ont d’eux-mêmes.

b. De l'interculturel là-bas et ici

Les relations interculturelles sont constitutives d'une mission de volontariat solidaire à l'international et participent également à la socialisation professionnelle des individus. Ainsi, le contexte spécifique d'un quotidien interculturel durant les missions peut influencer sur les orientations professionnelles des individus. Les attitudes et les comportements développés dans ce contexte peuvent être mobilisés dans l'exercice de leur activité, en particulier dans les champs du travail social.

M. Cohen-Emerique (Cohen-Emerique, 2011) et G. Verbunt (Verbunt, 2009, 1^{ère} éd. 2004) relèvent à ce titre la faible prise en compte de la dimension interculturelle dans les formations initiales du travail social. En effet, il n'y a pas de traitement spécifique lié à une approche interculturelle dans la mesure où : « Les institutions de la République, en principe, ne reconnaissent que des citoyens égaux en droit » (Verbunt, *id.*, p.189). Or, les travailleurs sociaux sont confrontés au quotidien à la prise en compte de cultures différentes que ce soit auprès de migrants ou de demandeurs d'asile, de jeunes mineurs isolés, de jeunes dits de « deuxième ou de troisième génération » nés de parents étrangers. Les travailleurs sociaux ont peu de clés de compréhension culturelle et envisagent avec difficulté des fonctionnements différents, en particulier en ce qui concerne la famille, les problèmes relatifs à la construction identitaire, ou encore les modes de communication différents²⁶⁵, or : « La dimension interculturelle de leur travail intervient principalement dans l'accueil au quotidien des usagers et dans le travail en partenariat, mais elle rend également essentielle la fonction de médiation, constitutive du travail social » (Verbunt, *ibid.*, p.190).

M. Cohen-Emerique met en avant deux principes propres à l'approche interculturelle. Tout d'abord, un principe de décentration : « prendre distance, en réfléchissant sur soi, en tant que sujet se percevant comme objet, afin de faire émerger à la conscience son propre cadre de référence en tant qu'individu porteur d'une culture et de sous-cultures [...] élaborées de façon unique en relation avec son histoire personnelle » (Cohen-Emerique, *op.cit.*, p.167). La décentration permet ainsi d'aboutir à une neutralité culturelle. Le deuxième principe est la découverte du cadre de références de l'autre : « Il s'agit d'entrer dans la rationalité de l'autre

²⁶⁵La reconnaissance de l'histoire coloniale de la France, ses effets sur les pays colonisés et sur la société française sont mis en avant par les chercheurs travaillant sur les questions coloniales : « Le pluralisme social et culturel, après avoir été au-dehors, dans les colonies, le produit de la conquête et de l'établissement des acteurs de la colonisation, se constitue et s'étend à l'intérieur même des métropoles, des pays naguère impériaux. Ce pluralisme intériorise ce qui survit de la relation coloniale, en d'autres formes. Comme si cette relation occupait encore les consciences, tout en s'exprimant par le moyen d'autres langages et d'autres dynamiques culturelles » (Balandier, 2002, p.9).

sans en accepter nécessairement les prémisses et les aboutissements, d'adopter une attitude d'ouverture et d'écoute fondée sur un intérêt pour l'autre, et ce même si ses façons d'être nous heurtent » (Cohen-Emerique, *op.cit.*, p.168). Ce deuxième principe constitutif de l'approche interculturelle permet d'appréhender l'autre comme un être rationnel autant que soi-même.

Décentrement et découverte d'autres cadres de référence sont au cœur des dynamiques d'apprentissages au cours d'un volontariat solidaire à l'international (chap.4). Samuel, éducateur spécialisé, expose la manière dont les clés de compréhension culturelle issues de son expérience de volontariat, sont mobilisées dans son travail au quotidien :

« Moi, je leur apporte mes connaissances africaines. Lors des réunions d'équipe, quand ça bloque avec un jeune : "Pourquoi il réagit comme ça ? Pourquoi il ne me regarde pas dans les yeux ?" Un jeune qu'on reçoit, d'origine africaine, qui ne regarde pas l'éducateur, pourquoi ? Pour caricaturer, c'est culturel. Dans son pays, on ne regarde pas l'adulte comme ça. Ça, c'est ce qui a intéressé l'employeur il y a un an, un an et demi maintenant. Il a vu l'intérêt d'avoir quelqu'un comme moi dans son équipe et avec ce public. » (Samuel, 35 ans, éducateur spécialisé, AFVP/FV)

Louise pour sa part, a réalisé sa mission de volontariat en Amérique du Sud auprès d'enfants des bidonvilles à l'issue de sa formation d'éducatrice spécialisée. Pour elle, son expérience a influé sur son orientation professionnelle et le type de public avec lequel elle travaille aujourd'hui, les mineurs isolés étrangers :

« J'y serais peut-être venue, je ne sais pas mais en tout cas j'ai le sentiment que ça donne une continuité par rapport à ce voyage, et par rapport à la richesse de l'interculturel, de manière différente. Actuellement on travaille avec 25 jeunes, il doit y avoir 15 nationalités différentes. De pouvoir échanger sur la culture, de découvrir les personnes à travers une même culture, de voir des réactions et des personnalités très différentes, je trouve ça très riche » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

Elle considère par ailleurs que sa propre expérience d'expatriation lui permet de développer une posture empathique vis-à-vis des jeunes :

« Ce n'est pas le même type de migration mais c'est vrai que j'ai ressenti ce que c'est de repartir de zéro, des chocs, du sentiment d'isolement qu'on peut avoir parfois, de l'esprit qui des fois a du mal à assimiler tout ça. Oui, je crois que ça m'aide en partie à comprendre ce que ces jeunes peuvent ressentir en arrivant ici. » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

Enfin, de manière plus globale, la capacité d'adaptation caractéristique des situations interculturelles et d'expatriation est convoquée par les anciens volontaires dans leurs relations professionnelles :

« Si tu es capable d'user de diplomatie et de t'adapter à une culture différente de la tienne, tu dois pouvoir discuter avec des agriculteurs, parce que là ça va être le cas. Ce n'est pas facile non plus, c'est une culture à part ! Ceux qui cultivent le maïs dans les marais du côté de Royan, on essaie de les comprendre. » (Emilie, 34 ans, ingénieur, SCD)

Un capital cosmopolite composé de savoirs, de comportements propres aux situations interculturelles mais aussi d'une curiosité et d'une ouverture sur le monde caractérise les socialisations professionnelles qui influent sur les parcours et sur les pratiques. De plus, l'influence des associations sur le sens de l'expérience, le positionnement des volontaires et les contextes des missions participent à créer un rapport cosmopolite spécifique, celui d'une commune humanité. A travers cette dernière dimension, c'est la spécificité de l'expérience de volontariat solidaire à l'international qui est mise en avant par rapport à d'autres formes de mobilité internationale.

2. Les *praxis* professionnelles révélées

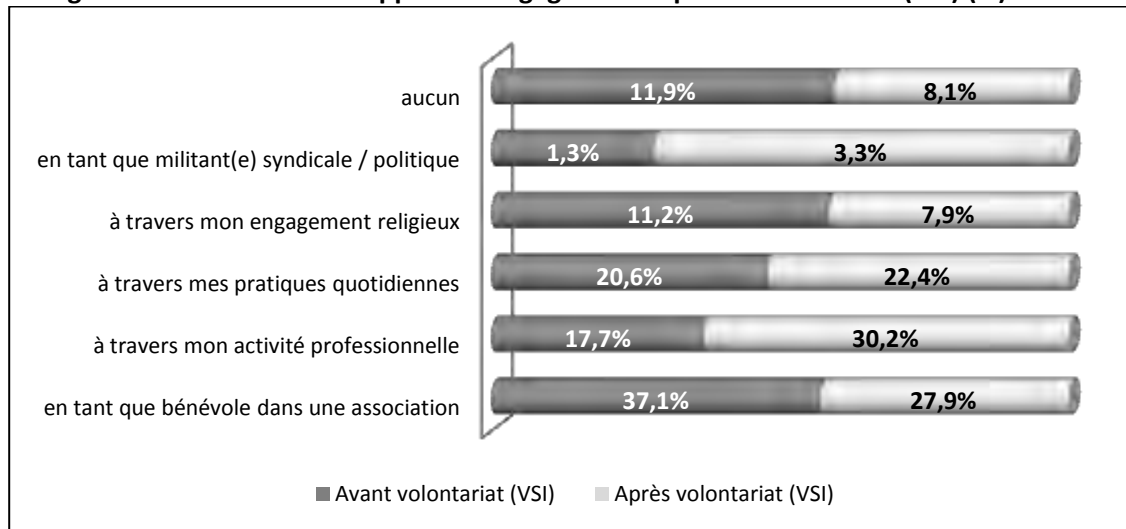
Dans la mesure où nous considérons d'une part, qu'il est possible d'étudier les évolutions du rapport au travail à partir des activités effectivement réalisées par les individus et que d'autre part, ces évolutions reflètent les intérêts qu'ils y portent et de ce fait, les moyens qu'ils déploient en situation et dans l'interaction, nous avançons que des *praxis* professionnelles sont produites ou plutôt révélées à partir de l'expérience de volontariat. Par *praxis* professionnelles, nous voulons ainsi mettre en lumière les liens entre l'être, l'activité et les valeurs. En effet, l'expérience engage l'être et à travers l'action orientée par les valeurs, celles-ci évoluent par l'action et réciproquement, modifient l'identité du sujet.

A partir de cette définition de la *praxis* professionnelle, il est possible d'identifier deux formes spécifiques de *praxis* révélées par l'expérience de volontariat solidaire à l'international : le sentiment d'engagement à travers le travail, et le lien social comme valeur du travail.

a. Le sentiment d'engagement à travers le travail

Avant la réalisation d'un volontariat solidaire à l'international, les jeunes adultes sont en grande proportion engagés comme bénévoles dans des associations, à travers leurs pratiques quotidiennes ou leurs activités professionnelles, ou encore dans des groupements religieux, et ce bien plus que la moyenne des jeunes français (chap.3.I.2). Après le volontariat, le sentiment d'engagement est confirmé et renforcé mais les types de supports évoluent :

Figure 13 : Evolution des supports d'engagements après le volontariat (VSI) (%)²⁶⁶



Les jeunes adultes sont donc moins nombreux à considérer n'avoir aucun engagement après leur volontariat (le pourcentage baisse de 3,8%), ils sont également moins nombreux à être engagés à travers des groupements religieux (baisse de 3,3%) et en tant que bénévoles dans des associations (baisse de 9,2%). Ainsi, tout comme le soulève France Bénévolat concernant l'engagement des jeunes adultes de 25 à 34 ans, l'activité professionnelle et le début de la vie familiale peuvent expliquer cette baisse de participation (France Bénévolat, 2010, p.10). Ils restent néanmoins légèrement plus engagés dans des associations que la moyenne française puisqu'en 2010, les moins de 35 ans sont 27% à être bénévoles (France Bénévolat, *id.*, p.9)²⁶⁷.

En revanche, après le volontariat, ils sont plus nombreux à être engagés comme militants politiques ou syndicaux (hausse de 2%) et à travers leurs pratiques quotidiennes (hausse de 1,8%). Mais l'augmentation la plus importante concerne le sentiment d'engagement à travers le travail, le taux de réponse augmente de 12,5%. Cette évolution témoigne de la tendance

²⁶⁶ Les résultats sont basés sur les réponses les plus fréquentes. Pour les supports d'engagements, les pourcentages sont calculés sur la base de 444/446 répondants. Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

²⁶⁷ Les résultats de France Bénévolat sont basés sur un échantillon de 2107 individus âgés de 15 ans et plus.

chez les anciens volontaires à souhaiter concilier activité professionnelle et dimension éthique à travers le travail. On peut ainsi avancer que les individus partis en volontariat restent fortement impliqués pour des causes d'intérêt général, et cela se traduit concrètement au quotidien que ce soit à travers leurs pratiques et par le biais de leurs activités professionnelles.

De plus, selon les secteurs d'activités des anciens volontaires en emploi, le sentiment d'engagement au travail diffère :

Tableau 28 : Types de supports d'engagements en fonction des secteurs d'activités professionnelles après le volontariat (VSI) (%)²⁶⁸

Secteurs d'activités professionnels après le volontariat (VSI)	Type de supports d'engagements actuels										Total	
	En tant que bénévole dans une association		A travers mon activité professionnelle		A travers mes pratiques quotidiennes		A travers mon engagement religieux		Aucun			
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%
Agriculture, environnement	29	28	31	30,7	25	24,9	6	5,6	11	10,8	102	100
Solidarité internationale	26	24,7	43	41,8	28	26,6	4	3,4	4	3,4	104	100
Sanitaire et social	40	25,6	63	40,4	29	18,6	15	9,6	9	5,7	157	100
Education, formation	31	31,8	28	28,6	22	22,9	10	9,9	7	6,9	98	100
Autres secteurs	82	31,9	64	24,8	66	25,6	21	8,3	24	9,4	258	100
Total	208	28,9	230	32	170	23,7	55	7,7	54	7,6	718	100

$\chi^2=26,3$ $ddl=16$ $p=0,049$ (Significatif)

Ainsi, les anciens volontaires travaillant dans les secteurs de l'éducation et la formation, les autres secteurs et dans une moindre mesure, l'agriculture et l'environnement se considèrent engagés à travers un bénévolat en association. En revanche, les individus travaillant dans le secteur sanitaire et social et la solidarité internationale mettent particulièrement en avant leur engagement à travers leur activité professionnelle.

Les individus travaillant dans le secteur sanitaire et social et dans une moindre mesure, l'éducation et la formation se considèrent moins engagés que les autres individus en emploi dans leurs pratiques quotidiennes mais ce sont eux qui sont les plus engagés dans des groupements religieux. Enfin, les individus travaillant dans les secteurs de l'agriculture et de l'environnement et dans d'autres secteurs sont les plus nombreux à ne pas se considérer engagés pour une cause.

L'expérience de volontariat contribue donc à créer un *ethos* du travail basé sur des valeurs altruistes et en lien avec l'intérêt général, entendue dans son acception française héritée de Platon : « un intérêt général transcendant les intérêts particuliers » (Garpar, 2000,

²⁶⁸Enquête C. Leroux, 2011.

p.275). Le volontariat, motivé en particulier par la volonté d'être utile ou encore de donner du sens à ses activités, est donc perpétué par le biais des activités professionnelles.

En cela, les valeurs associées au travail des anciens volontaires rejoignent la conception d'un idéal du travail chez K. Marx, c'est-à-dire : « en tant qu'agent de transformation du monde et d'accomplissement de l'humanité, de réalisation de soi et d'instauration du lien social entre soi et les autres » (Baudelot & Gollac, 2003, p.24). A ce titre, le lien social et les relations aux autres sont des dimensions du travail fortement renforcées à travers l'expérience de volontariat.

b. Le lien social comme valeur du travail

La dimension relationnelle apparaît tout au long de l'expérience de volontariat. Elle est tout d'abord au fondement des finalités associées au volontariat, et ce peu importe l'association. Pour les jeunes adultes, elle est un moteur pour réaliser un volontariat solidaire à l'international, qu'elle se décline à travers l'échange interculturel ou la volonté d'aider les autres. Elle est constitutive des processus d'apprentissage durant la mission. Elle est enfin mise en avant dans les résultats de l'enquête quantitative, l'échange et l'ouverture à l'interculturel constituent à ce titre la principale compétence mobilisée dans l'emploi actuel (chap.4.III).

Pour J. Ion et B. Ravon, la pratique relationnelle et l'exercice de la parole constituent les deux dénominateurs communs dans les différents champs du travail social et de l'intervention sociale (Ion & Ravon, *op.cit.*). Pourtant, P. Hébrard en étudiant les formations du travail social relève que la relation humaine est peu présente dans les référentiels d'enseignements : « Ce qui ressort de notre analyse de ces documents, c'est que les dimensions affectives, conflictuelles, la question du pouvoir, les enjeux identitaires, pour ne pas parler des dimensions inconscientes des relations, sont très largement occultées » (Hébrard, 2011, p.111). Or, la relation aux autres influe tant sur les reconversions que les orientations professionnelles comme nous l'avons vu précédemment. On peut ainsi reprendre l'exemple de Daniel, pour qui la relation aux autres est essentielle dans le plaisir qu'il retire de son activité professionnelle :

« Ce que me propose l'ADICE me plaît énormément, le travail que je fais me plaît, les gens que j'accompagne ça me plaît énormément, être dans ce rapport à l'humain tout le temps, dans cette prise de parole. On demande aux gens de nous parler, de se mettre un minimum à nu, et moi ce côté-là me passionne. » (Daniel, 24 ans, volontaire en service civique, ADICE)

Ou encore Louis, qui après un master dans le domaine de la finance puis une mission de volontariat en microfinance, travaille aujourd'hui dans le même domaine au sein d'une association :

« J'aime bien donner du sens à ce que je fais et le sens, je l'ai par rapport à la satisfaction des gens avec qui je travaille et la reconnaissance que tu peux avoir parce que ça les fait avancer » (Louis, 33 ans, chargé de mission, SCD)

Pour Louis, le lien social constitue donc ce qui donne sens à son travail. A ce titre, son parcours est particulièrement significatif. Après son volontariat, il a identifié des passerelles professionnelles à travers la microfinance lui permettant de concilier ses intérêts : la finance et la relation à autrui. Aujourd'hui, cette dimension donne sens à son travail et réciproquement, elle est une dimension de la reconnaissance qu'il peut retirer de son activité professionnelle.

Ainsi, le lien social comme valeur du travail peut être spécifié. En effet, il s'agit plus particulièrement du souci des autres. Et ce souci des autres dans l'activité professionnelle n'est pas gratuit, une réciprocité est demandée : celle de « faire avancer les gens » pour reprendre l'expression de Louis, quelle que soit la forme qu'elle peut prendre : à travers la mobilité internationale ou encore la microfinance. On comprend mieux alors les orientations des jeunes adultes vers les champs du travail social et de l'intervention sociale.

L'intérêt d'une approche de genre : mettre en valeur le lien social

Nous avons vu au fil des chapitres que les femmes avaient acquis une plus grande visibilité au sein des dispositifs de volontariat solidaire à l'international et qu'elles sont aujourd'hui plus présentes dans les dispositifs de volontariats nationaux et internationaux (chap.2). De plus, nous avons vu qu'elles se positionnent différemment durant les missions, citant plus volontiers une fonction d'accompagnement que de direction (chap.4). Enfin, la dimension relationnelle du volontariat et sa mobilisation dans la suite des parcours professionnels sont plus fréquemment évoquées par des femmes. Si la ségrégation horizontale des secteurs d'activités et les socialisations primaires et secondaires expliquent à la fois cette répartition et leur positionnement, on ne peut cantonner la dimension relationnelle à une spécificité féminine tant celle-ci constitue une valeur dominante dans le rapport au travail des anciens volontaires.

Ainsi, une des perspectives ouvertes par la théorie de *care* est de redéfinir l'éthique à partir du sensible et de l'expérience : « On peut voir la vie morale comme une aventure à la fois conceptuelle (on étend ses concepts) et sensible (on s'expose) – dit autrement : à la fois

passive (on se laisse transformer, toucher) et agentive (on cherche “un sens actif de la vie“) » (Laugier, 2011, p.385). A travers la redéfinition de la morale fondée sur le sensible et l’expérience, A. Bidet, L. Quéré et G. Truc y voient une proximité avec la pensée de J. Dewey : « Dans ses écrits sur la valeur, Dewey insiste ainsi considérablement sur ce fait : attribuer une valeur à quelque chose se manifeste d’abord, et surtout, dans l’attitude consistant à y porter attention, en prendre soin, l’entretenir, etc. On ne peut alors s’empêcher d’y voir un précurseur des théories du *care* – le terme revenant du reste à chaque page de ses textes sur la valeur. Mais alors que des auteurs comme Carol Gilligan ou Joan Tronto ont initialement fondé le développement de ces théories sur une reconnaissance d’attitudes ou d’activités considérées comme propres aux femmes, Dewey souligne au contraire que tout être vivant – et pas seulement tout être humain, et encore moins donc uniquement les femmes – est amené au cours de son existence à adopter des comportements attestant d’un attachement à des objets tenus pour bons » (Bidet, Quéré & Truc, *op.cit.*, p.32).

Ainsi, ce serait les positions occupées par les femmes qui permettraient de mettre en avant certaines valeurs, dont celle du lien social, moins que des dispositions spécifiquement féminines : « Si le registre de la sensibilité est constitutif de la perspective du *care*, c’est surtout parce qu’elle met au premier plan l’importance des liens d’interdépendance et du maintien des relations, y compris personnelles. Ces deux priorités délimitent la place des sentiments et de la sensibilité : ils manifestent l’importance des liens qui nous rattachent (et nous attachent) aux autres, quand bien même ces liens sont contradictoires et conflictuels » (Paperman, 2013, p.8). Or, lors des entretiens, nous avons été confrontés de manière récurrente à la relégation de la dimension relationnelle en dehors du champ professionnel alors que cette dimension était abordée tout au long des entretiens traitant de leur parcours. Pour illustrer notre propos, nous pouvons nous attarder sur les paroles de Louise :

« Ce que j’avais ressenti pendant mon volontariat, cette même qualité d’échange, cette simplicité que je retrouve un peu auprès de ces adolescents [...] J’ai profondément aimé les enfants là-bas et ici aussi. Je m’en sens profondément responsable. C’est plus du ressenti que des trucs techniques. » (Louise, 29 ans, éducatrice spécialisée, DCC)

Sa dernière phrase invite à réfléchir au statut de la dimension relationnelle dans l’activité professionnelle. Ainsi, même pour les travailleurs sociaux pour qui cette dimension est au cœur de leurs activités, il s’agit d’un ressenti, d’un sentiment et dans ce cas, n’est pas technique, et par extension, constitue moins une compétence que la gestion de projet, par exemple. P. Hébrard relève à ce titre la difficulté des formateurs à dire et à transmettre la

dimension relationnelle auprès des étudiants en travail social qui se trouve diluée dans l'ensemble des compétences présentes dans les référentiels (Hébrard, *op.cit.*). M. Bessin note la même absence de prise en compte de la dimension relationnelle et des sentiments dans le travail social : « Admettre que les sentiments interviennent dans l'activité revient à en nier la professionnalité, garante des principes de justice inhérents au travail social » (Bessin, *op.cit.*, p.163).

Richard qui effectue pourtant une réorientation professionnelle dans le champ de l'intervention sociale à l'issue du volontariat, évoque également la difficulté à penser la dimension relationnelle dans un cadre professionnel :

« Je ne voyais pas non plus comment je pouvais, d'un point de vue professionnel, le réinvestir après en France. Enfin, je me disais que ce sera plus l'expérience de la rencontre, de l'autre, que je vais réinvestir autrement dans ma vie professionnelle. Mais je ne voyais vraiment pas du tout comment je pouvais. » (Richard, 34 ans, chargé de mission, DCC)

Ainsi, s'il considère ne pas avoir développé de compétence à travers cette expérience, c'est bien dans la relation aux autres et dans l'expérience de subjectivation que le volontariat constitue l'évènement marquant et transformateur de sa réorientation.

La dimension relationnelle et le lien social sont en quelque sorte des impensés, pourtant constitutifs des parcours d'anciens volontaires. Ils représentent à ce titre une valeur professionnelle entendue comme moyen et fin, révélée à partir de l'expérience de volontariat. L'approche par genre permet à notre sens de faire valoir le lien social. Ainsi, la théorie du *care* invite à considérer une pluralité des registres de la morale et de l'éthique : « la fécondité de cette perspective tient précisément à l'abandon et à la réfutation des cadres analytiques qui aboutissent à faire des sentiments et de la sensibilité une catégorie à part, une modalité d'expression et de conduite déconnectée des activités pratiques dans lesquelles ils prennent sens et effet » (Paperman, *op.cit.*, p.9).

L'engagement à travers le travail et le lien social constituent les deux *praxis* professionnelles révélées par l'expérience de volontariat. Elles orientent les parcours et représentent une modalité de reconnaissance dans l'exercice des activités professionnelles. Ainsi, à partir de l'expérience du volontariat, les jeunes adultes entretiennent un rapport spécifique au travail, il est vecteur de transformation du monde.

L'évolution du rapport au travail des jeunes adultes ayant réalisé un volontariat solidaire à l'international peut être mise en évidence à partir des valeurs produites ou révélées par cette expérience. Elle donne de la valeur à certaines dimensions du travail et ce, en relation avec ce que souhaitent les individus. En effet, l'individu s'engage et engage son être à partir du moment où il choisit et peut choisir ce qu'il souhaite faire, et le sens de la production de son travail. Nous avons ainsi pu mettre en avant une socialisation cosmopolite qui se traduit dans les orientations professionnelles et dans l'activité en tant que telle. Cette socialisation cosmopolite ne se limite pas à un capital mais produit également un rapport spécifique au monde, celui d'une commune humanité. De plus, les *praxis* professionnelles révélées par l'expérience sont avant tout le sentiment d'engagement au travers de son activité professionnelle, c'est-à-dire dans une conception du travail faisant de l'individu un agent de transformation du monde. Cette transformation du monde a un sens puisqu'elle est destinée à améliorer la vie d'autrui. Enfin, si le travail social a pour spécificité la relation humaine, cette dimension ne s'avère ni facilement transmissible ni réellement reconnue. L'expérience de volontariat permet de replacer cette dimension au cœur du travail social.

II. Circuler entre différents espaces professionnels

La mobilité se trouve au fondement d'un volontariat solidaire à l'international. Comment cette mobilité se traduit-elle dans les trajectoires professionnelles et le rapport au travail des anciens volontaires ? En s'intéressant aux possibilités de promotion professionnelle, nous verrons que le déclassement vécu par une partie des jeunes adultes lors du premier emploi à l'issue du volontariat s'amenuise progressivement. A partir du statut dans l'emploi, nous verrons que les mobilités professionnelles s'interprètent différemment selon les catégories socioprofessionnelles. Ce sont ainsi des rapports au travail spécifiques qui peuvent être mis en avant. De plus, si l'expérience de volontariat peut être propice aux reconversions, elle peut également susciter une volonté de promotion professionnelle. A partir de deux parcours de travailleurs sociaux, nous verrons néanmoins que cette ascension professionnelle s'avère plus ou moins aisée selon la manière dont elle est envisagée.

Dans la seconde partie, nous étudierons les mobilités professionnelles sous l'angle de la mobilisation des apprentissages de l'expérience de volontariat. Les champs de l'intervention sociale sont particulièrement propices aux transferts d'apprentissages, ce qui n'est pas sans poser question sur les évolutions des politiques sociales. Enfin, si les transferts d'apprentissages sont possibles, le rapport au travail des jeunes adultes évolue dans les parcours et selon leurs attentes, des compromis peuvent s'avérer nécessaires.

1. Les mobilités professionnelles

a. Un rapport différencié à la mobilité

Les mobilités professionnelles dans les trajectoires des anciens volontaires sont analysées en fonction des possibilités de promotion professionnelle et de la stabilisation des trajectoires appréhendées en fonction des statuts de l'emploi. Ces trajectoires professionnelles, en particulier dans les premières années de la vie active, sont particulièrement influencées par la conjoncture économique. Ainsi, plus de la moitié des individus de notre échantillon quantitatif (59,8%)²⁶⁹ a achevé le volontariat entre 2008 et 2010, alors que la dernière crise financière avait déjà débuté.

²⁶⁹Enquête C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4.

Les catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires et leurs évolutions

Pour appréhender les possibilités de promotion professionnelle après un volontariat, nous nous sommes plus particulièrement intéressés aux catégories socioprofessionnelles des jeunes adultes. Ainsi, parmi les individus de notre échantillon quantitatif en emploi au moment de l'enquête, on retrouve 54,7% de cadres, un quart d'employés, 10% de professions intermédiaires, 1,1% d'agriculteurs exploitants, 1,8% d'artisans, commerçants, chefs d'entreprise, enfin, 7,1% des individus ne savent pas ou ont indiqué « autres »²⁷⁰. Trois catégories socioprofessionnelles (PCS)²⁷¹ sont donc particulièrement représentées : les cadres, les professions intermédiaires et les employés. Notre analyse porte spécifiquement sur ces trois catégories.

Les cadres représentent ainsi plus de la moitié de notre échantillon alors qu'en 2010, ils ne représentent que 17% de la cohorte des jeunes sortis du système scolaire en 2007 (Arrighi, *op.cit.*, p.43).

Néanmoins, cet élément nécessite d'être précisé en fonction du niveau d'études. En effet, les diplômés au-dessus du niveau licence sont bien plus nombreux à être cadres :

Tableau 29 : Catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires (VSI) en emploi en fonction du niveau d'études (%)²⁷²

Niveau d'études	PCS dans l'emploi à l'issue du volontariat (VSI)								Total	
	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Autres/NSP		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
= ou < licence	57	5,9	25	16	61	38,2	16	9,9	159	100
> licence	42	8	14	5,7	51	20,8	38	15,4	244	100
Total	99	9,3	39	9,8	112	27,7	53	13,2	404	100

Khi2=32,7 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)

Les individus d'un niveau d'études inférieur ou égal à la licence sont donc bien plus représentés chez les employés (17,4 points d'écart) et dans les professions intermédiaires (10,3 points d'écart) que ceux ayant un niveau d'études supérieures, bien plus nombreux à être cadres (22,1 points d'écart). Les secteurs d'activités dans lesquels ils travaillent sont un élément explicatif de la répartition des catégories socioprofessionnelles en fonction du niveau d'études (tableau 30) :

²⁷⁰Enquête C. Leroux, 2011. Sur la base de 340 répondants, soit 86,1% de notre échantillon. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

²⁷¹Pour réaliser la nomenclature des catégories socioprofessionnelles de notre enquête, nous nous sommes basés sur la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS 2003) de l'INSEE.

²⁷²Enquête C. Leroux, 2011.

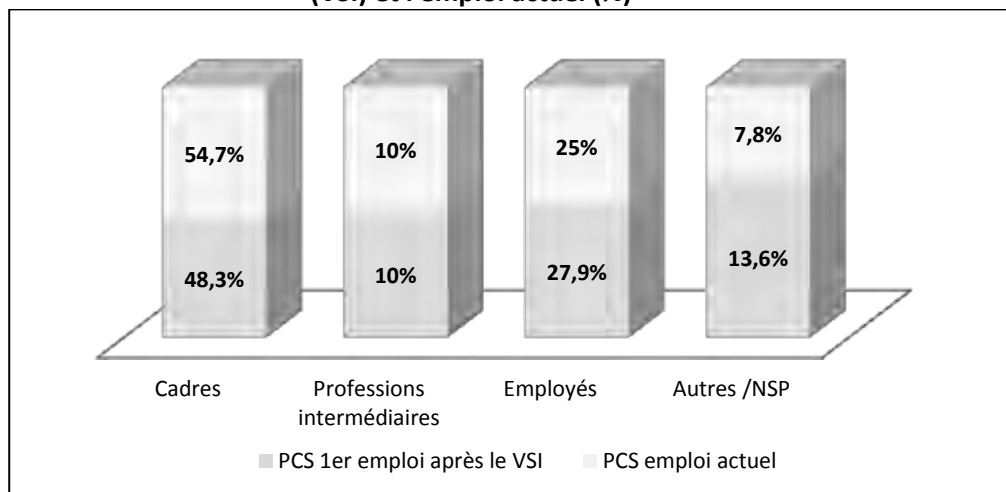
Tableau 30 : Catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires en emploi en fonction des secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) (%)²⁷³

Secteurs d'activités des individus en emploi à l'issue du volontariat	Catégories socioprofessionnelles des individus en emploi								Total	
	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Autres/NSP			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Agriculture, environnement	45	57,9	6	7,6	15	19,4	12	15,2	77	100
Solidarité internationale	32	51,5	2	2,7	14	21,8	15	24	62	100
Sanitaire et social	27	28,7	18	19,3	41	43,9	8	8,2	93	100
Formation, éducation	32	52,5	11	17,3	9	15	9	15,3	61	100
Autres secteurs	83	55	6	4,1	39	25,9	23	15,0	152	100
Total	219	49,2	42	9,5	118	26,5	66	14,9	446	100

Khi2=53,6 ddl=12 p=0,001 (Très significatif)

Si les cadres sont représentés dans l'ensemble des principaux secteurs d'activités professionnelles des anciens volontaires en emploi à l'issue de leur volontariat, les travailleurs sociaux sont sous-représentés. En effet, on les retrouve plus particulièrement chez les employés. De plus, avec les individus travaillant dans les secteurs de l'éducation et la formation, ils constituent les individus les plus présents dans les professions intermédiaires.

Enfin, les progressions en termes de catégories socioprofessionnelles entre l'emploi à l'issue du volontariat et l'emploi actuel évoluent faiblement :

Figure 14 : Evolution des catégories socioprofessionnelles entre l'emploi à l'issue du volontariat (VSI) et l'emploi actuel (%)²⁷⁴

Ainsi, si la part d'employés diminue légèrement (baisse de 2,9%), il n'y a pas d'évolution pour les professions intermédiaires. La seule évolution notable concerne les cadres, qui sont plus nombreux dans l'emploi actuel par rapport à l'emploi à l'issue du volontariat (hausse de 6,4%). Cet élément confirme le déclassement vécu par une partie des individus lors du premier emploi à l'issue du volontariat abordé dans le chapitre précédent.

²⁷³Enquête C. Leroux, 2011.

²⁷⁴Résultats de l'enquête de C. Leroux, 2011. Se référer à l'annexe 4 pour le détail des résultats.

Une stabilité dans l'emploi différente selon les catégories socioprofessionnelles

Au moment de l'enquête, 64,1% des anciens volontaires ont un emploi à durée indéterminée (EDI) et 34,9% ont un emploi à durée déterminée (EDD)²⁷⁵. Si l'on s'intéresse au statut de l'emploi à l'issue du volontariat par rapport à l'emploi actuel, on peut noter que 70,8% des individus en emploi à durée indéterminée l'étaient dès le premier emploi (tableau 31) et 29,2% ont évolué d'un premier emploi à durée déterminée (EDD) vers un EDI :

Tableau 31 : Evolution du statut dans l'emploi (%)²⁷⁶

Statut de l'emploi actuel	Statut de l'emploi à l'issue du volontariat (VSI)					
	EDI		EDD		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
EDD	8	8	92	92	100	100
EDI	170	70,8	70	29,2	240	100
Total	178	52,4	162	47,6	340	100

Khi2=109,2 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

Néanmoins, une proportion non négligeable de notre échantillon (8%) a vécu le passage d'un emploi à durée indéterminée vers un emploi à durée déterminée, et la majorité des individus ayant débuté en emploi à durée déterminée (92%) l'est toujours au moment de l'enquête. La stabilité dans l'emploi est donc toute relative et s'il y a une évolution pour près de 30% des individus, la part d'individus en emploi à durée déterminée reste élevée. Il est là aussi possible de mettre en avant les spécificités des trajectoires d'individus ayant réalisé un volontariat solidaire à l'international en les comparant avec celles d'individus sortis du système scolaire depuis 2004. Ainsi, cinq ans après la sortie de formation initiale, les jeunes diplômés d'un niveau d'études allant de deux années postsecondaires au master sont en moyenne 9% à occuper un emploi à durée déterminée (Mazari & Recotillet, 2013, p.13). Les anciens volontaires sont donc bien plus nombreux à occuper un emploi à durée déterminée, puisqu'ils sont 34,9%. Enfin, le statut de l'emploi diffère également selon la catégorie socioprofessionnelle :

Tableau 32 : Statut de l'emploi actuel en fonction des catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires (VSI) (%)²⁷⁷

Statut de l'emploi actuel	Catégories socioprofessionnelles dans l'emploi actuel								Total	
	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Autres/NSP			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
EDD	62	54	7	6	27	23	19	16,7	116	100
EDI	109	52,2	25	12,1	63	30	11	5,4	209	100
Total	172	52,8	32	10	90	28	31	9,4	325	100

Khi2=14,3 ddl=3 p=0,003 (Très significatif)

²⁷⁵Enquête C. Leroux, 2011.

²⁷⁶Enquête C. Leroux, 2011. Sur la base de 340 répondants. Se référer à l'annexe 4.

²⁷⁷Enquête C. Leroux, 2011.

Ainsi, les professions intermédiaires et les employés occupent en plus grande proportion un emploi à durée indéterminée (respectivement 6,1 et 7 points d'écart) alors que les cadres sont autant en emploi à durée déterminée qu'indéterminée. Cette situation renvoie par ailleurs à la situation professionnelle précédant le volontariat, où l'on retrouve la même tendance (chap.3.I). Cette tendance peut enfin être mise en perspective avec les secteurs d'activités des individus en emploi :

Tableau 33 : Statut de l'emploi actuel en fonction des secteurs d'activités (%)²⁷⁸

Statut de l'emploi actuel	Secteurs d'activités professionnels										Total	
	Education, formation		Sanitaire et social		Solidarité internationale		Agriculture, environnement		Autres secteurs			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
EDD	16	12,3	27	20,1	20	14,8	22	16,4	48	36,4	133	100
EDI	39	18,1	61	28,3	18	8,3	30	13,8	68	31,6	216	100
Total	55	15,9	88	25,1	38	10,8	52	14,8	117	33,5	349	100

Khi2=8,16 ddl=4 p=0,085 (Assez significatif)

Les travailleurs sociaux ainsi que les individus travaillant dans les secteurs de l'éducation et la formation sont en plus grande proportion en emploi à durée indéterminée (respectivement 6,7 et 5,6 points d'écart). On peut avancer par ailleurs que la majorité des individus travaillant dans les secteurs de l'éducation et de la formation sont fonctionnaires. De plus, les besoins en main d'œuvre dans les champs traditionnels du travail social peuvent expliquer cette plus grande stabilité. Les individus travaillant dans le secteur de la solidarité internationale et dans les autres secteurs tertiaires, majoritairement diplômés au-dessus de la licence, occupent plutôt un emploi à durée déterminée (respectivement 7 et 4,8 points d'écart).

Pour les jeunes adultes les mieux dotés en diplômes et dans les catégories socioprofessionnelles les plus élevées, on peut avancer que la mobilité dans l'emploi est en partie voulue. Cette tendance rejoint les analyses réalisées dans des secteurs d'activités spécifiques (les artistes, les « intellos précaires », les courtiers) mettant en avant un rapport différent à l'incertitude selon qu'elle soit subie ou choisie (chap.1.I.1). Les jeunes adultes en emploi, et en particulier les plus diplômés de notre enquête, ont en partie intériorisé l'incertitude sur le marché du travail, ayant débuté leur vie active à travers des emplois à durée déterminée ou dans le cas de notre enquête, par une mobilité à travers un volontariat à l'international.

²⁷⁸Enquête C. Leroux, 2011.

b. Une volonté d'ascension professionnelle

Si les évolutions professionnelles vers le statut de cadre peuvent notamment s'expliquer par la disqualification des premiers emplois occupés, l'expérience de volontariat peut également susciter une volonté d'ascension professionnelle dans son métier. Dans notre enquête qualitative, il s'agit principalement d'individus travaillant dans les secteurs sociaux et diplômés de niveau III, IV²⁷⁹ ou sans diplôme. C'est notamment le cas de Céline qui travaille pendant quatre ans comme conseillère économique et sociale avant son volontariat. Pour elle, le volontariat est investi de forts enjeux personnels, sa décision correspond notamment au moment d'une séparation amoureuse. Sans socialisation préalable à la mobilité internationale, à travers cette expérience, Céline veut se tester et grandir, se rapprochant ainsi de la transition initiatique vers l'âge adulte identifiée par C. Bosselut (Bosselut, 2009).

L'association de volontariat avec laquelle elle s'engage a pour spécificité d'être principalement investie par la grande bourgeoisie catholique de l'Ouest parisien, alors qu'elle est issue d'un milieu agricole et ses parents sont employés. Elle fréquente ainsi durant sa mission de jeunes adultes issus de catégories sociales différentes de la sienne. Sa mission relève d'un travail social « assistanciel » (chap.5.II.1) à travers le suivi de familles parrainées par l'association de volontariat. En cela, sa mission rejoint la logique de son métier basé sur : « un lien d'accompagnement social personnalisé visant l'évitement d'un décrochage de la vie sociale » (Soulet, *op.cit.*).

A son retour en France, elle vit une profonde période de doutes et de remise en cause personnelle et professionnelle. Après quelques mois, elle s'installe dans une nouvelle ville et est embauchée en contrat à durée déterminée pour un remplacement en tant que conseillère économique et sociale. Elle s'ennuie dans cet emploi et considère être déclassée au niveau salarial :

« Ça m'a déprimée. J'étais conseillère économique et sociale dans un centre maternel, on accueillait des femmes avec enfants en bas-âge. C'était sympathique mais ça manquait de dynamisme. Moi, j'étais à fond mais il n'y avait rien à faire. Dans le bureau, je n'avais même pas d'ordinateur, je regardais sur mon iphone ! Bref, c'est la fonction publique, moi je sortais d'un volontariat, ça a été dur. Je me suis vraiment fait chier. Le remplacement se prolongeait, j'étais payée comme si je sortais de l'école donc je me suis dit au bout d'un mois, soit je continue et ça me fera toujours quelque chose soit j'arrête et je réfléchis

²⁷⁹Le niveau III correspond aux diplômés de niveau bac+2 (DUT, BTS, etc.). Le niveau IV équivaut au baccalauréat.

vraiment à ce que je veux faire. Donc j'ai arrêté. » (Céline, 29 ans, conseillère économique et sociale, GER)

Elle s'inscrit alors à Pôle emploi et réalise un bilan de compétences. Elle décide ensuite de s'inscrire au CAFERUIS (Certificat d'aptitudes aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'interventions sociales)²⁸⁰ et trouve un contrat de professionnalisation avec une association pour réaliser sa formation. Pour elle, le volontariat a accéléré sa reprise de formation :

« Je pense que j'y serais venue parce que j'étais bien sur cette lancée là et le volontariat a été catalyseur de ça. Parce que j'avais plus de responsabilités sur mon poste, je gérais d'autre chose et quand je suis rentrée, je m'ennuyais un peu. Si je n'étais pas partie, cela aurait sans doute été plus long. Je savais plus que j'étais capable de le faire parce que j'avais eu plus de responsabilité dans ma mission. Je crois que ce que ça m'a apporté, c'est que c'était vraiment catalyseur dans ma propre construction. » (Céline, 29 ans, conseillère économique et sociale)

Ainsi, pour Céline, les responsabilités qu'elle considère avoir eu pendant son volontariat sont un accélérateur pour reprendre des études en vue d'atteindre un niveau supérieur dans son métier et occuper plus de responsabilités.

Néanmoins, les volontés d'ascension professionnelle ne sont pas toujours satisfaites. C'est notamment le cas de Samuel, éducateur spécialisé, qui envisage une réorientation professionnelle à l'issue de son volontariat. Tout comme Céline, le volontariat est envisagé après une période d'emploi dans son métier. Il travaille ainsi trois ans dans la protection de l'enfance. Il réalise trois missions de volontariat avec l'AFVP/France Volontaires en quatre ans. Ses missions successives sont caractérisées par un décalage entre son positionnement et celui demandé dans le cadre de ses missions. Ainsi, Samuel regrette de ne pas être directement dans la mise en œuvre ni d'avoir une position de responsable mais d'être dans celle de l'assistance et de l'appui. Il privilégie alors la découverte des pays dans lesquels il séjourne et découvre le monde de la coopération et ses possibilités de carrières. A son retour de volontariat, il envisage une réorientation professionnelle dans les secteurs de l'aide au développement, fortement corrélée à une volonté de promotion sociale. Il apprend la possibilité de faire une validation des acquis professionnels (VAP) par le biais du réseau d'anciens volontaires et est orienté vers une formation de master dans le secteur de l'aide au développement par ce même réseau. Par le biais de la VAP, il entre directement en master 2 et

²⁸⁰Diplôme d'Etat du secteur sanitaire et social de niveau II.

grâce aux indemnités de chômage (Allocation de retour à l'emploi – ARE), il réalise sa formation sans problème financier. Néanmoins, il ne valide pas son année faute d'avoir trouvé un stage. Ses droits à l'ARE arrivent à terme et il abandonne la formation. Dans le cas de Samuel, si la reprise de formation est rendue possible grâce aux anciens volontaires, il n'évoque pas ce réseau dans la recherche d'un stage. De plus, il met en avant la difficulté de la formation suivie. Après l'abandon de sa formation, il cherche des postes d'éducateur spécialisé et privilégie dans un premier temps l'intérim et les emplois à durée déterminée pour pallier la non reconnaissance salariale de ses années de volontariat. Après deux ans, il trouve un emploi à durée indéterminée dans une association qui accepte de répondre à ses exigences salariales. Dans ce poste qu'il occupe au moment de l'entretien, il met en avant à la fois l'autonomie de sa fonction et ses avantages matériels :

« C'est une association qui grossit, qui grossit, qui a des foyers, des maisons de retraite, ça fusionne de partout. Donc, là je m'y retrouve parce qu'en terme d'autonomie de travail, je me gère. On est trois collègues pour vingt six jeunes, j'en ai neuf, mes collègues aussi. On a chacun notre véhicule, notre téléphone portable professionnel. On fait le travail qu'on a à faire avec nos jeunes. La chef de service, on la voit en réunion pour lui faire part de l'avancée des projets des jeunes. Nickel. » (Samuel, 35 ans, éducateur spécialisé, AFVP/FV)

S'il envisage de reprendre une formation pour évoluer dans son métier, cette possibilité est conditionnelle :

« Là, j'ai envie de faire cette VAE, licence professionnelle, voilà ce n'est plus VAP. Je m'engage vers ça. Pour avoir cette licence, qui m'ouvrira d'autres portes. Parce qu'en école d'éducateur, j'avais loupé de peu ma licence mais j'ai besoin de cette licence si je veux évoluer dans mon domaine actuel. Et pouvoir repartir avec cette licence éventuellement. Pour l'instant, ce n'est pas d'actualité parce que je suis bien là où je suis. Ce n'est vraiment pas d'actualité. Je verrai si j'ai ma licence en VAE d'ici la fin de l'année 2012. » (Samuel, 35 ans, éducateur spécialisé, AFVP/FV)

Pour Samuel, tout comme pour les autres jeunes adultes sans diplôme ou les travailleurs sociaux dits traditionnels de notre recherche, les réorientations professionnelles dans les secteurs de l'aide au développement et de la coopération internationale se soldent par des échecs. On peut en déduire au moins deux caractéristiques propres à ce marché du travail : une concurrence forte basée sur la valeur du diplôme plus que sur l'expérience, une pluridisciplinarité des savoirs que peut permettre des études supérieures longues, d'autant plus favorisée par les réformes de l'enseignement supérieur permettant aux étudiants de circuler dans différents champs disciplinaires.

De plus, les exemples de Céline et Samuel sont intéressants pour comprendre les différentes évolutions des travailleurs sociaux ayant réalisé un volontariat solidaire à l'international. En effet, on peut tout d'abord mettre en avant les logiques différentes du travail social qui se répercutent différemment durant leurs missions et qui se traduit pour Samuel, par une incompréhension de son rôle. Il estime à ce titre que ces missions ont été un échec au niveau professionnel et met plutôt en avant l'expérience de vie liée au volontariat. Alors que pour ces deux jeunes adultes, l'ascension professionnelle passe par une reprise de formation qualifiante, elle se fait pour Samuel par la volonté d'une réorientation professionnelle qui se solde par un échec alors que la formation suivie par Céline constitue le moyen le plus fréquent d'évoluer dans le champ du travail social.

La plus grande mobilité professionnelle des cadres et des jeunes adultes les plus diplômés de notre recherche peut alors s'expliquer à partir de deux éléments. Le premier, comme nous l'avons vu précédemment, est une mobilité choisie à partir d'une intériorisation de l'incertitude des parcours. De plus, les *praxis* professionnelles révélées par l'expérience de volontariat permettent de penser que le sens de l'activité professionnelle constitue un critère important pour rester dans un emploi ou en changer.

Le deuxième élément porte sur les possibilités de mobilité des autres jeunes adultes. En effet, si leur plus faible mobilité laisse supposer un rapport différent à l'incertitude dans les parcours professionnels, les conditions de mobilité sont également plus restreintes. Nous avons vu que les métiers traditionnels du travail social constituent une voie professionnelle possible pour les moins diplômés. Néanmoins, pour ces travailleurs sociaux, si une promotion sociale est possible à partir des conditions prévues dans ce champ, basée sur l'obtention d'un diplôme, cette promotion sociale s'avère plus difficile lorsqu'il s'agit d'une réorientation professionnelle. La plus grande liberté supposée des premiers est également liée à des marges de manœuvre plus faibles des seconds. Ainsi, la mobilisation et le transfert d'apprentissages de l'expérience de volontariat telle que nous allons les présenter dans la partie suivante concernent principalement les jeunes adultes les plus diplômés de notre recherche.

2. Mobiliser les apprentissages dans les parcours

a. Un travail social sans frontières

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que les champs de l'intervention sociale représentent un marché du travail ouvert permettant aux anciens volontaires de se réorienter et d'identifier des passerelles professionnelles. Pour les moins diplômés de notre enquête, les modalités de formation et de qualification dans le champ traditionnel du travail social constituent des voies professionnelles possibles. J. Ion et B. Ravon font ainsi la distinction entre les métiers traditionnels du social, réglementés et disposant de diplômes spécifiques, et les nouveaux métiers de l'intervention sociale, c'est-à-dire : « la différence entre ceux que l'on identifie d'abord par la position sociale, le statut ou la reconnaissance des pairs et ceux que l'on définit plutôt à partir de leur activité, de leurs manières de faire ou du contenu de leur travail » (Ion & Ravon, *op.cit.*, p.20). Ainsi, pour ces derniers, les appellations de poste reposent plus sur une définition des activités que sur un corps constitué²⁸¹.

Deux débats liés l'un à l'autre apparaissent à partir de ces évolutions. Le premier concerne le clivage entre qualification et compétence, et le deuxième porte sur les distinctions entre profession et métier. Ces enjeux sont d'autant plus vifs dans le champ du travail social. En effet, la professionnalisation que ce soit de l'assistance sociale, de l'éducation spécialisée ou plus récemment de l'animation a, comme nous l'avons évoqué précédemment, mis au devant de la scène la question du travail des femmes ou encore des liens entre bénévoles et salariés. C'est aussi, comme le rappelle M. Autès, les paradoxes du travail social : « qui se présente sous les statuts du salariat mais qui se réclament de la professionnalité, au sens anglo-saxon, c'est-à-dire qui se légitime à partir de savoir-faire dont il est le seul à disposer et qu'il cherche à faire reconnaître dans une déontologie et un mode "libéral" d'exercice des métiers » (Autès, 1996, p.5).

Certains auteurs comme J. Ion, parlent plus volontiers de profession concernant le champ traditionnel du travail social en mettant en avant la logique de qualification fondée sur un système de formation structuré et la définition de métiers permettant aux travailleurs sociaux

²⁸¹Nous avons-nous-même été confrontés à cette difficulté. En effet, pour citer les verbatims des individus de notre enquête qualitative, nous avons souhaité présenter leurs métiers actuels. Or, les intitulés fournis par une partie des personnes étaient très longs et peu explicites. Nous nous sommes alors rabattus à défaut sur l'appellation « chargé de mission » ou « chef de projet », qui constitue généralement la première partie de l'intitulé des postes. Si cette fonction permet de mettre en avant des tâches d'expertise et d'encadrement, elle est peu explicite, nous ne pouvons que le reconnaître. L'intitulé complet de leurs postes figurent néanmoins dans l'annexe 3 avec la présentation des enquêtés.

de s'identifier et d'être identifiés comme tels, l'existence d'instances d'organisations collectives, et un ensemble législatif régissant ce champ. Pour les intervenants sociaux, il est plus souvent question de métier constitué à partir de compétences identifiées dans la pratique de l'activité professionnelle, ils sont peu représentés par des instances collectives, et viennent de formations diversifiées (Ion & Ravon, *op.cit.*). En s'intéressant aux médiateurs sociaux, représentant une partie des nouveaux métiers du social, I. Astier met d'ailleurs en avant : « un modèle d'apprentissage très différent du modèle d'apprentissage scolaire. Les savoirs formels sont ici enracinés dans l'expérience. N'oublions pas que c'est ainsi que les gens de métier ont très longtemps appris à travailler. La construction de l'identité personnelle et celle de l'identité collective vont de pair et s'appuient sur une expérience déployée dans l'entre-soi » (Astier, 2007, p.78). La définition floue des métiers de l'intervention sociale (Astier, *op.cit.*) représente par ailleurs pour les anciens volontaires un élément favorable permettant les transferts d'apprentissages de l'expérience de volontariat à l'activité professionnelle.

De plus, les évolutions des politiques publiques et notamment des politiques sociales facilitent ces transferts d'apprentissages. Tout d'abord, les logiques gestionnaires et de rationalisation appelant à une meilleure efficacité et à une redevabilité de l'action est prégnante. Nous avons vu que dans le champ de l'aide au développement, ces logiques apparaissent dès les années 1980 concomitamment à une approche locale des interventions (chap.4.I.1). En France, la nouvelle gestion des politiques publiques est tout d'abord mise en œuvre avec la loi organique relative aux lois de finances²⁸² (LOLF) plaçant la logique de résultats au cœur des politiques publiques. Par la suite, la révision générale des politiques publiques (RGPP) engagée à partir de 2007 (devenue modernisation de l'action publique en 2012) renforce cette logique de résultats, symbolisée par le projet et l'évaluation comme nouvelles modalités d'actions.

Le développement d'un « travail social génératif » (Soulet, *op.cit.*) se base sur une conception capacitaire du travail social et sur l'autonomisation des individus. Ce dernier élément favorise les transferts d'apprentissages entre le secteur de la solidarité internationale et le travail social. Les approches basées sur l'*empowerment* ont d'ailleurs été développées dans les pays en développement avant d'arriver en Europe (chap.1.I.2). Dans le domaine du développement social urbain, les passerelles entre les pratiques des collectivités du Nord et du Sud font l'objet d'échanges et de coopération depuis les années 1990 (Battas, 2012). Des organisations représentatives du développement local comme l'UNADEL (Union nationale

²⁸²Loi organique n° 2001-692 du 1 août 2001 relative aux lois de finances.

des acteurs du développement local) sont composées de professionnels qui travaillent tant sur le territoire français que dans des pays en développement (Llasi, 2012). Les pratiques actuelles dans le champ de l'insertion par l'activité économique ont fortement été inspirées de la Grameen Bank créé par Muhammad Yunus au Bangladesh dans les années 1980 : « les personnes disposant de faibles ressources, voire d'aucune ressource, peuvent bénéficier de prêts auprès d'organismes de finance solidaire parce que le crédit est conçu comme un moyen pour les personnes concernées de devenir actrices de leur propre développement » (Ferraton, 2005, p.353). Si l'existence de mutuelles et de coopératives est ancienne en France, les approches d'insertion par l'activité économique se sont développées dans les pays européens dans les années 1990. Ainsi, si la définition floue des métiers de l'intervention sociale est favorable aux transferts d'apprentissages, les modalités d'actions, basées sur un travail d'autonomisation valorisant le pouvoir d'agir (Soulet, *op.cit.*), le sont également. Les jeunes adultes les plus diplômés de notre échantillon qualitatif, formés en dehors du travail social dit traditionnel, et mettant en avant une logique de placement professionnel à travers le volontariat, sont les plus nombreux à s'orienter dans les champs de l'intervention sociale. En cela, ils s'inscrivent dans une autre évolution de l'intervention sociale : la prédominance des fonctions de médiation et d'expertise.

J. Ion et B. Ravon définissent la fonction d'intermédiaire : « les travailleurs sociaux se retrouvent en position d'auxiliaire des instances politiques locales, voire en position de concurrence avec elles, précisément par leur aptitude à parler au nom de groupements que ces instances ignorent ou connaissent mal » (Ion & Ravon, *op.cit.*, p.80). Cette position d'intermédiaire est également caractéristique d'une mission de volontariat où les jeunes adultes sont intermédiaires de leur culture et de celle du pays d'accueil mais aussi entre les populations censées bénéficier de l'aide et les bailleurs de fonds (chap.4.I.2).

La montée en puissance de la figure d'expert en intervention sociale renvoie à des tâches spécifiques : « la fonction de l'expert dans le champ de l'intervention sociale – comme dans d'autres secteurs – renvoie à plusieurs rôles : aide à la décision, appui à la modernisation, accompagnement au changement, production de nouvelles connaissances, et de nouvelles formes de gestion du social incluant des impératifs économiques et de rentabilité et une gestion opératoire de nouveaux projets » (Legrand, Meyer & Zanferrari, *op.cit.*, p.166). Tout comme dans d'autres nouveaux champs du travail social (comme nous l'avons vu dans le chapitre 5 sur l'insertion professionnelle), les fonctions d'expertise relèvent d'un marché ouvert du travail social. En effet, leurs compétences : « sont fondées d'une part sur une

formation universitaire disciplinaire (sociologie notamment) ou technique (gestion) qui garantirait des capacités d'analyse globale et de compréhension plurielle des situations. Elles reposent d'autre part sur les expériences acquises par la trajectoire professionnelle antérieure. La mobilité ainsi qu'un exercice professionnel ouvert garantiraient des qualités d'adaptabilité, la possession de réseaux ainsi que des compétences construites sur le travail collectif. » (Legrand, Meyer & Zanferrari, *op.cit.*, p.166-167).

Ces évolutions du champ du travail social sur le territoire national sont ainsi favorables aux transferts d'apprentissages d'anciens volontaires solidaires à l'international. C'est notamment le cas pour Grégoire, qui travaille actuellement dans une Agence régionale de la santé. Il compare ainsi le secteur de la santé en France et le champ de l'aide au développement :

« Ça ressemble aux logiques du développement. Pour moi, c'est un peu la même chose. C'est un truc qui ne va pas très bien et qu'est-ce qu'on peut faire au regard de plein d'intérêts différents, pour faire en sorte que ça puisse perdurer ? Parce que c'est ça le truc. Alors c'est comment sauver le système de santé ? » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

A travers le rôle d'expert qu'il représente auprès du personnel de santé, c'est en particulier une logique de projet qu'il doit inculquer :

« Certaines personnes avec lesquelles je bosse ont du mal à exprimer clairement les projets qui sont les leurs. Et du coup là tu mobilises vraiment les mêmes outils. Tu les adaptes. Par exemple pendant mon volontariat, les gens ne savaient pas quantifier. Alors quand tu sais que la réponse c'est 200 je ne sais pas quoi, enfin que ça tourne autour de 200, tu vas lui dire 5, il va dire non, tu vas dire 3000, et là spontanément il va dire non plutôt 200. Et tu vas faire ce genre de trucs [...] Je fais exactement la même chose (rires) » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Il mobilise alors l'abduction métaphorique pour comparer le contexte de son travail actuel avec celui du volontariat :

« Quand je parle à un chirurgien, j'ai l'impression de parler à un chef de tribu, c'est la même chose : les deux, ils me disent qu'ils n'arrivent pas à faire leur truc et je vais essayer de les aider avec mes petites compétences à moi. Mais les deux me disent la même chose : "Voilà c'est compliqué, je n'ai pas d'argent". Sauf qu'il y en a un c'est compliqué parce qu'on n'est pas de la même culture et du coup ça c'est le chef de tribu, et l'autre, le chirurgien, il utilise des mots que je ne comprends pas, médicaux, en lien avec la médecine. Tout ça je le dis en rigolant mais je ne suis pas loin de le penser quand même. » (Grégoire, 33 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Ainsi, en comparant un chirurgien à un chef de tribu, Grégoire met en avant des similitudes de situation : une demande d'efficacité (économique) à laquelle ni le chef de tribu ni le chirurgien ne sait répondre, un contexte d'incertitude auquel seules des pratiques nouvelles et à inventer peuvent répondre.

Pour Yann, c'est dans le secteur de l'insertion par l'activité économique qu'il mobilise et adapte les outils et les méthodologies de l'aide au développement :

« Aujourd'hui, j'accompagne des projets qui ont une dimension économique et en même temps, une portée politique, quand je dis politique, c'est une finalité, au sens des valeurs. Et du coup, aujourd'hui on a réadapté le cadre logique de l'Union européenne à des projets liés à l'économie sociale et solidaire. On a adapté les outils pour pouvoir structurer, communiquer sur un projet ESS, avec un outil qui fait le lien entre les valeurs, le volet politique du projet, et la mise en œuvre opérationnelle du projet. Et ça, c'est un outil maintenant qu'on a inséré dans le programme de formation. On organise des formations à la création d'activités dans le champ de l'ESS, sur des projets un peu complexes, avec plusieurs entrées et les outils de gestion de projets, on les utilise. » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

Lors de l'entretien, il prend un exemple concret d'application des outils de l'aide :

« Je prends par exemple, le cadre logique d'une ressourcerie, c'est un endroit qui va recycler, qui a plusieurs volets, c'est un projet un peu complexe. En fait, avec une présentation sur le cadre, qui est un travail sur le cadre logique, ça permet de le présenter assez vite, sans forcément entrer dans le détail, et après c'est un pilotage. On se sert de cet outil pour structurer, pour faire le lien entre les envies et la mise en œuvre. Pour communiquer également. Cela permet à un porteur de projets de ne pas se perdre dans une présentation quand il veut parler de son projet à des partenaires financiers qui vont avoir cinq minutes d'attention. Après, pour pouvoir aussi suivre le projet en mettant des résultats précis, quantifiables. Donc, ça c'est un outil qu'on utilise tous les jours [...]. On les fait aussi travailler sur la finalité de votre projet : "qu'est ce que vous visez ? Pourquoi vous voulez réaliser ce projet ? Concrètement". Le projet va chercher à atteindre des objectifs précis, à obtenir des résultats en mettant en œuvre des activités, et la mobilisation des moyens. Donc il y a ces outils là. » (Yann, 35 ans, chargé de mission, AFVP/FV)

A travers ces exemples de transferts d'apprentissages, c'est aussi l'ambiguïté des nouvelles approches pour traiter les questions sociales qui sont mises en avant. En effet, on retrouve le langage technicien du secteur de l'aide. Pour J.-P. Olivier de Sardan et E. Giovalluchi, le cadre logique symbolise une vision apolitique du changement social : « Le cadre logique est ainsi devenu une des techniques clés de la culture professionnelle

cosmopolite des agences et institutions de développement, au-delà des frontières, des statuts, et des secteurs d'interventions » (Giovalluchi & Olivier de Sardan, 2009, p. 384). De plus, les publics visés deviennent des bénéficiaires ou des « porteurs de projets » quel que soit l'endroit ou la situation. Néanmoins, pour les anciens volontaires, la mobilisation des outils de l'aide leur permet de conjuguer les complexités des situations auxquelles ils doivent faire face dans leurs activités professionnelles et les exigences de résultats des actions menées. Ainsi, en avançant l'idée d'un travail social sans frontières, on peut mettre en avant les similitudes de situations, favorisées par les évolutions des politiques sociales et le traitement des questions sociales. Les mobilités d'anciens volontaires de solidarité internationale dans différents champs du travail social alimentent à notre sens les réflexions sur les approches du travail social.

Enfin, les transferts d'apprentissages se réalisent également dans d'autres contextes. Ainsi, Aurore est devenue consultante indépendante à l'issue de son volontariat. De la même manière que dans les cas précédents, elle met en parallèle le contexte de son activité professionnelle et celui de son volontariat :

« Dans les missions que j'ai faites, c'est exactement ce que j'ai fait pendant mon volontariat, c'est-à-dire le fait d'avoir été responsable d'un budget, c'est très concret, aujourd'hui, je fais ma comptabilité. J'ai géré des partenariats, aujourd'hui je gère des partenariats. Je me suis débrouillée avec des outils artisanaux pour faire de la communication, je continue à me débrouiller avec des outils artisanaux pour faire de la communication. J'ai développé là-bas des méthodes de comptes rendus, des méthodes pour des enquêtes. Ce sont des méthodes aujourd'hui sur lesquelles je me base et que je fais évoluer. Elles ne sont pas forcément les mêmes parce qu'on n'a pas les mêmes outils, parce qu'il y a le temps qui passe, que tu te professionnalises aussi sur certaines choses. Mais du coup, je trouve que j'ai appris la base là-bas. » (Aurore, 32 ans, consultante, AFVP/FV)

Pour Aurore, le volontariat est constitutif de sa socialisation professionnelle et se traduit par la mobilisation d'outils similaires.

Les transferts d'apprentissages opérés mettent en exergue les types d'apprentissages développés lors d'une mission de volontariat pour ces individus. Ainsi, l'apprentissage instrumental leur a permis de déterminer les liens de cause à effet par la résolution de problèmes. De plus, comme le rappelle J. Mezirow, l'apprentissage instrumental et l'apprentissage communicationnel sont quasiment toujours liés. Par le biais de l'apprentissage communicationnel : « Nous apprenons à comprendre ce qui est désigné, plutôt qu'à prescrire

ce qu'il faudrait faire. » (Mezirow, op.cit., p.97). Cela rejoint les réflexions de B. Rey pour qui la transversalité de l'apprentissage est possible à travers la compréhension de la situation (chap.1). Ainsi, le dialogue rationnel, forme privilégiée de l'apprentissage communicationnel est favorable au transfert d'apprentissages. Cette conclusion n'est pas sans importance dans la mesure où le dialogue rationnel et la validation consensuelle s'opèrent par le dialogue et par le biais de tiers (chap.4) et montre l'importance du rôle d'autrui dans le contexte des apprentissages expérientiels.

b. Se stabiliser dans l'emploi : des compromis nécessaires

Si l'envie d'être utile, de donner un sens à son action à travers le travail apparaissent comme des valeurs produites, révélées ou confirmées par le volontariat, les individus composent avec les dimensions symboliques du travail qu'ils valorisent et leurs aspirations en dehors du travail. Ainsi, en fonction du moment dans les parcours de vie, des ajustements sont effectués, correspondant notamment à une volonté d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En effet, se stabiliser dans sa vie personnelle nécessite de se stabiliser au niveau professionnel. Dans le cas de notre étude, il s'agit plus particulièrement de femmes dont les orientations scolaires et professionnelles sont choisies. Après diverses mobilités tant professionnelles que géographiques qui incluent le volontariat, un investissement personnel important dans le travail, la mise en couple, la perspective de fonder une famille ou encore le changement de cadre de vie, les incitent à s'orienter vers des emplois plus stables et moins contraignants pour leurs vies personnelles.

C'est notamment le cas d'Armelle pour qui sa mission de volontariat correspond à une première socialisation professionnelle :

« Comme tout le monde qui sort des études et qui a son premier job, sauf que quand on est là bas, on se concentre, en tout cas moi, je me suis concentrée beaucoup sur mon boulot, je bossais beaucoup déjà en termes de temps, et puis ... Moi, je n'avais pas de formation spécialement développement local, donc, faire des diagnostics participatifs, faire des monographies, animer des ateliers de concertation, j'ai l'impression d'avoir appris en peu de temps énormément de choses et développer des compétences que je n'avais pas. Après c'est aussi le savoir être qu'on apprend, des trucs un peu classiques, la différence, le regard à l'autre, la patience, etc. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

A l'issue de sa mission, elle est recrutée par l'association qui l'a accueilli en tant que volontaire :

« J'étais chargée de mission éducation au co-développement. Je continuais à suivre les mêmes projets donc j'avais les mêmes interlocuteurs, à accueillir des missions de maires et d'agents de développement locaux qui venaient en France, finalement, c'était les gens avec qui j'avais bossé. Le lien avec les collectivités locales en France, au niveau insertion en France, ou au niveau des projets de coopération décentralisée, c'était dans la suite logique, la cohérence. Et puis je pense que ça a fait aussi que le retour n'a pas été difficile. Parce que je n'ai pas eu de choc culturel, j'étais toujours en équipe avec des Mauritanien, des Sénégalais, des Comorien, enfin, en équipe interculturelle, c'était super agréable. »
(Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Néanmoins, elle quitte cet emploi après deux ans :

« C'est pour ça que je suis partie aussi. On bossait comme des tarés. Le samedi, on avait une réunion publique, le lundi, il fallait être là. Toutes les réunions avec les migrants c'était le soir, donc c'était fréquent de finir à 22h. Après, c'est des fois le danger des associations où tu as un esprit extrêmement militant, le travail est passionnant, moi j'étais célibataire et du coup, tu ne comptes pas tes heures. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Nous avons vu que la mission de volontariat se caractérise par un engagement total (chap.4.I.2) imbriquant de manière étroite vie professionnelle et vie personnelle. Si Armelle a accepté cet engagement total pendant la durée de sa mission, lors de son retour en France, elle vit mal la même intensité et le même degré d'implication dans son travail. Revendiquant à la fois un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sa mise en couple accélère son départ de l'association. Elle déménage alors dans une ville moyenne avec son conjoint. Pendant un an, elle alterne entre recherche d'emploi, missions de consultance et contrats à durée déterminée, elle est également très active au niveau associatif. Durant cette période, elle prépare les concours d'attaché territorial avec son conjoint :

« C'est le moment où on déménageait ici, on avait acheté, plein de travaux. Du coup, je ne pensais vraiment pas l'avoir, c'était une surprise, c'était une option parmi d'autres, au niveau du professionnel, quoi. Si je l'ai et que ça peut m'ouvrir des portes, tant mieux. Donc voilà, j'ai eu de la chance, parce que je viens d'être recrutée il y a quinze jours par la mairie de T. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Pour elle, le concours de la fonction publique correspond à « une option parmi d'autres » mais aussi à une opportunité supplémentaire pour accéder à l'emploi. Pour J.-F. Germe, au regard de la perte de valeur du diplôme, les formations qualifiantes que réalisent les actifs

peuvent s'apparenter à une volonté de se préparer au marché du travail plutôt que de se préparer à un métier : « En forçant un peu le trait, on serait tenté de dire qu'une partie des actifs et probablement des jeunes, ne cherchent pas principalement, en se formant, à se préparer à un métier [...] ou à exercer à un niveau supérieur, un métier déjà acquis ; ils cherchent plutôt à se préparer au marché du travail lui-même, c'est-à-dire à disposer de "ressources" leur permettant d'accroître leurs chances de progression dans l'emploi et de mobilité dans ou hors entreprise. [...] Pour les personnes, il s'agirait moins de se former à un métier pour lequel ils imaginent des débouchés que de trouver des "positions" offrant le maximum de chances de saisie d'opportunités » (Germe, *op.cit.*, p.140).

A travers le poste qu'elle occupe en collectivité, elle met en parallèle ses activités réalisées pendant son volontariat :

« Je suis au niveau de la démocratie locale. C'est sur un secteur de la ville et donc c'est animer, organiser surtout les réunions de concertation des commissions de quartier, conseils de secteur, avec la population, en lien avec les élus et puis les différents services de la ville, urbanisme, développement social, la voirie. Faire le lien avec les habitants, réponses de proximité, tout ce qui se passe au niveau du territoire. C'est cool, c'est intéressant puis c'est marrant parce que je faisais ça en volontariat, là c'est dans un contexte différent mais c'est rigolo de pouvoir comparer » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Pour elle et son conjoint, lui aussi devenu fonctionnaire en collectivité, le déménagement et les concours de la fonction publique participent d'une volonté d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :

« Ce n'est pas la vie parisienne où tout le monde est à fond. Ici, le travail ce n'est pas le plus important. On n'est pas du tout dans la même logique, puis ce n'est pas les mêmes salaires non plus. » (Armelle, 32 ans, attachée territoriale, AFVP/FV)

Le secteur du développement social urbain est comme nous l'avons vu un marché ouvert permettant à des individus hors du travail social de s'y insérer. De plus, alors qu'Armelle a uniquement travaillé dans le secteur associatif, le statut de fonctionnaire lui permet d'envisager une plus grande stabilité professionnelle pour d'autres projets familiaux et personnels. Ainsi, si son expérience de volontariat lui a permis d'accéder directement à l'emploi lors de son retour en France, les apprentissages et les modalités d'actions de l'expérience sont également réinvestis dans son emploi d'actuel.

Néanmoins, la volonté d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle peut conduire à des ajustements et à des compromis entre le travail désiré et celui réalisé. C'est notamment le cas de Sylvie qui, comme Armelle, a choisi tant son orientation scolaire que professionnelle. Pour elle, le volontariat participe à une forte mobilité professionnelle et géographique dans les premières années de sa vie active. A l'issue de son volontariat, elle retourne dans sa région d'origine et s'installe avec son conjoint. Elle refuse des postes en ONG en région parisienne dans l'objectif de rester hors de Paris :

« Plus envie de partir, de m'être sentie privée de liberté comme ça. J'avais du mal à repartir dans un truc nouveau, ou je ne savais pas où j'allais. Donc j'ai préféré chercher en France. En plus, j'avais mon ami ici. Si je n'avais pas trouvé en France, on aurait cherché ailleurs mais j'avais besoin de quelque chose de plus stable et ça faisait un moment que je bougeais. Je savais que je n'avais pas envie de faire toute ma vie des voyages. Bon, une fois que t'es piquée, tu l'as mais ... » (Sylvie, 31 ans, chef des services généraux, AFVP/FV)

Très marquée par sa mission dans le champ de la protection de l'enfance, elle cherche du travail dans ce secteur pendant un an et demi. Elle obtient finalement un poste dans un institut médico-social où elle est chef des services généraux :

« C'est beaucoup moins trépidant que ce que je faisais avant. Imagine une école pour enfants en situation de handicap, où tu as aussi des éducateurs, psychiatres, psychothérapeutes, tout ça, et puis tu as des chefs de service éducatifs qui gèrent tous les projets éducatifs de l'enfant et un chef de service, moi en l'occurrence, dans les services généraux, qui va gérer la cantine, les transports, les travaux, les ménages, qui gère tout le personnel qui fait fonctionner l'établissement mais qui n'est pas éducatif. Ca me plaît parce que je suis toujours dans une association militante, qui se bat pour les droits des handicapés. Je suis toujours dans l'enfance, dans la protection de l'enfance en danger, par contre je ne suis plus du tout dans la gestion de projets, mais dans la gestion du quotidien, dans la gestion du fonctionnement d'une organisation, associative certes mais.... » (Sylvie, 31 ans, chef des services généraux, AFVP/FV)

Ainsi, si Sylvie revendique l'aspect militant et le sens de l'activité de l'organisation, le contenu de son poste en tant que tel la satisfait peu :

« C'est plus sur le fond de mon travail que ça me manque. Ce que je faisais me passionnait vraiment. Ce que je fais aujourd'hui, c'est un boulot qui me plaît quand même. J'ai réussi à trouver quelque chose qui me plaise, dans un contexte qui me plaît, une association, des gens bien mais je n'ai pas un boulot passionnant » (Sylvie, 31 ans, chef des services généraux, AFVP/FV)

Les champs du travail social représentent des secteurs professionnels permettant aux jeunes adultes ayant réalisé un volontariat solidaire à l'international de mobiliser les apprentissages de l'expérience dans leur activité professionnelle et de circuler dans différents espaces professionnels. Si pour certains, la mobilité professionnelle permet de lier les dimensions symboliques associées au travail et l'emploi, pour d'autres, elle peut également correspondre à une volonté de stabilité professionnelle. Ainsi, bien que les valeurs associées au travail restent prégnantes, des compromis peuvent être nécessaires pour privilégier un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle à défaut de l'intérêt du poste, qui constitue pourtant pour les anciens volontaires un moteur important dans leur rapport au travail.

L'étude des mobilités professionnelles après l'expérience de volontariat a donc mis en évidence des rapports différents à l'incertitude dans les parcours selon les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les mobilités sont plutôt réalisées par les plus diplômés et avec un statut de cadre, rejoignant ainsi les différentes recherches menées dans ce domaine.

De plus, les individus peuvent mobiliser les apprentissages de l'expérience de volontariat à travers des transferts facilités par les évolutions des politiques sociales et du travail social. Ici, ce sont deux formes d'apprentissages vécues pendant la mission de volontariat qui peuvent être mises en avant : l'apprentissage instrumental et communicationnel. Ainsi, si l'expérience de volontariat s'avère transformatrice dans le cas des réorientations et des reconversions professionnelles, ces formes d'apprentissages sont particulièrement favorisées et réinvesties lorsque les individus mettent en parallèle les situations, montrant alors leur compréhension tant de l'expérience de volontariat que du contexte professionnel actuel.

L'expérience de volontariat peut également susciter une volonté d'ascension professionnelle qui passe par une reprise de formation qualifiante. Néanmoins, selon le type de formation envisagée, cette volonté d'ascension est plus ou moins satisfaite. Enfin, la mobilisation des apprentissages et le sens accordé au travail diffèrent en fonction de la temporalité des parcours, et des compromis peuvent s'avérer nécessaires, en particulier en vue d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A partir des résultats de notre recherche, la dernière partie de ce chapitre met en avant ses principaux enseignements et propose des pistes de recherche. Dans un premier temps, nous reviendrons sur l'approche par les capacités. Nous verrons que cette approche permet de mettre en exergue le rôle des associations de volontariat. Nous montrerons également

comment cette approche s'articule avec des réflexions plus générales sur les évolutions du travail et la place que peut y prendre le volontariat. Enfin, en tant que théorie évaluative, elle permet de dégager des pistes pour envisager le volontariat. Nous proposerons ensuite des pistes de recherche à partir des évolutions du volontariat.

III. Enseignements de la recherche et pistes de réflexions

1. L'intérêt d'une approche par les capacités

a. Processus de liberté et bienveillance dispositive

La liberté est au cœur de l'approche par les capacités dans la mesure où la capacité de choisir est envisagée comme une méta-disposition. Dans cette perspective, la liberté comporte deux aspects, un aspect « opportunité » à partir d'un éventail de choix possibles à disposition des individus, et un aspect « processus » à partir de la démarche de choix réalisée (de Munck, *op.cit.*, p.24). Pour appréhender la dimension processuelle de la liberté, nous avons mobilisé dans notre modèle d'analyse la notion de *continuum expérimental* de J. Dewey (chap.2). En effet, cette notion permet d'articuler l'expérience sous ses dimensions formatives tout en délimitant les critères. Une expérience est éducative si elle permet d'enrichir une expérience ultérieure dans une direction donnée ou dans d'autres directions. Ainsi, l'expérience formative doit permettre d'accroître les possibilités de choix des jeunes adultes et cette ouverture des possibles se vit et se transforme dans l'action et au travers de l'expérience.

L'analyse de l'expérience de volontariat étudiée dans la deuxième partie (chap.3 & 4) a pu mettre en avant à la fois les pouvoirs d'être et de faire développés tout en spécifiant ses conditions de réalisation. Les associations de volontariat constituent à ce titre un acteur à part entière influant sur le type de missions réalisées, sur le sens donné à l'expérience et peuvent être un soutien pendant la mission. L'approche par les capacités a ainsi permis de réaffirmer le rôle de l'accompagnement des associations de volontariat dans les dispositifs de volontariat.

La notion de dispositif peut être considérée au sens de M. Foucault, c'est-à-dire : « un ensemble résolument hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, morales, philanthropiques, bref : du dit, aussi bien que du non-dit, voilà les éléments du dispositif » (Foucault, 1994, 1^{ère} éd. 1977, p.299). A travers le dispositif, M. Foucault montre l'évolution des techniques de pouvoir et de savoir modernes de contrôle des individus en société. En cela, les dispositifs de volontariat incluent bien une part de contrôle et délimitent les droits et les devoirs des volontaires. A ce titre, l'exemple d'Alexandre à qui on refuse une interruption de trois mois pendant sa mission de volontariat montre bien ce qui est acceptable pour l'organisation, de ce qui ne l'est pas.

Néanmoins, comme le rappelle J. Foucart, le dispositif : « libère en même temps qu'il régule ; autrement dit, il régule la liberté. En effet, le rôle d'un dispositif n'est pas de contraindre à un type de fonctionnement déterminé, mais d'organiser un espace d'effectivité des comportements librement choisis mais en accord avec les finalités déterminées » (Foucart, *op.cit.*, p.16). Ainsi, E. Belin invite à penser des dispositifs de bienveillance (Belin, 2002) : « ils constituent des environnements "bienveillants", tolérants, et procurent un espace de jeu et de liberté dans lequel les actions et les expériences ne sont pas sanctionnées. En autorisant une relâche de la gravité du réel, ils facilitent l'expérience du monde extérieur en permettant d'entretenir avec lui un rapport plus serein » (Foucart, 2009, p.16).

L'acceptation de la notion de dispositif permet de la mettre en perspective avec l'expérience éducative de J. Dewey : « Plus on soutient que l'éducation est un développement à partir de l'expérience, par l'expérience et pour l'expérience, et plus il importe qu'on ait de celle-ci une claire conception » (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1938, p.467). Si les dispositifs de volontariat induisent des mesures parfois considérées comme contraignantes, ils autorisent et permettent à l'intérieur de ceux-ci l'expérimentation et le droit à l'erreur. En cela, les dispositifs de volontariat procèdent bien à notre sens d'une bienveillance dispositive : « il est tout-à-fait possible d'envisager la bienveillance du milieu, non comme une projection dans les objets et les paysages de caractéristiques intrinsèques de la relation humaine, mais au contraire comme le point où s'initie l'ouverture et la reconnaissance de l'autre » (Belin, 1999, p.257). A travers l'approche par les capacités, nous avons ainsi souhaité mettre au cœur de l'analyse l'expérience telle qu'elle est vécue par l'individu, tout en mettant en avant la complexité des organisations dispositives (Belin, 1999) représentées par les associations de volontariat et par les organisations d'accueil.

L'accompagnement est une des modalités de mise en place de dispositifs de bienveillance (Foucart, *op.cit.*). Dans le cadre de notre sujet de recherche, cet accompagnement est réalisé par les associations de volontariat, et perdure après la fin de la mission à travers les processus de formation mis en place lors du retour en France, la constitution de réseaux, et enfin les témoignages permettant la reliance entre soi et les autres, entre l'individu et le collectif. Les associations constituent en outre le premier espace de reconnaissance de l'expérience pour les volontaires. De plus, les évolutions récentes du volontariat replacent l'individu et la dimension formative au cœur de l'expérience de volontariat (chap.1). Pour M. Paul, la notion d'accompagnement questionne le sens dans l'interrelation que suppose l'accompagnement mais aussi les conditions de la construction du sens en situation (Paul, 2009). En corollaire de la question du sens, ce sont ainsi les conditions de production qui sont mises en avant à

travers l'accompagnement : « elle invite à déployer tout le “potentiel de la situation“ autant qu'à enrichir le cheminement de tous les hasards, aléas et émanations inédites ou inattendues pouvant se produire dans le temps » (Paul, *ibid.*, p.47).

Aborder l'expérience éducative à partir d'une approche par les capacités permet donc, d'après nous, de mettre en relation la question du sens dans les dynamiques d'apprentissages expérientiels avec les conditions de la situation, ou plutôt des situations. Dans une perspective de parcours, nous avons voulu montrer la nécessaire prise en compte des évolutions et des changements de situations à partir de la distinction entre les facteurs de conversion avant et après l'expérience, en y spécifiant des facteurs de transformation (chap.2). Ainsi, si l'expérience de volontariat développe pouvoirs d'être et de faire, nous avons vu que les possibilités de réalisations effectives dans la suite des parcours professionnels s'avèrent inégales selon les jeunes adultes. Il s'agit alors de réfléchir à la place du volontariat dans les évolutions du travail.

b. Le volontariat et le travail : une question politique à l'épreuve de l'expérience

A travers le volontariat, nous avons vu que les notions d'engagement (dans le travail mais aussi à travers le travail), d'accomplissement personnel, ou encore d'adaptabilité sont récurrentes tant dans les propos des individus que dans les textes institutionnels. En cela, le volontariat contribue à la réflexion sur la place du travail expressif entendue comme : « les valeurs d'engagement, d'accomplissement de soi, d'identification personnelle à l'activité et à la performance. La question qui demeure largement ouverte est de savoir s'il s'agit d'un système idéologique de justification de nouvelles formes d'exploitation, en fonction d'injonctions visant à élever le niveau de productivité du travail, ou si les nouvelles consignes et valeurs ainsi diffusées entrent en résonance avec des transformations systématiques dans la définition et l'organisation des actes de travail, et avec l'exigence de révolution incessante des moyens et des rapports de production » (Menger, *op.cit.*, p.23). Ce sont sans doute ces deux tendances qui sont à l'œuvre. A partir des évolutions du travail dont on s'accorde aujourd'hui à considérer qu'elles débordent du salariat symbolisé par l'emploi, le volontariat comme le bénévolat se trouvent tour à tour accusés de contribuer à de nouvelles formes d'exploitation ou à l'inverse, constitueraient un modèle à développer dans une société caractérisée par un déficit d'emplois et de lien social où les individus, et en particulier les plus fragiles, ne trouvent plus leur place.

A travers l'approche par les capacités, nous avons tenté de réfléchir à la place de l'expérience de volontariat solidaire à l'international dans les parcours professionnels des jeunes adultes en lien avec la liberté, c'est-à-dire à partir des latitudes de choix que peuvent offrir ces expériences et les possibilités d'accéder à ces choix. En cela, notre ambition rejoint celle de B. Zimmermann lorsqu'elle souligne : « l'expérience du travail ne se limite pas à l'expérience professionnelle telle qu'elle s'exprime dans un *curriculum vitae*. Elle prend forme dans l'interaction avec l'environnement. A ce titre, elle engage épreuves, réflexivité, temporalités et capacités. Loin de se cantonner à une sociologie de l'individu, les capacités inscrivent l'expérience dans une sociologie du collectif et du politique ; elles déplacent l'analyse vers la distribution du pouvoir d'être et de faire. Elles posent très concrètement le problème de la prise qu'une personne peut avoir sur son environnement et sur son parcours » (Zimmermann, 2011, p.209).

Le principe de liberté permet de dépasser selon nous le clivage entre une vision utilitariste de volontariat basé sur l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle, une vision collective à travers sa contribution à l'intérêt général, et une conception individuelle liée à la construction identitaire de jeunes adultes. J. Dewey n'en dit pas moins lorsqu'il avance : « On ne peut, en aucun cas, tenir pour évidente l'affirmation courante d'une séparation tranchée entre, d'un côté, les choses utiles ou pratiques et, de l'autre, celles intrinsèquement bonnes, ni donc d'une séparation entre les propositions concernant ce qui est opportun, sage ou recommandé et celles concernant ce qui est en soi désirable » (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1938, p. 107). Nous avons ainsi vu que les motivations individuelles pour réaliser un volontariat telle que la logique de placement professionnel ne s'opposent en rien avec la volonté de participer à des collectifs, ou encore de mettre le lien social au cœur du rapport au travail.

Une des objections que l'on pourrait nous faire est qu'il est toujours plus facile d'avoir à la fois un large choix et la possibilité d'y accéder lorsque les ressources préalables des individus autorisent l'expérimentation, où les contingences matérielles et financières ne priment pas. Nous avons néanmoins vu que la liberté ou l'absence de liberté de choix n'est pas forcément corrélée aux classes sociales, ne serait-ce qu'à travers les orientations professionnelles et scolaires subies ou choisies que nous avons pu mettre en avant. De plus, l'analyse de l'expérience de volontariat à partir de ses dimensions formatives montre ses multiples apports que ce soit en termes de socialisation professionnelle, de connaissance et d'estime de soi, ou encore dans la possibilité de rencontrer d'autres individus venant d'autres

sphères géographiques et d'autres classes sociales. En revanche, le niveau d'études et le diplôme s'avèrent déterminants dans la possibilité de réaliser ses aspirations professionnelles à l'issue de cette expérience. C'est ainsi moins le volontariat en tant que tel qui pose question que la manière d'envisager une sécurisation des parcours à partir de cette expérience.

Des propositions pour sécuriser les parcours professionnels ont été formulées depuis la fin des années 1990. Elles s'intègrent plus largement à des manières de penser la société dans ses dimensions économiques, politiques et sociales. C'est notamment le cas de J.-L. Laville pour qui : « la solution à la crise du travail ne peut pas venir que d'une croissance forte. Elle réside en partie dans le renforcement de l'engagement pour le bien commun » (Laville, 1999, p.183). Il propose ainsi une économie plurielle à partir de la distinction de trois pôles : l'économie marchande où la distribution des biens et services repose sur le marché, l'économie non marchande dans laquelle la distribution des biens et services est principalement confiée à l'Etat social, enfin, l'économie non monétaire où la distribution de biens et de services relèvent de la réciprocité et de la sphère domestique (Laville, *id.*). A partir de cette distinction, J.-L. Laville met en exergue la prédominance de l'économie de marché alors que : « la représentation de l'économie de marché, seule source de prospérité pour l'ensemble de la société qui vit à ses dépens, ne peut être sérieusement défendue, dès lors qu'on procède à une analyse empirique des flux économiques. La réflexion sur le travail gagne à s'inscrire dans une perspective plus réaliste et moins idéologique que celle de l'économie de marché : celle d'une économie avec marché, autrement dit d'une économie plurielle dont le marché constitue l'une des composantes qui, tout en étant majeure, n'est en rien l'unique productrice de richesses » (Laville, *ibid.*, p.177). A partir de cette distinction, il est alors possible d'envisager une économie solidaire entendue comme : « l'ensemble des activités contribuant à la démocratisation de l'économie à partir d'engagements citoyens » (Laville, *ibid.*, p.127) qui ne serait pas dépendante de l'économie marchande. L'économie solidaire participe en effet à la création de richesses et à une répartition plus équitable de celles-ci en se basant sur l'engagement volontaire au sein de l'espace public et repose sur le lien social (Laville, *ibid.*). Pour que chacune des sphères économiques et en particulier l'économie sociale puissent s'articuler les unes aux autres, l'auteur met notamment en avant la nécessité de repenser et de reformuler les droits économiques et sociaux permettant la reconnaissance d'un : « "état professionnel" privilégiant la continuité du développement des capacités des actifs dans des situations différentes » (Laville, *ibid.*, p.189). On voit bien ici comment le volontariat s'inscrit dans cet « état professionnel » que propose l'auteur.

Des auteurs comme A. Supiot ont depuis près de quinze ans à présent, proposés un statut professionnel qui ne serait plus déterminé à partir de la notion d'emploi mais de travail, permettant ainsi l'application de certains aspects du droit du travail aux travailleurs qui ne sont ni salariés ni entrepreneurs et de garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois (Supiot, 1999). Les dispositifs légaux de volontariat, considérés comme un droit dérogatoire au travail, constituent d'ores et déjà une manière d'envisager un statut professionnel incluant des droits relatifs au droit du travail²⁸³.

Une autre proposition porte sur la création de marchés transitionnels du travail, prenant acte de l'ensemble des positions intermédiaires entre emploi et non emploi qui traversent les parcours professionnels : « La norme n'est plus le plein emploi mais le plein emploi soutenable, cette expression voulant dire que c'est en référence au système ouvert des interactions sociales et à l'environnement que doit s'effectuer la normalisation de l'accès à l'emploi. Il est alors nécessaire de prendre en compte les besoins sociaux en tant que tels et non plus au travers de la division traditionnelle du travail » (Gazier, 2007, p.507). Il s'agit alors d'identifier ce qui constituerait de « bonnes » ou de « mauvaises » transitions qui infléchiraient de manière souhaitable ou non souhaitable sur les itinéraires. Quatre principes régissent les « bonnes transitions » : le premier consiste à accroître la liberté individuelle en donnant du pouvoir aux individus concernant les décisions liées à l'emploi et au travail, le second introduit un principe de solidarité entre les travailleurs, le troisième porte sur l'efficacité de mesures accompagnant les transitions, enfin le dernier appelle à une démarche décentralisée : « cette conception généralisée et dynamique de l'activité et des trajectoires (“transitions“ et “activités sociales utiles“ organisées en séquences négociées) permet ainsi de réintégrer directement l'informel de la division du travail dans l'espace de la négociation et de la régulation sociales » (Gazier, *id.*, p.502). Pour l'auteur, les marchés transitionnels s'articulent avec l'économie sociale sur au moins deux points : tout d'abord, à travers la nécessité d'articuler activités marchandes et non marchandes ; d'autre part, les dynamiques de trajectoires imbriquant des séquences d'activités diversifiées, militantes et salariées par exemple. Enfin, nous rajouterons un troisième principe qui est pour B. Gazier central dans les marchés transitionnels du travail, celui de la solidarité en faveur des plus défavorisés. Pour J.-L. Laville, réciprocité et solidarité sont également au fondement de l'économie sociale.

²⁸³Se référer à l'annexe 1 pour les textes législatifs du volontariat.

A partir des différentes propositions présentées qui actent l'incertitude des parcours professionnels et la fin de l'emploi comme unique forme de travail, le volontariat trouve toute sa place moins comme une dégradation du travail assimilée au salariat mais comme la possibilité, à travers le cadre de cette expérience de développer pouvoir d'agir et liberté tout en y consacrant les principes de solidarité et de lien social.

c. Une théorie évaluative pour penser les apprentissages bénévoles et volontaires

Comme le rappelle J. de Munck, l'approche par les capacités dans la perspective d'A. Sen n'est ni une théorie positive ni une théorie normative, elle est une théorie évaluative et : « l'évaluation a pour particularité qu'elle "intrique" des jugements de fait et des jugements de valeur » (de Munck, *op.cit.*, p.36). Dans cette perspective, A. Sen défend une pluralité des critères d'évaluation dans le jugement pratique. Par exemple, l'évaluation opérée par les individus pour réaliser des choix est fondée sur une multiplicité de critères, et de ce fait l'évaluation ne peut se baser sur une seule norme évaluative.

Or, outre les réserves que peut susciter l'approche par les compétences dont la principale est une responsabilité accrue portée sur l'individu, elle constitue de plus d'après nous, d'ores et déjà une norme évaluative, basée sur une vision utilitariste dont l'étalon général est l'économie de marché. Si l'approche par compétences permet d'appréhender les apprentissages expérientiels et, concernant plus spécifiquement les apprentissages bénévoles et volontaires, facilite leur reconnaissance, elle prend peu en compte la diversité des jugements de valeurs. Celles portées par le volontariat et de manière plus globale, par le secteur associatif, se distinguent de celles de l'économie de marché. Prenons par exemple la notion d'adaptabilité. Cette compétence est à la fois considérée comme nécessaire dans une économie de marché, elle est également fréquemment évoquée comme compétence développée dans un cadre bénévole ou volontaire. Cette notion peut ainsi prendre des significations et avoir des finalités bien différentes.

Ainsi, à l'instar de J. L. Laville qui dans le domaine économique, invite à penser une économie plurielle qui prendrait en compte les spécificités de l'économie sociale et solidaire, il nous semble qu'une réflexion similaire pourrait être engagée dans le champ des apprentissages bénévoles et volontaires, en partant du principe d'une pluralité de critères d'évaluation des intérêts et dans le jugement pratique. Il s'agirait alors d'articuler les valeurs des associations aux critères d'évaluation des apprentissages. Dans le champ du volontariat

solidaire à l'international, le projet associatif de France Volontaires réalisé et validé par les membres de la plateforme, pourrait par exemple être un support permettant d'élaborer des critères d'évaluation propres au secteur selon des finalités partagées sur le volontariat. Cette dimension constitue d'après nous l'un des principaux problèmes posés au secteur associatif concernant la reconnaissance des apprentissages bénévoles et volontaires : la déconnexion entre les valeurs portées et mises en œuvre par les associations, et la définition de critères d'évaluation des apprentissages basés sur une norme qui est celle de l'économie de marché.

L'approche par les capacités appréhendée comme une théorie évaluative basée sur une pluralité des critères de jugement, constitue un enseignement important de cette recherche.

La pluralité des ordres d'évaluation

Selon l'approche par les capacités, le jugement pratique combine plusieurs ordres d'évaluation : « il ne s'agit pas seulement de peser, dans l'ordre de la validité (première et deuxième définitions de la capacité), des valeurs intrinsèques, mais aussi de mesurer, sur le trajet de la réalisation (troisième définition), les conséquences des choix posés » (de Munck, op.cit., p.41). En reprenant l'exemple de la notion d'adaptabilité, son évaluation prise en dehors de tout contexte n'apporte ni une aide aux individus pour comprendre comment cette compétence d'adaptabilité peut être réinvestie, ni aux organisations de volontariat lorsque ces dernières souhaitent modifier et améliorer leurs dispositifs d'accompagnement. De la même manière, elle ne dit rien sur la volonté des individus à effectivement s'adapter, ni sur sa réalisation effective, c'est-à-dire la manière dont les individus ont mobilisé cette compétence dans la suite de leurs parcours. C'est en quelque sorte nier les désirs et les intérêts des personnes concernées.

Ainsi, la théorie de la valuation de J. Dewey, permet d'après nous de lever les limites identifiées. En effet, pour l'auteur, les jugements de valeurs s'objectivent par l'enquête et par l'expérimentation, c'est-à-dire à travers l'exercice de l'intelligence pour traiter une situation, et dans cette perspective : « La conduite effective, en tant qu'elle est observable, teste l'existence d'une valuation et sa nature. Le champ existant d'activités (y compris les conditions environnantes) est-il *accepté* – fait-il l'objet d'un effort pour le maintenir contre des conditions adverses ? Ou bien est-il *rejeté* – fait-il l'objet de tentatives pour s'en débarrasser et produire un autre champ de conduites ? Et, dans ce dernier cas, vers quel champ précis, pris comme fin, les efforts-désirs (ou l'agencement d'efforts-désirs qui constituent un intérêt) sont-ils dirigés ? La détermination de ce champ, en tant qu'objectif de la conduite, détermine *ce qui* est valué [...]. Examiner la situation au regard des conditions

qui constituent le manque et le besoin, et qui servent ainsi de moyens positifs pour former une fin ou un résultat atteignables : telle est la méthode permettant la formation de désirs et de fins-en-vue valides (requis et efficaces), bref celle menant à la valuation »²⁸⁴ (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1938, p.150). Ainsi, c'est à partir de l'étude des pratiques des acteurs qu'il est possible d'évaluer leurs désirs et les intérêts, mais aussi la valeur de ses intérêts à partir des efforts déployés pour les réaliser en lien avec la situation et en interaction. Concernant le volontariat, si nous avons porté notre attention sur les parcours professionnels des anciens volontaires, il nous semble possible de réaliser ce type d'enquêtes dans des domaines différents, la question de la citoyenneté ou de l'évolution des pratiques de consommation, par exemple.

Cette approche n'implique pas de faire table-rase du passé ou des socialisations préalables des individus. En effet, il serait illusoire de considérer que l'on peut analyser les effets, les impacts des expériences de volontariat en se concentrant uniquement sur cette expérience et en occultant ce qui est constitutif de l'acteur et ce qui le pousse à réaliser cette expérience. Pour J. Dewey, il s'agit de se pencher sur ce qui pose problème, son corollaire étant l'intentionnalité de l'acteur dans ce qui le pousse à agir. Nous avons ainsi vu que selon les motivations au volontariat, les effets de l'expérience sur les parcours professionnels peuvent être tout-à-fait différents : la volonté d'avoir un temps de réflexion dans son parcours peut amener à des réorientations professionnelles, ce qui n'est pas le cas pour les individus qui l'envisagent dans une logique de placement professionnel : « sans une connaissance adéquate et organisée des valuations humaines en tant qu'évènements ayant eu lieu, il est *a fortiori* impossible que des propositions valides formulent de nouvelles valuations en termes de conséquences et de conditions causales spécifiques. La continuité des activités humaines, individuelles et collectives, fait que l'on ne peut établir de façon valide l'importance des valuations présentes sans les placer dans la perspective des valuations passées avec lesquelles elles sont en continuité » (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1938, p.158).

Selon la théorie de la valuation, les désirs et les intérêts sont constitutifs des valeurs. Dans ce cas, il n'y a pas de distinction entre les moyens et les fins lorsqu'on appréhende la formation des valeurs. Néanmoins, le volontariat est généralement envisagé comme une fin en soi qui devrait « naturellement » produire des effets sur les individus. Or, d'une part, pour les jeunes adultes, le volontariat est plutôt envisagé comme « un moyen pour » selon leurs motivations. D'autre part, envisager l'expérience de volontariat à la fois comme moyen et comme fin, permettrait de déplacer le regard lors d'évaluations sur les effets du volontariat :

²⁸⁴ Les mots sont en italique dans le texte.

« les fins atteintes dépendent tellement des moyens utilisés que cela confine même à la tautologie. Le manque de désir ou d'intérêt s'atteste par la négligence ou l'indifférence à l'égard des moyens » (Dewey, 2011, 1^{ère} éd. 1938, p. 109). En effet, s'il est nécessaire d'évaluer les effets du volontariat en prenant en compte le passé des individus, et la situation dans laquelle se déroule l'action, il est possible d'appréhender sa valeur à partir des activités concrètes et des efforts déployés par les individus au regard de leurs désirs et de leurs intérêts potentiellement modifiés par l'expérience pour atteindre ce qu'ils souhaitent.

Tout comme pour l'ensemble des politiques publiques, les associations de volontariat solidaire à l'international qu'elles soient soutenues par l'Etat français, les collectivités ou l'Union européenne sont soumises aujourd'hui à une obligation d'évaluation dans l'objectif de mesurer les impacts du volontariat solidaire à l'international. Cette nécessité d'évaluation porte sur deux aspects distincts. Le premier concerne la contribution du volontariat à l'aide au développement, et le deuxième porte plus spécifiquement sur l'individu-volontaire, en particulier à partir des dimensions formatives de l'expérience. La prise en compte d'une pluralité des critères de jugement que propose l'approche par les capacités, permettrait de prendre en compte les spécificités du secteur associatif car bien qu'il soit divers, il se regroupe au moins sur un point : « un projet constitué à partir des actions collectives mises en œuvre par des citoyens libres et égaux se référant à un bien commun » (Laville & Sansaulieu, 2013, p. 407). De plus, à travers la prise en compte de plusieurs ordres d'évaluation, la liberté des individus au travers de son aspect processuel et d'opportunité, à effectuer des choix et à les réaliser, est prise en compte. Pour cela, la théorie de valuation de J. Dewey apporte des pistes concrètes de mise en œuvre.

2. Pistes de recherches

a. Le volontariat : un phénomène en expansion

En avril 2014, l'Union européenne acte la création du Corps volontaire européen d'aide humanitaire²⁸⁵. Le Règlement atteste des orientations actuelles du volontariat solidaire à l'international, alliant principe de solidarité à l'égard de populations de pays tiers, citoyenneté active et employabilité des individus-volontaires : « L'initiative des volontaires de l'aide de l'Union européenne devrait permettre aux Européens, quel que soit leur âge, de faire preuve d'une citoyenneté européenne active. L'initiative devrait contribuer ainsi à promouvoir le volontariat dans l'ensemble de l'Union, à offrir aux volontaires participants une occasion de développement personnel et à les sensibiliser aux autres cultures, dans une optique d'amélioration de leurs compétences et de leur employabilité dans l'économie mondiale » (Règlement UE n°375/2014, L122/3). Cela confirme d'autant plus la nécessité de développer des recherches sur les liens entre volontariat et employabilité, et qui vont au-delà d'une évaluation quantitative des compétences acquises réalisée à la fin de l'expérience telle que cela est pratiquée aujourd'hui. En effet, notre recherche, à partir d'une enquête rétrospective basée sur une approche par les capacités montre que l'articulation entre expérience de volontariat et employabilité est moins évidente qu'elle n'y paraît. De plus, si l'objectif est de permettre à tous les jeunes adultes sans distinction de niveau d'études et des ressources dont ils disposent, de réaliser ce à quoi ils aspirent à partir d'une expérience de volontariat, les réflexions sur le volontariat doivent alors s'articuler avec celles portant l'évolution du travail et sur la sécurisation des parcours professionnels.

De plus, les programmes et dispositifs de volontariat nationaux et internationaux tendent à se développer et ce, sur tous les continents. On peut par exemple citer le déploiement récent de programmes nationaux de volontariat en Afrique de l'Ouest (les Etats du Togo, du Bénin, du Burkina Faso, du Mali, du Niger en particulier), au Maroc, ou encore les programmes portés par des organisations régionales comme la CEDEAO (la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest est une organisation intergouvernementale ouest-africaine créée le 28 mai 1975) qui a lancé un corps de volontaires en 2013. A travers ces programmes, les

²⁸⁵ Règlement (UE) n°375/2014 du Parlement européen et du Conseil du 3 avril 2014 portant création du Corps volontaire européen d'aide humanitaire (« initiative des volontaires de l'aide de l'Union européenne »). Disponible sur le site des textes législatifs de l'Union européenne Eur-lex, consulté le 15 août 2014.

URL : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0375&from=FR>

différents gouvernements affichent la même volonté de contribuer à la paix, au développement des pays, et de renforcer à la fois les capacités des jeunes volontaires et leur implication citoyenne²⁸⁶.

Enfin, de nouvelles formes de volontariat apparaissent. La loi sur le service civique du 10 mars 2010 permet aujourd'hui d'accueillir en France des jeunes provenant de pays dits du « Sud » et de disposer des mêmes conditions que les volontaires nationaux de service civique²⁸⁷. C'est ainsi le principe de réciprocité des échanges de jeunes qui tend à se mettre en place, porté par des associations françaises de volontariat²⁸⁸. Des formes de volontariats basées sur un modèle économique de type marchand se développent, proposant au même titre que des séjours touristiques, des séjours solidaires à la carte dont le coût pour les individus est sans rapport avec la participation financière demandée aux volontaires partant avec des dispositifs régis par des cadres législatifs (chap.3). Les publics du volontariat solidaire à l'international se sont diversifiés avec les congés de solidarité internationale en direction des salariés, les retraités constituent également aujourd'hui un nouveau public du volontariat.

Ces différentes tendances invitent à porter un intérêt accru au phénomène du volontariat et différentes pistes de recherches peuvent être proposées. Ainsi, D. Lewis propose notamment de s'intéresser aux savoirs et aux représentations développées par le volontariat à travers le rôle de l'éducation au développement et la perception de la pauvreté (Lewis, 2006).

Les échanges de pratiques professionnelles, l'utilisation d'outils dans différents contextes nationaux en particulier en matière de politiques sociales représentent d'autres pistes de recherches peu explorées. Nous avons vu en particulier que les instruments de l'aide sont mobilisés par d'anciens volontaires travaillant dans le champ de l'économie sociale et de l'intervention sociale en France. A partir de cette analyse, nous avons soulevé la question de la transposition d'outils similaires sans tenir compte du contexte d'intervention. Si cet aspect est étudié par les anthropologues de l'aide au développement, elle peut également constituer un axe de recherche à approfondir pour penser l'évolution des politiques sociales sur le territoire national, notamment au travers des politiques dites génératives basées sur le pouvoir d'agir des individus. Les dérives de ce type d'approches ont été mises en lumière aux Etats-

²⁸⁶On peut par exemple se référer au site Internet du ministère de la Jeunesse, de la formation professionnelle et de l'emploi du Burkina Faso pour une présentation des objectifs du programme national de volontariat. Consulté le 02/09/2014. URL : <http://www.fasovolontariat.bf/spip.php?rubrique1>

²⁸⁷Se référer à l'annexe 1 pour la loi sur le service civique.

²⁸⁸Néanmoins, la délivrance des visas par le ministère de l'Intérieur et l'absence de coordination entre ce ministère et le ministère des Affaires étrangères constituent un frein au développement de ce type d'échanges.

Unis depuis les années 1990, les politiques d'*empowerment* favorisant la responsabilité des individus justifieraient en partie le retrait de l'Etat du champ social (Bacqué & Biewener, *op.cit.*). A l'inverse, les potentiels d'innovation véhiculés par des professionnels circulant dans différents champs professionnels de l'intervention sociale, de l'économie solidaire et de l'aide au développement, et dans différentes zones géographiques, représentent à notre sens une voie de recherche et de réflexion particulièrement stimulante. A ce titre, les champs de l'économie sociale et du développement local font l'objet d'études comparées²⁸⁹ et le développement local constitue depuis les années 1980, une nouvelle manière d'appréhender la question sociale qui a suscité de nombreux espoirs au niveau mondial. Or, au sein de cette littérature, l'attention est peu portée sur les processus d'apprentissage mutuels, sur les types de savoirs créés et sur la manière dont ces échanges d'individu à individu, conçus à la fois de manière individuelle et collective, influencent réciproquement les pratiques. Enfin, si des réflexions sont en cours pour penser les articulations entre économie sociale, travail social ou encore avec les mouvements sociaux²⁹⁰, envisager cette articulation sous l'angle des processus d'autoformation, et de ce fait sur les finalités tant du travail que des apprentissages, pourrait constituer selon nous un axe de recherche à explorer.

b. Les pistes de recherches à partir des évolutions du volontariat

Dans le cadre de cette recherche, nous avons plus particulièrement travaillé à partir de dispositifs de volontariat encadrés par des lois. Mais la notion de dispositif peut être élargie à : « un espace dans lequel quelque chose peut se produire. Le dispositif assume une fonction de support, de balise, de cadre organisateur de l'action. Il procède essentiellement à des mises en ordre qui soutiennent l'action de l'individu, il crée des effets de signification qui procurent des ressources pour un autopilotage » (Foucart, *op.cit.*, p.23). Alors que depuis 2009, pour l'Etat, toute expérience de solidarité internationale doit être considérée comme un volontariat, ces départs réalisés hors cadre légal posent la question des dispositifs d'accompagnement. Des

²⁸⁹ Dans le champ de l'économie sociale, on peut notamment citer l'ouvrage dirigé par J.-L. Laville sur les initiatives d'économie solidaire dans différents pays (Laville, 2007). En matière de développement local, on peut citer les récents travaux de thèse menés par M.-P. Battas sur le rôle de la coopération décentralisée sur les approches du développement local en France (Battas, 2007) ou la recherche de L. Bourse comparant deux approches du développement local au Mali et à Marseille (Bourse, 2011).

²⁹⁰ A ce titre, J.-L. Laville a animé avec Geoffrey Pleyers un séminaire de recherche entre 2011 et 2013 à l'Ecole des hautes études en sciences sociales sur les articulations possibles entre économie sociale et mouvements sociaux. Sur les liens entre travail social et économie solidaire, se référer à l'article de J.-L. Laville (2012).

réseaux informels ont vu le jour permettant cet accompagnement, en particulier en direction des jeunes. Le cas du « Rézo Jeunesse et solidarité internationale »²⁹¹ dans le département du Rhône constitue à notre sens une manière exemplaire de structurer un accompagnement informel. En effet, à travers la mise en réseau d'associations d'éducation populaire, de jeunesse et de solidarité internationale, les jeunes sont orientés vers l'une ou l'autre de ces structures en fonction de leurs attentes et de leurs situations pour envisager une expérience solidaire à l'international.

Enfin, jusqu'en 2012, les offres de mission ne figuraient pas sur les sites Internet des associations étudiées. A ce titre, la majorité des jeunes adultes de notre recherche partent avant tout pour être volontaire plutôt que sur la base d'une mission spécifique. Il est intéressant de noter une évolution car aujourd'hui, France Volontaires ou la DCC diffusent les offres de volontariat sur leurs sites Internet et sur d'autres sites spécialisés dans la solidarité internationale. A travers cette évolution, les canaux d'information sont diversifiés et permettent d'ouvrir les dispositifs de volontariat à des candidats peu socialisés à la mobilité internationale ou aux engagements associatifs. Cette évolution est le signe d'un glissement important, car on ne postule plus pour être volontaire mais aussi pour une mission précise, et mérite une attention particulière de la part des associations sur l'utilisation et l'appropriation des dispositifs de volontariat.

D'ailleurs, les évolutions récentes des formes de volontariat vont dans le sens de missions plus courtes et plus attachées à l'individu et à ses aspirations. Ainsi, alors que les missions de volontariat solidaire à l'international sous statut VSI sont majoritairement des contrats de deux ans, de plus en plus de jeunes adultes souhaitent un contrat d'un an, à l'image d'un contrat en service civique ou d'un service volontaire européen. L'appréhension restrictive du volontariat solidaire à l'international en tant qu'outil de mobilité est d'ailleurs un débat en cours au sein du secteur. Ce débat renvoie à la question de la relation entre moyens et fins mise en avant par J. Dewey. En effet, si le volontariat est un moyen, un outil au service de la promotion des jeunes, il est également une fin et nécessite à ce titre une attention particulière dans la construction du sens de l'expérience, telle que nous avons voulu le démontrer.

²⁹¹On peut se référer au site internet de ce réseau. URL : <http://www.jeunes-solidaires73.net/>

Conclusion de la troisième partie. Pouvoirs d’agir et sécurisation des parcours professionnels

A partir des parcours professionnels et du rapport au travail des anciens volontaires, il est possible de confirmer ou d’infirmer nos hypothèses. Ainsi, nous avançons que l’expérience de volontariat solidaire à l’international peut ouvrir de nouvelles voies professionnelles. Les orientations scolaires et professionnelles, les réorientations professionnelles opérées par les jeunes adultes confirment cette hypothèse. Les métiers dits traditionnels du travail social s’avèrent plutôt favorables aux individus les moins diplômés de notre échantillon qualitatif alors que les nouveaux métiers du social et le secteur de la solidarité internationale sont plutôt investis par les plus diplômés.

De plus, nous soumettions que l’expérience de volontariat contribue à créer un rapport au travail en adéquation avec ce que souhaitent les individus. Dans les premières années de la vie active, l’expérience de volontariat représente une période de socialisation professionnelle qui influe sur la suite des parcours des jeunes adultes. Ainsi, pour les individus qui envisagent le volontariat dans une logique de placement, si l’expérience de volontariat permet d’acquérir une légitimité professionnelle propre au secteur de la solidarité internationale, le réseau professionnel créé peut faciliter l’accès à l’emploi. De plus, cette expérience peut amener à se spécialiser dans des domaines spécifiques. A partir des valeurs créées ou révélées par cette expérience dans le rapport au travail des jeunes adultes, il est ainsi possible d’avancer que les désirs et les intérêts des individus se traduisent dans leurs choix et dans leurs pratiques professionnelles, permettant aux jeunes adultes de réaliser ce à quoi ils aspirent. Ainsi, un capital cosmopolite mais aussi un rapport au monde spécifique ont pu être mis en avant. Le travail, entendu comme agent de transformation du monde, et le lien social à travers le travail, constituent ainsi deux dimensions importantes dans le rapport au travail qu’entretiennent les anciens volontaires.

Enfin, nous avançons que l’expérience de volontariat peut aussi s’avérer incapacitante dans la suite des parcours professionnels. Nous avons vu que la période de transition caractérisant le retour en France constitue un moment de perte de repères important mais qui s’estompe au fur et à mesure. De la même manière, si pour les individus en recherche d’emploi à l’issue du volontariat, les premiers postes occupés sont disqualifiés, leur statut

évolue progressivement. Néanmoins, pour réaliser leurs aspirations professionnelles, l'expérience ne suffit pas sur le marché de l'emploi. Ainsi, le poids du diplôme freine ou facilite la réalisation de ces aspirations. De plus, une période d'expatriation longue peut être un risque et développer une identité professionnelle en dehors de l'emploi. C'est aussi la manière dont le volontariat a été appréhendé. Ainsi, lorsque le volontariat s'inscrit en continuité d'une orientation subie ou s'il est uniquement envisagé comme un outil de mobilité, il peut aussi faire perdurer ou renforcer des parcours professionnels marqués par l'incertitude, qu'ils soient subis ou choisis.

Le volontariat solidaire à l'international constitue ainsi une expérience capacitante pour la majorité des individus : autonomie, estime et confiance en soi, ouverture du champ des possibles, participation à la socialisation professionnelle, sont ainsi des éléments que nous avons pu mettre en avant. Ce sont également des valeurs réinvesties dans les pratiques professionnelles : un rapport cosmopolite au monde basé sur une commune humanité, et le lien social constituent des dimensions fortes de leur rapport au travail. Néanmoins, si les associations de volontariat peuvent constituer des supports pour les individus leur permettant de réaliser ce à quoi ils aspirent, elles ne peuvent le faire qu'au cas par cas et à la hauteur de leurs propres moyens. Ainsi, c'est sans doute au travers d'une nouvelle appréhension du travail et la mise en place de modalités sécurisant les transitions entre emploi et non emploi, que les apports d'expériences de volontariat solidaire à l'international pourront bénéficier au mieux à la fois aux sociétés qui portent ces dispositifs, et aux individus qui s'engagent dans ce type d'expériences.

CONCLUSION

Tout au long de notre recherche, nous nous sommes interrogés sur la place de l'expérience de volontariat solidaire à l'international dans les parcours professionnels. Ce parti pris est peu commun dans les recherches sur les engagements volontaires et bénévoles, l'angle d'analyse portant plus généralement sur le militantisme, la citoyenneté, etc., ou se centrant sur la relation entre bénévolat et identité. Les recherches menées sur l'articulation entre engagement associatif et parcours professionnel portent plus généralement sur les reconversions militantes, ou encore sur la professionnalisation d'un secteur particulier. Ainsi, appréhender les engagements volontaires ou bénévoles, en lien avec la question du travail est récent dans la recherche française comme le signale M. Simonet. Or, si pour l'auteur, analyser le bénévolat ou le volontariat « comme » du travail permet, au même titre que les recherches menées sur les activités domestiques, de révéler un « travail gratuit » (Simonet, 2010), il nous semble que d'autres perspectives peuvent être mises en avant.

Finalités et sens des apprentissages

Les associations constituent depuis longtemps des vecteurs et des espaces d'apprentissages. L'éducation populaire est fondée sur une conception globale de l'Homme et de l'éducation, qui doit permettre d'assurer leur bien-être, de connaître et d'exercer leurs droits, mais aussi de remplir leurs devoirs, bref, une éducation inscrite dans une volonté d'émancipation humaine. Ainsi, à travers la prise en compte de tous les savoirs comme des savoirs légitimes et ce, à tous les âges de la vie, l'éducation populaire a contribué à cette émancipation, par le biais de l'école, de la formation professionnelle, et de l'accès à la culture et aux loisirs.

Les associations de volontariat solidaire à l'international, des plus anciennes aux plus récentes, se réclament de l'éducation populaire, et le projet associatif de France Volontaires traduit cet ancrage à travers les principes de continuité (former l'individu tout au long de sa vie), d'intégrité (former des hommes et des femmes complets) et d'universalité (former tous les hommes et toutes les femmes). Si l'éducation populaire devait répondre aux enjeux sociétaux des périodes au cours desquelles elle a connu son apogée, la question des savoirs associée à l'émancipation ou encore, pour employer une expression plus récente, aux pouvoirs d'agir des individus, est d'autant plus d'actualité aujourd'hui, et explique sans doute un certain renouveau de ce mouvement. En effet, le paradigme de la société de la connaissance

replaces la question de l'éducation et de la formation comme l'un des principaux défis posés à la société. Or, si la question de l'accès aux savoirs reste d'une importance cruciale, il nous semble que la finalité des savoirs dans la société contemporaine l'est au moins tout autant.

Dans le cadre d'un volontariat solidaire à l'international, notre recherche apporte des éléments de réponse sur ces finalités, à travers la manière dont les jeunes adultes mobilisent les apprentissages de cette expérience. Tout d'abord, le volontariat dans ses dimensions formatives, constitue un « apprendre à être » pour reprendre l'expression d'E. Faure, qui combine apprentissage instrumental, communicationnel et émancipateur. De plus, des profils de jeunes relativement distincts ont été identifiés selon l'association de volontariat. Les finalités associées au volontariat pour ces dernières, montrent les répercussions différentes de cette expérience. A ce titre, le cas de la Délégation Catholique de Coopération (DCC) est sans doute le plus révélateur. En effet, par rapport aux autres associations étudiées, celle-ci accorde une importance particulière au développement personnel des jeunes adultes. Ce sont principalement les volontaires de cette association qui réalisent des réorientations et des bifurcations professionnelles à l'issue de leur volontariat, leur permettant de réaliser ce à quoi ils aspirent. Ainsi, les effets conjugués de socialisations préalables aux engagements, de sélection et de formation des associations, sont particulièrement révélés à partir des parcours professionnels des anciens volontaires.

De la même manière, si les individus en emploi de notre enquête qualitative travaillent quasiment tous dans les champs du travail social, de l'intervention sociale et de la solidarité internationale, l'enquête quantitative révèle également une proportion importante de jeunes adultes travaillant dans des secteurs où le souci de l'autre prime : le sanitaire et social, la solidarité internationale, l'éducation et la formation. Que le volontariat s'inscrive dans des parcours déjà engagés dans ces secteurs ou qu'il en constitue le point de départ, la recherche a pu mettre en exergue ces orientations professionnelles. Ainsi, pour les jeunes adultes, la finalité de leurs actions, menées dans le cadre d'un volontariat et dans la suite de leurs parcours professionnel, est orientée à travers la valeur du lien social, et l'intérêt général. Si nous nous sommes concentrés sur des marchés de l'emploi spécifiques, le travail social et la solidarité internationale, il nous semble que la part élevée d'individus travaillant dans le champ de l'agriculture et de l'environnement pourrait relever d'enjeux similaires, dont celui de contribuer au bien commun, qui se traduit notamment par la préservation de l'environnement, mais cette dimension nécessiterait d'être approfondie.

C'est à partir des enjeux de reconnaissance des apprentissages bénévoles et volontaires que le point de rupture existe. En effet, la reconnaissance de ces apprentissages constitue ces dernières années, une thématique qui ne cesse de prendre de l'ampleur. Les associations comme les institutions multiplient les initiatives, à travers la création de référentiels ou de livrets de compétences, ou encore la réalisation d'évaluations sur les compétences acquises dans le cadre d'une activité bénévole ou volontaire. Or, au-delà des nombreuses réserves que l'on peut émettre sur l'approche par compétences - dont une responsabilisation accrue portée sur l'individu dans la réussite ou l'échec d'activités, omettant en partie l'influence du contexte et des organisations dans lesquelles ces activités se déroulent – l'approche par compétences n'intègre pas la question de la finalité des apprentissages ou plutôt, porte d'ores et déjà une norme évaluative, celle de l'économie de marché. La question ici n'est pas de débattre sur les bienfaits ou les méfaits de l'économie de marché, qui est hors de propos dans le cadre de notre recherche. En revanche, mettre l'accent sur ce point permet de relever la contradiction entre les finalités des associations, les désirs et les intérêts des jeunes adultes ayant réalisé un volontariat solidaire à l'international, et l'outil évaluatif mobilisé pour reconnaître leurs apprentissages, l'approche par compétences. Il y a en quelque sorte, une contradiction de sens, qui oblitère une partie de la réalité sociale. Ainsi, le sens et la finalité de ces apprentissages apparaissent comme des éléments centraux des effets produits, révélés ou confirmés par l'expérience de volontariat. L'évolution des parcours professionnels et du rapport au travail des jeunes adultes, mise en avant par cette recherche, permet de révéler cette réalité.

L'approche par les capacités en tant que théorie évaluative impliquant une pluralité des critères de jugement et d'ordres d'évaluation, permet à notre sens d'appréhender processus d'apprentissage, résultats des apprentissages et finalités de ces apprentissages, que ce soit pour l'organisation qui forme ou pour les individus qui sont formés, comme un tout indissociable.

L'incomplétude de l'approche par les capacités revendiquée par A. Sen n'est pas sans poser problème lorsqu'on souhaite la développer de manière empirique dans une perspective sociologique. Ainsi, nous nous sommes largement basés sur les apports de B. Zimmermann, et nous avons particulièrement fait appel à philosophie éducative pragmatiste de J. Dewey. Néanmoins, des écueils seront sans aucun doute relevés par les lecteurs. Par exemple, mobiliser l'approche par les capacités implique-t-elle de ne plus utiliser la notion de compétence ? Pour mesurer les réalisations effectives de l'expérience de volontariat dans ses dimensions formatives, nous avons tenté d'articuler ou plutôt d'intégrer, la notion de

compétence à l'approche par les capacités (chap.4). En effet, la notion de compétence permet de mesurer et d'identifier les apprentissages expérientiels dans l'action située, et l'un des risques serait de remplacer un mot par un autre – compétence ou capacité – pour finalement dire la même chose. C'est à la fois l'une des richesses et des difficultés de l'approche par les capacités, envisagée à la fois comme un processus et comme un résultat. Les travaux actuels et futurs menés en sciences de l'éducation pour une appropriation de cette approche, devraient permettre d'enrichir les réflexions à ce sujet.

Le lien social comme valeur du travail

Pour R. Sue, l'association renoue, et fait vivre le lien social (Sue, 2001). Dans notre recherche, le lien social apparaît à la fois comme une dimension du travail recherchée par les individus dans leur activité professionnelle, et à la fois comme une finalité de leur travail, à l'issue de l'expérience de volontariat. Le lien social, en tant que finalité du travail se traduit à partir des secteurs d'activités dans lesquels les anciens volontaires s'engagent majoritairement.

En tant que dimension sociale du travail, le lien social se décline différemment : à travers les relations d'interculturalité recherchées dans l'emploi, ou encore à travers la recherche d'échanges avec les personnes avec/pour qui, les jeunes adultes travaillent. A partir de l'expérience de volontariat solidaire à l'international, la situation interculturelle est transposée dans la relation d'altérité au cœur des relations sociales. Travailler avec des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, avec des agriculteurs, ou encore avec des chirurgiens, revient pour les anciens volontaires, à sortir de leurs cadres de références, à considérer l'autre dans ses différences, tout en y reconnaissant les traits communs à tout Homme : aimer, souffrir, manger, etc. A travers le volontariat solidaire à l'international, l'expression « je est un autre » d'A. Rimbaud, a été éprouvée, vécue et ressentie par les volontaires. L'un des jeunes adultes de notre enquête qualifie cette relation d'altérité et le processus intellectuel qu'il engage, en proposant l'expression « Réfléchir de manière complexe ». Cette expression traduit bien d'après nous, l'un des principaux apports d'une expérience de volontariat en situation interculturelle, la prise en compte de la complexité des relations humaines, des rapports de force et des relations de pouvoir qui s'y jouent, des intérêts différents poursuivis, tout en respectant la rationalité de l'autre.

Il n'est alors pas surprenant de retrouver une proportion importante des jeunes adultes s'orientant dans les champs du travail social dit génératif. En effet, l'objectif d'autonomisation et d'*empowerment* que cette approche du travail social induit, se fonde sur

la participation et la construction commune d'une action, d'un projet. Or pour cela, la prise en compte de l'altérité comme une dimension constitutive de l'activité d'*empowerment* est indispensable. Dans ce cadre, le lien social est à la fois envisagé comme un moyen soutenant les potentialités, et comme un résultat des pouvoirs d'agir développés.

Les évolutions du travail et la sécurisation des parcours

A partir d'une enquête comparative européenne, D. Méda et P. Vendramin mettent en exergue les principales caractéristiques de l'évolution du rapport au travail des jeunes adultes. De manière générale, la jeune génération est plus sensible aux valeurs expressives associées au travail (épanouissement et réalisation de soi à travers le travail). En même temps, les jeunes adultes accordent une plus grande importance à d'autres choses de la vie. Pour les auteurs, cela confirmerait l'évolution vers une conception polycentrique de l'existence, c'est-à-dire un système de valeurs organisé autour de plusieurs centres dont l'équilibre diffère selon les individus. De plus, les jeunes adultes recherchent une cohérence entre le travail et la vie, en termes de sens et de valeurs, ce qui peut les amener parfois à préférer l'insécurité dans un emploi qui a du sens, plutôt que la stabilité d'un emploi qui n'en a pas. Ils ont ainsi moins peur de l'instabilité que leurs aînés même s'ils aspirent avant tout à la sécurité. Ils envisagent la précarité comme un passage incontournable mais devant rester transitoire (Meda & Vendramin, *op.cit.*).

Les parcours professionnels et l'évolution du rapport au travail des jeunes adultes ayant réalisé un volontariat solidaire à l'international, s'inscrivent bien dans les tendances identifiées par les deux auteurs. Ainsi, s'ils représentent une certaine jeunesse française en raison de leur niveau d'études élevé, de socialisations spécifiques, religieuses et associatives, les volontaires ne représentent pas une population à part, ils sont plutôt la démonstration des évolutions en matière d'attentes vis-à-vis du travail. Ce qui les caractérise néanmoins, c'est que pour eux, l'épanouissement personnel par le travail est associé à une volonté de transformation du monde.

Leurs parcours, que ce soit avant le volontariat ou après, sont caractéristiques des épreuves vécues dans les premières années de la vie active : des périodes d'emploi et de non emploi, des retours à des formations qualifiantes pour certains, et pour notre sujet, l'expérience de volontariat correspondant à une période de socialisation professionnelle en dehors du cadre de l'emploi. Nous avons également vu que d'une part, les attentes liées au travail évoluent selon la temporalité des parcours, et que d'autre part, ce qui est accepté, voire revendiqué dans le cadre du volontariat ne l'est pas forcément dans l'exercice d'une activité

professionnelle rémunérée. Par exemple, l'engagement total dans la mission justifie aux yeux des jeunes adultes, leur présence dans les pays d'accueil, et est possible en raison de la durée délimitée de cette expérience. La situation d'emploi n'est pas limitée dans le temps et exige une contrepartie financière, déterminée en fonction de différents critères : le poste occupé, l'ancienneté, le niveau d'études, etc.

On peut alors mobiliser la typologie des activités humaines dégagée par H. Arendt qui distingue le travail, l'œuvre et l'action (Arendt, 1994, 1^{ère} éd., 1958) : le travail doit permettre de répondre aux besoins de subsistance et de reproduction de l'espèce humaine, l'œuvre est ancrée dans l'appartenance au monde de la condition humaine et doit créer des objets destinés à stabiliser la vie humaine, enfin, l'activité est propre aux interactions entre les hommes. Si ces trois sphères sont aujourd'hui imbriquées, il n'en demeure pas moins des spécificités entre ce qui relève de l'emploi, caractérisé par des garanties sociales et le revenu qu'il engendre, et ce qui relève du volontariat, qui en dehors de l'emploi et dans un temps délimité, peut être associé à une expérience du travail spécifique qui relève de l'activité selon la typologie d'H. Arendt.

Trois courants invitent à ne plus réduire le travail à l'emploi. Le premier, est celui de l'homme entrepreneur de sa propre carrière, où il y a nécessité de désalariser le travail indépendant mais qui omet par la même, les garanties sociales liées au salariat. Le deuxième courant est celui de l'économie sociale et solidaire, qui remet en question l'idée que seul le marché peut répondre aux besoins humains et qui vise à : « réencastrer l'économie dans un projet d'intégration sociale et culturelle » (Méda, *op.cit.*, p.74). Enfin, le troisième courant, non exclusif du deuxième, a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels, prenant acte d'une part, des périodes d'activité et d'inactivité que les individus risquent de connaître au cours de leur vie professionnelle, et d'autre part, de l'enchevêtrement entre responsabilité et indépendance, qui ne sont plus forcément liés au statut salarié ou indépendant. Les tenants de ce courant plaident pour élargir le droit du travail, fondé non plus sur l'emploi, mais sur l'état professionnel des personnes permettant ainsi de couvrir des périodes de « sans droits ».

A ce titre, la période de transition professionnelle vécue lors du retour en France par les jeunes adultes de notre recherche est caractéristique de la faible articulation entre travail (dans le sens de l'emploi) et activité, représentée par le volontariat. En effet, si cette période est favorable aux réorientations professionnelles pour celles et ceux qui le souhaitent, pour les autres, elle se caractérise par un déclassement des premiers emplois occupés à l'issue du volontariat. Ainsi, si le volontariat s'intègre aux politiques publiques de formation tout au

long de la vie, tel que cela est appréhendé dans la conception européenne, la réflexion doit alors porter sur l'articulation entre volontariat et sécurisation des parcours professionnels, tout en s'intégrant dans une économie plurielle.

BIBLIOGRAPHIE

**Les auteurs et les références sont mentionnés par ordre d'apparition.*

INTRODUCTION

ABBOTT, A. (2010, 1^{ère} éd. 2001). A propos du concept de *turning point*. In M. Bessin, C. Bidart & M. Grossetti, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement* (pp.187-211). Paris : La Découverte.

BOSSELUT, C. (2009). *Ce que partir veut dire. La transformation identitaire des volontaires de solidarité internationale*. Thèse de doctorat en sociologie non publiée. Paris : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

CATTANI, A.-C. & LAVILLE, J.-L. (2005). *Dictionnaire de l'Autre économie*. Paris : Desclée de Brouwer.

CARRE, P., MOISAN, A., & POISSON, D. (dir.) (1997). *L'autoformation. Psychopédagogie, ingénierie, sociologie*. Paris : Presses Universitaires de France.

CHARLOT, B. (1997). *Du rapport au savoir. Eléments pour une théorie*. Paris : Anthropos.

CICCHELLI, V. (2012). *L'esprit cosmopolite. Voyages de formation des jeunes en Europe*. Paris : Presses de Sciences Po.

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPENNES (2010). *Jeunesse en mouvement. Une initiative pour libérer le potentiel des jeunes aux fins d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne*. COM 477 final. Bruxelles : Commission européenne. Consulté le 21 mai 2012. URL : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:FR:PDF>

COURTOIS, B. (2006). La transformation de l'expérience : sens, savoirs, identités. In H. BEZILLE & B. COURTOIS (dir.), *Penser la relation expérience-formation* (pp.89-101). Lyon : Chronique sociale.

BRYMAN, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? In *Qualitative Research*, 6 (1), 97–113.

DEWEY, J. (2011, 1^{ère} éd. 1916, 1938). *Démocratie et Education* suivi de *Expérience et Education*. Paris : Armand Colin (introduction et traduction par Denis Meuret).

- DUBET, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris : Editions du Seuil.
- DUMAZEDIER, J. (1995). Aides à l'autoformation. Un fait social d'aujourd'hui. In *Revue Education permanente*, 122, 243-256.
- FIGARI, G. & PRESSE, M.-C. (dir.) La valorisation des expériences personnelles et professionnelles. *Transformations. Recherches en éducation des adultes*, 4.
- FORAY, D. (2009). *L'économie de la connaissance*. Paris : La Découverte.
- FREYSS, J. (2004). La solidarité internationale, une profession ? Ambivalences et ambiguïtés de la professionnalisation. In *Revue du Tiers Monde*, 180, 735-772.
- GIDDENS, A. (1987). *La constitution de la société. Eléments de la théorie de la structuration*. Paris : Presses Universitaires de France.
- GONTHIER, F. & LESCURE (de), E. (2012). Malheureux en emploi, heureux au travail ? In O. GALLAND & B. ROUDET (dir.) (2012), *Une jeunesse différente ? Les valeurs des jeunes français depuis 30 ans* (pp.155-161). Paris : La documentation Française.
- LAVILLE, J.-L. (2012). Travail social et économie solidaire, vers un dialogue. In *Le sociographe*, Hors série 5, 21-46.
- MEZIRROW, J. (2001, 1^{ère} éd. 1991). *Penser son expérience, développer l'autoformation*. Lyon : Chronique sociale.
- MOISAN, A. (2010). L'institutionnalisation de l'autoformation. In P. CARRE, A. MOISAN & D. POISSON (dir.), *L'autoformation. Perspectives de recherche* (pp.17-170). Paris : Presses Universitaires de France.
- (1997). La sociologie de l'autoformation. In P. CARRE, A. MOISAN & D. POISSON. *L'autoformation. Psychopédagogie, ingénierie, sociologie* (pp.171-260). Paris : Presses Universitaires de France.
- MUNCK J. (de) (2008). Qu'est-ce qu'une capacité ? In J. MUNCK (de) & B. ZIMMERMANN, *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme* (pp.21-50). Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- NICOLE-DRANCOURT, C. & ROULLEAU-BERGER, L. (2001). *Les jeunes et le travail, 1950-2000*. Paris : Presses Universitaires de France.
- PAIN, A. (1990). *Education informelle : les effets formateurs dans le quotidien*. Paris : L'Harmattan.

ROSE, J. (1998). *Les jeunes face à l'emploi*. Paris : Desclée de Brouwer.

SCHUGURENSKY, D. (2013). Volunteers for Democracy : Informal Learning Through Participatory Budgeting. In F. DUGUID, K. MÜNDEL & D. SCHUGURENSKY (Eds). *Volunteer Work, Informal Learning and Social Action* (pp. 159-176). Rotterdam : Sense Publishers.

SIMMEL, G. (1984, 1^{ère} éd. 1908). Digressions sur l'étranger. In Y. GRAFMEYER & I. JOSEPH (dir.). *L'école de Chicago* (pp.53-59). Paris : Aubier.

SUE, R. (2011). *Sommes-nous vraiment prêts à changer ? Le social au cœur de l'économie*. Paris : Les liens qui libèrent.

VAN DE VELDE, C. (2009). *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Paris : Presses Universitaires de France.

VERDIER, C. (2006). Expérience réfléchie et expérience non réfléchie. In H. BEZILLE & B. COURTOIS (Eds), *Penser la relation expérience-formation* (pp.71-79). Lyon : Chronique sociale.

VERGNIES, J.-F. (2007). Pour une approche par les capacités avec Amartya Sen. In *Formation Emploi*, 98, pp.1.

ZIMMERMANN, B. (2011). *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Paris : ECONOMICA.

—(2008). Capacités et enquête sociologique. In J. MUNCK (de) & B. ZIMMERMANN, *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme* (pp.113-137). Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

PARTIE 1. MOBILITES ET ENGAGEMENTS. DES FIGURES CONTEMPORAINES DU SAVOIR

ADAM, D. & BOUCHER-PETROVIC, N. (2007). L'éducation populaire, de nouveau à la mode ? In *Agora. Débats/Jeunesses*, 44, 14-23.

AGULHON, C., CONVERT, B, JAKUBOWSKI, S. & GUGENHEIM, F. (dir.) (2012). *La professionnalisation : Pour une université « utile » ?* Paris : L'Harmattan.

ALBARELLO, L., BARBIER, J.-M., BOURGEOIS, E. & DURAND, M. (dir.) (2013). *Expérience, activité, apprentissage*. Paris : Presses Universitaires de France.

- ARRIGHI J.-J. (coord.) (2012). *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010*. Paris : CEREQ.
- BACQUE, H. & BIEWENER, C. (2013). *L'empowerment, une pratique émancipatrice*. Paris : La Découverte.
- BALLEUX, A. (2000). Evolution de la notion d'apprentissage expérientiel en éducation des adultes : vingt cinq ans de recherche. In *Revue des sciences de l'éducation*, 26, 263-286.
- BARMEYER, C. (2006). Styles d'apprentissage et management interculturel. Une étude comparée France - Allemagne – Québec. In *Management International*, 10/4, 1437-1462.
- BARTHE, Y., CALLON, M. & LASCOUMES, P. (2001). *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*. Paris : Le Seuil.
- BECQUET, V. (dir.) (2011). *L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le service civique ?* Paris : INJEP.
- (2006). *Volontariat et service volontaire en France. Etat des lieux des politiques publiques et des pratiques associatives*. Consulté le 15 mars 2014, sur le site Internet : <http://www.cotravaux.org/IMG/pdf/rapportCCSCV-vbecquet.pdf>
- BELLIER, S. (2004). La compétence est-elle un concept nouveau ? In P. CARRE & P. CASPAR (dir.), *Traité des sciences et techniques de la formation* (pp.235-256). Paris : Dunod.
- BENICOURT, E. (2004). Contre Amartya Sen. In *L'économie politique*, 23, 72-84.
- (2005). Sen : du texte aux interprétations. In *L'économie politique*, 27, 52-59.
- BERNADIN, J.-F (2011). *La mobilité des jeunes. Rapport du Conseil économique, sociale et environnemental*. Les éditions des journaux officiels : Paris.
- BESSE, L. (2012). Populaire parce que nouvelle ? L'éducation populaire face à l'Education nouvelle dans l'après-guerre. In L. Gutierrez, L. Besse & A. Prost (dir.), *Réformer l'école. L'apport de l'éducation nouvelle (1930-1970)* (pp.263-272). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- BESSIN, M., BIDART, C. & GROSSETTI, M. (2010). *Bifurcations ; les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*. Paris : La Découverte.
- BEZILLE, H. & BROUGERE, G (2007). De l'usage de la notion d'informel dans le champ de l'éducation. In *Revue française de pédagogie*, 158, 117-160.

- BOLTANSKI, L. & CHIAPELLO, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.
- BONVIN J.-M. & FARVAQUE N. (2007). L'accès à l'emploi au prisme des capacités. Enjeux théoriques et méthodologiques. In *Formation Emploi*, 98, 9-22.
- (2008). *Amartya Sen. Une politique de la liberté*, Paris : Michalon.
- BOSSELUT, C. (2007). Don de soi ou professionnalisme. Recrutement et formation à la Délégation Catholique pour la Coopération. In *Sociologies pratiques*, 15, 111-122.
- BOUCHAUD, N. (2011). *Les obstacles à l'accès des jeunes au service volontaire européen*. Mémoire de Master 2 en sociologie non publié, Institut Catholique de l'Ouest, Angers.
- BOUDESSEUL, G. (2006). Le sens des mots par la répétition ou en dépit d'elle ? Dimensions sémiotiques des statistiques textuelles. In D. DEMAZIERE, C. BROSSAUD, P. TRABAL & K. VAN METER. (dir.), *Analyse textuelle en sociologie. Logiciels, méthodes, usages* (pp.81-117). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- BOURDONCLE, R. (1993). Note de synthèse. La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe. In *Revue française de pédagogie*, 105, 83-119.
- BOUTINET, J.-P. (1993). *Anthropologie du projet*. Paris : Presses Universitaires de France.
- BRETON, P. (2005). La société de la connaissance : généalogie d'une double réduction. In *Education et sociétés*, 15, 45-57.
- CAMILLERI, C. (1993). Les conditions structurelles de l'interculturel. In *Revue Française de Pédagogie*, 103, 43-50.
- CARRE, P. (2005). *L'apprenance*. Paris : Dunot.
- CARRE, P., MOISAN, A., & POISSON, D. (dir.) (2010). *L'autoformation. Perspectives de recherche*. Paris : Presses Universitaires de France.
- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- CAVALLI, A. & GALLAND, O. (dir.) (1993). *L'allongement de la jeunesse*. Arles : Éditions Actes-Sud.
- CHANIAL, P. (2006). Une foi commune : démocratie, don et éducation chez John Dewey. In *Revue du MAUSS*, 28, 205-250.

- CENTRE D'ANALYSE STRATEGIQUE (2011). Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles. *La note d'analyse*, 219. Disponible sur le site internet : http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/CAS_Note_d_analyse_no_219-_Competences_transversales_et_transferables-_2011.pdf, consulté le 24 août 2013.
- (2011). Développer, accompagner et valoriser le bénévolat. *La note d'analyse*, 241.
- (2006). *Mobilités professionnelles et compétences transversales*. Paris : La documentation Française
- CICCHELLI, V. (2011). Les politiques de promotion des mobilités juvéniles en Europe. In *Informations sociales*, 165-166, 38-45.
- CICCHELLI, V. & GALLAND, O. (2008). Les nouvelles jeunesses. *Problèmes politiques et sociaux*, 955.
- CHARHON, F. (2013). *Face aux défis du développement : comment renforcer les ONG françaises ? Rapport du Conseil économique, sociale et environnemental*. Paris : Les éditions des journaux officiels.
- COHEN, D. (2008). Service volontaire européen : le public, les apports du programme. In *Agora débats/jeunesses*, 47, 70-81.
- COLLOVALD, A. (dir.) (2002). *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers Monde*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (2005). *Proposition de Recommandation du Parlement européen et du Conseil sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*. COM 548 final. Bruxelles : Commission européenne.
- (2001). *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*. COM 678 final, p.4. Bruxelles : Commission européenne. Consulté le 15 mars 2014. URL : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:FR:PD>
- (1995). *Enseigner et apprendre. Vers une société cognitive. Livre blanc sur l'éducation et la formation*. Consulté le 10 septembre 2012. URL : http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_fr.pdf

- COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (2010). *Référencement du cadre national de certification français vers le cadre européen de certification pour la formation tout au long de la vie*. Paris : CNCP.
- CONFERENCE PERMANENTE DES COORDINATIONS ASSOCIATIVES (2012). *Repères sur les associations en France*, Paris.
- CRISTOL, D. & MULLER, A. (2013). Les apprentissages informels dans la formation pour adultes. In *Savoirs*, 32, 11-59.
- CUSSO, R. (2008). Quand la Commission européenne promeut la société de la connaissance. In *Mots. Les langages du politique*, 88, 39-52.
- DAVID, P.-A & FORAY, D. (2002). Une introduction à l'économie et à la société du savoir. Dans *Revue internationale des sciences sociales*, 171, 13-28.
- DAUVIN, P. & SIMEANT, J. (2002). *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*. Paris : Presses de Sciences Po.
- DEFRAIGNE-TARDIEU, G. (2012). *La construction du savoir émancipatoire : université populaire Quart Monde*. Paris : Presses Universitaires de Paris Ouest.
- DEMAZIERE, D. (2003). Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques. In *10es Journées d'études Céreq – Lasmas-IdL, Caen, 21, 22 et 23 mai 2003 « Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail »* disponible sur le site Internet : http://www.cereq.fr/gsenew/concours2008/cereq/Colloques/journees/07_Demaziere.pdf, consulté le 20 juillet 2014.
- DEMAZIERE, D. & DUBAR, C. (2009, 1^{ère} éd.1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan.
- DIAZ-BONE, R. & THEVENOT, L. (2010). La sociologie des conventions. La théorie des conventions, élément central des nouvelles sciences sociales françaises. In *Trivium* [en ligne], 5. Consulté le 04 juin 2012. URL : <http://trivium.revues.org/3626>
- D'IRIBARNE, P. (1998, 1^{ère} éd. 1994). Cultures nationales et conceptions du travail. In M. DE COSTER, F. PICHAULT, *Traité de sociologie du travail* (pp.115-125). Bruxelles : De Boeck

- DUBAR, C. (2001). La construction sociale de l’insertion professionnelle. In *Educations et sociétés*, 7, 23-36.
- (2000, 1^{ère} éd. 1991). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- DUGUID, F., MÜNDEL, K. & SCHUGURENSKY, D. (dir.) (2013). *Volunteer Work, Informal Learning and Social Action*. Rotterdam : Sense Publishers.
- DUMAZEDIER, J. (2002). Autoformation, pourquoi aujourd’hui ? In P. CARRE & A. MOISAN (dir.). *L’autoformation, un fait social ? Aspects historiques et sociologiques* (pp.47-63). Paris : L’Harmattan.
- DUMAZEDIER, J. & LESELBAUM, N. (1993). Emergence d’un nouveau secteur des sciences de l’éducation : la sociologie de l’autoformation. In *Revue française de pédagogie*, 102, 5-16.
- EYMARD-DUVERNAY, F. & MARCHAL, E. (1997). *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*. Paris : Métailié.
- (2008). Le marché est-il bon pour les libertés ? In J. MUNCK (de) & B. ZIMMERMANN, *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme* (pp.185-213). Paris : Editions de l’Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- FANON, F. (2002, 1^{ère} éd. 1961). *Les damnés de la terre*. Paris : La Découverte.
- FARVAQUE, N. & ROBEYNS, I. (2005). L’approche alternative d’Amartya Sen. Réponse à Emmanuelle Bénicourt. In *L’économie politique*, 27, 38-51.
- FAURE, E. (1972). *Apprendre à être*. Paris : Unesco-Fayard.
- FERNAGU, S. (2004). *Organisation du travail et développement des compétences : le cas des organisations qualifiantes*. Thèse de doctorat en Sciences de l’éducation. Lyon : Université Lumière-Lyon 2. Thèse publiée sous le titre *Organisation du travail et développement des compétences*, 2007, Paris : L’Harmattan.
- (2012). Concevoir des environnements de travail capacitants : l’exemple d’un réseau réciproque d’échanges de savoirs. In *Formation Emploi*, 119, 7-27.
- FILLIEULE, O. & PUDAL, B. (2010). Sociologie du militantisme. Problématisation et déplacement des méthodes d’enquête. In O. FILLIEULE, E. AGRIKOLIANSKY & I. SOMMIER (Eds), *Penser les mouvements sociaux* (pp.163-184). Paris : La Découverte.

- FLICHY, B. (2002). *Le SVE, avant, pendant, après. Evaluation de l'Agence française du Programme Européen Jeunesse*. Paris : AFPEJA.
- GARAFFA, A. (2011). *Le capital humain : entre marchandisation et réalisation de soi*. Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation non publiée. Paris : Université Paris Descartes.
- GIDDENS, A. (1994, 1^{ère} éd. 1991), *Les conséquences de la modernité*. Paris : L'Harmattan.
- GIRET, J.-F., LOPEZ, A. & ROSE, J. (dir.) (2005). *Des formations pour quels emplois ?* Paris : La Découverte/CEREQ.
- GROSSETTI, M. (2006). L'imprévisibilité dans les parcours sociaux. In *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 5-28.
- HAENGGELI-JENNI, B. (2012). L'Education nouvelle : débats autour de définitions conceptuelles et identitaires (1922-1940). In L. GUTIERREZ, L. BESSE & A. PROST (dir.), *Réformer l'école. L'apport de l'Education nouvelle (1930-1970)* (pp.19-38). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- HAFID, A. (2010). *La mise en œuvre du volet international du service civique volontaire au regard des objectifs du développement durable : analyse et propositions opérationnelles*. Rapport de stage. Ecole Nationale d'Administration, Paris.
- HARANG, C.-E. (2010). *Quand les jeunes catholiques découvrent le monde. Les mouvements catholiques de jeunesse. De la colonisation à la coopération. 1920-1991*. Paris : Editions du Cerf.
- HARDY, Y. (1995). *L'odyssée des volontaires. Eléments d'enquête sur l'histoire de l'AFVP*. Monthléry : Association Française des Volontaires du Progrès.
- HASSOUN, M. (2001). *Porto Alegre. Voyage en alternative*. Paris : Syllepse.
- HEBER, M. & HEBER-SUFFRIN, C. (2012). *Les Réseaux d'échanges réciproques de savoirs - Vers une société apprenante et créatrice*. Nice : Ovidia.
- HELUWAERT, M. (2004). *Pour l'éducation populaire*. Paris : L'Harmattan.
- HELY, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris : Presses Universitaires de France.
- HINAULT, A.-C. & MAZADE, O. (2014). Les identités professionnelles à l'épreuve des transitions. Avant-propos. In *Sociologies pratiques*, 28, 3-8.

- INJEP (2013). Gagner en compétences grâce au programme « Jeunesse en action », *Jeunesses. Etudes et synthèse*, 15.
- INSEE (2010). Vie associative : 16 millions d'adhérents en 2008. *INSEE Première*, 1327, consulté le 29/10/2013 ; URL : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1327.
- ION, J. & RAVON, B. (2002, 1^{ère} éd. 1984). *Les travailleurs sociaux*. Paris : La Découverte.
- KOLB, D.A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- KOLHI, M. (1989). Le cours de vie comme institution sociale. *Enquête* [En ligne], 5 | 1989, mis en ligne le 16 novembre 2005, consulté le 10 octobre 2013. URL : <http://enquete.revues.org/78> ; DOI : 10.4000/enquete.78.
- LALIVE D'EPINAY, C. (1994, 1^{ère} éd. 1998). Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. In M. DE COSTER, F. PICHAULT, *Traité de sociologie du travail* (pp.67-94). Bruxelles : De Boeck.
- MARCHAL, E. & RIEUCAU, G. (2010). *Le recrutement*. Paris : La Découverte.
- MARTUCCELLI, D. (2006). *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*. Paris : Armand Colin.
- MASSIAH, G. (2006). Education populaire et solidarité internationale. In *Politis Hors Série*, 44, 4-12.
- MATONTI, F. & POUPEAU, F. (2004). Le capital militant. Essai de définition. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, 155, 4-11.
- MAUGER, G. (2010). Jeunesse : essai de construction d'un objet. In *Agora débats/jeunesses*, 56, 9-24.
- MAUSS, M. (2007, 1^{ère} éd. 1925). *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*. Paris : Presses Universitaires de France.
- MAZARI, Z., MEYER, V., ROUAUD, P. RIK, F. & WINNICKY, P. (2011). Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise. *Bref du CEREQ*, 283, consulté le 15 juillet 2014 ; URL : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Le-diplome-un-atout-gagnant-pour-les-jeunes-face-a-la-crise>.
- MEDA, D. (2004). *Le travail*. Paris : Presses Universitaires de France.

- MEDA, D. & PERIVIER, H. (2007). *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. Paris : Seuil.
- MEDA, D. & VENDRAMIN, P. (2013). *Réinventer le travail*. Paris : Presses Universitaires de France.
- MEIMON, J. (2005). *En quête de légitimité. Le Ministère de la Coopération (1959-1999)*. Thèse de doctorat en sciences politiques non publiée. Lille : Université Lille 2.
- MENGER, P.-M. (2002). *Portait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*. Paris : Seuil.
- MUNCK (de), J. & ZIMMERMANN, B. (2008). *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*. Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- NEGRONI, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. Paris : Armand Colin.
- NUSSBAUM, M.-C. (2012). *Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste ?* Paris : Flammarion.
- (2008). *Femmes et développement humain : L'approche des capacités*. Paris : Éditions des femmes.
- NICOURD, S. (2009) (dir.). *Le travail militant*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- OBSERVATOIRE DE LA JEUNESSE (2013). *La notion de compétences : clarifier le concept et mesurer les enjeux. Bulletin d'études et de synthèse, 12*. Paris : INJEP.
- PALLUAU, N. (2012). Le scoutisme : une « Education nouvelle » entre modernité et archaïsme. In L. GUTIERREZ, L. BESSE & A. PROST, *Réformer l'école. L'apport de l'Education nouvelle (1930-1970)* (pp.251-262). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- PASSERON, J.-C. (1989). Biographies, flux, itinéraires, trajectoires. In *Revue française de sociologie*, 31, 3-22.
- PETER, J.-M. & SUE, R. (2011). *Rapport de recherche. Intérêts d'être bénévole*. Paris : Université Paris Descartes.
- PORTELLI, P. (1984). L'autoformation en milieu associatif. In *Revue française de pédagogie*, 102, 45-53.

- POUJOL, G. (1981). *L'éducation populaire : histoires et pouvoirs*. Paris : Les éditions Ouvrières.
- PRESSE, M.-C & WITORSKI, R. (2013). Accéder à l'expérience : enjeux, modalités, effets. In *Questions Vives*, 10, 13-15.
- RAMBACH, A. & RAMBACH, M. (2001). *Les intellos précaires*. Paris : Fayard.
- REY, B. (1996). *Les compétences transversales en question*. Paris : ESF.
- RICHEZ, J.-C. (2007). Education populaire : une actualité en question. In *Agora. Débats/Jeunesses*, 44, 4-10.
- ROBITEAU, C. & SILVESTRE, S. (2012). *Le service volontaire européen : une étape dans le parcours de vie des jeunes. Une enquête en région Centre*. Paris : INJEP. Consulté le 13/07/2014 sur le site Internet : http://www.injep.fr/IMG/pdf/CESOD_SVE_DEF.pdf
- ROUSSEL, L. (1989). *La famille incertaine*. Paris : Editions Odile Jacob.
- SARFATI, F. (2012). *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion.
- SCHUGURENSKY, D. (2007). « Vingt mille lieux sous les mers » : les quatre défis de l'apprentissage informel. In *Revue française de pédagogie*, 160, 13-27.
- SEN, A. (1993, 1^{ère} éd. 1987). *Ethique et économie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- (1999). *L'économie est une science morale*. Paris : La Découverte.
- (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris : Editions du Seuil.
- (2005). *La démocratie des autres : pourquoi la liberté n'est pas une invention de l'Occident*. Paris : Payot.
- SIMONET, M. (2010). *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* Paris : La Dispute.
- SINGLY (de), F. (2011). *L'individualisme est un humanisme*. Paris : Editions de l'Aube.
- SUE, R (2009). Révolution dans la connaissance. Paris : Institut Polanyi. Consulté le 10/02/2011 sur le site internet : <http://institutpolanyi.fr/revolution-dans-la-connaissance/>
- (2001). *Renouer le lien social. Liberté, égalité, association*. Paris : Editions Odile Jacob.
- (1994). Actualité paradoxale de la réflexion de Condorcet sur l'instruction pour tous à tous les âges de la vie. Introduction. Dans J. DUMAZEDIER & E. DONFU (dir.), *La leçon de*

- Condorcet. Une conception oubliée de l'instruction pour tous nécessaire à une république* (pp.13-17). Paris : L'Harmattan.
- (1994). *Temps et ordre social. Sociologie des temps sociaux*. Paris : Presses Universitaires de France.
- SOETARD, M. (2013). Editorial. In *Rassegna di pedagogia. Pädagogische umschau*, 173, 10-11.
- TALLEU, C. (2013). *L'eupéanisation des politiques de jeunesse. L'action publique en faveur de la mobilité des jeunes*, 2013/03, INJEP : Paris.
- TETARD, F. (2007). Vous avez dit éducation populaire ? Itinéraire chronologique. In *Agora. Débats/Jeunesses*, 44, 74-89.
- TRUPIER, P. (1998, 1^{ère} éd. 1994). La sociologie du travail à travers ses paradigmes. In M. DE COSTER, F. PICHAULT, *Traité de sociologie du travail* (pp.41-59). Bruxelles : De Boeck.
- WEBER, M. (1971, 1^{ère} éd. 1922). *Economie et société*. Paris : Plon.
- WITORSKI, R. (1997). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.
- YALA, A. (2005). *Volontaire en ONG : l'aventure ambiguë*. Paris : Editions Charles Léopold Mayer.
- YVON, C. (2014). *Effets socialement différenciés du service civique sur les jeunes volontaires. Analyses secondaires des données de l'enquête TNS Sofres*. Consulté le 18/07/2014 sur le site internet : <http://www.injep.fr/IMG/pdf/service-civique-rapport-Injep-C-YVON-mars2014.pdf>
- ZUNIGO, X. (2003). *Volontaires chez Mère Teresa. « Auprès des plus pauvres d'entre les pauvres »*. Paris : Belin.

DEUXIEME PARTIE. LE VOLONTARIAT SOLIDAIRE A L'INTERNATIONAL : UNE EXPERIENCE EDUCATIVE

- ABDALLAH-PRETCEILLE, M. (1999). *L'éducation interculturelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- AGULHON, C. (2007). La professionnalisation à l'Université, une réponse à la demande sociale ? In *Recherche et formation*, 54, 11-27.

AGULHON, C., CONVERT, B, JAKUBOWSKI, S. & GUGENHEIM, F. (2012) (dir.). *La professionnalisation : Pour une université « utile » ?* Paris : L'Harmattan.

ALBERO, B. (2009). Pratique sociale et recherche dans le champ de l'autoformation : entre engagement militant et culture académique. In J.-M Barbier, E. Bourgeois, J.-C. Chapelle & G. Ruano-Borbalan (dir.), *Encyclopédie de la formation* (pp.659-685). Paris : Presses Universitaires de France.

ATLANTI-DUAULT, L. (2009). L'anthropologie de l'aide humanitaire et du développement. Histoire, enjeux contemporains et perspectives. In L. Atlanti-Duault & L. Vidal (dir.), *Anthropologie de l'aide humanitaire et du développement. Des pratiques aux savoirs, des savoirs aux pratiques* (pp.16-39). Paris : Armand Colin.

BANDURA, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck Supérieur.

BARDOT, E. (2011). *Le volontariat européen dans les parcours d'insertion des jeunes : expérience de mobilité au cœur d'un projet*. Mémoire de Master 2 en anthropologie non publié, Université Lumière Lyon 2, Lyon.

BARLEY, J. (1997). *L'anthropologie n'est pas un sport dangereux*. Paris : Payot.

BARRETTE, J. (2008). *Etude de l'explicitation de l'apprentissage informel chez des adultes dans le contexte d'une entreprise : un processus dialectique de construction située de la connaissance*. Thèse de doctorat en éducation non publiée. Montréal : Université du Québec.

BARTHELEMY, M. (2000). *Associations : le nouvel âge de la participation*. Paris : Presses de Science Po.

BAUDELLOT, C. & ESTABLET, R. (2006, 1^{ère} éd. 1992). *Allez les filles ! Une révolution silencieuse*. Paris : Editions du Seuil.

BEAUDOUX, E., CROMBRUGGHE (de) G., DOUCHAUX, F., GUENEAU, M.-C. & NIEUWKEK, M. (1992). *Cheminements d'une action de développement. De l'identification à l'évaluation*. Paris : L'Harmattan.

BELIN, E. (1999). De la bienveillance dispositive (extrait de sa thèse de sociologie, choisi et présenté par Philippe Charlier et Hugues Peeters). In *Hermès, La Revue*, 25, 243-259.

BERGER, P. & LUCKMANN, T. (2012, 1^{ère} éd. 1966) *La construction sociale de la réalité*. Paris : Armand Colin.

- BIDART, C. (2006). Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. In *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 29-57.
- BIDET, A., QUERE, L. & TRUC, G. (2011). Ce à quoi nous tenons. In J. DEWEY (2011, 1^{ère} éd. 1939, 1918, 1925, 1944), *La formation des valeurs* (pp.5-63). Paris : La Découverte.
- BLACK J.S & MENDENHALL M. (1991). The U-Curve adjustment hypothesis revisited : a review framework. In *Journal of International Business Studies*, 22, 225-247.
- BLAYA C., HAYDEN C. (2003). *Constructions sociales des absentéismes et des décrochages scolaires en France et en Angleterre*. Bordeaux : Rapport remis à la Direction de la Programmation et du Développement - Ministère de l'Education Nationale.
- BOSSELUT, C. (2008). Le VSI : un volontaire à part ? In *Agora. Débats/Jeunesses*, 50, 34-43.
- BRUGERE, F. (2011). *L'éthique du care*. Paris : Presses Universitaires de France.
- BOUDON, R. & BOURRICAUD, F. (2000, 1^{ère} éd. 1982). *Dictionnaire critique de la sociologie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- BOURDIEU, P. (1979). *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris : Minuit.
- CARRE, P. (2004). Bandura. Une psychologie pour le XXI^e siècle ? In *Savoirs*, 5, 9-50.
- (1997). L'autodirection en formation. In P. CARRE, A. MOISAN & D. POISSON. *L'autoformation. Psychopédagogie, ingénierie, sociologie* (pp.88-110). Paris : Presses Universitaires de France.
- CICCHELLI, V. (2006). Comment exercer le métier de sociologue dans une société caractérisée par une forte circulation des savoirs ? Le cas des dispositifs ministériels français d'incitation à l'engagement. In *Nouvelles pratiques sociales*, 18, 73-87.
- CLENET, C. (2006). L'accompagnement de l'autoformation existentielle. In H. BEZILLE & B. COURTOIS (dir.), *Penser la relation expérience-formation* (pp.113-127). Lyon : Chronique sociale.
- COPANS, J. (2006). *Développement mondial et mutations des sociétés contemporaines*. Paris : Armand Colin.
- CUCHE, D. (2001). *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris : La Découverte.
- DAUVIN, P. (2004). Etre un professionnel de l'humanitaire ou comment composer avec le cadre imposé ? In *Revue du Tiers Monde*, 180, 825-840.

- DENNERY, M. (1999). *Piloter un projet de formation. Analyse des situations de formations d'adultes*. Paris : ESF.
- DUBAR, C. (2007). Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité. In *Revue française des affaires sociales*, 2, 9-25.
- ERLICH, V. (2012). *Les mobilités étudiantes*. Paris : La documentation Française.
- FANON, F. (2001, 1^{ère} éd. 1952). *Peaux noires, masques blancs*. Paris : Seuil
- FILLEULE, O. (2009). Travail militant, action collective et rapports de genre. In O. FILLEULE & P. ROUX (dir.), *Le sexe du militantisme* (pp.23-72). Paris : Presses de Science Po.
- (2001). Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post Scriptum. In *Revue française de science politique*, 51, 199-215.
- FECHTER, A.-N. & HINDMAN, H. (Eds) (2011). *Inside the everyday lives of development workers. The challenges and futures of Aidland*. Sterling, VA : Kumarian Press.
- FRANCOIS, P.-H. (2004). Fondements sociaux de la pensée et de l'action chez Bandura. In *Savoirs*, 5, 51-58.
- GALAND, B. & VANLEDE, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? In *Savoirs*, 5, 91-116.
- GARRAU, M. & LE GOFF, A. (2010). *Care, justice et dépendance*. Paris : Presses Universitaires de France.
- GOFFMAN, E. (1979). *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne. Présentation de soi*. Paris : Minuit.
- GIOVALLUCHI, F. & OLIVIER DE SARDAN, J.-P. (2009). Planification, gestion et politique dans l'aide au développement : le cadre logique, outil et miroir des développeurs. In *Revue Tiers Monde*, 198, 383-406.
- GUIONNET C., NEVEU E., *Féminins/masculins. Sociologie du genre*, Armand Colin, Paris, 2009.
- HABERMAS, J. (1987). *L'agir communicationnel. Tome I*. Paris Fayard.
- HASSOUN, M. (2001). *Porto Alegre. Voyage en alternative*. Paris : Syllepse.

- HOUEE, P. (2001). *Le développement local au défi de la mondialisation*. Paris : L'Harmattan.
- ION, J. (2012). *S'engager dans une société d'individus*. Paris : Armand Colin.
- KAUFMANN, J.-C. (2001). *Ego. Pour une sociologie de l'individu*. Paris : Nathan.
- LAVIGNE-DELVILLE, P. (2012). Affronter l'incertitude ? Les projets de développement à contre-courant de la « révolution du management de projet ». In *Revue Tiers Monde*, 211, 153-168.
- LAUGIER, S. & PAPERMAN, P. (2011, 1^{ère} éd. 2005). *Le souci des autres. Ethique et politique du care*. Paris : Editions de l'école des hautes études en sciences sociales.
- LECOMTE, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. In *Savoirs*, 5, 59-90.
- LE NAËLOU, A. (2013). Parcours de jeunes diplômés dans le champ du développement : « miroirs » d'un secteur qui change. In *Sociologies pratiques*, 27, 43-57.
- (2004). Pour comprendre la professionnalisation dans les ONG : quelques apports d'une sociologie des professions. In *Revue du Tiers Monde*, 180, 714-798.
- MARUANI M. (2011, 1^{ère} éd. 2000). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- MEMMI, A. (1985, 1^{ère} éd. 1957). *Portrait du colonisé. Portrait du colonisateur*. Paris : Gallimard
- MOSSE, 2011. *Adventures in Aidland. The Anthropology of Professionals in International Development*. New York/Oxford, Berghahn Books.
- NAJIM, A. & VEDELAGO, F. (Eds) (2001). *L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un nouveau profil professionnel*. Périgueux : La Lauze/Unesco.
- NAJIM, A. & HOFMANN, E. (2003). *L'agent de développement et le Sud. Tentatives pour circonscrire un profil professionnel*. Paris : Khartala/MSHA.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (1991). *Le labyrinthe de l'insertion*. Paris : La Documentation française.
- PETITEVILLE, F. (1995). *La coopération décentralisée. Les collectivités locales dans la coopération Nord-Sud*. Paris : L'Harmattan.
- PINEAU, G. (1983). *Produire sa vie : Autoformation et Autobiographie*. Montréal/Paris : Editions Saint Martin/Edilings.

- PIROTTE, G. (2013). Les initiatives populaires de solidarité internationale : un laboratoire d'études de la coopération internationale ? In *Mondes en développement*, 161, 7-18.
- OLIVIER DE SARDAN, J.-P. (1995). *Anthropologie et développement. Essai en socio-anthropologie du changement social*. Paris : Khartala.
- REBOUL, O. (2010, 1^{ère} éd. 1980). *Qu'est-ce qu'apprendre ?* Paris : Presses Universitaires de France.
- RIST, G. (2002). Le prix des mots. In *Nouveaux cahiers de l'IUED*, 13, 9-23.
- (1996). *Le développement. Histoire d'une croyance occidentale*. Paris : Presses de Sciences Po.
- ROUDET, B. (2011). Participation associative : des jeunes plus engagés dans la vie de la cité. In *Jeunesses. Etudes et synthèses*, 4. Paris : INJEP.
- ROURE, H. & REINERT, M. (1993). Analyse d'un entretien à l'aide d'une méthode d'analyse lexicale. In *JADT 1993, ENST*, 418-428.
- RYFMAN, P. (2013). Les ONG françaises de développement et humanitaires : une autre « exception française » en Europe ? In *Mondes en développement*, 161, 63-78.
- SCHUGURENSKY, D. (2007). « Vingt mille lieux sous les mers » : les quatre défis de l'apprentissage informel. In *Revue française de pédagogie*, 160, 13-27.
- SCHUTZ, A. (2003, 1^{ère} éd. 1966 & 1975). *L'étranger*. Paris : Allia.
- SINGLY (de), F. (1996). *Le Soi, le Couple et la Famille*. Paris : Nathan.
- SIMEANT, J. (2010). La transnationalisation de l'action collective. In O. FILLEULE, E. AGRİKOLIANSKY & I. SOMMIER (dir.), *Penser les mouvements sociaux* (pp.121-144). Paris : La Découverte.
- VERHAEGEN, P. (1994). Image, diagramme et métaphore. A propos de l'icône chez C.S. Pierce. In *Recherches en communication*, 1, 19-48.
- WAGNER, A.-C. (2007). *Les classes sociales dans la mondialisation*. Paris : La Découverte.
- WEBER, M. (1965, 1^{ère} éd. 1913). *Essai sur quelques catégories de la sociologie compréhensive. Essais sur la théorie de la science*. Paris : Plon.
- WIEVIORKA, M. (2008). *Neuf leçons de sociologie*. Paris : Robert Laffont.

PARTIE 3. EVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DU RAPPORT AU TRAVAIL APRES UN VOLONTARIAT & CONCLUSION

- ARENDET, A. (1994, 1ère éd. 1958). *Condition de l'homme moderne*. Paris : Calman-Lévy.
- ASTIER, I. (2007). *Les nouvelles règles du social*. Paris : Presses Universitaires de France.
- AUTES, M. (1996). Le travail social indéfini. In *Recherches et prévisions*, 44, 1-10.
- BALANDIER, G. (2002). La situation coloniale : ancien concept, nouvelle réalité. In *French politics, Culture and Society*, 20, 4-10.
- BALLEUX, A. (2011). L'entrée en enseignement professionnel au Québec : un long parcours de transition en tension entre le métier exercé et le métier enseigné. In *Recherches en éducation*, 11, 55-66.
- BATTAS, M.-P. (2012). Un local global ? Une coopération décentralisée au DSU. In *Le sociographe*, 40, 95-104.
- (2007). *L'évolution de la coopération décentralisée en France et ses incidences sur le développement social urbain*. Thèse de doctorat en socio-économie du développement non publiée. Paris : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- BAUDELLOT, C. & GOLLAC, M. (dir.) (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- BECKER, S., H. (1^{ère} éd. 1960). Sur le concept d'engagement. In *SociologieS* [En ligne], mis en ligne le 22 octobre 2006, consulté le 16 juillet 2014. URL : <http://sociologies.revues.org/642>
- BELIN, E. (2002). *Une sociologie des espaces potentiels*. Bruxelles : de Boeck.
- BESSIN, M. (2005). Le travail social est-il féminin ? In J. ION (dir.) *Le travail social en débat[s]* (pp.152-164). Paris : La Découverte.
- BERTAUX R., SCHLERET Y., BERNARDI S. (2000). *Logiques professionnelles, logiques institutionnelles, logiques missions*. In J.-N. CHOPART. (dir.), *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel* (pp.215-228). Paris : Dunod.
- BEYNIER, D. & CHOPART, J.-N. (2000). Déconstruction et reconstruction du champ de l'intervention sociale sur la base des tâches accomplies. In J.-N. CHOPART (dir.) *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel* (pp.57-92). Paris : Dunod.

- BEZILLE, H. (2006). Du témoignage au travail sur les représentations. In H. BEZILLE & B. COURTOIS (dir.), *Penser la relation expérience-formation* (pp.128-141). Lyon : Chronique Sociale.
- BIDART, C. (2010). Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action. In M. BESSIN, C. BIDART & M. GROSSETTI (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures de l'évènement* (pp.224-238). Paris : La Découverte.
- BIGOT, F. & RIVARD, T. (2000). Trajectoires professionnelles et mobilité d'emploi. In J.-N. CHOPART (dir.) *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel* (pp.178-193). Paris : Dunod.
- BOURSE, L. (2011). *Le développement local dans un contexte de mondialisation : une confrontation entre théories et pratiques à partir de deux études de cas : Bamako (Mali) et Marseille*. Thèse de doctorat en sociologie non publiée. Marseille : Université Aix-Marseille 1- Université de Provence.
- CASTEL, R. (2005). Devenir de l'Etat providence et travail social. In J. ION (dir.) *Le travail social en débat[s]* (pp.27-49). Paris : La Découverte.
- CHAUVIÈRE, M. (2005). Les professions du social : compétences ou qualification ? In J. ION (dir.) *Le travail social en débat[s]* (pp.119-134). Paris : La Découverte.
- CHOPART, J.-N. (dir.) (2000). *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*. Paris : Dunod.
- COHEN-EMERIQUE, M. (2011). *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques*. Rennes : Presses de l'EHESP
- DELORY-MOMBERGER, C. (2009). *La condition biographique. Essai sur le récit de soi dans la modernité avancée*. Paris : Téraèdre.
- DEWEY, J. (2011, 1^{ère} éd. 1939, 1918, 1925, 1944). *La formation des valeurs*. Paris : La Découverte (introduction et traduction par A. Bidet, L. Quéré & G. Truc).
- DIELBOT, E. (2001) : *Les femmes dans l'action sanitaire, sociale et socioculturelle. 1901-2001. Les associations face aux institutions*. Paris : Femmes et associations.
- FAYET-SCRIBE (1990). *Associations féminines et catholicisme. De la charité à l'action sociale XIX^e-XX^e siècle*. Paris : Les éditions ouvrières.

- FERRATON, C. (2005). Finance solidaire. In A.-D. CATTANI & J.-L. LAVILLE, *Dictionnaire de l'autre économie* (pp.351-358). Paris : Desclée de Brouwer.
- FILLEULE, O. (2001). Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. In *Revue française de science politique*, 51, 199-215.
- FOUCART, J. (2009). L'accompagnement : dispositif de bienveillance et construction transitionnelle. In *Pensée plurielle*, 22, 13-27.
- FOUCAULT, M., (1994, 1^{ère} éd. 1977). Le jeu de Michel Foucault. In *Dits et écrits*, tome II (pp.298-329). Paris : Gallimard.
- FRANCE BENEVOLAT (2010). La situation du bénévolat en France en 2010. URL : <http://www.francebenevolat.org/uploads/documents/2f4b2b89af1c8d33010056b961bf25a9db a3d99f.pdf>. Consulté le 19 août 2014.
- FRANCOIS, M. (1983). Les enfants inadaptés. In *L'année psychologique*, 39, 33-88.
- GARPAR, C. (2000). Conclusion. In J.-L. BODIGUEL, C.-A. GARBAR & A. SUPIOT (dir.), *Servir l'intérêt général* (pp.272-290). Paris : Presses Universitaires de France.
- GAZIER, B. (2007). « Marchés transitionnels du travail », emploi durable et économie sociale. In S. PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité*. Paris : Presses universitaires de France.
- GERME, J.-F. (2001). Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? In *Formation Emploi*, 76, 129-145.
- GIOVALLUCHI, F. & OLIVIER DE SARDAN, J.-P. (2009). Planification, gestion et politique dans l'aide au développement : le cadre logique, outil et miroir des développeurs. In *Revue Tiers Monde*, 198, 383-406.
- GUEGUEN, H. & MALOCHET, G. (2012). *Les théories de la reconnaissance*. Paris : La Découverte.
- HEBRARD, P. (2011). L'humanité comme compétence ? Une zone d'ombre dans la professionnalisation aux métiers de l'interaction avec autrui. In *Les sciences de l'éducation – Pour l'Ere nouvelle*, 44, 103-121.
- HEINICH, N. & POLLAK, M. (1986). Le témoignage. In *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62/63, 3-29.
- HONNETH, A. (2002, 1^{ère} éd. 1992). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : CERF.

- HUSSERL, E. (1989). *La crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendantale*. Paris : Gallimard.
- ION, J. & RAVON, B. (2002, 1^{ère} éd. 1984). *Les travailleurs sociaux*. Paris : La Découverte.
- JAEGER, M. (2012, 3^{ème} éd.). *L'articulation du sanitaire et du social*. Paris : Dunod.
- KADOURRI, M. (1996). Place du projet dans les dynamiques identitaires. In *Education permanente*, 128, 135-151.
- LAUGIER, S. (2011, 1^{ère} ed. 2005). *Care et perception. L'éthique comme attention au particulier*. In S. LAUGIER & P. PAPERMAN, *Le souci des autres. Ethique et politique du care* (pp.359-389). Paris : Editions de l'école des hautes études en sciences sociales.
- LAVILLE, J.-L. (1999). *Une troisième voie pour le travail*. Paris : Desclée de Brouwer.
- (dir.) (2007). *L'économie solidaire. Une perspective internationale*. Paris : Hachette.
- (2012). Travail social et économie solidaire, vers un dialogue. In *Le sociographe*, 5, 21-46.
- LAVILLE, J.-L. & SAINSAULIEU, R. (2013). *L'association. Sociologie et économie*. Paris : Fayard.
- LEFRESNE, F. (2003). *Les jeunes et l'emploi*. Paris : La Découverte.
- LEGRAND, M., MEYER, V. & ZANFERRARI, F. (2000). Encadrement et expertise. In J.-N. CHOPART (dir.) *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel* (pp.165-174). Paris : Dunod.
- LEWIS, D. (2006). Globalization and international service: a development perspective. In *Voluntary Action*, 7, 13-26.
- LLIASI, E.-P. (2012). ONG et DSL. Imbrications et questions transversales, l'exemple du développement. In *Le sociographe*, 40, 10-22.
- MATERNE, F. (1994). *Le second départ*. Strasbourg/Bonn : CEFODE/FORUM.
- NEGRONI, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi. In *Carriérologie*, 10, 332-348.
- MAZARI, Z. & RECOTILLET, I. (2013). Génération 2004 : des débuts de trajectoires durablement marqués par la crise ? *Bref du CEREQ*, 311, consulté le 15 juillet 2014 ; URL : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Generation-2004-des-debuts-de-trajectoire-durablement-marques-par-la-crise>.
- PAPERMAN, P. (2013). *Care et sentiments*. Paris : Presses Universitaires de France.

- PAUL, M. (2009). L'accompagnement dans le champ professionnel. In *Savoirs*, 20, 11-63.
- PEREZ-ROUX, T. (2014). Dynamiques identitaires d'acteurs de l'éducation en période de transition. Entre projet institutionnel, (re)définition et appropriation d'une nouvelle mission. In *Sociologies pratiques*, 28, 41-51.
- RECHERCHES ET SOLIDARITES (2013). *La France associative en mouvement. 11^{ème} édition*. URL : http://recherches-solidarites.org/media/uploads/lafrance_associative2013.pdf. Consulté le 10 juillet 2014
- RICOEUR, P. (2004). *Parcours de la reconnaissance*. Paris : Gallimard.
- SANSAULIEU, R. (1985). *L'identité au travail*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- SCHWARTZ, B. (1981). *L'Insertion des jeunes en difficulté*. Paris : La Documentation française.
- SCHNAPPER, D. (1981). *L'épreuve du chômage*. Paris : Gallimard.
- SOULET, M.-H. (2008). De l'habilitation au maintien. Les deux figures contemporaines du travail social. In *Savoirs*, 18, 39-44.
- SUPIOT, A. (dir.) (1999). *Au-delà de l'emploi : transformations du droit du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris : Flammarion.
- TISSOT, S. (2007). *L'Etat et les quartiers. Genèse d'une catégorie de l'action publique*. Paris : Editions du Seuil.
- (2005). Le travail social urbain : un travail social pacifié ? In J. ION (dir.) *Le travail social en débat[s]* (pp.104-1116). Paris : La Découverte.
- VERBUNT, G. (2009, 1^{ère} éd. 2004). *La question interculturelle dans le travail social*. Paris : La Découverte.
- UNION EUROPEENNE (2014). *Règlement (UE) n°375/2014 du Parlement européen et du Conseil du 3 avril 2014 portant création du Corps volontaire européen d'aide humanitaire (« initiative des volontaires de l'aide de l'Union européenne »)*. Bruxelles : Journal officiel de l'Union européenne.

AUTRES REFERENCES METHODOLOGIQUES

BEAUD, M. (2003, 1^{ère} éd. 1985), *L'art de la thèse*. Paris : La Découverte.

BEAUD, S. & WEBER, F. (1997), *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.

BLANCHET, A. & GOTMAN, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris : Nathan Université.

DEMAZIERE, D., BROSSAUD, C., TRABAL P. & VAN METER, K. (dir.) (2006). *Analyse textuelle en sociologie. Logiciels, méthodes, usages*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

DUCHESNE, S. & HAEGEL, F. (2004). *L'enquête et ses méthodes. L'entretien collectif*. Paris : Nathan Université.

LEBARON, F. (2006). *L'enquête quantitative en sciences sociales. Recueil et analyse des données*. Paris : Dunod.

MARTIN, O. (2007). *L'enquête et ses méthodes. L'analyse de données quantitatives*. Paris : Armand Colin.

REINERT, M. (1993). Les « mondes lexicaux » et leur « logique » à travers l'analyse statistique d'un corpus de récits de cauchemars. In *Langage et société*, 66, 5-39.

VAN CAMPENHOUDT, L. & QUIVY, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod.

REFERENCES ASSOCIATIVES ET AUTRES

AGENCE COOP DEC CONSEIL (2013). *Recueil de formations diplômantes en action internationale*.

ANDCP (2007). Recruter des humanitaires en entreprise. *Les cahiers de l'ANDCP*, 70.

ASSOCIATION DES VOLONTAIRES DU PROGRES, (2009). 1963-2009. De l'AFVP à France Volontaires. *La revue des Volontaires du Progrès*, 51.

CLONG VOLONTARIAT (2004). *Le volontariat de Solidarité Internationale : un parcours de citoyenneté. Résultats de l'enquête sur les volontaires de retour de mission*, Paris.

– (2005). *Actes du séminaire franco-allemand « Entre professionnalisation et solidarité. Bilan et perspectives du volontariat » les 09 et 10 novembre 2004*, Paris.

- (2006). *Intégrer une entreprise au retour d'une mission de solidarité internationale*, Paris.
- (2011). *Les apports multiples du Volontariat de Solidarité Internationale*, Paris.

DELEGATION CATHOLIQUE POUR LA COOPERATION, *Rapport d'activités 2012*, Paris.

- *Projet associatif*, 2012, Paris.
- *Processus de recrutement à la DCC*, 2012, Paris.

FRANCE VOLONTAIRES, *Rapport moral et d'activités 2011*, 2012, Ivry Sur Seine.

- *Statuts adoptés par l'Assemblée générale du 09 décembre 2009*, 2010, Ivry Sur Seine.
- *Actes des rencontres d'été 2011. Reconnaissance et valorisation des engagements volontaires et solidaires à l'international*, 2011, Ivry Sur Seine.
- *Actes des Premières Rencontres du FAIVE*, 2012, Ivry Sur Seine.
- *Projet associatif*, 2011, Ivry Sur Seine.
- *Le guide technique de l'équipe de formation*, 2012, Ivry Sur Seine.
- *Point sur l'évaluation des candidatures à l'étape de l'entretien*, 2012, Ivry Sur Seine.
- *Etat des lieux et pratiques d'animation des réseaux d'anciens Volontaires de Solidarité Internationale*, 2011, Ivry Sur Seine.

SERVICE DE COOPERATION AU DEVELOPPEMENT, *Rapport d'activités*, 2012, Lyon.

- *Rapport financier*, 2012, Lyon.
- *Projet associatif*, 2009, Lyon.
- *Itinéraires*, 2013, Lyon.
- *Processus de recrutement au SCD*, 2012, Lyon.
- *Le processus d'ensemble du SCD : le parcours du volontariat au SCD*, 2012, Lyon.
- *Stage « Préparation au départ » : 27, 28 et 29 juin 2013, Limonest. « Mon projet de VSI en toute clarté »*, Lyon, 2013.

SERVICE DE COOPERATION AU DEVELOPPEMENT & LA VIE, *Vivre autrement ici et ailleurs*, SCD, 2010, Paris.

REFERENCES DU MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES

MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPENNES (2009). *Evaluation du dispositif de Volontariat de solidarité internationale*. Paris : Ministère des Affaires Etrangères et Européennes.

—(2010). *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2009*. Paris.

—(2009). *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et AFVP) pour l'année 2008*. Paris.

MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES (2013). *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2012*. Paris.

—(2012). *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2011*. Paris.

—(2011), *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2010*. Paris.

MINISTERE DE LA COOPERATION ET DU DEVELOPPEMENT (1993). « L'association française des Volontaires du Progrès. Evaluation d'actions financées sur crédits FAC entre 1980 et 1990 ». *Evaluations, 13*, Paris : Ministère de la Coopération et du Développement.

MINISTERE DE LA COOPERATION (1995). *Le volontariat français dans les pays en développement. Evaluation 1988-1994*. Paris : Ministère de la Coopération.

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre de volontaires (VSI) envoyés/an	115
Tableau 2 : Niveau d'études de l'échantillon quantitatif.....	118
Tableau 3 : Niveau d'études à la sortie du système éducatif en 2007	118
Tableau 4 : Tableau synthétique de l'échantillon qualitatif	121
Tableau 5 : Situation professionnelle avant le volontariat (VSI) en fonction du niveau d'études (%)	135
Tableau 6 : Secteurs d'activités des individus en emploi avant le volontariat (VSI) en fonction du niveau d'études (%).....	137
Tableau 7 : Supports d'engagement avant le volontariat (VSI) en fonction du sexe (%)	148
Tableau 8: Supports d'engagement avant le volontariat (VSI) en fonction de la situation professionnelle (%).....	148
Tableau 9 : Motivations au volontariat (VSI) en fonction de la situation professionnelle (%).....	160
Tableau 10: Motivations au volontariat (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%).....	167
Tableau 11 : Situation professionnelle des volontaires avant la mission (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%).....	168
Tableau 12 : Supports d'engagement des individus avant le volontariat (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%).....	168
Tableau 13 : Type d'organisations d'accueil en fonction des associations de volontariat (%).....	195
Tableau 14 : Secteurs d'intervention des missions (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%)	196
Tableau 15 : Secteurs d'intervention des missions (VSI) en fonction du sexe (%)	197
Tableau 16 : Vocabulaire caractéristique des classes par Khi2 décroissant.....	214
Tableau 17 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel en fonction des secteurs d'intervention des missions (%)	238
Tableau 18 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel en fonction de l'association de volontariat (%).....	239

Tableau 19 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) dans l'emploi actuel en fonction du sexe (%).....	240
Tableau 20 : Compétences du volontariat (VSI) mobilisées dans l'emploi actuel en fonction de la situation professionnelle avant le volontariat (%).....	241
Tableau 21 : Principales ressources mobilisées au retour d'un volontariat (VSI) en fonction du sexe (%).....	250
Tableau 22 : Secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) en fonction du niveau d'études (%).....	268
Tableau 23 : Secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) en fonction du sexe (%).....	268
Tableau 24 : Mobilisation des compétences du volontariat (VSI) en fonction des secteurs d'activités professionnelles (%).....	269
Tableau 25 : Les deux figures idéal-typiques du travail social contemporain.....	273
Tableau 26 : Influence de la situation professionnelle avant le volontariat (VSI) sur la situation professionnelle actuelle (%).....	276
Tableau 27 : Influence de la situation professionnelle avant le volontariat (VSI) sur le statut de l'emploi à l'issue du volontariat (%).....	277
Tableau 28 : Types de supports d'engagements en fonction des secteurs d'activités professionnelles après le volontariat (VSI) (%).....	319
Tableau 29 : Catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires (VSI) en emploi en fonction du niveau d'études (%).....	326
Tableau 30 : Catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires en emploi en fonction des secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) (%).....	327
Tableau 31 : Evolution du statut dans l'emploi (%).....	328
Tableau 32 : Statut de l'emploi actuel en fonction des catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires (VSI) (%).....	328
Tableau 33 : Statut de l'emploi actuel en fonction des secteurs d'activités (%).....	329

Liste des figures

Figure 1 : Schéma de l'approche par les capacités.....	102
Figure 2 : Schéma de l'approche par les capacités dans une perspective temporelle et interactionniste	107
Figure 3 : Répartition des volontaires (VSI) selon le sexe entre 2008 et 2012	119
Figure 4 : Supports d'engagement avant le volontariat (VSI) (%).....	147
Figure 5 : Niveau d'études des volontaires avant la mission (VSI) en fonction de l'association de volontariat (%).....	167
Figure 6: Fonctions occupées pendant le volontariat (VSI) en fonction du sexe (%).....	199
Figure 7 : Dendrogramme des classes stables du corpus « Apprentissages » selon Alceste.....	213
Figure 8 : Principales difficultés au retour d'un volontariat (VSI) selon le sexe (%)	250
Figure 9 : Activités menées par les associations de volontariat en animation de réseau d'anciens volontaires VSI.....	261
Figure 10 : Les secteurs d'activités professionnelles à l'issue du volontariat (VSI) (%).....	267
Figure 11 : Situation professionnelle actuelle en fonction du délai depuis la fin du volontariat (VSI) (%).....	275
Figure 12 : Influence de la situation professionnelle avant le volontariat (VSI) sur le délai de recherche d'emploi après le volontariat (%).....	277
Figure 13 : Evolution des supports d'engagements après le volontariat (VSI) (%).....	318
Figure 14 : Evolution des catégories socioprofessionnelles entre l'emploi à l'issue du volontariat (VSI) et l'emploi actuel (%).....	327

GLOSSAIRE

Acsé :	Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
Afpa :	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPEJA :	Agence Française du Programme Jeunesse en Action (devenue l'Agence Erasmus + Jeunesse en 2014)
AFEV :	Association de la fondation des étudiants de la ville
AFPS :	Attestation de formation aux premiers secours
AFVP :	Association Française des Volontaires de Progrès (devenu France Volontaires en 2010)
ANACEJ :	Association nationale des conseils d'enfants et de jeunes
ANDRH :	Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines
ARE :	Allocation de retour à l'emploi
ATTAC :	Association pour la Taxation des Transactions financières et pour l'Action Citoyenne
Bac :	Baccalauréat
BAFA :	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur
BEP :	Brevet d'études professionnelles
BPJEPS :	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
CAFERUIS :	Certificat d'aptitudes aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'interventions sociales
CAP :	Certificat d'aptitudes professionnelles
CAS :	Conseil d'analyse stratégique
CCFD :	Comité catholique contre la faim et pour le développement-Terre Solidaire
CFAPSE :	Certificat de formation aux activités de premiers secours en équipe
CESE :	Conseil économique social et environnemental
CLONG :	Comité de liaison des ONG de volontariat
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CEDEAO :	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEMEA :	Centres d'entraînement aux méthodes de pédagogie active
CEREQ :	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CIEDEL :	Centre international d'études pour le développement local

CIF :	Congés individuel de formation
CNCP :	Commission nationale de la certification professionnelle
CNOSF :	Comité national olympique et sportif français
CPCA :	Conférence permanente des coordinations associatives (devenue Le mouvement associatif en 2014)
CRID :	Centre de recherche et d'information pour le développement
CSN :	Coopérants du Service national
CV :	<i>Curriculum vitae</i>
DAEU :	Diplôme d'accès aux études universitaires
DCC :	Délégation Catholique pour la Coopération
DEA :	Diplôme d'études approfondies
DECEP :	Diplôme d'Etat de conseiller d'éducation populaire
DEFA :	Diplôme d'Etat aux fonctions d'animateur
DEFAP :	Service protestant de mission
DESS :	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DUT :	Diplôme universitaire de technologie
EADS :	<i>European Aeronautic Defence and Space company</i>
ECHO :	<i>Directorate general Humanitarian aid and Civil protection</i> (Direction générale de l'aide humanitaire et protection civile)
ECTS :	<i>European Credit Transfer System</i> (Système européen de transfert et d'accumulation de crédits)
EDD :	Emploi à durée déterminée
EDI :	Emploi à durée indéterminée
FONGECIF :	Fonds de gestion des congés individuels de formation
FONJEP :	Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire
FSD :	Fonds social de développement géré par les Ambassades de France
GER :	Guilde européenne du Raid
HCR :	Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés
IDH :	Indice de développement humain
INJEP :	Institut national de jeunesse et d'éducation Populaire
INSEE :	Institut national de la statistique et des études économiques
IUT :	Institut universitaire technologique
LMD :	Licence - Master - Doctorat
LOLF :	Loi organique relative aux lois de finances
LSH :	Littérature et sciences humaines

LSI :	Lycée de la solidarité internationale
MAE :	Ministère des Affaires étrangères
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économiques
ONG :	Organisation Non gouvernementale
ONU :	Organisation des Nations Unis
NPDC :	Nord-Pas-de-Calais
NTIC :	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
PACA :	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PCS :	Professions et catégories socioprofessionnelles
PEJA :	Programme Jeunesse en action
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
RERS :	Réseaux d'échanges réciproques de savoirs
RGPP :	Révision générale des politiques publiques
RIF :	Région Ile de France
RNJA :	Réseau national des juniors associations
RSA :	Revenu de solidarité active
SCAC :	Service de coopération et d'action culturelle des Ambassades de France
SCD :	Service de Coopération et de Développement
SVE :	Service volontaire européen
VSI :	Volontariat de solidarité internationale
VAE :	Validation des acquis de l'expérience
VAP :	Validation des acquis professionnels
VIA :	Volontariat international en administration
VIE :	Volontariat international en entreprise
VP :	Volontaires du Progrès
UCE :	Unité de contexte élémentaire
UCPA :	Union des Centres Loisirs et de Plein Air
UNADEL :	Union nationale des acteurs du développement local
UNESCO :	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i> (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture)
UNICEF :	<i>United Nations International Children's Emergency Fund</i> (Fonds des Nations unies pour l'enfance)
URSS :	Union des républiques socialistes soviétiques

Université Paris Descartes

Ecole doctorale 180

« Sciences Humaines et Sociales : cultures, individus, sociétés »
Centre de Recherche sur les Liens Sociaux – UMR 8070

**Le volontariat solidaire à l'international.
Une expérience formative à l'épreuve
des parcours professionnels**

Volume II

Annexes

Par Céline Leroux

Thèse de doctorat de Sciences de l'éducation

Dirigée par Monsieur Roger Sue

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Législation des dispositifs de volontariat solidaire à l'international étudiés

Annexe 2 : Statuts et projets associatifs des associations de volontariat étudiées

- France Volontaires : statuts, projet associatif, charte des volontaires, membres de la plateforme
- Délégation Catholique pour la Coopération (DCC) : statuts et projet associatif
- Service de Coopération et de Développement (SCD) : statuts et projet associatif

Annexe 3 : Enquête qualitative

- Grille d'entretien auprès des anciens volontaires
- Présentation des individus interrogés
- Analyse Alceste « Parcours »

Annexe 4 : Enquête quantitative

- Questionnaire
- Tableaux des résultats de l'enquête quantitative

ANNEXE 1

LOIS

LOI n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale (1)

NOR: MAEX0300170L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

Toute association de droit français agréée dans les conditions prévues à l'article 9, ayant pour objet des actions de solidarité internationale, peut conclure un contrat de volontariat de solidarité internationale avec une personne majeure.

Ce contrat est un contrat écrit qui organise une collaboration désintéressée entre l'association et le volontaire. Il ne relève pas, sauf dispositions contraires prévues par la présente loi, des règles du code du travail. Il est conclu pour une durée limitée dans le temps.

Ce contrat, exclusif de l'exercice de toute activité professionnelle, a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire.

Article 2

Le volontaire de solidarité internationale accomplit une ou plusieurs missions dans un Etat autre que les Etats membres de l'Union européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen. Il ne peut accomplir de mission dans l'Etat dont il est le ressortissant ou le résident régulier.

Article 3

Si le candidat volontaire est un salarié de droit privé, l'engagement pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale d'une durée continue minimale d'un an est un motif légitime de démission. Dans ce cas, si l'intéressé réunit les autres conditions pour bénéficier d'une indemnisation du chômage, ses droits seront ouverts à son retour de mission. Ces droits seront également ouverts en cas d'interruption de la mission.

L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un contrat de volontariat de solidarité internationale en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues aux articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation.

A l'issue de sa mission, l'association délivre au volontaire une attestation d'accomplissement de mission de volontariat de solidarité internationale.

Article 4

Le contrat de volontariat de solidarité internationale mentionne les conditions dans lesquelles le volontaire accomplit sa mission. Il est conclu pour une durée maximale de deux ans. La durée cumulée des missions accomplies par un volontaire, de façon continue ou non, pour le compte d'une ou plusieurs associations, ne peut excéder six ans.

Les associations assurent une formation aux volontaires avant leur départ, prennent en charge les frais de voyage liés à la mission et apportent un appui à la réinsertion professionnelle des volontaires à leur retour.

Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de volontariat moyennant un préavis d'au moins un mois. Dans tous les cas, y compris en cas de retrait de l'agrément délivré à l'association en application de l'article 9, l'association assure le retour du volontaire vers son lieu de résidence habituelle.

Article 5

L'association affilié le volontaire et ses ayants droit, à compter de la date d'effet du contrat, à un régime de sécurité sociale lui garantissant des droits d'un niveau identique à celui du régime général de la sécurité sociale française.

Ce régime de sécurité sociale assure la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles. Pour les ayants droit, il assure la couverture des prestations en nature des risques maladie, maternité et invalidité.

Le volontaire et ses ayants droit bénéficient, dans des conditions fixées par décret, d'une assurance maladie complémentaire, d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance pour le rapatriement sanitaire prises en charge par l'association.

Article 6

Le volontaire bénéficie au minimum d'un congé de deux jours non chômés, au sens de la législation de l'Etat d'accueil, par mois de mission, dès lors qu'il accomplit une mission d'une durée au moins égale à six mois.

Le volontaire bénéficie des congés de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption prévus par le code du travail et le code de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

Pendant la durée de ces congés, le volontaire perçoit la totalité de l'indemnité mentionnée à l'article 7.

Article 7

Une indemnité est versée au volontaire. Elle lui permet d'accomplir sa mission dans des conditions de vie décentes. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération. Elle n'est soumise, en France, ni à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations et contributions sociales.

Le montant de l'indemnité et les conditions dans lesquelles elle est versée sont fixés pour chaque volontaire dans son contrat. Les montants minimum et maximum de l'indemnité sont fixés par arrêté du ministre des affaires étrangères, après avis de la Commission du volontariat de solidarité internationale en tenant compte des conditions d'existence dans l'Etat où la mission a lieu.

Article 8

Il est institué une Commission du volontariat de solidarité internationale composée de manière paritaire de représentants des associations de volontariat et de représentants de l'Etat.

La composition de la Commission du volontariat de solidarité internationale et ses attributions sont fixées par décret.

Article 9

Toute association qui souhaite faire appel au concours de volontaires dans les conditions prévues par la présente loi doit être agréée par le ministre des affaires étrangères. Cet agrément est délivré, après avis de la Commission du volontariat de solidarité internationale, pour une durée limitée, aux associations qui présentent des garanties suffisantes pour organiser des missions de volontaires de solidarité internationale dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 10

La présente loi entrera en vigueur trois mois après sa publication.

Les conditions d'application de la présente loi sont fixées par décret.

Article 11

Les dispositions de la présente loi sont applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 23 février 2005.

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JEAN-PIERRE RAFFARIN

*Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre des solidarités,
de la santé et de la famille,*
PHILIPPE DOUSTE-BLAZY

Le ministre des affaires étrangères,
MICHEL BARNIER

Le ministre délégué aux relations du travail,
GÉRARD LARCHER

*Le ministre délégué à la coopération,
au développement et à la francophonie,*
XAVIER DARCOS

Le secrétaire d'Etat à l'assurance maladie,
XAVIER BERTRAND

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2005-159.

Sénat :

Projet de loi n° 139 (2003-2004) ;
Rapport de M. Jean-Marie Poirier, au nom de la commission des affaires étrangères, n° 245 (2003-2004) ;
Discussion et adoption le 6 avril 2004.

Assemblée nationale :

Projet de loi, adopté par le Sénat, n° 1515 ;
Rapport de M. Jacques Godfrain, au nom de la commission des affaires étrangères, n° 1556 ;
Discussion et adoption le 4 mai 2004.

Sénat :

Projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale, n° 287 (2003-2004) ;
Rapport de M. Jean-Marie Poirier, au nom de la commission des affaires étrangères, n° 404 (2003-2004) ;
Discussion et adoption le 12 octobre 2004.

Assemblée nationale :

Projet de loi, adopté avec modifications par le Sénat en deuxième lecture, n° 1852 ;
Rapport de M. Jacques Godfrain, au nom de la commission des affaires étrangères, n° 2052 ;
Discussion et adoption le 10 février 2005.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Décret n° 2005-600 du 27 mai 2005 pris pour l'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale

NOR : MAEC0500008D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires étrangères,

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 742-1 ;

Vu la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale ;

Vu l'avis rendu par la Caisse des Français de l'étranger le 25 avril 2005 ;

Vu l'avis rendu par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés le 11 mai 2005 ;

Après avis du Conseil d'Etat (section des finances),

Décète :

TITRE I^{er}

LA COMMISSION DU VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Art. 1^{er}. – I. – La Commission du volontariat de solidarité internationale est composée de six représentants de l'Etat et de six représentants d'associations agréées en application de l'article 9 de la loi du 23 février 2005 susvisée.

II. – Les représentants de l'Etat sont nommés par arrêté du ministre des affaires étrangères, quatre d'entre eux sur proposition respectivement du ministre de l'intérieur, du ministre chargé de la protection sociale, du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la vie associative qu'ils représentent au sein de cette commission. Les deux autres représentants de l'Etat représentent le ministre des affaires étrangères.

III. – Les représentants des associations sont nommés par arrêté du ministre des affaires étrangères sur proposition des associations agréées.

IV. – Pour chaque membre de la Commission du volontariat de solidarité internationale, il est nommé un membre suppléant dans les mêmes conditions.

Art. 2. – I. – La durée du mandat des membres de la Commission du volontariat de solidarité internationale est de trois ans. Il est renouvelable.

II. – Le suppléant est appelé à siéger en cas d'empêchement du titulaire ou de vacance en cours de mandat. En cas de vacance, le siège est pourvu dans un délai de trois mois pour la durée du mandat restant à courir.

III. – En cas d'empêchement du titulaire et de son suppléant, un membre peut donner procuration à un autre membre de la commission. Nul ne peut être porteur de plus de deux procurations.

Art. 3. – I. – Le président de la Commission du volontariat de solidarité internationale est nommé par arrêté du ministre des affaires étrangères parmi ses représentants.

En cas d'empêchement de celui-ci, la présidence est exercée par l'autre membre titulaire représentant le ministre des affaires étrangères.

II. – En cas de partage égal des voix le président de séance dispose d'une voix prépondérante.

Art. 4. – La Commission du volontariat de solidarité internationale se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président. Il est tenu de convoquer la commission sur demande du tiers de ses membres ou du ministre des affaires étrangères.

Art. 5. – Outre les consultations prévues par les articles 7 et 9 de la loi du 23 février 2005 susvisée, la Commission du volontariat de solidarité internationale peut être saisie par le ministre des affaires étrangères pour avis sur toute question relative au volontariat de solidarité internationale.

Elle peut émettre un vœu à la demande de l'un de ses membres sur une question relative à la mise en œuvre de la loi du 23 février 2005 susvisée.

TITRE II

LES ASSOCIATIONS AGRÉÉES

Art. 6. – I. – L'agrément est délivré à l'association qui :

- 1° Justifie d'un minimum de trois années d'activité à l'étranger ;
- 2° Présente un budget en équilibre et une situation financière saine sur les trois derniers exercices budgétaires ;
- 3° Dispose de ressources d'origine privée supérieures à 15 % de son budget annuel au cours des trois derniers exercices budgétaires ;
- 4° Présente les garanties nécessaires à l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger.

II. – L'agrément est accordé pour une durée maximale de quatre ans. Il est renouvelable.

L'agrément peut être retiré lorsque l'association cesse de remplir l'une des conditions énoncées au I.

Art. 7. – La formation préalable assurée par l'association au volontaire de solidarité internationale avant son départ comprend une préparation technique adaptée à la nature de la mission, une information pertinente sur les conditions d'accomplissement de celle-ci et une sensibilisation aux relations interculturelles.

Art. 8. – L'association s'assure que chaque volontaire dispose des vaccinations considérées comme obligatoires par l'Organisation mondiale de la santé et des autorisations nécessaires pour entrer, séjourner et exercer son activité sur le territoire de l'Etat où il doit accomplir sa mission.

TITRE III

LE CONTRAT DE VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Art. 9. – Le contrat de volontariat de solidarité internationale mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 23 février 2005 susvisée indique :

- 1° L'identité des parties et leur domicile ;
- 2° La référence au projet associatif défini par les statuts ou éventuellement par la charte de l'association ;
- 3° Le contenu de la mission du volontaire, son lieu d'affectation et, le cas échéant, ses partenaires locaux ;
- 4° La durée de la mission et les conditions de rupture anticipée du contrat ;
- 5° L'identité et le lieu de résidence des ayants droit au sens de l'article 5 de la même loi, présents sur le lieu de mission, ainsi que la nature de leur lien avec le volontaire ;
- 6° Le régime de sécurité sociale et les assurances prévues à l'article 5 de la même loi dont le volontaire et ses ayants droit bénéficient ;
- 7° Le montant et les modalités de versement de l'indemnité prévue à l'article 7 de la même loi ;
- 8° Les modalités de prise en charge des frais de voyage aller et retour du volontaire et de ses ayants droit ;
- 9° Les modalités de l'appui apporté par l'association pour l'exercice d'une activité professionnelle par le volontaire à l'échéance du contrat.

Sont annexés au contrat de volontariat de solidarité internationale les informations relatives aux conditions de séjour du volontaire à l'étranger, les conditions relatives à son retour dans son pays de résidence ainsi que les textes législatifs et réglementaires relatifs au volontariat de solidarité internationale.

TITRE IV

LES AIDES DE L'ÉTAT

Art. 10. – L'association agréée bénéficie d'une contribution financière de l'Etat à la formation, à la gestion, à la couverture sociale et pour l'appui au retour à la vie professionnelle des volontaires qui ont conclu un ou plusieurs contrats d'une durée totale égale ou supérieure à 365 jours.

Les modalités de calcul de cette contribution sont fixées par un arrêté conjoint du ministre des affaires étrangères, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la protection sociale.

Art. 11. – Le volontaire de solidarité internationale reçoit, dans les conditions définies aux articles 13 et 14, des aides au retour qui sont prises en charge par l'Etat.

Un arrêté conjoint du ministre des affaires étrangères, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la protection sociale en fixe le montant.

Art. 12. – L'Etat, sous forme de versement aux associations qui en feraient la demande, contribue forfaitairement pour chaque volontaire de solidarité internationale à la couverture maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail, maladie professionnelle et vieillesse.

Cette contribution est accordée sous réserve que l'intéressé ait perdu ses droits à une protection sociale et qu'il soit affilié à la Caisse des Français de l'étranger. Le volontaire de solidarité internationale est également affilié à l'assurance volontaire vieillesse prévue à l'article L. 742-1 du code de la sécurité sociale.

La contribution forfaitaire de l'Etat est effective soit à compter du premier jour pour les volontaires ayant conclu un contrat d'une durée supérieure ou égale à 365 jours, soit à compter du 366^e jour pour les volontaires qui ont accompli plusieurs contrats d'une durée inférieure à 365 jours.

Art. 13. – Le volontaire de solidarité internationale qui, à la fin de sa mission, ne remplit pas les conditions d'attribution du revenu minimum d'insertion prévu au chapitre 2 du titre VI du livre II du code de l'action sociale et des familles et est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de l'Agence nationale pour l'emploi peut, dans un délai d'un an maximum à compter de la fin de sa mission, demander à recevoir une prime forfaitaire d'insertion professionnelle.

Le versement de cette prime est effectué dans la limite d'une durée maximale de neuf mois. Le cumul de la prime de réinsertion professionnelle avec une autre aide liée à la situation de recherche d'emploi est interdit.

Le volontaire de solidarité internationale dont le contrat est rompu avant terme ne peut prétendre au bénéfice de la prime d'insertion professionnelle, sauf lorsque la rupture résulte d'un cas de force majeure ou du fait de l'association.

Art. 14. – Lors de son retour effectif dans son pays de résidence, s'il a effectué au moins vingt-quatre mois de mission, le volontaire de solidarité internationale peut prétendre à une indemnité de réinstallation.

Il peut prétendre à cette indemnité en ayant effectué moins de vingt-quatre mois sur place, si son retour est déterminé par un cas de force majeure et s'il a effectué une mission d'au moins douze mois. Le montant de l'indemnité est alors fonction de la durée de la mission.

Un volontaire de solidarité internationale peut prétendre à une nouvelle indemnité de réinstallation dans les conditions énoncées à l'alinéa précédent, s'il accomplit une mission qui débute plus de douze mois après la fin de la précédente.

Le volontaire de solidarité internationale fonctionnaire ou assimilé ne peut prétendre à l'indemnité de réinstallation.

TITRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 15. – Pour la première réunion de la commission prévue à l'article 1^{er} et à titre transitoire, les représentants des associations sont nommés parmi les membres des associations de volontariat de solidarité internationale reconnues dans les conditions prévues par l'article 6 du décret n° 95-94 du 30 janvier 1995 relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale.

Art. 16. – La durée maximale de six années autorisée pour accomplir une ou des missions de volontariat de solidarité internationale est calculée en tenant compte des périodes effectuées avant l'entrée en vigueur du présent décret, notamment en application du décret n° 86-469 du 15 mars 1986 abrogé relatif aux associations de volontariat et aux volontaires pour le développement et du décret n° 95-94 du 30 janvier 1995 relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale.

Art. 17. – Le décret n° 95-94 du 30 janvier 1995 relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale est abrogé.

Art. 18. – Le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales, le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le ministre des solidarités, de la santé et de la famille, le ministre des affaires étrangères, le ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative, le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire, porte-parole du Gouvernement, et le ministre délégué à la coopération, au développement et à la francophonie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 mai 2005.

JEAN-PIERRE RAFFARIN

Par le Premier ministre :

Le ministre des affaires étrangères,
MICHEL BARNIER

*Le ministre de l'intérieur,
de la sécurité intérieure
et des libertés locales,*
DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre de la jeunesse, des sports
et de la vie associative,*
JEAN-FRANÇOIS LAMOUR

*Le ministre délégué à la coopération,
au développement et à la francophonie,*
XAVIER DARCOS

*Le ministre des solidarités,
de la santé et de la famille,*
PHILIPPE DOUSTE-BLAZY

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme budgétaire,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

Décrets, arrêtés, circulaires

Textes généraux

Ministère des affaires étrangères

Coopération, développement et francophonie

Arrêté du 21 décembre 2005 fixant, d'une part, le montant des aides de l'Etat au volontariat de solidarité internationale et, d'autre part, les montants minimum et maximum des indemnités versées par les associations aux volontaires

NOR: COPC0500021A

Le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, la ministre déléguée à la coopération, au développement et à la francophonie et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille,

Vu la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale ;

Vu le décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 pris pour l'application des dispositions du code du service national relatives aux volontariats civils ;

Vu le décret n° 2005-600 du 27 mai 2005 pris pour l'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale ;

Vu l'avis de la Commission du volontariat de solidarité internationale en date du 7 décembre 2005,

Arrêtent :

Article 1

Les volontaires de solidarité internationale bénéficient des dispositions du décret du 27 mai 2005 susvisé et du présent arrêté pour des missions d'une durée minimum d'un an.

Article 2

En application des dispositions de l'article 12 du décret du 27 mai 2005 susvisé, les volontaires de solidarité internationale sont affiliés à la Caisse des Français de l'étranger pour les garanties suivantes :

- maladie, maternité, invalidité ;
- option indemnités journalières maladie, maternité, capital décès ;

- accident du travail, maladie professionnelle ;
- option voyage d'expatriation.

Le volontaire de solidarité internationale est également affilié à l'assurance volontaire vieillesse prévue à l'article L. 742-1 du code de sécurité sociale.

Article 3

La contribution de l'Etat accordée dans les conditions prévues à l'article 12 du décret du 27 mai 2005 susvisé est plafonnée à 272 euros par mois et par volontaire. Elle est réduite le cas échéant au montant effectivement versé pour les volontaires.

Article 4

La contribution de l'Etat aux dépenses des associations pour la formation, la gestion et l'appui au retour à la vie professionnelle des volontaires de solidarité internationale, mentionnée à l'article 10 du décret du 27 mai 2005 susvisé, est plafonnée aux montants suivants :

- 1° Gestion : 75 euros par mois et par volontaire ;
- 2° Formation : 780 euros par volontaire formé ;
- 3° Appui au retour à la vie professionnelle : 358 euros par volontaire concerné.

Article 5

La prime forfaitaire d'insertion professionnelle prévue à l'article 13 du décret du 27 mai 2005 susvisé est plafonnée à 2 001 euros.

Les versements sont effectués par trimestre, dans la limite de trois trimestres ; ils peuvent être décomposés en mois ou en quinzaine si les périodes d'inscription à l'Agence nationale pour l'emploi ne coïncident pas avec une ou des périodes trimestrielles.

Article 6

L'indemnité forfaitaire de réinstallation prévue à l'article 14 du décret du 27 mai 2005 susvisé est fixée à 3 700 euros pour un volontaire ayant effectué 24 mois de mission minimum en continu.

Article 7

Le montant minimum de l'indemnité versée au volontaire de solidarité internationale mentionnée à l'article 7 de la loi du 23 février 2005 susvisée est de 100 euros hors prise en charge du logement et de la nourriture.

Le montant maximum de l'indemnité est égal au montant cumulé de l'indemnité mensuelle et de l'indemnité supplémentaire mentionnées à l'article 18 du décret du 30 novembre 2000 susvisé.

Article 8

Les contributions mentionnées aux articles 3 et 4 du présent arrêté ainsi que le montant de la prime et des indemnités prévues aux articles 5, 6 et 7 entrent en vigueur le 1er janvier 2006 et sont révisés par arrêté.

Article 9

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

La ministre déléguée à la coopération,
au développement et à la francophonie,

Brigitte Girardin

Le ministre délégué au budget

et à la réforme de l'Etat,

porte-parole du Gouvernement,

Jean-François Copé

Le ministre délégué à la sécurité sociale,

aux personnes âgées,

aux personnes handicapées

et à la famille,

Philippe Bas

I

(Actes dont la publication est une condition de leur applicabilité)

DÉCISION N° 1686/98/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
du 20 juillet 1998
établissant le programme d'action communautaire «Service volontaire européen
pour les jeunes»

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 126,

vu la proposition de la Commission ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité économique et social ⁽²⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽³⁾,

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 189 B du traité ⁽⁴⁾, au vu du projet commun approuvé par le comité de conciliation le 30 juin 1998,

- (1) considérant que les Conseils européens d'Essen (9-10 décembre 1994), de Cannes (26-27 juin 1995), de Madrid (15-16 décembre 1995) et de Dublin (13-14 décembre 1996) ont souligné la nécessité d'entreprendre de nouvelles actions afin de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des jeunes en Europe;
- (2) considérant que les conclusions du Conseil européen de Florence (21-22 juin 1996) ont souligné l'importance de faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et ont pris note avec intérêt à cet égard de l'idée d'un service volontaire européen;
- (3) considérant que le Conseil européen d'Amsterdam (16-17 juin 1997) a exprimé son attachement aux activités de bénévolat;
- (4) considérant que le Conseil a demandé à la Commission de proposer des mesures concrètes afin de faciliter la coopération transnationale dans le domaine du service volontaire;

(5) considérant que le Conseil, dans sa résolution du 5 octobre 1995 sur la coopération avec les pays tiers dans le domaine de la jeunesse ⁽⁵⁾, souligne qu'il convient d'intensifier, notamment dans le domaine du service volontaire, la coopération avec les pays tiers avec lesquels la Communauté a conclu des accords d'association ou de coopération;

(6) considérant que le Conseil européen des 25 et 26 juin 1984 a demandé aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour encourager les jeunes à participer à des projets organisés par la Communauté au-delà de ses frontières et a recommandé aux États membres de reconnaître comme un des objectifs de leur politique sociale l'introduction de la protection sociale des volontaires du développement ou la suppression de manquements dans ce domaine;

(7) considérant que le Parlement européen a également, en maintes occasions, exprimé son soutien à un développement du service volontaire au niveau de la Communauté, notamment dans sa résolution du 22 septembre 1995 sur la création d'un service civil européen ⁽⁶⁾;

(8) considérant que la politique de coopération dans le domaine de la jeunesse, par le biais du développement de l'éducation informelle, est complémentaire de la politique d'éducation inscrite dans le traité et qu'il est nécessaire de la développer;

(9) considérant que des activités de service volontaire existent également de façon diversifiée dans plusieurs États membres et qu'une série d'organisations non gouvernementales œuvrent dans ce domaine;

(10) considérant que ces expériences sont restées limitées et qu'il convient de développer qualitativement et quantitativement les actions transnationales de service volontaire;

⁽¹⁾ JO C 302 du 3. 10. 1997, p. 6.

JO C 320 du 21. 10. 1997, p. 7.

⁽²⁾ JO C 158 du 26. 5. 1997, p. 12.

⁽³⁾ JO C 244 du 11. 8. 1997, p. 47.

⁽⁴⁾ Avis du Parlement européen du 12 juin 1997 (JO C 200 du 30. 6. 1997, p. 183), position commune du Conseil du 16 décembre 1997 (JO C 43 du 9. 2. 1998, p. 35) et décision du Parlement européen du 12 mars 1998 (JO C 104 du 6. 4. 1998, p. 206). Décision du Parlement européen du 15 juillet 1998. Décision du Conseil du 20 juillet 1998.

⁽⁵⁾ JO C 296 du 10. 11. 1995, p. 11.

⁽⁶⁾ JO C 269 du 16. 10. 1995, p. 232.

- (11) considérant qu'il y a lieu de créer de nouvelles possibilités de transfert et de mise en œuvre d'expériences et de bonnes pratiques, et de promouvoir de nouveaux partenariats;
- (12) considérant qu'une évaluation *ex ante* portant sur un programme pluriannuel de service volontaire a été menée de façon indépendante suivant les principes développés par la Commission concernant la deuxième étape du programme SEM 2000 («Sound and efficient management»);
- (13) considérant que la présente décision met en place un cadre communautaire destiné à contribuer au développement des activités transnationales de service volontaire; que des mesures appropriées et coordonnées pour éliminer les obstacles juridiques et administratifs devraient être adoptées par les États membres afin d'améliorer encore l'accès des jeunes au programme et de faciliter la reconnaissance de la spécificité de la situation du jeune volontaire;
- (14) considérant que la participation des jeunes à des activités de service volontaire constitue une forme d'éducation informelle, dont la qualité reposera pour une part importante sur des actions de préparation appropriée, y compris linguistiques et culturelles, contribue à leur orientation future et à l'élargissement de leurs horizons, favorise le développement de leurs compétences sociales, d'une citoyenneté active et d'une intégration équilibrée dans la société d'un point de vue économique, social et culturel, et permet de promouvoir la conscience d'une véritable citoyenneté européenne;
- (15) considérant que la création d'un service volontaire européen doit être conduite en cohérence avec les autres actions communautaires en faveur de la jeunesse développées notamment dans le cadre du programme «Jeunesse pour l'Europe»⁽¹⁾, et qu'il importe en conséquence de veiller à leur complémentarité;
- (16) considérant qu'il y a lieu de renforcer les liens entre les actions conduites dans le cadre du présent programme, la lutte contre les différentes formes d'exclusion, y compris le racisme et la xénophobie, la coopération avec les pays tiers et les actions poursuivies dans le cadre de la politique sociale, notamment les interventions en faveur de la formation et de l'accès des jeunes à l'emploi soutenues par le Fonds social européen («*mainstream*» et initiative communautaire Employment-Youthstart);
- (17) considérant que, afin de faciliter la transition vers la vie active, il y a lieu de prévoir des liens de complémentarité entre le service volontaire européen et, notamment, les initiatives locales pour l'emploi;
- (18) considérant que le service volontaire peut aider à répondre à de nouveaux besoins de la société et peut également indiquer de nouveaux gisements d'activités et de métiers;
- (19) considérant qu'il convient que la participation aux actions de service volontaire visées par la présente décision se fasse sur une base purement volontaire; qu'il devrait s'agir d'activités sans but lucratif dans lesquelles le projet d'accueil constitue un lieu d'activité d'éducation informelle pour le jeune volontaire et que, par conséquent, cette activité ne peut en aucun cas être assimilée à un emploi;
- (20) considérant qu'il convient que les jeunes volontaires participant au présent programme disposent de moyens de subsistance suffisants;
- (21) considérant que les activités de service volontaire européen ne se substituent pas au service militaire, aux formules de services alternatifs prévues notamment pour l'objection de conscience et au service civil obligatoire qui existent dans plusieurs États membres, et qu'elles ne devraient pas avoir pour effet de restreindre les emplois rémunérés, potentiels ou existants, ni de se substituer à eux;
- (22) considérant que la Commission et les États membres doivent s'efforcer d'assurer la complémentarité entre les activités de service volontaire européen et les activités nationales similaires de types divers;
- (23) considérant qu'il convient que la demande de participation au service volontaire européen soit ouverte à tous les jeunes résidant légalement dans un État membre, sans discrimination aucune;
- (24) considérant que l'octroi de la carte de séjour et, le cas échéant, du visa relève de la compétence des autorités des États membres et que la notion de «résident légal» est définie par le droit national;
- (25) considérant qu'il est nécessaire que la mise en œuvre du présent programme s'appuie sur des structures décentralisées désignées par les États membres, en étroite coopération avec les autorités nationales responsables en matière de jeunesse, en vue de garantir que l'action communautaire appuie et complète les activités nationales, en respectant le principe de subsidiarité, tel que défini à l'article 3 B du traité;
- (26) considérant que les activités relevant du service volontaire européen intéressent directement les autorités locales et régionales compte tenu du rôle qu'elles pourraient jouer dans le soutien direct aux projets, mais également dans le développement d'une information de proximité et dans le suivi des jeunes à l'issue de leur service;
- (27) considérant le rôle important que devraient jouer les partenaires sociaux dans le développement d'un service volontaire européen, non seulement pour

⁽¹⁾ Décision n° 818/95/CE du Parlement européen et du Conseil du 14 mars 1995 portant adoption de la troisième phase du programme «Jeunesse pour l'Europe» (JO L 87 du 20. 4. 1995, p. 1).

éviter toute activité de substitution à des emplois rémunérés, potentiels ou existants, mais également dans le cadre du suivi de l'expérience acquise afin d'apporter leur concours à l'intégration active des jeunes dans la société;

(28) considérant également le rôle important que devrait jouer le secteur associatif pour permettre à tous les jeunes, et notamment à ceux qui ont le plus de difficultés, de participer à ces programmes;

(29) considérant qu'il convient de mettre en œuvre un suivi permanent qui prenne notamment en compte l'avis des partenaires sociaux et du secteur associatif;

(30) considérant que la Commission et les États membres veillent à favoriser leur coopération avec les organisations non gouvernementales agissant dans le domaine de la jeunesse ainsi que dans le domaine social et dans les domaines de l'environnement, de la culture et de la lutte contre les diverses formes d'exclusion;

(31) considérant que l'accord sur l'Espace économique européen prévoit une coopération élargie dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la jeunesse entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et les États de l'Association européenne de libre-échange (AELE) participant à l'Espace économique européen, d'autre part; que l'article 4 du protocole n° 31 précise que les États de l'AELE faisant partie de l'Espace économique européen participent, à partir du 1^{er} janvier 1995, à tous les programmes de la Communauté, déjà en vigueur ou adoptés, dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la jeunesse;

(32) considérant que le programme «Service volontaire européen pour les jeunes» est ouvert à la participation des pays associés d'Europe centrale et orientale (PECO), conformément aux conditions fixées dans les accords européens ou dans les protocoles additionnels, conclus ou à conclure, relatifs à la participation de ces pays à des programmes communautaires; que ce programme est ouvert à la participation de Chypre et de Malte sur la base de crédits supplémentaires, selon les mêmes règles que celles appliquées aux États de l'AELE faisant partie de l'Espace économique européen, selon des procédures à convenir avec ces pays et sans préjudice des procédures à accomplir pour la participation de Malte;

(33) considérant que la promotion d'une citoyenneté active ainsi que l'acquisition d'une expérience d'éducation informelle, d'une part, et la contribution des

jeunes à la coopération entre la Communauté et les pays tiers, d'autre part, constituent d'importants objectifs du programme «Service volontaire européen pour les jeunes»;

(34) considérant que plusieurs accords d'association et de coopération prévoient la possibilité d'échanges de jeunes;

(35) considérant que la présente décision établit, pour l'ensemble de la durée du programme, une enveloppe financière qui constitue la référence privilégiée, au sens du point 1 de la déclaration du Parlement européen, du Conseil et de la Commission du 6 mars 1995⁽¹⁾, pour l'autorité budgétaire dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle;

(36) considérant que les perspectives financières de la Communauté valent jusqu'en 1999 et devront être révisées pour la période postérieure à cette date;

(37) considérant que, en vue de la conclusion de la troisième phase du programme «Jeunesse pour l'Europe», le 31 décembre 1999, la Commission présentera au Parlement européen et au Conseil, avant le 31 décembre 1997, un rapport comprenant ses réflexions sur «les axes prioritaires de la politique de coopération dans le domaine de la jeunesse à l'horizon de l'année 2000»;

(38) considérant qu'un accord a été conclu le 20 décembre 1994 sur un *modus vivendi* entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission concernant les mesures d'exécution des actes arrêtés selon la procédure visée à l'article 189 B du traité⁽²⁾,

DÉCIDENT:

Article premier

Établissement du programme

1. La présente décision établit le programme d'action communautaire «Service volontaire européen pour les jeunes», ci-après dénommé «programme», concernant les activités de service volontaire européen au sein de la Communauté et dans les pays tiers pour les jeunes résidant légalement dans un État membre.

Le programme est adopté pour la période du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 1999.

⁽¹⁾ JO C 102 du 4. 4. 1996, p. 4.

⁽²⁾ JO C 102 du 4. 4. 1996, p. 1.

2. Le présent programme se situe dans le cadre des objectifs généraux d'une politique de coopération dans le domaine de la jeunesse définis dans le programme «Jeunesse pour l'Europe» (article 1^{er}, paragraphe 2). Il est destiné, dans le respect de l'égalité des chances entre hommes et femmes, à stimuler la mobilité et la solidarité des jeunes dans le cadre d'une citoyenneté active, à favoriser une expérience d'éducation informelle dans plusieurs secteurs d'activité et à permettre aux jeunes d'acquérir cette expérience, qui pourra être un des fondements de leur orientation future, à favoriser, par leur participation à des activités transnationales d'utilité collective, leur contribution active au service des idéaux de démocratie, de tolérance et de solidarité dans le contexte de la construction européenne et à la coopération entre la Communauté européenne et les pays tiers.

Article 2

Cadre — Objectifs — Moyens

1. Le présent programme, fondé sur une coopération intensifiée entre les États membres, propose aux jeunes âgés en principe de 18 à 25 ans une expérience formatrice informelle, donnant lieu à une attestation, au niveau transnational, s'articulant à la fois autour de l'acquisition de compétences et d'aptitudes et de l'exercice d'une citoyenneté responsable en vue de renforcer leur intégration active dans la société. Les jeunes participant aux activités prévues par le présent programme sont aussi dénommés ci-après «jeunes volontaires».

2. En conformité avec les objectifs généraux visés à l'article 1^{er}, les objectifs spécifiques du présent programme sont les suivants:

- a) encourager l'esprit d'initiative, de créativité et de solidarité des jeunes pour leur permettre de s'intégrer activement dans la société et de contribuer à la réalisation des objectifs du programme;
- b) intensifier la participation des jeunes résidant légalement dans un État membre à des activités transnationales de longue ou de courte durée au service de la collectivité, au sein de la Communauté ou dans des pays tiers, en particulier ceux avec lesquels la Communauté a conclu des accords de coopération. Ces activités ne doivent pas avoir pour effet de restreindre les emplois rémunérés, potentiels ou existants, ou de s'y substituer;
- c) favoriser la reconnaissance de la valeur d'une expérience d'éducation informelle acquise dans un contexte européen;
- d) faciliter l'accès au programme de tous les jeunes.

3. À cet effet, et en conformité avec les objectifs généraux visés à l'article 1^{er} et les objectifs spécifiques indiqués au paragraphe 2 du présent article, les axes d'action du

présent programme, qui sont détaillés en annexe, sont les suivants:

- a) soutenir des activités transnationales de longue ou de courte durée au service de la collectivité, au sein de la Communauté et dans les pays tiers;
- b) soutenir des activités visant à promouvoir des partenariats axés sur le service volontaire européen et des actions innovantes de réseaux;
- c) soutenir des actions et des projets visant à promouvoir le suivi des jeunes volontaires ainsi qu'à valoriser concrètement l'expérience acquise par ces derniers dans le cadre du service volontaire européen afin de favoriser ainsi leur intégration active dans la société;
- d) développer et soutenir une préparation appropriée, notamment linguistique et interculturelle, ainsi que l'encadrement des jeunes volontaires, des intervenants pédagogiques et des gestionnaires de projets européens, afin de permettre aux jeunes volontaires de bénéficier d'actions de qualité liées aux objectifs du programme;
- e) soutenir la qualité de l'ensemble des activités du programme ainsi que le développement de leur dimension européenne et contribuer à la coopération dans le domaine de la jeunesse en appuyant, chaque fois que cela est possible, les efforts des États membres pour améliorer les services et les mesures en faveur du service volontaire européen, notamment par des actions visant à apporter aux jeunes des informations ayant trait aux objectifs du programme et par des études et une évaluation continue permettant d'adapter, le cas échéant, les modalités de la mise en œuvre et les orientations du programme aux besoins qui pourraient se manifester.

Article 3

Dispositions financières

1. L'enveloppe financière pour l'exécution du présent programme, pour la période 1998-1999, est établie à 47,5 millions d'écus et correspond aux perspectives financières actuelles.

2. Les crédits annuels sont autorisés par l'autorité budgétaire dans la limite des perspectives financières.

Article 4

Accès au programme — Actions positives

1. Il convient de veiller tout particulièrement à ce que tous les jeunes, sans discrimination, aient accès aux activités du programme.

2. La Commission et les États membres veillent à ce qu'un effort particulier soit fait au profit des jeunes qui, pour des raisons d'ordre culturel, social, physique, économique ou géographique, ont le plus de difficultés à participer aux programmes d'action existant tant au niveau communautaire qu'aux niveaux national, régional et local. À cet effet, ils tiennent compte des difficultés rencontrées par ce groupe cible.

Article 5

Participation des pays associés

Le présent programme est ouvert à la participation des PECO conformément aux accords européens ou aux protocoles additionnels, déjà conclus ou à conclure, relatifs à la participation de ces pays à des programmes communautaires. Ce programme est ouvert à la participation de Chypre et de Malte sur la base de crédits supplémentaires, suivant les mêmes règles que celles appliquées aux États de l'AELE participant à l'Espace économique européen, selon des procédures à convenir avec ces pays et sans préjudice des procédures à accomplir pour la participation de Malte.

Article 6

Mise en œuvre, liens avec d'autres actions, coopération internationale

1. La Commission assure la mise en œuvre du présent programme.
2. La Commission et les États membres veillent à la cohérence et à la complémentarité des actions à mettre en œuvre dans le cadre du présent programme et des autres programmes et initiatives communautaires pertinents, en particulier le programme «Jeunesse pour l'Europe» et ceux qui offrent la possibilité de financer des projets s'adressant à des jeunes volontaires de pays tiers, ainsi que des actions entreprises par les États membres dans ce domaine.
3. La Commission et les États membres favorisent la coopération relative au présent programme pour permettre la complémentarité de l'action avec celle des organisations internationales compétentes, en particulier avec celle du Conseil de l'Europe.

Article 7

Coopération avec les États membres

1. La Commission et les États membres prennent les mesures qu'ils jugent adéquates afin de développer les structures mises en place aux niveaux communautaire et national pour réaliser les objectifs du programme, pour faciliter aux jeunes et à d'autres partenaires au niveau local l'accès au programme, pour assurer l'évaluation et le suivi des actions prévues par le programme et pour appliquer les mécanismes de concertation et de sélection. Dans ce contexte, la Commission et les États membres prennent des mesures visant à garantir qu'une information et une

sensibilisation adéquates des volontaires sur leurs droits et leurs obligations soient assurées aux niveaux européen, national et local, et s'efforcent de contribuer activement à la complémentarité entre les activités de service volontaire européen et les activités nationales similaires de types divers.

2. Chaque État membre s'efforce, dans la mesure du possible, d'adopter les mesures qu'il juge nécessaires et souhaitables pour assurer le fonctionnement du programme, notamment en ce qui concerne les obstacles juridiques et administratifs à l'accès des jeunes au programme, les obstacles à la mobilité transnationale des jeunes volontaires et la reconnaissance de la spécificité de la situation du jeune volontaire.

Article 8

Attestation

Un document établi par la Commission, conformément à la procédure définie à l'article 9, paragraphes 2 et 3, atteste de la participation des jeunes volontaires au service volontaire européen ainsi que de l'expérience et des compétences qu'ils/elles ont acquises durant cette période.

Article 9

Comité

1. Dans la mise en œuvre du présent programme, la Commission est assistée par un comité composé des représentants des États membres et présidé par le représentant de la Commission.
2. Le représentant de la Commission soumet au comité un projet des mesures à prendre concernant:
 - le règlement intérieur du comité,
 - les modalités de mise en œuvre,
 - le plan de travail annuel pour la mise en œuvre des actions du programme,
 - l'équilibre général entre les différents volets du programme,
 - les critères à appliquer pour établir la ventilation indicative des fonds entre les États membres,
 - le document attestant de la participation au service volontaire européen,
 - les modalités de contrôle et d'évaluation du programme.

Le comité émet son avis sur ce projet dans un délai que le président peut fixer en fonction de l'urgence de la question en cause. L'avis est émis à la majorité prévue à l'article 148, paragraphe 2, du traité pour l'adoption des décisions que le Conseil est appelé à prendre sur proposition de la Commission. Lors des votes au sein du comité, les voix des représentants des États membres sont affectées de la pondération définie à l'article précité. Le président ne prend pas part au vote.

La Commission arrête des mesures, qui sont immédiatement applicables. Toutefois, si elles ne sont pas conformes à l'avis émis par le comité, ces mesures sont aussitôt communiquées par la Commission au Conseil. Dans ce cas:

- la Commission peut différer d'une période de deux mois, à compter de la date de cette communication, l'application des mesures décidées par elle,
- le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, peut prendre une décision différente dans le délai prévu au premier tiret.

3. La Commission peut consulter le comité sur toute autre question concernant la mise en œuvre du présent programme.

Dans ce cas, le représentant de la Commission soumet au comité un projet des mesures à prendre. Le comité émet son avis sur ce projet, dans un délai que le président peut fixer en fonction de l'urgence de la question en cause, le cas échéant en procédant à un vote.

L'avis est inscrit au procès-verbal; en outre, chaque État membre a le droit de demander que sa position figure à ce procès-verbal.

La Commission tient le plus grand compte de l'avis émis par le comité. Elle informe le comité de la façon dont elle a tenu compte de cet avis.

Article 10

Suivi et évaluation

1. Dès la mise en œuvre de la présente décision, la Commission prend les mesures nécessaires pour assurer le suivi et l'évaluation continue du programme en tenant compte des objectifs généraux et spécifiques visés aux articles 1^{er} et 2, des objectifs spécifiques définis en annexe, des dispositions prévues à l'article 4 et des indications éventuelles du comité institué au titre de l'article 9.

2. La Commission présentera, en temps utile, au Parlement européen et au Conseil un rapport tenant compte notamment des résultats des actions communautaires en matière de jeunesse et assorti, le cas échéant, de propositions appropriées, notamment aux fins d'une approche cohérente en matière d'actions dans le domaine de la jeunesse à l'horizon de l'an 2000.

Article 11

La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Fait à Bruxelles, le 20 juillet 1998.

Par le Parlement européen

Le président

J. M. GIL-ROBLES

Par le Conseil

Le président

W. MOLTERER

ANNEXE

Afin d'encourager la mobilité des jeunes dans le cadre d'une citoyenneté active, de stimuler leur participation concrète à la création d'une solidarité européenne, de renforcer leur intégration active dans la société, de favoriser une expérience d'éducation informelle dans plusieurs secteurs d'activité et de leur permettre d'acquérir cette expérience, qui pourra être un des fondements de leur orientation future, la Communauté entend soutenir des activités de service volontaire européen à l'intérieur de la Communauté et dans les pays tiers, des actions de suivi de ces activités, ainsi que des actions de coopération européenne visant à développer la qualité et la dimension européenne de ces activités.

La mise en œuvre du présent programme devrait correspondre aux besoins du groupe visé.

À titre indicatif, dans le cadre du présent programme, on entend par «jeune volontaire» une personne âgée de 18 à 25 ans, résidant légalement dans un État membre de la Communauté européenne. Ce jeune s'engage volontairement à réaliser une expérience de citoyenneté active et d'éducation informelle en vue d'acquérir des aptitudes et des compétences, tant sociales et interculturelles que personnelles, jetant ainsi les bases de son orientation future, tout en contribuant au bien-être collectif. À cette fin, le/la jeune volontaire participe, dans un État membre autre que celui où il/elle réside ou dans un pays tiers, à une activité non lucrative et non rémunérée, revêtant de l'importance pour la collectivité et d'une durée limitée (douze mois au maximum) dans le cadre d'un projet reconnu par l'État membre et la Communauté. L'hébergement en pension complète et l'encadrement par un tuteur sont assurés. Le projet de service volontaire s'assure que le/la jeune volontaire est couvert(e) par une assurance maladie ainsi que par d'autres assurances appropriées. Le/la jeune volontaire reçoit une indemnité de l'argent de poche.

Les principes de base qui fondent l'action communautaire sont les suivants:

- la participation active des jeunes volontaires tant dans la préparation que dans la réalisation des projets,
- les partenariats locaux entre les différents acteurs publics et privés concernés par l'intégration active des jeunes dans la société,
- les partenariats transnationaux entre projets d'accueil et projets d'envoi,
- l'approbation par la Commission, moyennant un avis positif des instances compétentes des États membres, de tous les projets d'accueil,
- les garanties en termes de préparation, d'encadrement et, dans la mesure du possible, de mobilité des jeunes volontaires,
- la présence, dans le cadre des projets d'accueil, de tuteurs ayant un rôle important à jouer dans l'encadrement des jeunes volontaires et dans la reconnaissance de la valeur ajoutée des acquis, ainsi que dans la préparation du suivi de l'expérience,
- la reconnaissance de la valeur d'une expérience d'éducation informelle acquise dans un contexte européen,
- le suivi des jeunes volontaires et la valorisation des acquis.

À cet effet, la Communauté organise le présent programme qui comprend quatre volets. Ces quatre volets ont des liens entre eux et offrent toute la souplesse nécessaire pour répondre au mieux aux besoins des jeunes concernés. Les activités conduites dans le contexte du présent programme sont complémentaires de celles menées dans le domaine de la jeunesse, notamment dans le cadre du programme «Jeunesse pour l'Europe».

VOLET 1 — INTRACOMMUNAUTAIRE

1. La Communauté soutiendra des projets transnationaux de longue durée (en principe de six mois à un an) et de courte durée (en principe de trois semaines à trois mois) qui permettront aux jeunes — en principe ceux âgés de 18 à 25 ans, sans toutefois exclure la possibilité, dans certains cas dûment justifiés, de prendre en considération de façon exceptionnelle la candidature de jeunes ne correspondant pas à ces limites d'âge — résidant légalement dans un État membre de participer activement, individuellement ou en groupes, à des activités contribuant à répondre à des besoins de la société dans les domaines les plus divers (social, socio-culturel, de l'environnement, de la culture, etc.) et susceptibles d'avoir un impact direct sur le bien-être des populations des collectivités d'accueil. Ces projets viseront à apporter aux jeunes de l'Union européenne une expérience d'éducation informelle et à les faire entrer en contact avec d'autres cultures et d'autres langues, en côtoyant des idées et des projets nouveaux dans un contexte de société civile interculturelle.
2. L'aide octroyée au titre du présent volet ne devrait pas excéder 50 % du total des dépenses exposées, liées à l'activité de service volontaire européen, sous réserve du point 3.

3. Conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la décision, un effort doit être consenti pour faciliter l'accès des jeunes qui rencontrent des difficultés sur le plan culturel, social, économique, physique, mental ou géographique. Ces efforts doivent être proportionnels aux difficultés que ce groupe cible rencontre pour participer aux programmes d'action existants. Dans ce contexte, des aides financières supérieures aux 50 % prévus au point 2 peuvent être accordées ou, si nécessaire, d'autres activités susceptibles de faciliter la participation de ce public cible, y compris des actions de préparation et de suivi, peuvent être soutenues. Les modalités d'attribution des aides supérieures à 50 % seront déterminées par le comité prévu à l'article 9 de la décision.

4. Des aides seront octroyées aux:

Activités de longue durée

5. Les activités de longue durée mettront l'accent sur l'expérience qualifiante acquise dans le cadre des projets de service volontaire européen et sur le suivi des activités des jeunes volontaires.

6. Un document, établi par la Commission conformément aux articles 8 et 9 de la décision, atteste de la participation des jeunes volontaires au service volontaire européen ainsi que de l'expérience et des compétences qu'ils/elles ont acquises durant cette période.

Préparation et encadrement

7. Actions (notamment aux niveaux linguistique et interculturel) visant à renforcer la dimension européenne des activités, à préparer les jeunes volontaires de longue durée avant leur départ et à favoriser leur intégration durant les activités ainsi qu'à l'issue du service volontaire européen.

Activités de courte durée

8. La Communauté soutiendra des projets transnationaux de courte durée visant à sensibiliser concrètement les jeunes au potentiel offert par des actions inspirées par le principe de citoyenneté active et à l'impact que ces activités peuvent avoir sur leur vie, ainsi qu'à familiariser l'ensemble des partenaires avec le concept de citoyenneté active.

9. Ces projets concerneront en premier lieu des groupes. Il pourra être envisagé de soutenir une participation individuelle à un projet d'accueil en fonction de la durée du projet, de sa nature ou du profil du jeune volontaire.

VOLET 2 — PAYS TIERS

1. La Communauté soutiendra des projets transnationaux de longue durée (en principe de six mois à un an) et de courte durée (en principe de trois semaines à trois mois) qui permettront aux jeunes — en principe ceux âgés de 18 à 25 ans, sans toutefois exclure la possibilité, dans certains cas dûment justifiés, de prendre en considération de façon exceptionnelle la candidature de jeunes ne correspondant pas à ces limites d'âge — résidant légalement dans un État membre de participer activement dans des pays tiers, individuellement ou en groupes, à des activités contribuant à répondre à des besoins de la société dans les domaines les plus divers (social, socio-culturel, de l'environnement, de la culture, etc.) et susceptibles d'avoir un impact direct sur le bien-être des populations des collectivités d'accueil. Ces projets viseront à apporter une expérience d'éducation informelle aux jeunes et à les faire entrer en contact avec d'autres cultures et d'autres langues, en côtoyant des idées et des projets nouveaux dans un contexte de société civile interculturelle.

2. Les crédits octroyés au titre du présent volet couvriront, en principe, les coûts liés aux activités des jeunes résidant dans les États membres.

3. Des aides seront octroyées aux:

Activités de longue durée

4. Les activités de longue durée mettront l'accent sur l'expérience qualifiante acquise dans le cadre des projets de service volontaire européen et sur le suivi des activités des jeunes volontaires.

5. Un document, établi par la Commission conformément aux articles 8 et 9 de la décision, atteste de la participation des jeunes volontaires au service volontaire européen ainsi que de l'expérience et des compétences qu'ils/elles ont acquises durant cette période.

Préparation et encadrement

6. Actions permettant de jeter ou de consolider les bases nécessaires au développement de projets transnationaux de service volontaire européen dans les pays tiers, et plus particulièrement d'activités de longue durée.

7. Actions (notamment aux niveaux linguistique et interculturel) visant à renforcer la dimension européenne des activités, à préparer les jeunes volontaires de longue durée avant leur départ et à favoriser leur intégration durant les activités ainsi qu'à l'issue du service volontaire européen.

Activités de courte durée

8. La Communauté soutiendra des projets transnationaux de courte durée visant à sensibiliser concrètement les jeunes à l'impact que de telles activités peuvent avoir sur leur vie et à familiariser l'ensemble des partenaires avec le concept de citoyenneté active.
9. Ces projets concerneront en premier lieu des groupes. Il pourra être envisagé de soutenir une participation individuelle à un projet d'accueil en fonction de la durée du projet, de sa nature ou du profil du jeune volontaire.

VOLET 3 — SUIVI, ESPRIT D'INITIATIVE ET CRÉATIVITÉ

1. La Communauté soutiendra le développement d'actions de suivi des jeunes volontaires visant à les aider à valoriser et à exploiter l'expérience acquise durant leur service volontaire et à promouvoir leur intégration active dans la société.
2. Des aides pourront être octroyées à des initiatives prises par les jeunes à l'issue de leur service volontaire européen pour les aider à lancer et à promouvoir des activités d'ordre social, culturel, socio-culturel et économique et/ou à participer à des activités éducatives complémentaires. Ces aides viseront à permettre aux jeunes volontaires de développer leur esprit d'initiative et leur créativité ainsi qu'à favoriser le développement de différentes formes de coopération européenne. Elles iront en priorité aux jeunes qui en ont le plus besoin.
3. Une attention particulière sera accordée à la promotion de partenariats (publics ou privés) et à la coopération avec des initiatives (publiques ou privées), notamment au niveau local, en vue de soutenir, d'aider et de parrainer les jeunes dans leurs démarches d'intégration active dans la société.

VOLET 4 — MESURES COMPLÉMENTAIRES

4.1. Intervenants pédagogiques et gestionnaires de projets européens

1. *Octroi d'aides*

Outre les activités de service volontaire proprement dites, des aides seront également octroyées à des actions visant à soutenir la qualité du travail des intervenants pédagogiques et des gestionnaires de projets européens. Ces actions concernent des activités soutenues tant au niveau intracommunautaire que dans des pays tiers. Elles visent, d'une part, à garantir la qualité du contenu de l'expérience d'éducation informelle et, d'autre part, à contribuer au développement de méthodes de validation.

2. *Intervenants pédagogiques*

Par «intervenants pédagogiques», on entend les personnes qui sont impliquées en tant que tuteurs des jeunes volontaires durant des activités de service volontaire européen effectuées dans le cadre de projets d'accueil et celles qui agissent comme personnes de référence, pour les jeunes volontaires et les projets, au sein des structures relais situées au niveau national, régional ou local.

3. *Activités soutenues*

Il s'agira d'activités visant à:

- préparer et soutenir les intervenants pédagogiques dans leur action d'accompagnement et d'encadrement des jeunes volontaires dans le cadre d'une action transnationale de service volontaire, en réservant une attention particulière aux projets impliquant des jeunes n'ayant que peu ou pas d'expérience en matière d'activités transnationales,
- développer la capacité des gestionnaires de projets européens de mener à bien leurs tâches administratives dans un contexte européen (montage, gestion et suivi financiers et administratifs de projets européens, aspects juridiques, etc.).

4.2. Partenariats

Création de partenariats

1. La Communauté soutiendra des activités visant à lancer, au niveau local, régional ou national, des partenariats — entre acteurs des secteurs public et privé — axés sur le service volontaire européen et ayant pour perspective des partenariats transnationaux et européens.

2. Des aides seront octroyées à des activités visant à faciliter et à promouvoir l'établissement de partenariats transnationaux entre des partenariats locaux, régionaux ou nationaux désireux d'agir ensemble dans le cadre du présent programme, soit au sein de la Communauté, soit avec des pays tiers.
3. Une attention particulière sera accordée à des projets/initiatives menés au niveau local par des personnes ou des entités qui n'ont que peu ou pas d'expérience ou de possibilités de contacts au niveau européen.

Actions innovantes de réseaux

4. Des aides seront octroyées à des actions innovantes initiées par des réseaux, plus particulièrement dans les domaines social, socio-culturel, de l'environnement, de la culture et de la lutte contre les diverses formes d'exclusion.
5. Ces aides pourront concerner des actions innovantes qui mettent en réseaux des initiatives au sein de la Communauté et auxquelles pourront participer, le cas échéant, des pays tiers.
6. Le soutien à ces actions est destiné à encourager, d'une part, le développement par ces réseaux d'activités innovantes concrètes de service volontaire européen et, d'autre part, l'intégration au sein de ces réseaux de la dimension qu'apporte un service volontaire européen.

4.3. Information — Études et évaluation

1. Soutien à des activités visant à lancer des dispositifs de sensibilisation, d'information et de conseils, aux niveaux local, régional, national et communautaire, afin de promouvoir et de soutenir les objectifs du programme.
 2. En ce qui concerne plus particulièrement les études et l'évaluation liées aux objectifs du programme, la Communauté axera ses efforts sur l'analyse et la diffusion de données, sur le contenu et la valeur pédagogique de l'éducation informelle ainsi que sur la promotion de la coopération communautaire dans ce domaine. La Commission assurera, en coopération avec les États membres, le suivi et l'évaluation continue du présent programme afin d'adapter les modalités de sa mise en œuvre, le cas échéant, aux besoins pouvant se manifester.
-

Déclarations de la Commission

(concernant la levée des obstacles à la mobilité)

La Commission attache une grande importance à l'élimination de tous les obstacles juridiques et administratifs qui entravent l'accès au programme d'action communautaire «Service volontaire européen pour les jeunes» et la mobilité transnationale des jeunes volontaires européens.

La Commission suivra attentivement la mise en œuvre du programme, en ce compris l'élimination de ces obstacles, et prendra, le cas échéant, les initiatives appropriées.

(concernant le comité du programme)

La Commission informera une fois par an le Parlement européen sur les mesures d'exécution prises en application de la présente décision.

LOIS

LOI n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique (1)

NOR : PRMX0925425L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

A la première phrase de l'article L. 111-1 du code du service national, après le mot : « défense », sont insérés les mots : « et à la cohésion ».

Article 2

Aux premier et troisième alinéas de l'article L. 111-2, à la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 113-3, à l'intitulé du chapitre IV du titre I^{er} du livre I^{er} et aux articles L. 114-2 à L. 114-12 du même code, les mots : « l'appel de préparation à la défense » sont remplacés par les mots : « la journée défense et citoyenneté » et au deuxième alinéa de l'article L. 130-1 du même code, les mots : « d'appel de préparation à la défense » sont remplacés par les mots : « défense et citoyenneté ».

Article 3

Le deuxième alinéa de l'article L. 111-2 du même code est ainsi rédigé :

« Il comporte aussi un service civique et d'autres formes de volontariat. »

Article 4

L'article L. 111-3 du même code est abrogé.

Article 5

L'article L. 112-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le premier alinéa ne s'applique pas au service civique. »

Article 6

L'article L. 114-3 du même code est ainsi modifié :

1° A la première phrase du premier alinéa, les mots : « les formes de volontariats » sont remplacés par les mots : « le service civique et les autres formes de volontariat » ;

2° Après la première phrase du premier alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Ils sont sensibilisés aux droits et devoirs liés à la citoyenneté et aux enjeux du renforcement de la cohésion nationale et de la mixité sociale. »

Article 7

Après l'article L. 313-7 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 313-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 313-8.* – Le service public de l'orientation tout au long de la vie et tous les organismes qui y participent s'organisent au plan régional et local pour permettre à tout jeune âgé de seize à dix-huit ans sorti sans diplôme du système de formation initiale et sans emploi de se réinscrire dans un parcours de formation, d'accompagnement ou d'exercer une activité d'intérêt général lui permettant de préparer son entrée dans la vie active.

« Pour l'application de cette obligation, le jeune est reçu conjointement avec son représentant légal par l'un ou l'autre des organismes visés au premier alinéa, dans les trois mois qui suivent le signalement par son établissement d'origine dans les conditions mentionnées à l'article L. 313-7, pour bénéficier d'un entretien de réorientation.

« Cet entretien, assuré dans le cadre de la coordination mentionnée à l'article L. 313-7, vise à proposer au jeune et à son représentant légal des solutions de reprise d'études, d'entrée en formation, d'exercice d'une activité d'intérêt général ou d'accompagnement personnalisé vers l'emploi ou la création d'entreprise. »

Article 8

Après le titre I^{er} du livre I^{er} du code du service national, il est inséré un titre I^{er bis} ainsi rédigé :

*« TITRE I^{er} BIS**« DISPOSITIONS RELATIVES AU SERVICE CIVIQUE*

« *Art. L. 120-1. – I. –* Le service civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offre à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée.

« Les missions d'intérêt général susceptibles d'être accomplies dans le cadre d'un service civique revêtent un caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel, ou concourent à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de promotion de la francophonie et de la langue française ou à la prise de conscience de la citoyenneté française et européenne.

« II. – Le service civique est un engagement volontaire d'une durée continue de six à douze mois donnant lieu à une indemnisation prise en charge par l'Etat, ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans, en faveur de missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation. Cet engagement est effectué auprès de personnes morales agréées dans les conditions prévues à la section 6 du chapitre II du présent titre. La personne morale agréée est un organisme sans but lucratif de droit français ou une personne morale de droit public. Une association culturelle, politique, une congrégation, une fondation d'entreprise ou un comité d'entreprise ne peuvent recevoir d'agrément pour organiser le service civique.

« Le service civique peut également prendre les formes suivantes :

« 1^o Un volontariat de service civique, d'une durée de six à vingt-quatre mois ouvert aux personnes âgées de plus de vingt-cinq ans auprès de personnes morales agréées dans les conditions prévues à la section 6 du chapitre II du présent titre. La personne morale agréée est une association de droit français ou une fondation reconnue d'utilité publique ;

« 2^o Le volontariat international en administration et le volontariat international en entreprise mentionnés au chapitre II du titre II du présent livre, le volontariat de solidarité internationale régi par la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale ou le service volontaire européen défini par la décision n° 1031/2000/CE du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2000, établissant le programme d'action communautaire "Jeunesse" et par la décision n° 1719/2006/CE du Parlement européen et du Conseil, du 15 novembre 2006, établissant le programme "Jeunesse en action" pour la période 2007-2013.

« III. – L'Etat délivre à la personne volontaire, à l'issue de sa mission, une attestation de service civique et un document qui décrit les activités exercées et évalue les aptitudes, les connaissances et les compétences acquises pendant la durée du service civique. Cette évaluation se fait notamment au regard des modalités d'exécution du contrat de service civique prévues par l'article L. 120-12. Elle est réalisée conjointement avec le tuteur mentionné à l'article L. 120-14, la personne morale agréée et la personne volontaire. Si la personne volontaire le souhaite, ce document est intégré à son livret de compétences mentionné à l'article 11 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son passeport orientation et formation mentionné à l'article L. 6315-2 du code du travail.

« Le service civique est valorisé dans les cursus des établissements secondaires et des établissements dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures selon des modalités fixées par décret.

« L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un service civique en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation et au livre IV de la sixième partie du code du travail.

*« CHAPITRE I^{er}**« L'Agence du service civique*

« *Art. L. 120-2. –* Il est créé une Agence du service civique qui a pour missions :

« 1^o De définir les orientations stratégiques et les missions prioritaires du service civique mentionnées à l'article L. 120-1 ;

« 2^o D'assurer la gestion des agréments et du soutien financier apporté par l'Etat à l'accueil des personnes volontaires en service civique ;

« 3^o De promouvoir et de valoriser le service civique auprès notamment des publics concernés, des organismes d'accueil et d'orientation des jeunes, des établissements d'enseignement et des branches professionnelles ;

« 4^o De veiller à l'égal accès des citoyens au service civique ;

« 5^o De favoriser la mise en relation des personnes intéressées par un service civique avec les personnes morales agréées proposant un contrat de service civique ;

« 6^o De contrôler et d'évaluer la mise en œuvre du service civique ;

« 7^o De mettre en place et de suivre les conditions permettant d'assurer la mixité sociale des bénéficiaires du service civique ;

« 8° D'animer le réseau des volontaires et anciens volontaires en service civique ;

« 9° De définir le contenu de la formation civique et citoyenne prévue à l'article L. 120-14.

« Un décret précise les modalités d'information et de sensibilisation des jeunes pour assurer l'objectif de mixité sociale.

« L'agence est un groupement d'intérêt public constitué, sans capital, entre l'Etat, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire et l'association France Volontaires. D'autres personnes morales peuvent, dans des conditions fixées par la convention constitutive, devenir membres constitutifs du groupement.

« Elle est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle ne donne lieu ni à la réalisation, ni au partage de bénéfices. Elle peut recruter, sur décision de son conseil d'administration, des agents contractuels de droit public.

« L'Agence du service civique est administrée par un conseil d'administration composé de représentants de ses membres constitutifs ainsi que de personnalités qualifiées. Le conseil d'administration est assisté d'un comité stratégique réunissant les partenaires du service civique et, en particulier, des représentants des structures d'accueil et des personnes volontaires. Ce comité stratégique est également composé de deux députés et de deux sénateurs, désignés par le président de leur assemblée respective. Le comité stratégique propose les orientations soumises au conseil d'administration et débat de toute question relative au développement du service civique. La composition et les missions du conseil d'administration et du comité stratégique sont précisées dans la convention constitutive.

« Pour l'exercice de son activité, le groupement s'appuie sur les représentants de l'Etat dans la région et le département ainsi que sur le réseau de correspondants à l'étranger de l'association France Volontaires.

« Un décret précise les modalités d'application du présent article, notamment la durée pour laquelle le groupement est constitué et les conditions dans lesquelles la délivrance des agréments et le soutien financier de l'Etat sont mis en œuvre pour le compte de l'agence.

« CHAPITRE II

« *L'engagement et le volontariat de service civique*

« *Section 1*

« *Dispositions générales*

« *Art. L. 120-3.* – Toute personne remplissant les conditions mentionnées à la section 2 du présent chapitre peut souscrire avec une personne morale agréée un contrat de service civique.

« *Section 2*

« *Les conditions relatives à la personne volontaire*

« *Art. L. 120-4.* – La personne volontaire doit posséder la nationalité française, celle d'un Etat membre de l'Union européenne, celle d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou justifier être en séjour régulier en France depuis plus d'un an sous couvert de l'un des titres de séjour prévus aux articles L. 313-8 et L. 313-9, aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 313-10, aux 1° à 10° de l'article L. 313-11, ainsi qu'aux articles L. 314-8, L. 314-9 et L. 314-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

« La condition de durée de résidence ne s'applique pas aux personnes étrangères volontaires lorsque des volontaires français sont affectés dans les pays dont ces personnes sont ressortissantes, sous réserve des dispositions régissant l'entrée et le séjour des étrangers en France.

« Une visite médicale préalable à la souscription du contrat est obligatoire.

« *Art. L. 120-5.* – La personne volontaire est âgée de plus de seize ans.

« Pour les personnes âgées de moins de dix-huit ans, une autorisation parentale est exigée.

« Les modalités particulières d'accueil du mineur, notamment la nature des missions qui lui sont confiées ainsi que les modalités de son accompagnement, sont fixées par décret.

« *Art. L. 120-6.* – La personne volontaire ne peut réaliser son service civique auprès d'une personne morale agréée ou d'un organisme d'accueil dont elle est salariée ou agent public ou, s'agissant de l'engagement de service civique, au sein de laquelle elle détient un mandat de dirigeant bénévole.

« *Section 3*

« *Les relations entre la personne volontaire et la personne morale agréée*

« *Art. L. 120-7.* – Le contrat de service civique, conclu par écrit, organise une collaboration exclusive de tout lien de subordination entre l'un des organismes ou l'une des personnes morales agréées mentionnées au II de l'article L. 120-1 et la personne volontaire.

« Le contrat de service civique ne relève pas des dispositions du code du travail.

« *Art. L. 120-8.* – Sauf dérogation accordée par l'Etat dans le cadre de la procédure d'agrément prévue à la section 6, l'accomplissement des missions afférentes au contrat de service civique représente, sur la durée du contrat, au moins vingt-quatre heures par semaine.

« Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 433-1 du code de l'action sociale et des familles, la durée hebdomadaire du contrat de service civique ne peut dépasser quarante-huit heures, réparties au maximum sur six jours. Pour les mineurs âgés de seize à dix-huit ans, la durée hebdomadaire du contrat de service civique ne peut dépasser trente-cinq heures, réparties au maximum sur cinq jours.

« *Art. L. 120-9.* – Un contrat de service civique ne peut être souscrit auprès d'une personne morale agréée :

« 1° Lorsque les missions confiées à la personne volontaire ont été exercées par un salarié de la personne morale agréée ou de l'organisme d'accueil dont le contrat de travail a été rompu moins d'un an avant la date de signature du contrat ;

« 2° Lorsque les missions confiées à la personne volontaire ont été exercées par un agent public moins d'un an avant la date de signature du contrat.

« *Art. L. 120-10.* – La rupture de son contrat de travail, à l'initiative du salarié, aux fins de souscrire un contrat de service civique, ne peut avoir pour effet de le priver de ses droits à l'assurance chômage à l'issue de son service civique.

« *Art. L. 120-11.* – Le versement des allocations prévues au titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est suspendu à compter de la date d'effet du contrat de service civique. Ni le montant, ni la durée des allocations ne sont remis en cause et le versement des allocations est repris au terme du contrat.

« Le versement du revenu de solidarité active est suspendu à compter de la date d'effet du contrat de service civique et repris au terme du contrat.

« *Art. L. 120-12.* – Dans le cadre du projet d'intérêt général de l'organisme d'accueil, le contrat de service civique mentionne les modalités d'exécution de la collaboration entre la personne morale agréée et la personne volontaire, notamment le lieu et la durée de la mission effectuée par la personne volontaire ou leur mode de détermination, ainsi que la nature des tâches qu'elle accomplit.

« La mission de service civique peut être effectuée auprès d'une collectivité territoriale française dans le cadre d'un projet de coopération décentralisée qu'elle mène avec une collectivité d'un pays étranger.

« *Art. L. 120-13.* – Le régime des congés annuels est fixé par décret. Pendant la durée de ces congés, la personne volontaire perçoit la totalité des indemnités mentionnées à la section 4.

« *Art. L. 120-14.* – Dans des conditions prévues par décret, la personne morale agréée assure à la personne volontaire, notamment à travers la désignation d'un tuteur, une phase de préparation aux missions qui lui sont confiées, au cours de laquelle est précisé le caractère civique de celles-ci, ainsi qu'un accompagnement dans la réalisation de ses missions.

« La personne morale agréée assure en outre à la personne volontaire effectuant un engagement de service civique une formation civique et citoyenne et un accompagnement dans sa réflexion sur son projet d'avenir. Les personnes effectuant un engagement de volontariat international en administration ou en entreprise reçoivent cette formation. A leur retour sur le territoire national, elles participent à la formation et à l'accompagnement prévus au présent alinéa.

« Cette formation peut être mutualisée au niveau local.

« *Art. L. 120-15.* – La personne volontaire est soumise aux règles des services de la personne morale agréée auprès de laquelle elle accomplit son service civique. Elle est tenue à la discrétion pour les faits et informations dont elle a connaissance dans l'exercice de ses missions. Elle est tenue également aux obligations de convenance et de réserve inhérentes à ses fonctions.

« *Art. L. 120-16.* – Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de service civique sans délai en cas de force majeure ou de faute grave d'une des parties, et moyennant un préavis d'au moins un mois dans tous les autres cas. Le contrat peut également être rompu avant son terme, sans application du préavis d'un mois, si la rupture a pour objet de permettre à la personne volontaire d'être embauchée pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour un contrat à durée indéterminée.

« En cas de rupture anticipée du fait de l'organisme ou de la personne morale agréée mentionnée au II de l'article L. 120-1, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge précise le ou les motifs de la rupture.

« *Art. L. 120-17.* – L'attestation de service civique mentionnée à l'article L. 120-1 peut également être délivrée, dans des conditions prévues par décret, aux pompiers volontaires.

« Une attestation de service civique senior peut être délivrée, dans des conditions définies par l'Agence du service civique, à la personne qui contribue à la formation civique et citoyenne ou au tutorat des personnes effectuant un engagement de service civique.

« Section 4

« Indemnité

« *Art. L. 120-18.* – Une indemnité est versée, selon une périodicité mensuelle, par la personne morale agréée à la personne effectuant un volontariat de service civique. Son montant et les conditions de son versement sont prévus par le contrat de service civique.

« Les montants maximaux et minimaux de cette indemnité sont fixés par décret.

« Dans le cadre d'un engagement de service civique, une indemnité est versée, selon une périodicité mensuelle, à la personne volontaire pour le compte de l'Agence du service civique visée au chapitre I^{er} du présent titre. Son montant, ainsi que ses conditions de modulation et de versement, sont fixés par décret.

« *Art. L. 120-19.* – Les personnes volontaires peuvent également percevoir les prestations nécessaires à leur subsistance, leur équipement, leur transport et leur logement.

« Ces prestations doivent rester proportionnées aux missions confiées aux volontaires.

« Des familles d'accueil volontaires peuvent recevoir des volontaires du service civique dans le cas de missions éloignées de leur domicile.

« *Art. L. 120-20.* – Lorsqu'elle est affectée hors du territoire métropolitain, la personne volontaire ayant souscrit un contrat de service civique peut percevoir des prestations servies notamment sous forme d'une indemnité supplémentaire, dont le montant est fixé à un taux uniforme, pour chacun des pays ou régions de ces pays ou zones géographiques.

« Celle résidant dans un département d'outre-mer ou une collectivité d'outre-mer et affectée sur le territoire métropolitain peut recevoir des prestations servies notamment sous forme d'une indemnité supplémentaire dont le montant est fixé à un taux uniforme.

« *Art. L. 120-21.* – Les indemnités et les prestations mentionnées à la présente section ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

« Elles ne sont pas prises en compte pour la détermination des droits de l'aide à l'enfance, de l'aide à la famille, de l'allocation personnalisée d'autonomie, de l'aide à domicile et au placement, du revenu de solidarité active, de l'allocation de logement familiale ou sociale, de l'aide personnalisée au logement, de la protection complémentaire en matière de santé mentionnée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale, de l'allocation aux adultes handicapés et de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

« *Art. L. 120-22.* – La personne volontaire accomplissant un contrat de service civique en France peut bénéficier de titres-repas pour lui permettre d'acquitter en tout ou partie le prix de repas consommés au restaurant ou préparés par un restaurateur.

« La personne morale agréée en vertu de l'article L. 120-30 autre que l'Etat contribue à l'acquisition des titres-repas du volontaire à concurrence de leur valeur libératoire, dont le montant correspond à la limite fixée par le 19^o de l'article 81 du code général des impôts.

« La contribution de la personne morale agréée au financement des titres-repas de la personne volontaire est exonérée de toutes charges fiscales, cotisations et contributions sociales. L'avantage qui résulte de cette contribution, pour la personne volontaire, n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu.

« *Art. L. 120-23.* – Le bénéfice des dispositions de la présente section est maintenu durant la période d'accomplissement du contrat de service civique au profit de la personne volontaire en cas de congé de maladie, de maternité ou d'adoption, ou d'incapacité temporaire liée à un accident imputable au service ou à une maladie professionnelle.

« *Art. L. 120-24.* – Les conditions d'application de la présente section sont fixées par décret.

« Section 5

« Protection sociale

« *Art. L. 120-25.* – Lorsque le service civique est effectué en métropole ou dans un département d'outre-mer, la personne volontaire est affiliée obligatoirement aux assurances sociales du régime général en application du 28^o de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale et bénéficie des dispositions du livre IV du même code en application du 13^o de l'article L. 412-8 dudit code.

« *Art. L. 120-26.* – Lorsque le service est accompli en France, la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et maladies professionnelles est assurée par le versement, par la personne morale agréée ou l'organisme versant l'indemnité pour le compte de l'Agence du service civique, de cotisations forfaitaires dont les modalités sont fixées par décret.

« Les autres cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n^o 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, ne sont pas dues au titre des indemnités et prestations prévues à la section 4 du présent chapitre.

« La personne morale agréée en vertu de l'article L. 120-30 du présent code assure à la personne volontaire affectée dans un département d'outre-mer le bénéfice d'une couverture complémentaire pour les risques mentionnés au premier alinéa du présent article, notamment en cas d'hospitalisation ainsi que pour les risques d'évacuation sanitaire, de rapatriement sanitaire et de rapatriement de corps. Le ministre chargé de l'outre-mer fixe par arrêté les modalités de cette couverture.

« *Art. L. 120-27.* – La personne morale agréée en vertu de l'article L. 120-30 assure à la personne volontaire affectée à l'étranger, pour elle-même et ses ayants droit et sous réserve des engagements européens et internationaux de la France, le bénéfice des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité, invalidité et des prestations accidents du travail et maladies professionnelles, d'un niveau au moins égal à celles mentionnées à l'article L. 120-26.

« La personne morale agréée en vertu de l'article L. 120-30 assure à la personne volontaire affectée à l'étranger, pour elle-même et ses ayants droit et sous réserve des engagements européens et internationaux de la France, le bénéfice d'une couverture complémentaire pour les risques mentionnés au premier alinéa du présent article, notamment en cas d'hospitalisation ainsi que pour les risques d'évacuation sanitaire, de rapatriement sanitaire et de rapatriement de corps.

« *Art. L. 120-28.* – La couverture du risque vieillesse est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Les personnes volontaires ne sont pas soumises, au titre de leur contrat de service civique, à l'obligation d'affiliation mentionnée à l'article L. 921-1 du même code.

« Les cotisations à la charge de la personne morale agréée et de la personne volontaire sont dues par la personne morale agréée en vertu de l'article L. 120-30 du présent code ou par l'organisme versant l'indemnité pour le compte de l'Agence du service civique. Ce versement ne peut être inférieur à un montant fixé par décret.

« L'Etat prend à sa charge, dans des conditions fixées par décret, le versement des cotisations complémentaires nécessaires pour valider auprès du régime général un nombre de trimestres correspondant à la durée du service civique.

« *Art. L. 120-29.* – La personne morale agréée en vertu de l'article L. 120-30 ou l'Agence du service civique assume, à l'égard de la personne volontaire, les obligations de l'employeur en matière d'affiliation, de paiement et de déclaration des cotisations et contributions de sécurité sociale.

« Section 6

« Agrément

« *Art. L. 120-30.* – L'agrément prévu par le présent titre ne peut être délivré qu'à des organismes sans but lucratif de droit français ou des personnes morales de droit public.

« Ces personnes morales sont agréées par l'Agence du service civique, pour une durée déterminée, au vu notamment de la nature des missions confiées aux personnes volontaires, de l'âge des personnes volontaires et de leur capacité à assurer l'accompagnement et la prise en charge des personnes volontaires.

« L'Agence du service civique octroie également, dans le cadre d'une procédure d'agrément, les éventuelles dérogations qui peuvent être demandées par les personnes morales visées au 1° du II de l'article L. 120-1 pour accueillir des personnes volontaires âgées de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-cinq ans. Un décret fixe la liste des missions qui peuvent faire l'objet de telles dérogations.

« Un décret fixe les conditions de délivrance et de retrait de l'agrément.

« Section 7

« Dispositions diverses

« *Art. L. 120-31.* – Les organismes sans but lucratif de droit français agréés auprès desquels des personnes volontaires ont souscrit un engagement de service civique peuvent percevoir une aide, à la charge de l'Etat, aux fins de couvrir une partie des coûts relatifs à l'accueil et à l'accompagnement du volontaire accomplissant son service.

« Le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat, dont le niveau peut varier en fonction des conditions d'accueil de la personne volontaire et selon que l'engagement de service civique est effectué en France métropolitaine, dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger, sont définis par décret.

« *Art. L. 120-32.* – Le contrat de service civique souscrit auprès d'un organisme sans but lucratif de droit français agréé peut prévoir la mise à disposition de la personne volontaire, aux fins d'accomplissement de son service, auprès d'une ou, de manière successive, de plusieurs personnes morales tierces non agréées, mais qui remplissent les conditions d'agrément prévues au deuxième alinéa de l'article L. 120-30.

« Dans ce cas, le contrat de service civique mentionne les modalités d'exécution de la collaboration entre l'organisme sans but lucratif agréé en vertu de l'article L. 120-30, la personne volontaire et les personnes morales au sein desquelles est effectué le service civique, notamment le lieu et la durée de chaque mission effectuée par la personne volontaire ou leur mode de détermination ainsi que la nature ou le mode de détermination des tâches qu'elle accomplit.

« Une convention est conclue entre la personne volontaire, l'organisme sans but lucratif agréé en vertu de l'article L. 120-30 auprès duquel est souscrit le contrat de service civique et les personnes morales accueillant la personne volontaire.

« L'ensemble des dispositions du présent titre est applicable au service civique accompli dans ces conditions.

« Cette mise à disposition est effectuée sans but lucratif.

« *Art. L. 120-33.* – Pour l'accès à un emploi de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics et des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut défini par la loi ou le règlement, la limite d'âge est reculée d'un temps égal au temps effectif du service civique accompli par la personne souhaitant accéder à cet emploi.

« Ce temps effectif est également pris en compte dans le calcul de l'ancienneté dans les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière et de la durée d'expérience professionnelle requise pour le bénéfice de la validation des acquis de l'expérience en vue de la délivrance d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique ou d'un titre professionnel.

« *Art. L. 120-34.* – Le présent titre est applicable sur l'ensemble du territoire de la République, sous réserve, pour les collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution, la Nouvelle-Calédonie et les Terres australes et antarctiques françaises, des dispositions suivantes :

« 1° Par exception à l'article L. 120-1, le volontariat de service civique peut être effectué dans les départements et collectivités d'outre-mer auprès de personnes morales de droit public ;

« 2° Une convention entre l'Etat, d'une part, et la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française, d'autre part, fixe les conditions d'application du présent titre dans ces deux collectivités. Elle précise :

« *a)* Les conditions d'exonération d'imposition et de versement des taxes fiscales et sociales attachées à la perception de l'indemnité mensuelle et de l'indemnité supplémentaire ;

« *b)* Les conditions dans lesquelles les personnes volontaires affectées en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française et leurs ayants droit bénéficient des prestations du régime local de sécurité sociale et de couverture complémentaire, notamment en cas d'hospitalisation ainsi que pour les risques d'évacuation sanitaire, de rapatriement sanitaire et de rapatriement de corps lorsque le contrat de service civique est accompli auprès d'un service de l'Etat ou d'un organisme d'accueil public ou privé, y compris lorsqu'il s'agit d'une association ;

« *c)* La prise en compte de la durée du service accompli au titre du service civique par le régime de retraite de base ou spécial de la Nouvelle-Calédonie ou de la Polynésie française auquel la personne volontaire est affiliée à titre obligatoire ou volontaire postérieurement à son service civique ;

« *d)* Les modalités d'adaptation de l'article L. 120-27 au regard des *b* et *c* lorsqu'une personne volontaire engagée en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française est affectée à l'étranger ;

« *e)* Les conditions d'ancienneté et d'accès à un emploi relevant de la compétence de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie ou de ses provinces ainsi que de leurs établissements publics dont le personnel est soumis au statut réglementaire ;

« *f)* La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise lors du service civique pour la délivrance d'un diplôme ou d'un titre professionnel par la Nouvelle-Calédonie ou la Polynésie française ;

« *g)* Le cas échéant, les modalités de coordination lorsqu'une personne volontaire est affectée successivement en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française et dans une autre collectivité territoriale de la République ;

« 3° Une convention entre l'Etat, d'une part, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et les îles Wallis et Futuna, d'autre part, fixe les conditions dans lesquelles l'ensemble des indemnités et prestations prévues à la section 4 du présent chapitre sont exonérées d'imposition et de versement de taxes fiscales, parafiscales et sociales applicables localement ;

« 4° Dans les Terres australes et antarctiques françaises, l'indemnité mensuelle et l'indemnité supplémentaire prévues à la section 4 du présent chapitre sont exonérées d'imposition et de versement de taxes fiscales, parafiscales et sociales applicables localement ;

« 5° A Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les îles Wallis et Futuna et les Terres australes et antarctiques françaises, la protection sociale prévue au présent titre est assurée dans les conditions prévues par la réglementation applicable localement lorsque le contrat de service civique est accompli auprès d'un service de l'Etat ou d'un organisme d'accueil public ou privé, y compris lorsqu'il s'agit d'une association. Lorsque l'organisme d'accueil assure à la personne volontaire une couverture complémentaire, notamment en cas d'hospitalisation ainsi que pour les risques d'évacuation sanitaire, de rapatriement sanitaire et de rapatriement de corps, le ministre chargé de l'outre-mer fixe par arrêté les modalités de cette couverture ainsi que les règles particulières lorsque la personne volontaire est affectée à l'étranger. La législation sur les accidents du travail est celle applicable localement.

« *Art. L. 120-35.* – Les litiges relatifs à un contrat de service civique relèvent de la compétence de la juridiction judiciaire.

« *Art. L. 120-36.* – Toute personne française âgée de seize à dix-huit ans ayant conclu le contrat de service civique mentionné à l'article L. 120-3 est réputée être inscrite dans un parcours lui permettant de préparer son entrée dans la vie active. »

Article 9

L'article L. 312-15 du code de l'éducation est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'enseignement d'éducation civique sensibilise également les élèves de collège et de lycée au service civique prévu au titre I^{er} bis du livre I^{er} du code du service national. »

Article 10

Après l'article L. 611-6 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 611-7 ainsi rédigé :

« *Art. L. 611-7.* – Les établissements dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures informent les étudiants de l'existence du service civique. »

Article 11

Le premier alinéa de l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ce relevé fait également état de la possibilité offerte à toute personne d'assurer le tutorat des personnes effectuant un engagement de service civique régi par le titre I^{er} bis du livre I^{er} du code du service national au sein de personnes morales agréées. »

Article 12

Avant le chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} du code du service national, il est inséré un article L. 120-37 ainsi rédigé :

« *Art. L. 120-37.* – Le volontariat vise à apporter un concours personnel et temporaire à la communauté nationale dans le cadre d'une mission d'intérêt général et à développer la solidarité et le sentiment d'appartenance à la Nation. »

Article 13

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 30 juin 2010, un rapport faisant état du résultat des négociations conduites avec les partenaires sociaux et tendant à la création d'un congé de service civique.

Article 14

Le code du travail est ainsi modifié :

1^o Le dixième alinéa de l'article L. 6315-2 est ainsi rédigé :

« – le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités. » ;

2^o A l'article L. 6331-20, après le mot : « bénévoles », sont insérés les mots : « et aux personnes en service civique ».

Article 15

I. – L'intitulé du titre II du livre I^{er} du code du service national est ainsi rédigé : « Dispositions relatives aux autres formes de volontariat ».

II. – L'intitulé du chapitre II du titre II du livre I^{er} du même code est ainsi rédigé : « Dispositions relatives aux volontariats internationaux ».

III. – Le chapitre II du titre II du livre I^{er} du même code est ainsi modifié :

1^o L'intitulé de la section 1 est ainsi rédigé : « Principes du volontariat international » ;

2^o L'article L. 122-1 est ainsi modifié :

a) A la fin du premier alinéa, les mots : « comme volontaires le service civil prévu aux articles L. 111-2 et L. 111-3 du présent code » sont remplacés par les mots : « un volontariat international » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

c) Au début du dernier alinéa, les mots : « Ce service volontaire » sont remplacés par les mots : « Le volontariat international » ;

3^o Aux premier et dernier alinéas de l'article L. 122-2, le mot : « civil » est remplacé par le mot : « international » ;

4^o L'article L. 122-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-3.* – L'engagement de volontariat international en administration est conclu pour une durée de six à vingt-quatre mois et doit être accompli auprès d'un service de l'Etat à l'étranger ou d'une personne morale, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-8. Il peut être prorogé une fois sans que sa durée totale excède vingt-quatre mois. Son accomplissement ne peut être fractionné.

« L'engagement de volontariat international en entreprise est conclu pour une durée de six à vingt-quatre mois et doit être accompli auprès d'établissements et de représentations à l'étranger d'entreprises françaises ou d'entreprises liées à ces dernières par un accord de partenariat ou auprès de collectivités territoriales ou d'organismes étrangers engagés dans une coopération avec la France ou une collectivité territoriale française. Le volontaire doit passer au minimum deux cents jours par an à l'étranger pendant la durée de son engagement. » ;

5^o L'article L. 122-3-1 est abrogé ;

6^o L'article L. 122-4 est ainsi modifié :

a) Les deux premiers alinéas sont supprimés ;

- b) A la première phrase du dernier alinéa, le mot : « civils » est remplacé par le mot : « internationaux » ;
c) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsqu'il est effectué auprès de collectivités territoriales ou d'organismes étrangers engagés dans une coopération avec la France ou une collectivité territoriale française, le volontariat international en entreprise doit être accompli sous la forme de missions de coopération économique.

« Le volontariat international en administration et le volontariat international en entreprise constituent chacun un service civique effectué à l'étranger qui obéit aux règles spécifiques définies au présent chapitre. » ;

- 7° L'article L. 122-5 est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-5. – Le volontariat international est accompli pour des activités agréées par l'autorité administrative compétente. » ;

- 8° A la première phrase de l'article L. 122-6 et au III de l'article L. 122-14, le mot : « civils » est remplacé par le mot : « internationaux » ;

- 9° A la première phrase du second alinéa de l'article L. 122-11, les mots : « , lorsqu'il est affecté à l'étranger » sont supprimés ;

- 10° Aux articles L. 122-7 à L. 122-9, dans l'intitulé de la section 2, aux articles L. 122-10 à L. 122-12, L. 122-14 à L. 122-18 et L. 122-20, le mot : « civil » est remplacé par le mot : « international » ;

- 11° Au premier alinéa de l'article L. 122-18, les mots : « mentionnée à l'article L. 122-5 » sont remplacés par les mots : « auprès de laquelle le volontariat est effectué » ;

- 12° La section 4 est abrogée.

Article 16

La loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif est ainsi modifiée :

- 1° Dans l'intitulé, les mots : « au volontariat associatif et » sont supprimés ;
2° Le titre I^{er} et son intitulé sont supprimés ;
3° Les articles 1^{er} à 5, 7 à 11 et 13 à 16 sont abrogés.

Article 17

L'article 1^{er} de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce contrat constitue un service civique effectué à l'étranger et obéissant aux règles spécifiques de la présente loi. »

Article 18

- I. – L'article L. 121-19 du code de l'action sociale et des familles est ainsi rédigé :

« Art. L. 121-19. – L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances concourt à la mise en œuvre du service civique mentionné au titre I^{er} bis du livre I^{er} du code du service national, dans le cadre du groupement d'intérêt public prévu par ces dispositions. »

- II. – L'article L. 121-20 du même code est abrogé.

Article 19

Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

- 1° Le 28° de l'article L. 311-3 est ainsi rédigé :

« 28° Les personnes ayant souscrit un service civique dans les conditions prévues au chapitre II du titre I^{er} bis du livre I^{er} du code du service national ; »

- 2° Le 13° de l'article L. 412-8 est ainsi rédigé :

« 13° Les personnes ayant souscrit un service civique dans les conditions prévues aux titres I^{er} bis et II du livre I^{er} du code du service national ; »

- 3° Le 8° du III de l'article L. 136-2 est abrogé.

Article 20

Le 17° de l'article 81 du code général des impôts est ainsi modifié :

- 1° Au b, les mots : « du volontariat civil » sont remplacés par les mots : « d'un volontariat international » ;
2° Le e est ainsi rédigé :

« e) L'indemnité versée, les prestations de subsistance, d'équipement et de logement ainsi que l'avantage résultant de la contribution de la personne morale agréée au financement des titres-repas dans le cadre d'un engagement de service civique en application des articles L. 120-21 et L. 120-22 du code du service national ; »

3° Au *f*, les mots : « au volontariat associatif et » sont supprimés.

Article 21

Les personnes physiques ou morales qui ont conclu un contrat ou un engagement de volontariat au titre :

- du volontariat associatif prévu par la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 précitée ;
- du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité prévu par le chapitre II du titre II du livre I^{er} du code du service national ;
- du volontariat de coopération à l'aide technique prévu par le même chapitre II ;
- du volontariat de prévention, de sécurité et défense civile prévu par le même chapitre II ;
- du service civil volontaire prévu par les articles L. 121-19 et L. 121-20 du code de l'action sociale et des familles,

bénéficient jusqu'à leur terme, à l'exception des dispositions relatives à leur renouvellement, des dispositions qui les régissaient au moment de la conclusion de celui-ci et qui sont abrogées par la présente loi. A l'issue de leur contrat ou de leur engagement, les personnes physiques reçoivent une attestation d'engagement de service civique.

Les droits et obligations nés des agréments et conventions octroyés au titre des volontariats susmentionnés prévus par le chapitre II du titre II du livre I^{er} du code du service national, le titre I^{er} de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 précitée ou les articles L. 121-19 et L. 121-20 du code de l'action sociale et des familles perdurent jusqu'à l'échéance des agréments et conventions susmentionnés, à l'exception des dispositions relatives à leur renouvellement.

Les personnes volontaires mentionnées à l'article 1^{er} de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 précitée, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi, ne sont pas soumises, pour les périodes de volontariat antérieures à cette même date, au titre de leur contrat de volontariat, à l'obligation d'affiliation mentionnée à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque les personnes volontaires mentionnées à l'article 1^{er} de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 précitée, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, ont été affiliées aux régimes de retraite complémentaire visés par l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations versées antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente loi ne peuvent faire l'objet de remboursement.

A compter de l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'à la publication de l'arrêté d'approbation de la convention constitutive de l'Agence du service civique, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances délivre les agréments aux organismes sans but lucratif de droit français et aux personnes morales de droit public dans les conditions prévues à l'article L. 120-30 du code du service national. Elle procède également, durant cette période transitoire, à l'indemnisation des volontaires effectuant un engagement de service civique conformément à l'article L. 120-18 du même code ainsi qu'au versement du soutien financier que l'Etat apporte aux organismes sans but lucratif agréés dans les conditions prévues à l'article L. 120-31 du même code.

Les organismes d'accueil agréés ou conventionnés à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi au titre du service civil volontaire, du volontariat associatif et du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité sont réputés agréés au titre du service civique jusqu'au 31 décembre 2010 dans les conditions précisées par les décisions d'agrément ou de conventionnement.

Article 22

Un comité de suivi composé de deux députés et deux sénateurs, désignés par le président de leur assemblée respective, est chargé de suivre la mise en œuvre de la présente loi. Avant le 31 décembre 2011, il formule, le cas échéant, des propositions en vue d'améliorer l'efficacité du dispositif législatif du service civique.

Avant le 31 décembre 2011 et après consultation du comité de suivi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant l'application de la présente loi et la contribution du service civique à la cohésion nationale. Ce rapport propose, le cas échéant, les adaptations nécessaires et l'échéancier de leur mise en œuvre. Ce rapport évalue également la possibilité d'intégrer les bénévoles au dispositif.

Il étudie en outre la possibilité de mise en place d'un service civique à l'échelle européenne et présente, le cas échéant, les initiatives que le Gouvernement a prises ou entend prendre en ce sens au sein des instances communautaires.

Article 23

La présente loi entre en vigueur à compter de la publication des décrets mentionnés à l'article 8 et au plus tard le 1^{er} juillet 2010.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 10 mars 2010.

NICOLAS SARKOZY

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

FRANÇOIS FILLON

*Le ministre des affaires étrangères
et européennes,*
BERNARD KOUCHNER

*La ministre de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi,*
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*
BRICE HORTEFEUX

*Le ministre du travail, des relations sociales,
de la famille, de la solidarité
et de la ville,*
XAVIER DARCOS

*Le ministre du budget, des comptes publics,
de la fonction publique
et de la réforme de l'Etat,*
ERIC WOERTH

*Le ministre de l'éducation nationale,
porte-parole du Gouvernement,*
LUC CHATEL

*La ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*
VALÉRIE PÉCRESSE

Le ministre de la défense,
HERVÉ MORIN

La ministre de la santé et des sports,
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*Le ministre de l'immigration,
de l'intégration, de l'identité nationale
et du développement solidaire,*
ERIC BESSON

*Le haut-commissaire
aux solidarités actives contre la pauvreté,
haut-commissaire à la jeunesse,*
MARTIN HIRSCH

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2010-241.

Sénat :

Proposition de loi n° 612 rectifiée (2008-2009) ;
Rapport de M. Christian Demuynck, au nom de la commission de la culture, n° 36 (2009-2010) ;
Texte de la commission n° 37 (2009-2010) ;
Discussion et adoption le 27 octobre 2009 (TA n° 12, 2009-2010).

Assemblée nationale :

Proposition de loi, adoptée par le Sénat, n° 2000 ;
Rapport de Mme Claude Greff, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2269 ;
Avis de Mme Françoise Hostalier, au nom de la commission de la défense, n° 2240 ;
Discussion et adoption le 4 février 2010 (TA n° 404).

Sénat :

Proposition de loi, modifiée par l'Assemblée nationale, n° 268 (2009-2010) ;
Rapport de M. Christian Demuynck, au nom de la commission de la culture, n° 303 (2009-2010) ;
Texte de la commission n° 304 (2009-2010) ;
Discussion et adoption le 25 février 2010 (TA n° 80, 2009-2010).

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SOLIDARITÉS ACTIVES

Décret n° 2010-485 du 12 mai 2010 relatif au service civique

NOR : JSAJ1012622D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la jeunesse et des solidarités actives,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code de la mutualité, notamment ses articles L. 111-2 et L. 111-5 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles D. 242-4, D. 372-3 et D. 412-98-2 ;

Vu le code du service national, notamment son titre I^{er} *bis* ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 9 *bis*, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 14 ;

Vu la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif ;

Vu le décret du 16 août 1901 pris pour l'exécution de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ;

Vu le décret n° 53-707 du 9 août 1953 modifié relatif au contrôle de l'Etat sur les entreprises publiques nationales et certains organismes ayant un objet d'ordre économique ou social ;

Vu le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 relatif au contrôle économique et financier de l'Etat ;

Vu décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique ;

Vu le décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 modifié relatif aux indices de la fonction publique ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 99-1039 du 10 décembre 1999 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires ;

Vu le décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 pris pour l'application des dispositions du code du service national relatives aux volontariats civils, notamment son article 18 ;

Vu le décret n° 2006-1749 du 23 décembre 2006 relatif à la protection sociale du volontaire associatif et modifiant le code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 15 avril 2010 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 5 mai 2010 ;

Vu la saisine du conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 15 avril 2010 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 4 mai 2010 ;

Vu l'avis de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 30 avril 2010,

Décète :

Art. 1^{er}. – Le code du service national est ainsi modifié :

I. – Il est inséré, au livre I^{er} de la partie réglementaire, un chapitre I^{er} *bis* ainsi rédigé :

« CHAPITRE I^{er} BIS

« Dispositions relatives au service civique

« Section I

« L'Agence du service civique

« Art. R. 120-1. – Le groupement d'intérêt public dénommé "Agence du service civique" et instituée par l'article L. 120-2 est créé pour une durée de cinq ans.

« Art. R. 120-2. – La convention constitutive du groupement d'intérêt public et ses annexes sont approuvées par arrêté du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé du budget.

« Art. R. 120-3. – Le groupement d'intérêt public jouit de la personnalité morale à compter de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté portant approbation de la convention constitutive.

« L'arrêté mentionné à l'alinéa précédent comporte :

« 1° La dénomination et l'objet du groupement ;

« 2° L'identité de ses membres fondateurs ;

« 3° Le siège du groupement ;

« 4° Des règles de responsabilité des membres entre eux et à l'égard des tiers.

« Art. R. 120-4. – Les modifications ou la prorogation de la convention constitutive, ainsi que la dissolution du groupement avant le terme fixé par cette dernière, font l'objet d'une approbation et d'une publication dans les conditions fixées aux articles R. 120-2 et R. 120-3.

« Art. R. 120-5. – Le conseil d'administration du groupement comprend :

« 1° Le président de l'Agence du service civique, nommé par décret du Président de la République ;

« 2° Les représentants des membres fondateurs de l'Agence du service civique ;

« 3° Trois personnalités qualifiées désignées par arrêté du ministre chargé de la jeunesse pour leur implication dans le champ du service civique et leur compétence reconnue en matière de volontariat.

« Art. R. 120-6. – Le président de l'Agence du service civique préside le conseil d'administration et le comité stratégique.

« Le président de l'Agence peut percevoir une rémunération dont le montant est fixé par décision des ministres chargés du budget et de la jeunesse.

« Il est assisté de deux vice-présidents désignés par arrêté du ministre chargé de la jeunesse parmi les membres du conseil d'administration.

« En cas de vacance, il est remplacé par le directeur chargé de la jeunesse et de la vie associative.

« Art. R. 120-7. – Le directeur de l'Agence du service civique est nommé par arrêté du ministre chargé de la jeunesse et de la vie associative.

« Il prépare les travaux du conseil d'administration et du comité stratégique et en exécute les décisions. Il est ordonnateur des recettes et des dépenses du groupement. Il a autorité sur tout le personnel exerçant au sein du groupement.

« Art. R. 120-8. – Un commissaire du Gouvernement auprès de l'agence est nommé par le ministre chargé de la jeunesse. Celui-ci peut se faire représenter. Il assiste, avec voix consultative, aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration du groupement.

« Il reçoit communication de tous les documents relatifs au groupement. Il dispose d'un droit de visite dans les locaux appartenant au groupement ou mis à sa disposition.

« Pour les décisions qui mettent en jeu l'existence ou le bon fonctionnement du groupement, le commissaire du Gouvernement peut provoquer une nouvelle délibération dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le procès-verbal de la séance lui a été communiqué.

« Il informe les administrations dont relèvent les établissements publics participant au groupement.

« Il adresse chaque année au ministre chargé de la jeunesse et au ministre chargé du budget un rapport sur l'activité et la gestion du groupement.

« Art. R. 120-9. – I. – Dans chaque région, le préfet de région est le délégué territorial de l'agence.

« Il désigne un délégué territorial adjoint parmi les chefs de service déconcentrés ou les membres du corps préfectoral.

« Il assure, avec l'appui de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, la coordination des politiques de promotion, d'évaluation et de contrôle du service civique.

« II. – Le préfet de département, avec les services placés sous son autorité, notamment la direction départementale interministérielle chargée de la cohésion sociale, concourt à l'exercice des compétences du délégué territorial.

« Art. R. 120-10. – La comptabilité du groupement est tenue et sa gestion assurée selon les règles du droit public.

« L'agence est soumise aux dispositions du code des marchés publics.

« Les dispositions du décret n° 53-707 du 9 août 1953 modifié relatif au contrôle de l'Etat sur les entreprises publiques nationales et certains organismes ayant un objet d'ordre économique et social et celles du décret n° 55-733 du 26 mai 1955 modifié portant codification et aménagement des textes relatifs au contrôle économique et financier de l'Etat s'appliquent au groupement.

« Les dispositions du décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique sont applicables et l'agent comptable du groupement est nommé par arrêté du ministre chargé du budget.

« *Art. R. 120-11.* – Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L. 120-2 bénéficient de contrats à durée déterminée, renouvelables sur décision expresse, pour une durée n'excédant pas celle de l'existence du groupement. Ils sont soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, à l'exception de son article 8.

« Un état annuel des effectifs du groupement est transmis au commissaire du Gouvernement et au contrôleur d'Etat.

« Section II

« Les relations entre la personne volontaire et la personne morale agréée

« *Art. R. 121-10.* – Le contrat de service civique mentionné à l'article L. 120-7 comprend obligatoirement les éléments suivants :

« 1° L'identité des parties et l'adresse de leur domicile ;

« 2° Une description de la mission confiée à la personne volontaire ;

« 3° La durée de la mission ;

« 4° Les modalités de préparation à l'exercice de la mission confiée à la personne volontaire mises en œuvre par l'organisme d'accueil ;

« 5° Le ou les lieux d'exercice de la mission ;

« 6° L'identité et les coordonnées du tuteur mentionné à l'article L. 120-14 ;

« 7° Le régime des congés applicable à la personne volontaire ;

« 8° Les conditions de rupture anticipée du contrat ;

« 9° Le montant de l'indemnité due à la personne volontaire et ses modalités de versement ;

« 10° Les prestations mentionnées à l'article L. 120-19 versées à la personne volontaire et leurs modalités de versement ;

« 11° S'agissant de l'engagement de service civique, les modalités de participation de la personne volontaire à la formation civique et citoyenne et celles de son accompagnement dans sa réflexion sur son projet d'avenir de la personne volontaire mentionnées à l'article L. 120-14 ;

« 12° Les modalités de préparation aux missions confiées à la personne volontaire prévues à l'article L. 120-14. »

« *Art. R. 121-12.* – Lorsque la personne volontaire est un mineur de plus de seize ans, le contrat de service civique indique également l'identité et l'adresse du domicile de la personne ou des personnes titulaires de l'autorité parentale.

« Il expose les conditions et les modalités particulières d'accueil et d'accompagnement de la personne volontaire.

« *Art. R. 121-13.* – L'organisme agréé transmet sans délai à l'organisme désigné à l'article R. 121-50 les éléments du contrat de service civique lorsque ce dernier est relatif à un engagement de service civique.

« *Art. R. 121-14.* – Les formations dispensées à la personne volontaire sont réalisées sur le temps dévolu à la mission. Leur coût ne peut être mis à la charge de la personne volontaire.

« *Art. R. 121-15.* – Le référentiel de la formation civique et citoyenne mentionnée à l'article L. 120-14 ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette formation sont définis par l'Agence du service civique.

« *Art. R. 121-16.* – L'accompagnement de la personne volontaire dans sa réflexion sur son projet d'avenir, mentionné à l'article L. 120-14, a pour objet de favoriser, à l'issue de l'accomplissement de la mission de service civique, l'insertion professionnelle de la personne volontaire. Il permet d'analyser les aspirations et les compétences, notamment celles mises en œuvre pendant le service civique, de la personne volontaire et de définir les étapes de son parcours ultérieur.

« *Art. R. 121-17.* – Toute personne effectuant un engagement de service civique ou un volontariat de service civique bénéficie d'un droit à congé dès lors qu'elle a exercé la mission définie par son contrat de service civique au minimum durant dix jours ouvrés.

« Elle a droit à un congé annuel d'une durée fixée à deux jours ouvrés par mois de service effectif, y compris dans le cadre d'une pluralité de missions.

« Les congés pour maladie, pour maladie professionnelle ou incapacité temporaires liées à un accident imputable au service, pour maternité ou d'adoption sont considérés, pour l'application de l'alinéa précédent, comme service effectif.

« *Art. R. 121-18.* – Les personnes volontaires mineures bénéficient d'une journée de congé supplémentaire par mois de service effectué.

« *Art. R. 121-19.* – Le congé annuel peut être pris soit par fraction, à concurrence des droits acquis, soit en une fois, en fin d'engagement ou de volontariat.

« *Art. R. 121-20.* – Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

« *Art. D. 121-21.* – Des congés exceptionnels pour événements familiaux, d'une durée au plus égale à trois jours par événement, peuvent être accordés pour la naissance d'un enfant, le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité. Cette durée peut être portée à dix jours pour le décès d'un ascendant ou descendant au premier degré ou de collatéraux au second degré.

« Section III

« Indemnité

« *Art. R. 121-22.* – Dans le cadre d'un volontariat de service civique, l'indemnité brute versée chaque mois, en espèce ou en nature, par la personne morale agréée à la personne volontaire est comprise entre 8,07 % et 54,04 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique prévu par le décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique. Le montant servi en nature ne peut excéder 50 % du montant total de l'indemnité. Le montant de l'indemnité mensuelle versée tient compte du temps de service effectif de la personne volontaire.

« *Art. R. 121-23.* – Dans le cadre de l'engagement de service civique, l'indemnité versée chaque mois pour le compte de l'Agence du service civique est égale à 35,45 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique prévu par le décret du 23 décembre 1982 précité. Les conditions de versement de cette indemnité pour des missions d'engagement de service civique effectuées à l'étranger sont fixées par arrêté du ministre chargé de la jeunesse et de la vie associative et du ministre chargé du budget.

« *Art. R. 121-24.* – L'indemnité mentionnée à l'article R. 121-23 peut être majorée lorsque les difficultés de nature sociale ou financière rencontrées par la personne volontaire le justifient. Un arrêté des ministres chargés du budget et de la jeunesse fixe les critères de versement de cette majoration.

« Le montant mensuel de cette majoration est fixé à 8,07 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique prévu par le décret du 23 décembre 1982 précité.

« La majoration est versée mensuellement.

« *Art. R. 121-25.* – Les personnes morales agréées pour accueillir ou mettre à disposition des volontaires dans le cadre d'un engagement de service civique servent à chaque volontaire une prestation dont le montant minimal mensuel est fixé à 7,43 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique prévu par le décret du 23 décembre 1982 précité.

« Cette prestation nécessaire à la subsistance, l'équipement, le logement et le transport du volontaire pourra être servie en nature, à travers notamment l'allocation de titre-repas du volontaire, ou en espèce.

« *Art. R. 121-26.* – Le montant des indemnités supplémentaires mentionnées par l'article L. 120-20 est fixé par arrêté du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé du budget.

« L'indemnité supplémentaire est versée uniquement lorsque la personne volontaire réalise effectivement sa mission sur un territoire autre que la France métropolitaine ou qui n'est pas sa résidence principale.

« Les congés pour maladie, pour maladie professionnelle ou incapacité temporaires liées à un accident imputable au service, pour maternité ou pour adoption effectués dans l'État du lieu de mission sont considérés, pour l'application de l'alinéa précédent, comme la réalisation effective de la mission.

« Les congés mentionnés aux articles R. 121-18 à R. 121-21 sont considérés, pour l'application du deuxième alinéa, comme la réalisation effective de la mission.

« *Art. R. 121-27.* – Les titres-repas du volontaire, prévus à l'article L. 120-22 du code du service national, sont émis selon les conditions visées au 2° de l'article L. 3262-1 du code du travail et cédés à une personne morale, autre que l'État, agréée en vertu de l'article L. 120-31 du code du service national, contre paiement de leur valeur libératoire.

« Les chèques-repas prévus à l'article 12 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif sont émis selon les conditions prévues au 2° de l'article L. 3262-1 du code du travail et cédés à une association mentionnée à l'article 12 de la loi du 23 mai 2006 précitée contre paiement de leur valeur libératoire.

« *Art. R. 121-28.* – Les titres-repas du volontaire acquis par la personne morale mentionnée au premier alinéa de l'article R. 121-27 ne peuvent être utilisés que par les volontaires de cette personne morale accomplissant en France un contrat de service civique mentionné à l'article L. 120-6 du code du service national et pour la durée de sa mission.

« Les chèques-repas du bénévole acquis par une association ne peuvent être utilisés que par les bénévoles de cette association y exerçant, dans le cadre de son objet social, une activité bénévole régulière.

« Un même volontaire ou bénévole ne peut recevoir respectivement qu'un titre-repas ou un chèque-repas par repas compris dans le cadre de son activité journalière.

« Ce titre ou ce chèque ne peut être utilisé que par le volontaire ou le bénévole auquel la personne morale mentionnée au premier alinéa de l'article R. 121-27 ou l'association l'a remis.

« Les titres-repas et les chèques-repas ne sont pas utilisables les dimanches et jours fériés sauf s'ils portent de manière très apparente une mention contraire apposée selon le cas par la personne morale précitée ou l'association, sous sa responsabilité, au bénéfice exclusif des volontaires ou bénévoles travaillant pendant ces mêmes jours.

« Les titres-repas et les chèques-repas ne peuvent être utilisés que dans le département du lieu de travail des volontaires ou bénévoles bénéficiaires et les départements limitrophes, à moins qu'ils ne portent de manière très apparente une mention contraire apposée selon le cas par la personne morale précitée ou l'association, sous sa responsabilité, au bénéfice exclusif de ceux de ces volontaires ou bénévoles qui sont, du fait de leur fonction, appelés à des déplacements à longue distance.

« Ces titres ou ces chèques ne peuvent être présentés en paiement d'un repas à un restaurateur ou assimilé que pendant l'année civile et la période d'utilisation dont ils font mention.

« Les titres ou chèques non utilisés au cours de cette période et rendus par les volontaires ou bénévoles bénéficiaires à la personne morale précitée ou l'association au plus tard au cours de la quinzaine suivante sont échangés gratuitement respectivement contre un nombre égal de titres ou de chèques valables pour la période ultérieure.

« Un même titre ou un même chèque ne peut être utilisé que pour acquitter en tout ou partie le prix d'un seul repas correspondant au moins aux normes fixées par l'arrêté prévu par l'article R. 3262-4 du code du travail.

« Un même repas ne peut être payé avec plusieurs titres ou chèques.

« *Art. R. 121-29.* – Les volontaires ou les bénévoles venant de quitter la personne morale mentionnée au premier alinéa de l'article R. 121-27 ou l'association sont tenus de lui remettre au moment de leur départ les titres-repas ou chèques-repas en leur possession. Ils sont aussitôt remboursés du montant de leur contribution à l'achat de ces titres ou de ces chèques.

« Les titres ou chèques acquis auprès d'un émetteur peuvent être échangés au cours du mois qui suit leur période d'utilisation sous réserve du versement de la commission normalement perçue par l'émetteur lors de la vente de ces titres ou chèques.

« Les titres ou chèques qui n'ont pas été présentés au remboursement par un restaurateur avant la fin du deuxième mois suivant l'expiration de leur période d'utilisation sont définitivement périmés. Leur montant ne peut plus être remboursé au restaurateur ou assimilé par imputation sur le compte titre-repas ou chèque-repas ouvert.

« Sous réserve de prélèvements autorisés par l'article R. 3262-13 du code du travail, la contre-valeur des titres ou chèques périmés est versée à la personne morale précitée ou à l'association auprès duquel les volontaires ou bénévoles se sont procurés leurs titres ou chèques.

« *Art. R. 121-30.* – Tout émetteur de titres-repas ou de chèques-repas doit se faire ouvrir un compte bancaire sur lequel sont obligatoirement versés, à l'exclusion de tous autres, les fonds qu'il perçoit en contrepartie de la cession de ces titres ou chèques.

« *Art. R. 121-31.* – Les titres-repas et chèques-repas doivent dans tous les cas comporter, en caractères très apparents, les mentions suivantes :

- « 1. Selon le cas, « Titre-repas du volontaire » ou « Chèque-repas du bénévole » ;
- « 2. Les nom et adresse de l'émetteur ;
- « 3. Les nom et adresse de la personne ou de l'établissement bancaire à qui les titres ou les chèques doivent être présentés au remboursement par les restaurateurs ;
- « 4. Le montant de la valeur libératoire du titre ou du chèque ;
- « 5. L'année civile d'émission ;
- « 6. La période d'utilisation par les bénéficiaires, telle qu'elle est définie à l'article 2, et du lieu où les titres ou chèques peuvent être utilisés ;
- « 7. Le numéro dans une série continue de nombres caractérisant l'émission ;
- « 8. Les nom et adresse du volontaire ou du bénévole qui en est bénéficiaire ;
- « 9. Les nom et adresse du restaurateur chez qui le repas a été consommé.

« Les mentions prévues aux 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 sont apposées au recto du titre par l'émetteur. Les mentions prévues au 8 sont apposées au recto du titre ou du chèque par le volontaire ou le bénévole bénéficiaire si elles ne l'ont pas été respectivement par la personne morale mentionnée au premier alinéa de l'article R. 121-27 ou l'association.

« La personne morale précitée ou l'association indique, avant de remettre les titres-repas ou chèque-repas aux volontaires ou bénévoles, la période d'utilisation mentionnée au 6 si elle n'a pas été apposée par l'émetteur.

« Les mentions prévues au 9 du présent article sont apposées par le restaurateur au moment de l'acceptation du titre ou du chèque.

« Les émetteurs doivent prévoir des signes de sécurité communs et facilement reconnaissables par les utilisateurs à apposer au recto et au verso des titres-repas et des chèques-repas.

« Les titres-repas et chèques-repas émis conformément aux dispositions du présent article sont dispensés du droit de timbre.

« *Art. R. 121-32.* – Les articles R. 3262-13 à R. 3262-25, R. 3262-13 à R. 3262-15, et R. 3262-33 à R. 3262-46 du code du travail sont applicables au fonctionnement et au contrôle des titres-repas du volontaire et des chèques-repas du bénévole.

« La vérification prévue à l'article R. 3262-26 du code du travail n'est pas nécessaire en ce qui concerne les titres-repas des volontaires et les chèques-repas des bénévoles lorsqu'elle a déjà été effectuée pour les titres-restaurant.

« L'assimilation prévue à l'article R. 3262-27 du code du travail et son renouvellement prévue à l'article R. 3262-32 du même code n'est pas nécessaire en ce qui concerne les titres-repas des volontaires et les chèques-repas des bénévoles lorsqu'elle a déjà été effectuée pour les titres-restaurant.

« Section IV

« Agrément

« *Art. R. 121-33.* – L'agrément d'engagement de service civique prévu au premier alinéa du II de l'article L. 120-1 est accordé pour une durée maximale de deux ans renouvelable à l'organisme sans but lucratif ou à la personne morale de droit public de droit français qui :

« 1° Justifie d'au moins une année d'existence, sauf dérogation accordée par l'Agence du service civique au regard de l'intérêt des missions présentées par l'organisme d'accueil ;

« 2° Prévoit d'accueillir des volontaires âgés de dix-huit à vingt-cinq ans ;

« 3° Justifie, le cas échéant, des conditions particulières d'accueil de volontaires mineurs de plus de seize ans ;

« 4° Propose des missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la nation et justifie de sa capacité à les exercer dans de bonnes conditions ;

« 5° Dispose, y compris lorsque les missions se déroulent à l'étranger, d'une organisation et des moyens compatibles avec la formation, l'accompagnement et la prise en charge des volontaires qu'il envisage d'accueillir ou de mettre à disposition ;

« 6° Présente un budget en équilibre et une situation financière saine dans la limite des trois derniers exercices clos, sauf dérogation accordée sur la durée d'existence par l'Agence du service civique.

« *Art. R. 121-34.* – L'agrément de volontariat de service civique prévu au troisième alinéa du II de l'article L. 120-1 est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable à l'association de droit français, à la fondation reconnue d'utilité publique, à l'union d'associations ou à la fédération d'associations constituée sous la forme d'association qui répond aux conditions visées aux 1°, 5° et 6° de l'article R. 121-33 et :

« 1° Assure une mission ou un programme de missions d'intérêt général et justifie de sa capacité à les exercer dans de bonnes conditions ;

« 2° Dispose d'une organisation compatible avec l'accueil du nombre de volontaires qu'elle envisage d'accueillir ou de mettre à disposition ;

« 2° Dispose de ressources d'origine privée supérieures à 15 % de son budget annuel au cours du dernier exercice clos.

« A titre dérogatoire, l'agrément de volontariat de service civique peut être accordé aux organismes mentionnés au premier alinéa exerçant des missions reconnues prioritaires pour la nation pour accueillir des personnes volontaires âgées de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-cinq ans. Dans ce cas, l'agrément délivré par l'Agence du service civique précise les missions destinées à ces volontaires en sus des missions mentionnées au 1°.

« L'agrément de volontariat de service civique prévu au troisième alinéa du II de l'article L. 120-1 et à l'article L. 120-34 est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable à la personne morale de droit public dont le siège se situe dans les départements et territoires d'outre-mer qui répond aux conditions prévues à l'article R. 121-33.

« *Art. R. 121-35.* – Les agréments de service civique sont délivrés, dans les conditions et selon les priorités et limites définies par le conseil d'administration de l'Agence du service civique, par le président de l'Agence du service civique et les délégués territoriaux de l'Agence du service civique.

« Le directeur de l'Agence du service civique peut, pour la délivrance des agréments, recevoir délégation du président de l'Agence du service civique.

« Le président de l'Agence du service civique rend régulièrement compte au conseil d'administration des agréments délivrés.

« L'Agence du service civique peut accueillir des personnes en service civique.

« *Art. R. 121-36.* – L'agrément accordé à une union visée à l'article 7 du décret du 16 août 1901 pris pour l'exécution de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, à une fédération d'associations constituée sous forme d'association qui justifie disposer d'au moins deux associations membres ayant leur siège dans des régions différentes, à une union mentionnée à l'article L. 2133-2 du code du travail ou à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui justifie disposer d'au

moins deux syndicats membres ayant leur siège dans des régions différentes, à une union ou une fédération mentionnée aux articles L. 111-2 ou L. 115-5 du code de la mutualité qui justifie disposer d'au moins deux mutuelles ou unions membres ayant leur siège dans des régions différentes vaut agrément des organismes membres de ces unions ou fédérations.

« *Art. R. 121-37.* – La demande d'agrément ou de renouvellement de celui-ci, accompagnée d'un dossier, est adressée par le représentant légal de l'organisme à l'autorité chargée de délivrer l'agrément.

« La composition du dossier joint à cette demande est fixée par arrêté du ministre chargé de la jeunesse et de la vie associative.

« Lorsque le dossier remis à l'administration est complet, il en est délivré récépissé.

« *Art. R. 121-38.* – L'agrément précise :

« 1° La forme du service civique ;

« 2° La dénomination de la structure et le numéro SIREN ;

« 3° La durée de l'agrément ;

« 4° Le cas échéant, la liste des associations, des syndicats ou des mutuelles membres des unions ou fédérations mentionnés à l'article R. 121-36 ;

« 5° La liste des établissements secondaires susceptibles d'accueillir des volontaires ;

« 6° Le nombre maximum de volontaires que l'organisme est autorisé à mettre à disposition auprès d'une ou plusieurs personnes morales tierces non agréées dans les conditions définies à l'article L. 120-32 ;

« 7° La mission ou le programme de missions ;

« 8° Pour l'engagement de service civique, le niveau de l'autorisation de recrutement de volontaires dont dispose l'organisme agréé et la période au cours de laquelle ces recrutements peuvent intervenir.

« *Art. R. 121-39.* – L'agrément accordé dans le cadre d'un engagement de service civique peut fixer des objectifs de recrutement destinés à assurer que les personnes volontaires accueillies présentent des profils diversifiés.

« *Art. R. 121-40.* – L'agrément précise, le cas échéant, si la dérogation prévue au premier alinéa de l'article L. 120-8 du code du service national est accordée.

« *Art. R. 121-41.* – Le refus d'agrément est motivé.

« *Art. R. 121-42.* – Toute modification des statuts ou de tout autre acte constitutif de l'organisme agréé postérieure à la délivrance des agréments de service civique ou toute modification des conditions d'accueil des volontaires déclarées en vue de la délivrance de l'un des agréments de service civique sont notifiées sans délai à l'autorité administrative ayant délivré l'agrément.

« Lorsque les agréments de service civique sont délivrés au titre de l'article R. 121-36, l'union ou la fédération est tenue de notifier sans délai à l'autorité administrative ayant délivré l'agrément les modifications apportées à ses statuts ou à ceux de ses membres postérieurement à la délivrance de l'agrément ainsi que les modifications apportées aux conditions d'accueil des volontaires déclarées en vue de la délivrance de l'agrément.

« *Art. R. 121-43.* – Les organismes agréés rendent compte à l'autorité administrative ayant délivré l'agrément, pour chaque année écoulée, de leurs activités au titre du service civique et, le cas échéant, de celles de leurs associations, syndicats ou mutuelles membres selon le cas ou de leurs établissements secondaires ou de personnes morales tierces qui ont bénéficié d'une mise à disposition de volontaires.

« *Art. R. 121-44.* – L'autorité administrative ayant délivré l'agrément peut à tout moment contrôler les conditions d'exercice de la mission de service civique, y compris le contenu et la réalisation des formations prévues à l'article L. 120-14 au sein de l'organisme agréé ou des organismes membres de l'union ou de la fédération agréées ou des organismes auprès desquels les volontaires ont été mis à disposition.

« Les organismes doivent tenir à cet effet à la disposition de cette autorité les documents probants ou les pièces justificatives nécessaires.

« *Art. R. 121-45.* – Les agréments de service civique peuvent faire l'objet d'un retrait :

« 1° Lorsque l'une des conditions relatives à sa délivrance n'est plus satisfaite ;

« 2° En cas d'atteinte à l'ordre public ou à la moralité publique ou de non-respect des obligations générales qui incombent à l'organisme ;

« 3° Ou pour un motif grave tiré de la violation du contrat d'engagement de service civique ou de volontariat de service civique conclu avec une personne volontaire ou de conditions d'accueil ou d'exercice des activités constituant un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers.

« Dans ce cas, l'organisme peut sans délai se mettre en conformité ou apporter des éléments probants justifiant de sa mise en conformité sous un délai de deux mois.

« Lorsque le motif du retrait tient à la situation d'un organisme membre d'une union ou d'une fédération agréée, l'autorité administrative ayant délivré l'agrément prononce le retrait de celui-ci à raison des membres concernés par cette situation.

« Lorsque le motif du retrait tient à la situation d'un ou plusieurs établissements secondaires d'un organisme agréé, l'autorité administrative ayant délivré l'agrément prononce le retrait de celui-ci à raison des membres concernés par cette situation.

« Lorsque le motif du retrait tient à la situation d'une ou plusieurs personnes morales accueillant des volontaires mis à disposition par un organisme agréé, l'autorité administrative ayant délivré l'agrément prononce le retrait de l'autorisation de mise à disposition à raison des personnes morales en cause.

« *Art. R. 121-46.* – Le non-renouvellement de l'agrément de service civique, son retrait, le retrait d'une ou plusieurs associations, syndicats, mutuelles ou établissements des listes mentionnées à l'article R. 121-37 ainsi que le retrait de l'autorisation de mise à disposition entraînent de plein droit une interruption anticipée sans délai dans les cas prévus aux 2° et 3° de l'article R. 121-45 et moyennant un préavis d'au moins un mois dans tous les autres cas, des contrats de service civique en cours avec le ou les organismes ou établissements concernés.

« Section V

« Dispositions diverses

« *Art. R. 121-47.* – L'aide servie aux organismes sans but lucratif de droit français agréés auprès desquels des personnes ont souscrit un engagement de service civique est fixée à 100 €.

« Cette aide est servie mensuellement par l'organisme chargé du versement, pour le compte de l'Agence de service civique, de l'indemnité due à la personne volontaire.

« *Art. R. 121-48.* – La mise à disposition ne peut se réaliser simultanément auprès de plusieurs personnes morales sur une même mission d'intérêt général. Il est toutefois possible d'organiser cette mise à disposition auprès de plusieurs personnes morales durant la même période de service civique sur des missions distinctes agréées.

« *Art. R. 121-49.* – En application de l'article L. 120-17 du code du service national et de l'article 8 du décret n° 99-1039 du 10 décembre 1999 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires, une attestation de service civique pourra être délivrée à l'issue de la première période d'engagement.

« *Art. R. 121-50.* – L'Agence de service et de paiement est chargée de la mise en œuvre, en lien avec l'Agence du service civique, des procédures de gestion relatives aux aides accordées aux personnes volontaires, à la protection sociale des volontaires et aux aides servies aux organismes d'accueil dans le cadre du service civique. »

II. – Le cinquième alinéa de l'annexe I est complété par les articles R. 120-1 à R. 120-50.

Art. 2. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

I. – Le chapitre II du titre VII du livre III est ainsi modifié :

1° Son intitulé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Volontariat pour l'insertion. – Service civique » ;

2° L'article D. 372-1 est abrogé ;

3° Le premier alinéa de l'article D. 372-3 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation forfaitaire mentionnée à l'article L. 120-26 du code du service national due au titre de la couverture des risques maladie, maternité, invalidité et décès est égale, pour chaque mois civil d'exécution du contrat de service civique, à 2,24 % de la valeur mensuelle du plafond définie en application de l'article L. 241-3. »

b) Au second alinéa, les mots : « le contrat de volontariat civil » sont remplacés par les mots : « le contrat de service civique ».

4° Il est ajouté un article D. 372-4 ainsi rédigé :

« *Art. D. 372-4.* – I. – Pour l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 120-28 du code du service national, le nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat est ainsi déterminé :

« a) Il est retenu un mois au titre de chaque mois civil entier d'exécution du contrat ;

« b) Le nombre de jours d'exécution du contrat au cours de mois civils incomplets est totalisé et il est retenu un mois lorsque ce total est au moins égal à trente et un jours ;

« c) Le nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat est égal à la valeur entière du tiers du nombre total de mois résultant de l'application des a et b ci-dessus.

« Chaque trimestre civil entier d'exécution du contrat est affecté à l'année de son exécution. Le trimestre pouvant résulter de la totalisation du nombre de mois correspondant aux trimestres incomplets est affecté à l'année civile au cours de laquelle le contrat a pris fin.

« II. – L'Etat prend en charge, pour chaque contrat et pour chaque année civile, un montant égal au produit du nombre de trimestres restant à valider par la valeur forfaitaire d'un trimestre, déduction faite de la fraction du montant des cotisations de retraite versées au titre de cette année par la personne morale agréée ou par l'organisme mentionné à l'article L. 120-28 du code du service national et des contrats d'au moins trois mois n'ayant pas validé un trimestre. Pour la détermination de cette prise en charge :

« a) Le nombre de trimestres restant à valider est déterminé pour chaque contrat et pour chaque année civile. Il est égal à la différence entre le nombre de trimestres correspondant à sa durée, déterminé selon les modalités prévues au I ci-dessus et affecté à l'année considérée et le nombre de trimestres validés par les versements de la personne morale agréée ou de l'organisme mentionné à l'article L. 120-28 du code du service national ;

« b) Le nombre de trimestres validés par le versement de la personne morale agréée ou de l'organisme mentionné à l'article L. 120-28 du code du service national est déterminé pour chaque contrat et pour chaque année civile en fonction des cotisations versées au titre de l'exécution du contrat au cours de l'année et sur la base de la valeur forfaitaire du trimestre fixée au c ci-après ;

« c) La valeur forfaitaire d'un trimestre est égale au produit de la somme des taux des cotisations à la charge de l'employeur et du salarié fixées en application des dispositions de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale par 50 % de la valeur trimestrielle du plafond définie en application de ces mêmes dispositions.

« III. – Pour permettre la prise en compte, pour les droits à retraite, des périodes de contrat, la personne morale agréée établit une déclaration annuelle obligatoire dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Elle est adressée par la personne morale agréée au titre des contrats exécutés au cours d'une année avant le 31 janvier de l'année suivante à l'autorité de l'Etat ayant délivré l'agrément.

« IV. – Les cotisations mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 120-28 du code du service national ne peuvent donner lieu à un versement inférieur au montant calculé en application des dispositions de l'article D. 242-4. »

5° La sous-section 13 de la section III du chapitre II du titre I^{er} du livre IV est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par les dispositions suivantes : « Volontariat pour l'insertion. – Service civique » ;

2° L'article D. 412-98 est abrogé ;

3° L'article D. 412-98-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 412-98-2. – La cotisation forfaitaire mentionnée à l'article L. 120-26 du code du service national due au titre de la couverture des risques accidents du travail et maladies professionnelles est égale à 0,05 % du salaire minimum mentionné à l'article L. 434-16. Cette cotisation mensuelle est due pendant la durée du service civique. »

Art. 3. – I. – L'article 3 du décret n° 2006-1749 du 23 décembre 2006 relatif à la protection sociale du volontaire associatif et modifiant le code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du présent décret.

II. – A titre transitoire, les dispositions l'article 3 du décret du 23 décembre 2006 susmentionné et des articles D. 372-1, D. 372-3, D. 412-98 et D. 412-98-2 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret demeurent applicables aux contrats de volontariat en cours à cette date jusqu'à leur terme.

Art. 4. – Après l'article D. 312-48 du code de l'éducation, il est inséré un article D. 312-48-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 312-48-1. – Dans les lycées publics et privés sous contrat, d'enseignement général et technologique ou professionnel, les élèves bénéficient au cours de leur scolarité d'une information sur le service civique créé par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010. »

Art. 5. – Au chapitre IV du titre I^{er} du livre troisième de la cinquième partie du code du travail, il est ajouté un article D. 5314-0 ainsi rédigé :

« Art. D. 5314-0. – Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes assurent par tout moyen à leur disposition une information sur le service civique créé par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010. »

Art. 6. – A la section IV du chapitre III du titre troisième du livre deuxième de la sixième partie du code du travail, il est ajouté un article D. 6233-51-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 6233-51-1. – Chaque centre de formation d'apprentis organise chaque année une information sur le service civique créé par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010. »

Art. 7. – La ministre d'Etat, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre de l'éducation nationale, porte-parole du Gouvernement, le ministre de la défense, le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat et le ministre de la jeunesse et des solidarités actives sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 12 mai 2010.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre de la jeunesse
et des solidarités actives,*
MARC-PHILIPPE DAUBRESSE

*La ministre d'Etat, garde des sceaux,
ministre de la justice et des libertés,*
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*
BRICE HORTEFEUX

*Le ministre de l'éducation nationale,
porte-parole du Gouvernement,*
LUC CHATEL

Le ministre de la défense,
HERVÉ MORIN

*Le ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,*
FRANÇOIS BAROIN

ANNEXE 2

Il a seul qualité pour représenter l'Association en justice et dans tous les actes de la vie civile mais il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs, soit à un membre du Comité Directeur, soit au Délégué Général. Il signe les contrats et conventions prévues aux articles 4 et 5 des présents statuts. Il présente, au nom du Comité Directeur, le rapport moral à l'approbation de l'Assemblée Générale.

Section 5 : du Règlement intérieur. Article 24 - Le Délégué Général

Le Délégué Général est nommé par le Comité Directeur, sur proposition du Président, pour une période de quatre ans. Son mandat est renouvelable par période de deux ans. Il dirige les services de l'Association et assure par délégation du Comité directeur la responsabilité d'employeur. Sous le contrôle du bureau, il met en oeuvre les orientations définies par le Comité Directeur et fait exécuter les décisions prises par cette instance comme celles prises par le Bureau lui-même. A la fin de chaque année, il prépare et présente au Comité Directeur un rapport détaillé sur l'activité des services de l'Association.

Article 25 - Détachement et mise à disposition

Des emplois peuvent être occupés par des agents de l'Etat ou des collectivités publiques, placés en position de détachement, ou mis à disposition. Ces nominations sont prononcées dans des conditions conformes à l'article 14 - 5° du décret 85 - 986 du 16 septembre 85. En aucun cas, les agents visés ci-dessus ne pourront, lorsqu'il sera mis fin à leur détachement, ou à leur mise à disposition, pour quelque cause que ce soit, bénéficier d'une indemnité au titre de ce départ.

Article 26 - Approbation

Un Règlement intérieur, présenté par le Comité Directeur à l'approbation de l'Assemblée Générale, détermine les modalités d'exécution des présents statuts.

TITRE V - RESSOURCES ET FONCTIONNEMENT FINANCIER

Article 27 - Ressources

Les ressources de l'Association se composent :

- des cotisations de ses membres;
- des divers concours financiers de l'Etat, des collectivités décentralisées et des établissements publics ou parapublics français;
- des subventions qui peuvent lui être attribuées par les Etats étrangers où l'Association exerce ses activités, et par des institutions publiques ou privées, françaises, étrangères ou internationales;
- des sommes perçues en contrepartie des prestations fournies par l'Association;
- du revenu de ses biens;
- des dons des personnes morales ou physiques versés au titre des articles prévus à cet effet dans le code général des impôts ; et, sur décision expresse du Comité Directeur :
- des contributions d'entreprises publiques ou privées au titre du mécénat;
- du produit des collectes de fonds qu'elle organise au profit de ses activités.

Article 28 - Budget

Le budget annuel de l'Association est préparé par le Délégué Général. Il est soumis à l'approbation du Comité Directeur au cours du quatrième trimestre de chaque année.

Article 29 - Ordonnateur

Sous l'autorité du Président, le Délégué Général est seul ordonnateur. Il a seul qualité pour procéder à l'émission des titres constatant des droits et charges de l'Association. Il peut toutefois déléguer tout ou par-

tie de ses pouvoirs d'ordonnateur à d'autres personnels de l'Association. La perception des recettes et le paiement des dépenses sont assurés, sous l'autorité du Trésorier, par le Comptable.

Article 30 - Contrôle financier

L'Association est soumise au Contrôle Financier de l'Etat dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 31 - Commissaire aux comptes

Sur proposition du Comité Directeur, l'Assemblée Générale désigne un Commissaire aux Comptes et son suppléant dans les conditions fixées par la loi. Le Commissaire aux Comptes et son suppléant sont nommés pour six exercices. Ils sont rééligibles. En dehors des missions que lui confère la loi, le Commissaire aux comptes certifie la régularité et la sincérité des comptes sociaux de l'Association. Chaque année, le Commissaire aux Comptes adresse au Président et présente à l'Assemblée Générale un rapport motivé sur l'exécution de leur mission.

TITRE VI - MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 32 - Modification

Les statuts peuvent être modifiés par l'Assemblée Générale, sur proposition :

- soit du Comité Directeur,
- soit du tiers au moins des membres dont se compose cette Assemblée. Cette proposition doit parvenir au Comité Directeur un mois, au moins, à l'avance.

L'Assemblée Générale appelée à statuer sur la modification des statuts doit comprendre deux tiers au moins de ses membres en exercice présents ou représentés. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée à nouveau. Elle délibère alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents. Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés qu'avec un nombre de mandats supérieur aux 2/3, soient 167 mandats.

Article 33 - Dissolution

L'Assemblée générale appelée à statuer, sur proposition du Comité directeur, sur la dissolution de l'association et convoquée spécialement à cet effet, doit comprendre deux tiers au moins de ses membres en exercice présents ou représentés. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée à nouveau. Elle délibère alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents. Dans tous les cas, la dissolution ne peut être prononcée qu'avec un nombre de mandats supérieur aux 2/3, soient 167 mandats. En cas de dissolution, le Comité Directeur désigne un ou plusieurs Commissaires, chargés de la liquidation des biens de l'Association. Dans tous les cas, l'un des Commissaires représente le Ministère en charge des Affaires étrangères et européennes. En cas de dissolution et au cas où l'Association cesse de poursuivre les buts en vue desquels des biens ont été, soit acquis, ou constitués sur fonds publics, soit mis par les pouvoirs publics à sa disposition, l'attribution de ces biens est réglé par arrêté du Ministre en charge des Affaires étrangères et européennes. Le solde de l'actif est attribué à un ou plusieurs établissements analogues, publics ou reconnus d'utilité publique.

TITRE VI - APPROBATION DES STATUTS

Article 34

Les présents statuts sont soumis à l'approbation du Ministre en charge des Affaires étrangères et européennes.



FRANCE VOLONTAIRES STATUTS

Adoptés par l'Assemblée générale
du 9 décembre 2009

Enregistrés par la Préfecture du Val de Marne
Récépissé de déclaration de modification n° 913000010 du 7 juin 2010



France Volontaires
BP 220, 11 rue Maurice Grandcoing - 94203 Ivry sur Seine cedex
Tél 01 53 14 20 30 - Fax : 01 53 14 20 50 - dg@france-volontaires.org - www.france-volontaires.org



Juillet 2010

TITRE I - OBJET ET MISSIONS

Article 1 - Dénomination et objet

« France Volontaires », association déclarée conformément à la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, a pour objet de promouvoir et de développer les différentes formes d’engagements relevant des Volontariats Internationaux d’Echange et de Solidarité (VIES) et de contribuer à leur mise en ouvre. Ce projet s’exprime dans le respect des valeurs énoncées dans la charte commune à laquelle adhèrent les organismes d’envoi de volontaires et les volontaires eux-mêmes. S’inspirant des principes républicains qui fondent la vie citoyenne et démocratique de la France et des valeurs communes à ses membres, elle contribue à développer et renforcer la solidarité entre les peuples grâce aux échanges entre les volontaires, les organismes d’envoi et d’accueil.

Le siège social de l’Association est sis à – BP220 – 11, rue Maurice Grandcoing - 94203 Ivry sur Seine Cedex, et peut être modifié sur décision de l'Assemblée Générale.

Sa durée est illimitée.

Article 2 - Missions

Pour mettre en oeuvre son projet associatif, « France Volontaires » contribue à promouvoir la solidarité par :

- L’ouverture aux réalités internationales, à la rencontre entre les personnes et, au-delà, des sociétés.
- L’engagement de volontariats en faveur du développement humain.
- La prise en compte des différences, des besoins et des aspirations des partenaires étrangers soucieux du bien collectif et durable de leur société, comme de la réciprocité des échanges.
- La participation à la construction des politiques publiques favorisant le développement de l’engagement citoyen et solidaire à l’international.

L’Association a pour mission de faciliter les synergies entre acteurs publics et privés des Volontariats Internationaux d’Echange et de Solidarité.

TITRE II - MODALITES ET MOYENS D’ACTION

Article 3 - Moyens d’action

Conformément aux besoins et à la demande des différents acteurs de Volontariat Internationaux d’Echange et de Solidarité, « France Volontaires », dans le strict respect du principe de subsidiarité et de leur droit à l’initiative, remplit notamment les fonctions suivantes :

- Soutenir le développement des différentes formes d’engagement relevant des Volontariats Internationaux d’Echange et de Solidarité
- Accompagner les organismes d’envoi, favoriser leur structuration ; contribuer à leur développement et faciliter la mise en cohérence de l’ensemble du secteur.
- Contribuer à la qualité des Volontariats Internationaux d’Echange et de Solidarité et au respect des engagements des acteurs.
- Participer à l’envoi de volontaires et expérimenter de nouveaux dispositifs d’échange et de volontariat de solidarité internationale.

Et, plus généralement, toutes fonctions décidées par ses instances.

Article 4 - Modalités d’action

Pour réaliser son objet, l’Association apporte son concours aux administrations en charge des relations internationales, aux collectivités territoriales et aux associations impliquées dans des activités de coopération permettant la mise en oeuvre de missions de volontariats à l’international.

Plus généralement elle peut développer des partenariats avec tout organisme français, de l'Union Européenne ou relevant des Institutions internationales reconnues par la France, dès lors que ceux-ci contribuent à la réalisation de sa mission.

Dans le cadre des Accords existants entre la France et les Etats,

l'Association examine, avec les Autorités des Etats dans lesquels sont mises en oeuvre des missions de Volontariats Internationaux d’Echange et de Solidarité, les conditions de son intervention. Elle passe avec ces autorités les conventions jugées opportunes de part et d'autres, et dont les modalités sont fixées au Règlement intérieur de l'Association.

Article 5 - Relations avec les pouvoirs publics

Dans la mise en oeuvre de son objet, l'Association s'attache à prendre en compte les orientations de la politique de coopération de la France. Pour la réalisation de ses missions, l'Association conclut avec le Ministère en charge des Affaires étrangères et européennes les contrats et conventions déterminés par son positionnement spécifique au sein du dispositif de coopération de la France. En tant que de besoin elle peut conclure avec d'autres Ministères, institutions publiques et collectivités territoriales, des conventions dont les modalités sont précisées au Règlement intérieur.

TITRE III - COMPOSITION DE L’ASSOCIATION

Article 6 - Composition

L'Association est composée de membres de droit, de membres fondateurs, de membres adhérents et de personnalités qualifiées.

Article 7 - Membres de droit

Est membre de droit tout ministère ou organisme public ayant manifesté son intérêt à l’égard des activités menées par l'Association, par une déclaration adressée au Président ; ces adhésions sont ratifiées par l’Assemblé Générale sur proposition du Comité directeur. Leurs représentants sont nommément désignés, ainsi que leurs suppléants, par les ministères ou organismes qu’ils représentent.

La durée de leur mandat est liée à la période pendant laquelle ils exercent leurs responsabilités. Ils sont dispensés de cotisation.

Article 8 - Membres fondateurs

Sont membres fondateurs les associations ayant participé à la constitution de « France Volontaires », la liste étant annexée aux présents statuts.

Article 9 - Membres adhérents

Peuvent être membres adhérents :

- Des personnes morales (associations et fondations), adhérant aux objectifs et aux statuts de l'Association, et répondant aux conditions d'adhésion telles que précisées au Règlement intérieur. Ces adhésions sont ratifiées par l'Assemblée Générale sur présentation du Comité Directeur.
- Des collectivités territoriales et leurs organisations représentatives adhérant aux objectifs et aux statuts de l'Association, et répondant aux conditions d'adhésion telles que précisées au Règlement intérieur. Ces adhésions sont ratifiées par l'Assemblée Générale sur présentation du Comité Directeur.

Article 10 - Personnalités qualifiées

Les personnalités qualifiées sont présentées par le Comité Directeur à l'agrément de l'Assemblée Générale, en raison de leur contribution à la promotion du volontariat et de la coopération internationale. Ces personnalités sont désignées pour une durée de deux ans renouvelable. Elles sont dispensées de cotisation.

Article 11 - Perte de la qualité de membre

La qualité de membre fondateur ou de membre adhérent se perd à la suite du non-paiement de la cotisation, sur constat de carence, par incapacité civile, par démission ou par radiation.

La radiation est prononcée pour motif grave, sauf recours à l'Assemblée Générale, par le Comité Directeur, à qui il appartient d'invoiter à fournir toutes explications utiles.

TITRE IV - ORGANISATION DE L’ASSOCIATION

Section 1 : de l'Assemblée Générale

Article 12 - Composition

L'Assemblée Générale réunit l'ensemble des membres de l'Association. Pour délibérer, elle est organisée en 4 collèges disposant respectivement du nombre de mandats qui suit :

- collège des ministères et organismes publics – 120 mandats ;
- collège des associations et fondations - 90 mandats dont :
- membres fondateurs : 60 mandats,
- membres adhérents : 30 mandats ;
- collège des collectivités territoriales et de leurs organisations représentatives – 30 mandats ;
- collège des personnalités qualifiées – 10 mandats.

Article 13 - Convocation et ordre du jour

L'Assemblée Générale se réunit au moins une fois par an, et chaque fois qu'elle est convoquée par le Comité Directeur ou sur la demande du quart au moins de ses membres. Son ordre du jour est arrêté par le Comité Directeur et son bureau est celui du Comité Directeur.

Article 14 - Pouvoirs

L'Assemblée Générale délibère sur les rapports relatifs à la gestion du Comité Directeur, sur la situation financière et morale de l'Association. Elle décide des orientations à moyen et long terme de l’Association. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, le rapport moral et d’activités et délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour. Les décisions de l'Assemblée Générale sont prises, par collège dans le respect du nombre de mandats dont chacun dispose, le total des mandats requis devant être supérieur à 125 Les délibérations de l'Assemblée Générale sont constatées par des procès-verbaux, signés par le Président, ou par deux membres du Comité Directeur.

Article 15 - Quorum

L'Assemblée Générale ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. Si le quorum n'est pas atteint lors d'une première réunion, une deuxième Assemblée est convoquée dans les mêmes conditions que la première, et elle délibère valablement quel que soit le nombre des présents ou représentés.

Section 2 : du Comité Directeur

Article 16 - Composition

L'Association est administrée par un Comité Directeur composé de 31 membres disposant d’un total de 40 voix.

Le Comité Directeur comprend :

- 9 membres représentant les ministères et organismes publics, chacun disposant de 2 voix, soient 18 voix:
 - le Ministère chargé des Affaires étrangères et européennes qui dispose de 5 sièges (10 voix) dont l’un peut être attribué à l’Agence Française de développement ;
 - les autres ministères et organismes publics qui disposent de 4 sièges (8 voix) dont la répartition est fixée au Règlement intérieur.

Ces membres sont nommément désignés ainsi que leurs représentants et suppléants par les ministères ou organismes publics ou parapublics qu’ils représentent. La durée de leur mandat est liée à la période pendant laquelle ils exercent leurs responsabilités.

- 14 membres élus (9 membres fondateurs et 5 membres adhérents) au sein de leur collège et à titre personnel, ainsi que leurs suppléants, par les associations et fondations membres de l'Assemblée Générale, chacun disposant d’une voix.
- 4 membres élus, au sein de leur collège et à titre personnel, ainsi que leurs suppléants, par les collectivités territoriales et leurs organisations représentatives membres de l'Assemblée Générale, chacun disposant d’une voix.
- 4 personnalités qualifiées désignées pour 2 ans, chacune disposant d’une voix :
 - deux désignées par le Ministère en charge des Affaires étran-

gères et européennes par arrêté ministériel ;

- deux au titre des membres fondateurs : le Président du Comité de Liaison des Organisations Non Gouvernementales de Volontariat (CLONG Volontariat), le Président du Conseil National de la Jeunesse et de l’Education Populaire (CNAJEP).

Les membres élus au Comité Directeur sont désignés, ainsi que leurs suppléants, à titre personnel, pour deux ans. Ils sont renouvelables. Au cas où le titulaire et son suppléant sont empêchés, le titulaire peut se faire représenter par un autre membre du Comité Directeur. Le Délégué Général assiste de plein droit aux séances du Comité, avec voix consultative. Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents et représentés.

Article 17 - Convocation

Le Comité Directeur se réunit au moins une fois par trimestre, chaque fois qu’il est convoqué par son Président, ou sur demande de la moitié au moins de ses membres.

Article 18 - Pouvoirs

Le Comité Directeur est compétent pour décider de toutes les opérations nécessaires à l'administration de l'Association et à la réalisation de ses objectifs. Il présente chaque année à l'Assemblée Générale le rapport moral et d’activités, et les comptes-rendus de la gestion financière de l'Association. Il adopte le budget annuel de l’association et fixe le barème des cotisations applicables aux membres adhérents. Il soumet à l’approbation de l’Assemblée générale les orientations à moyen et long terme de l’Association.

Article 19 - Conditions d’exercice

Les fonctions d'administrateur du Comité Directeur sont gratuites.

Article 20 - Commissions spécialisées

Le Comité directeur désigne les membres de la commission des finances dont les missions sont fixées par le Règlement intérieur. Le Comité Directeur peut constituer des commissions spécialisées, ayant un rôle consultatif, dont les membres peuvent être pris dans, ou hors de son sein.

Section 3 : du Bureau

Article 21 - Composition

Le Comité Directeur, lors de son renouvellement, élit parmi ses membres un bureau de 8 membres au minimum dont:

- Un Président élu parmi les personnalités qualifiées désignées par le Ministre en charge des Affaires étrangères et européennes.
- Un Vice-président élu parmi les membres de droit représentant l’Etat.
- Un Vice-président élu parmi les associations ou fondations.
- Un trésorier élu parmi les associations et fondations.
- Un secrétaire élu parmi les collectivités territoriales.

Article 22 - Fonctionnement

Le Bureau travaille sous la direction du Président. Il assure la gestion des affaires courantes et contrôle l'application des décisions prises par le Comité Directeur et l'activité du Délégué Général.

A cet effet, et par délégation permanente du Comité directeur, il peut prendre toute décision appelée par les circonstances, sauf celles relevant des pouvoirs spécifiques du Comité directeur, sous réserve d’en rendre compte au Comité directeur dans sa séance qui suit.

Il se réunit une fois tous les deux mois, en règle ordinaire, et selon les nécessités, en cas de situation exceptionnelle.

Section 4 : de l’exécutif

Article 23 - Le Président

Le Président oriente l'activité de l'Association avec l'accord du Comité Directeur.

Adopté à l'unanimité par l'assemblée générale réunie à Ivry sur Seine, le 28 juin 2011.

Préambule :

Expression commune des membres de l'association, le « projet associatif » est un texte d'orientation générale, appelé à trouver des déclinaisons particulières et complémentaires dans différents documents associés (statuts, engagement de volontariat, ...).

France volontaires, résultat d'une construction partagée entre acteurs publics et acteurs de la société civile, trouve ses fondements dans la Charte commune aux Volontariats Internationaux d'Echange et de Solidarité et dans son socle historique que représente l'Association Française des Volontaires du Progrès.

En œuvrant au « *vivre ensemble* » à travers la mission éducative qu'elle contribue à offrir aux volontaires ; en développant un « *agir ensemble* » par une action collective essence même de sa constitution et en privilégiant le partenariat comme mode de mise en œuvre du volontariat, France Volontaires inscrit son action dans la coopération internationale et le développement.

L'affirmation d'un socle de valeurs :

Les principes de *laïcité* et *d'engagement* sont au cœur du projet associatif de France Volontaires. Ces principes sont articulés aux valeurs de *solidarité* qui constituent les finalités de l'association en matière de coopération et de développement des sociétés à travers le monde.

Les valeurs de *liberté*, attachées à l'idée même de volontariat, *d'égalité*, devant s'appliquer à toutes et à tous, et celles de *fraternité*, favorisant l'approfondissement du lien social et la qualité des relations humaines, renvoient aux valeurs portées par la Déclaration universelle des droits de l'homme.

La solidarité, constitutive de l'engagement de volontariat, implique l'écoute des partenaires, la négociation transparente avec eux, la prise en compte et le respect de leur volonté et de leur situation.

La laïcité exige le respect de *la liberté* de conscience et le respect de l'égalité humaine, quelles que soient les références philosophiques ou religieuses des membres qui composent l'association et de leurs volontaires, comme de ses partenaires.

L'égalité et la fraternité nécessitent de travailler à la justice dans le partage des ressources et des opportunités de bien être, entre catégories sociales et entre peuples.

Les idéaux de l'éducation populaire, dont France Volontaires se revendique, s'inscrivent dans la perspective d'une constante « *éducation du genre humain* », pour emprunter une formulation à Condorcet. Pensant « *perfectibles* » l'individu et l'espèce humaine, celui-ci fonde son projet sur quelques principes : les idées de *continuité* (former l'individu tout au long de sa vie), d'*intégralité* (former des femmes et des hommes complets) et d'*universalité* (former toutes les femmes et tous les hommes).

Ce socle de valeurs s'inscrit dans une volonté affirmée d'échange et de réciprocité, éléments constitutifs du volontariat.

Une conception du développement et de la coopération :

Le contexte international de ce début du XXIème siècle, l'accélération des changements, les antagonismes et contradictions entre marché global et bien être généralisé, le développement d'une société civile et d'une opinion publique mondiale, les évolutions des pays en développement et les spécificités des pays émergents, les doutes et les turbulences qui traversent toutes les sociétés, invitent à réinterroger régulièrement les politiques publiques d'aide au développement et les articulations avec les différents acteurs de la solidarité internationale.

Association de Solidarité Internationale (ASI), France Volontaires partage avec d'autres associations et les collectifs auxquels elle appartient, une conception de la solidarité internationale et du développement:

- « *Cette solidarité vise au développement des populations, défini comme processus d'élargissement des capacités de choix des hommes et des femmes et d'augmentation de leurs libertés individuelles, des participations communautaires, contribuant à une amélioration de la sécurité alimentaire, de la situation sanitaire, du niveau d'éducation, du développement économique, de l'épanouissement culturel, de l'organisation sociale, de la préservation de l'environnement et des ressources naturelles*¹».
- Ce développement, conçu comme un *développement durable*, s'impose de concilier développement social, développement économique, préservation de l'environnement et qualité des échanges culturels. « *Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs* »².

Une association qui offre un modèle d'articulation entre l'Etat, les Collectivités territoriales et des acteurs de la société civile:

¹ Extrait de la version révisée de la Charte de Coordination SUD « Une éthique partagée ».

² Rapport Brundtland - 1987

Emblème d'une culture de la citoyenneté, au cœur de la société civile, la forme associative constitue une expression concrète du principe démocratique, incarné dans des pratiques quotidiennes, comme en témoigne la participation des personnes à la construction de leur devenir. Cette forme associative choisie par France Volontaires favorise l'apprentissage des pratiques démocratiques qui peuvent se vivre ici et maintenant.

France Volontaires, faisant le choix d'une gestion partagée entre pouvoirs publics et organisations non gouvernementales, offre ainsi un modèle d'articulation entre l'Etat, les Collectivités territoriales, les Associations de Solidarité Internationale et celles intervenant dans le champ de la solidarité internationale.

Elle contribue en tant que partenaire des pouvoirs publics à la co-définition et la mise en œuvre, à travers le volontariat, d'une politique exigeante de solidarité internationale et revendique ainsi la spécificité de son positionnement.

France Volontaires conduit sa mission avec les différents acteurs qui la composent, dans le respect du principe de subsidiarité et de leur droit d'initiative, sans se substituer au dialogue politique direct entre les acteurs non gouvernementaux et les pouvoirs publics.

Le partenariat - un mode d'action :

France Volontaires, qui privilégie le partenariat comme mode de mise en œuvre du volontariat, entend favoriser les relations avec des organisations de nature diverse mais partageant des valeurs fondamentales exprimées dans le présent projet associatif et dans la Charte commune aux Volontariats Internationaux d'Echange et de Solidarité.

Pour France Volontaires, le partenariat constitue un mode de coopération basé sur l'échange, le partage et la recherche active de dynamiques de changement. Une relation de partenariat ne peut être motivée par une seule communauté d'intérêts, ce sont aussi les différences, voire les divergences qui créent l'occasion d'un échange et justifient le rapprochement.

Le partenariat n'a de sens que s'il permet à chacun de s'ouvrir à d'autres perspectives et d'accepter le principe de l'altérité. Il n'est donc jamais acquis d'emblée, il se négocie et se construit dans la durée.

L'engagement des membres de France Volontaires, comme des volontaires eux-mêmes en matière de coopération et de développement des sociétés, ne saurait en conséquence se réduire à la dimension technique de mise en œuvre de projets mais doit intégrer une dimension plus constitutive d'élaboration du sens et de fondation de l'être en société.

Le volontariat - un engagement solidaire, une expérience formative :

Quel que soit le parcours personnel de chacun, la mission de volontariat est une période d'échange, de réciprocité et d'apprentissage mutuel ; c'est l'expression d'un engagement solidaire, l'occasion d'une expérience formative, un temps dans une histoire de vie

permettant à chacun de développer son ouverture d'esprit. Le volontariat offre l'opportunité d'un exercice de citoyenneté et de responsabilité à laquelle nulle instance ne prépare spécifiquement.

La compréhension de l'évolution des relations entre Etat et société civile, celle des modes de régulation politique des pays partenaires comme celle de la pluralité des logiques d'action individuelle et collective, constituent autant d'enjeux portés par les actions entreprises et susceptibles d'approfondir une réflexion individuelle et collective.

« Passeur de frontières » le volontaire contribue à lever les barrières en luttant contre les peurs et les préjugés. En un temps où le repli sur la sphère privée marque l'évolution des démocraties occidentales, le volontariat soutient le projet de rester ouvert sur le monde, de favoriser les relations de sociétés à sociétés et d'exprimer une solidarité active.

Le partage de cette expérience et de cet engagement solidaire, leur valorisation et leur reconnaissance dans les différents réseaux d'appartenance sociale des volontaires comme sur le plan professionnel doivent être recherchés et organisés tant par France Volontaires que par chacun des membres qui la composent.

Un cœur de mission – promouvoir, développer et valoriser les différentes formes d'engagement de volontariat :

France Volontaires conduit une mission de service public afin de mieux faire connaître et reconnaître la diversité et la richesse des différentes formes d'engagement relevant des « Volontariats Internationaux d'Echanges et de Solidarité » et de faire de cette diversité un atout pour leur promotion et leur développement.

Pour mettre en œuvre sa mission, France Volontaires assure prioritairement trois types de fonctions définies paritairement entre les acteurs publics et privés qui la composent :

- Avec la volonté d'apporter une plus value, France Volontaires assure une fonction d'appui et de service auprès des organismes d'envoi de volontaires et des structures d'accueil, de leurs partenaires et des acteurs locaux, afin d'accroître l'efficacité des engagements relevant des « Volontariats Internationaux d'Echanges et de Solidarité ». Cette fonction s'exprime également au bénéfice direct des volontaires eux-mêmes avant, pendant et après leur mission.
- Afin de favoriser la qualité des « Volontariats Internationaux d'Echanges et de Solidarité » et le respect des valeurs et modalités de mise en œuvre des volontariats selon les dispositions figurant dans la « charte commune aux volontariats », France Volontaires mobilise les acteurs publics et associatifs. Elle contribue à la construction d'un label de « l'engagement volontaire et solidaire à l'international » et assure l'évaluation de sa mise en œuvre. Elle effectue des collectes de données sur le volontariat et en réalise l'analyse afin d'éclairer les prises de décision et l'évolution des dispositifs relatifs au volontariat.

- En veillant à se positionner sur des partenariats ciblés, complémentaires et non concurrentiels aux autres organisations de volontariat qui la compose, France Volontaires contribue à l'envoi de volontaires. Cette fonction d'envoi de volontaires permet également d'expérimenter de nouveaux dispositifs d'échange et de volontariat de solidarité internationale et, par la même, d'impulser une dynamique d'innovation au service de tous.

Les engagements réciproques de France Volontaires et de ses membres :

Des engagements collectifs :

- France Volontaires, comme l'ensemble de ses membres : pouvoirs publics, associations, collectivités territoriales, en tenant compte des spécificités qui leur sont propres, adhèrent au présent projet associatif et s'engagent à en respecter les termes.
- Ils s'engagent également à respecter les termes de la Charte commune aux Volontariats Internationaux d'Echange et de Solidarité et à se conformer à ses termes de référence, labels et agréments correspondant aux dispositifs de volontariats qu'ils utilisent.

Les engagements de France Volontaires à l'égard de ses membres :

- Attachée à un fonctionnement démocratique exigeant et transparent, France Volontaires s'engage à assurer une qualité de l'information permettant des débats et la prise de décisions en pleine connaissance de cause.
- Elle s'engage à la mise en œuvre de modes d'organisation et à l'application en toute conformité des décisions prises, de manière transparente et évaluable.
- Le choix du paritarisme entre pouvoirs publics et non gouvernementaux implique que ces deux familles d'acteurs soient effectivement associées aux orientations et décisions ; que leurs spécificités soient prises en compte, que les éventuels désaccords soient analysés pour la recherche de compromis productifs.
- France Volontaires s'engage à assurer la promotion et la mise en valeur des actions de volontariat initiées par ses membres dans le respect des particularités qui leur sont propres. France Volontaires assure une fonction d'ensemblier, de mise en cohérence, de facilitateur de synergies entre elle-même et ses membres et entre ses membres eux-mêmes.

Les engagements des membres :

- Les membres de France Volontaires s'engagent à participer activement à la vie de l'association et à sa gouvernance, à mobiliser leurs représentants dans les travaux des commissions spécialisées et groupes de travail.

- Ils s'engagent à rechercher et à mettre en œuvre des synergies entre eux et avec France volontaires, tant en France que dans les pays où ils interviennent, comme à partager les expériences capitalisées de leurs différentes pratiques de volontariat.

Les engagements de l'Etat :

- L'Etat s'engage à accompagner financièrement le développement des Volontariats Internationaux d'Echange et de Solidarité et plus particulièrement France Volontaires afin de lui permettre d'assurer, dans le cadre d'engagements contractuels la mise en œuvre et la poursuite de son projet associatif.
- Il se porte garant du respect des engagements et du respect des normes établis d'un commun accord.

CHARTRE DES VOLONTARIATS INTERNATIONAUX D'ÉCHANGE ET DE SOLIDARITÉ

Nous, associations adhérentes à la présente Charte, déclarons qu'il existe, au-delà de la diversité de nos pratiques, un ensemble de valeurs communes qui constituent les fondements de l'engagement volontaire et solidaire à l'international.

Ces valeurs - laïcité, engagement, solidarité, égalité, liberté, universalité - sont autant de guides pour améliorer la qualité et la richesse de ces engagements.

Cet engagement, libre et responsable, permet à toute personne de se mettre à la disposition d'un organisme sans but lucratif pour contribuer à une action d'intérêt général. Il s'exprime à travers diverses formes de volontariats internationaux d'échange et de solidarité (VIES), notamment:

Les volontariats d'initiation et d'échange qui visent à la découverte des réalités internationales à travers des actions bénévoles, de courte durée, souvent collectives. Ils concernent surtout des jeunes et des personnes vivant leur première expérience de mobilité dans le champ de la solidarité internationale.

Les volontariats d'échange et de compétences qui visent à des échanges de savoir-faire professionnels entre membres de structures partenaires. Ils concernent principalement des personnes expérimentées, en activité ou à la retraite, souhaitant appuyer des projets concrets par leur expertise.

Les volontariats de coopération, d'appui au développement et d'action humanitaire qui visent à mettre les qualifications, compétences et expériences d'une personne au service d'un partenaire, d'un projet sur une à plusieurs années. Leur dimension humaine et culturelle implique une immersion dans le pays d'accueil. Les engagements réciproques et les conditions d'exercice de la mission sont formalisés dans un contrat.

Nous affirmons que les différentes formes de volontariats internationaux d'échange et de solidarité (VIES) favorisent les dynamiques de coopération et d'échanges entre les pays, les peuples, les cultures et les personnes.

Fondés sur les relations humaines, les échanges interculturels et la réciprocité, les VIES constituent une approche originale de la solidarité internationale.

Ils concourent au renforcement des sociétés civiles et inscrivent leurs actions dans des dynamiques de changement social.



Ils sont porteurs des grands enjeux du développement et notamment du développement durable, déclinés dans des actions de proximité, au plus près des partenaires.

Leur expérience bénéficie à leur pays d'origine, en enrichissant les réponses aux enjeux de société tels que la cohésion sociale.

Les VIES constituent une étape dans un parcours d'engagement citoyen et participent à l'éducation au développement et à la solidarité internationale.

Afin d'assurer le développement et la qualité des différentes formes de volontariat à l'international, **nous, associations adhérentes à la présente Charte, nous engageons** à :

- concevoir, dans une démarche partenariale, des projets de volontariat répondant aux attentes de toutes les parties prenantes, respectueux de leurs droits, leurs cultures, leurs croyances, leurs aspirations et leur égale dignité humaine ;
- accompagner les personnes en désir d'engagement volontaire et solidaire à l'international à en appréhender le sens et à définir leur projet ;
- favoriser l'accès de tous à un engagement volontaire responsable et de qualité;
- préparer les volontaires et les partenaires notamment à la rencontre interculturelle et les accompagner tout au long de leur projet ;
- garantir un cadre et des conditions sécurisantes pour les volontaires et les partenaires ;
- accompagner les volontaires à leur retour en les incitant à valoriser cette expérience dans leur parcours professionnel et citoyen ; pour faciliter leur réinsertion professionnelle à travers la valorisation des acquis de l'expérience, et les inciter à inscrire leur expérience dans un parcours de citoyenneté ;
- ouvrir les volontariats à davantage de réciprocité.

Nous, associations adhérentes à la présente Charte, la partagerons avec l'ensemble de nos partenaires et volontaires, et nous engageons à en assurer la promotion et la diffusion.



France Volontaires

6, rue Truillot - BP 220
94203 Ivry sur Seine cedex - Tél : 01 53 14 20 30
www.france-volontaires.org
www.evvf.org
www.observatoire-volontariat.org

MEMBRES DE FRANCE VOLONTAIRES EN 2013

1. Collège des ministères et organismes publics / Membres de droit

Ministère des Affaires Etrangères et Européennes : 5 représentants

- Direction Générale de la Mondialisation / Mission des relations avec la société civile
- Direction Générale de la Mondialisation / Sous direction des stratégies du développement
- Direction Générale de la Mondialisation / Sous direction des programmes
- Direction Générale de l'Administration et de la Modernisation / Sous direction du budget
- Agence Française de Développement

Ministère de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Pêche : 1 représentant

- Direction générale de l'Enseignement et de la Recherche

Ministère de l'Education Nationale : 1 représentant

- Inspection Générale

Secrétariat d'Etat chargé de la Jeunesse et de la Vie associative :

- En attente de désignation d'un représentant

2. Collège des personnalités qualifiées

- M. Jacques GODFRAIN, Ancien Ministre de la Coopération, Président de France Volontaires
- M. Louis DOMINICI, Ambassadeur
- M. Lucien COUSIN, Président du Clong Volontariat
- M. David LOPEZ, Représentant de la Présidente du Cnajep
- M. Patrice CHEVALLIER, Administrateur civil
- M. Claude PECASTAING, Secrétaire des Affaires étrangères en retraite.

3. Collège des collectivités territoriales et de leurs organisations représentatives

- Cités Unies France (CUF)
- Conseil Général de l'Eure
- Conseil Général du Finistère
- Région Centre
- Région Réunion
- Ville de Blois
- Ville de La Possession
- Ville de Saint Dié des Vosges

4. Collège des associations et fondations membres fondateurs

29 membres fondateurs

- Action Contre la Faim (ACF)
- Agriculteurs Français et Développement International (AFDI)
- Association Générale d'Intervenants Retraités (AGIR abcd)
- Association Sœur Emmanuelle (ASMAE)
- ATD quart monde
- Bioforce Développement
- Coopération et Formation au Développement (CEFODE)

- Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active (CEMEA)
- Clair Logis International
- Cotravaux (réseau d'acteurs du travail volontaire)
- Defap (Service Protestant de mission)
- Délégation Catholique à la Coopération (DCC)
- Eclaireurs et Eclaireuses de France (EEDF)
- Eclaireurs et Eclaireuses Unionistes de France
- Fédération Léo Lagrange (FLL)
- Fidesco (Organisation catholique de solidarité internationale)
- Fondation d'Auteuil
- Forum des Jeunes Issus des Migrations (FOJIM)
- Les FRANCAS
- Groupement des Retraités Educateurs sans Frontières (GREF)
- Guilde Européenne du Raid (GER)
- Handicap International (HI)
- Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement (IFAID)
- Ligue de l'enseignement
- Ligue des Droits de l'Homme (LDH)
- Médecins du Monde (MDM)
- Service de Coopération au Développement (SCD)
- Scouts et Guides de France (SGDF)
- Union Chrétienne des Jeunes Gens (UCJG)

5. Collège des associations et fondations membres

- Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement - Terres solidaires (CCFD)
- Fondacio France
- Gret
- Ritimo
- Solidarité Laïque

Statuts de la D.C.C. modifiés lors de l'Assemblée Générale du 2 avril 2005

I. BUT ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

ARTICLE 1

L'Association dite Délégation Catholique pour la Coopération (DCC) fondée en 1992, reprend [dans le cadre juridique d'une Association Loi 1901] les activités exercées au sein de l'Association Saint Denys. Créée en 1967 à l'initiative de la Conférence des Evêques de France, elle a pour but d'exprimer notamment par l'envoi de volontaires, la communion de l'Eglise en France avec les Eglises Catholiques d'autres pays, dans leur intervention auprès des populations les plus démunies.

Sa durée est illimitée.

Elle a son siège social à PARIS.

ARTICLE 2

Les moyens d'action de l'association sont :

- Recrutement et formation des volontaires qui interviendront auprès des populations.
- Soutien, accompagnement et gestion de ces volontaires et de leurs missions.
- Maintien des liens avec les partenaires de l'association dans l'exercice de leurs activités.

ARTICLE 3

L'Association se compose de :

1) MEMBRES ACTIFS

a) Es qualité

- L'Evêque représentant le Comité Episcopal pour la Coopération Missionnaire (CECM)
- Le représentant du Secrétariat Général de la Conférence des Evêques de France.
- Le représentant de la Conférence des Supérieurs Majeurs de France (C.S.M.F.).
- La représentante de la Conférence des Supérieures Majeures (C.S.M.).

b) Adhérents

- Pour être membre adhérent il faut être personne physique ou morale engagée dans des actions de développement, agréée par le Conseil d'Administration et s'acquitter d'une cotisation fixée par ce dernier.
- Le personnel salarié de l'association ne peut prétendre à la qualité de membre.
- La cotisation annuelle est de 16 € pour tous les membres adhérents.
- Les cotisations annuelles peuvent être relevées par décision de l'Assemblée Générale.

2) MEMBRES D'HONNEUR

- Le titre de membre d'honneur peut être décerné par le Conseil d'Administration aux personnes qui rendent ou qui ont rendu des services signalés à l'Association. Ce titre confère aux personnes qui l'ont obtenu le droit de faire partie de l'Assemblée Générale sans être tenues de payer une cotisation.

ARTICLE 4

La qualité de membre se perd :

- 1) par la démission.
- 2) par la radiation prononcée pour non-paiement de la cotisation ou pour motifs graves, par le Conseil d'Administration sauf recours à l'Assemblée Générale. Le membre intéressé est préalablement appelé à fournir ses explications.

II. ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

ARTICLE 5

L'Association est administrée par un Conseil de 17 membres. Les membres ès qualité sont membres de ce Conseil. Treize autres membres sont élus au scrutin secret pour trois ans par l'Assemblée Générale parmi les membres adhérents.

En cas de vacance, le Conseil pourvoit provisoirement au remplacement de ses membres. Il est procédé à leur remplacement définitif par la plus prochaine Assemblée Générale. Les pouvoirs des membres ainsi élus prennent fin à l'époque où devrait normalement expirer le mandat des membres remplacés.

Les membres sortants sont rééligibles.

Chaque administrateur ne peut détenir plus d'un pouvoir.

Le Conseil choisit parmi ses membres, au scrutin secret, un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier.

ARTICLE 6

Le Conseil d'Administration se réunit au moins tous les six mois, et sur la demande du quart des membres de l'Association ou chaque fois qu'il est convoqué par son président, celui-ci étant tenu d'envoyer les convocations au minimum 15 jours avant la réunion.

La présence du tiers au moins des membres du Conseil d'Administration est nécessaire pour la validité des délibérations.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le secrétaire. Ils sont établis sans blancs ni ratures, sur des feuillets numérotés et conservés au siège de l'Association.

ARTICLE 7

Les membres du Conseil d'Administration ne peuvent recevoir aucune rétribution à raison des fonctions qui leur sont confiées.

Des remboursements de frais sont seuls possibles. Ils doivent faire l'objet d'une décision expresse du Conseil d'Administration statuant hors de la présence des intéressés ; des justifications doivent être produites qui font l'objet de vérifications.

Les agents rétribués de l'association peuvent être appelés par le président à assister, avec voix consultative, aux séances de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration.

ARTICLE 8

L'Assemblée Générale de l'Association comprend les membres es qualité, les membres adhérents à jour dans leur cotisation et les membres d'honneur.

Elle se réunit une fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le Conseil d'Administration ou sur la demande du quart au moins de ses membres.

Les convocations doivent être envoyées aux membres de l'association au minimum quinze jours avant la tenue de l'Assemblée Générale.

Son ordre du jour est réglé par le Conseil d'administration.

Elle choisit son bureau qui peut être celui du Conseil d'Administration.

Elle entend les rapports sur la gestion du Conseil d'Administration, sur la situation financière et morale de l'Association.

Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant, délibère sur les questions mises à l'ordre du jour et pourvoit, s'il y a lieu, au renouvellement des membres du Conseil d'Administration

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le secrétaire. Ils sont établis sans blancs, ni ratures, sur des feuillets numérotés et conservés au siège de l'Association.

Chaque membre présent ne peut détenir plus de 10 pouvoirs en sus du sien.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le rapport annuel et les comptes sont adressés chaque année à tous les membres de l'Association.

Sauf application des dispositions de l'article précédent, les agents rétribués, non membres de l'association, n'ont pas accès à l'assemblée générale.

ARTICLE 9

Le président représente l'Association dans tous les actes de la vie civile. Il ordonnance les dépenses. Il peut donner délégation dans des conditions qui sont fixées par le règlement intérieur.

En cas de représentation en justice, le président ne peut être remplacé que par un mandataire agissant en vertu d'une procuration spéciale.

Les représentants de l'Association doivent jouir du plein exercice de leurs droits civils.

ARTICLE 10

Les délibérations du Conseil d'Administration relatives aux acquisitions, échanges et aliénations d'immeubles nécessaires au but poursuivi par l'association, constitutions d'hypothèques sur les dits immeubles, baux excédants neuf années, aliénations de biens rentrant dans la dotation et emprunts doivent être approuvées par l'Assemblée Générale.

ARTICLE 11

Les délibérations du Conseil d'Administration relatives à l'acceptation des dons et legs ne sont valables qu'après approbation administrative donnée dans les conditions prévues par l'article 910 du code civil, l'article 7 de la loi du 4 février 1901 et le décret n° 66-388 du 13 juin 1966 modifiés.

Les délibérations de l'Assemblée Générale relatives aux aliénations de biens mobiliers et immobiliers dépendant de la dotation, à la constitution d'hypothèques et aux emprunts, ne sont valables qu'après approbation administrative.

ARTICLE 12

L'Association possède des comités locaux portant le nom de « délégation diocésaine » comprenant, chacun au moins, un correspondant diocésain, dont la désignation, est soumise, dans chaque cas, après accord de l'évêque diocésain à l'agrément et à l'homologation du Conseil d'Administration. Chaque comité peut être un lieu d'activités pour les membres de l'Association vivant sur le territoire concerné. Ces comités ne constituent pas des personnes morales distinctes de l'association. Ils reçoivent des directives du Conseil d'Administration. Leur mission s'inscrit exactement dans celle de l'Association, dont ils relayent et développent l'action.

III. DOTATION, RESSOURCES ANNUELLES

ARTICLE 13

La dotation comprend :

- 1) Une somme de 16.000 € (Seize mille euros) constituée en valeurs placées conformément aux prescriptions de l'article suivant ;
- 2) les immeubles nécessaires au but recherché par l'Association ainsi que des bois, forêts ou terrains à boiser ;
- 3) les capitaux provenant des libéralités, à moins que l'emploi immédiat n'en ait été autorisé ;
- 4) les sommes versées pour le rachat des cotisations ;
- 5) le dixième au moins, annuellement capitalisé, du revenu net des biens de l'association ;
- 6) la partie des excédents de ressources qui n'est pas nécessaire au fonctionnement de l'association pour l'exercice suivant.

ARTICLE 14

Tous les capitaux mobiliers, y compris ceux de la dotation, sont placés en titres nominatifs, en titres pour lesquels est établi le bordereau de références nominatives prévu à l'article 55 de la loi n° 87-416 du 17 juin 1987 sur l'épargne ou en valeurs admises par la Banque de France en garantie d'avance.

ARTICLE 15

Les recettes annuelles de l'Association se composent :

- 1) du revenu de ses biens à l'exception de la fraction prévue au 5° de l'article 13 ;
- 2) des cotisations et souscriptions de ses membres ;
- 3) des subventions de l'Union Européenne, de l'Etat, des régions, des départements, des communes et des établissements publics ;
- 4) du produit des libéralités (dons, legs, donations, cofinancements et parrainages) dont l'emploi est autorisé au cours de l'exercice ;
- 5) des ressources créées à titre exceptionnel et, s'il y a lieu, avec l'agrément de l'autorité compétente ;
- 6) du produit des ventes et des rétributions perçues pour service rendu.

ARTICLE 16

Il est tenu une comptabilité faisant apparaître annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

Chaque comité local de l'Association doit tenir une comptabilité distincte qui forme un chapitre spécial de la comptabilité d'ensemble de l'Association.

Il est justifié chaque année auprès du Préfet du département, du Ministre de l'Intérieur, du Ministre des Affaires Etrangères et du Ministre délégué chargé de la Coopération de l'emploi des fonds provenant de toutes les subventions accordées au cours de l'exercice écoulé.

IV. MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

ARTICLE 17

Les statuts peuvent être modifiés par l'Assemblée Générale sur la proposition du Conseil d'Administration ou sur la proposition du dixième des membres dont se compose l'Assemblée Générale.

Dans l'un et l'autre cas, les propositions de modifications sont inscrites à l'ordre du jour de la prochaine Assemblée Générale, lequel doit être envoyé à tous les membres de l'Assemblée au moins 15 jours à l'avance.

L'Assemblée doit se composer du quart au moins des membres en exercice. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée de nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle, et cette fois, elle peut valablement délibérer, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

ARTICLE 18

L'Assemblée Générale, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association et convoquée spécialement à cet effet, dans les conditions prévues à l'article précédent, doit comprendre au moins la moitié plus un des membres en exercice.

Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée de nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle, et cette fois, elle peut valablement délibérer, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, la dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

ARTICLE 19

En cas de dissolution, l'Assemblée Générale désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'association. Elle attribue l'actif net à un ou plusieurs établissements analogues, publics ou reconnus d'utilité publique, ou à des établissements visés à l'article 6, alinéa 2, de la loi du 1er juillet 1901 modifiée.

ARTICLE 20

Les délibérations de l'Assemblée Générale prévues aux articles 17, 18 et 19 sont adressées, sans délai, au Ministre de l'Intérieur, au Ministre des Affaires Etrangères et au Ministre délégué chargé de la Coopération.

Elles ne sont valables qu'après approbation du Gouvernement.

V. SURVEILLANCE ET REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 21

Le Président doit faire connaître dans les trois mois, à la préfecture du département ou à la sous-préfecture de l'arrondissement où l'Association a son siège social, tous les changements survenus dans l'Administration ou la direction de l'Association.

Les registres de l'association et ses pièces de comptabilité sont présentés sans déplacement, sur toute réquisition du Ministre de l'Intérieur ou du Préfet, à eux-mêmes ou à leur délégué ou à tout fonctionnaire accrédité par eux.

Le rapport annuel et les comptes – y compris ceux des comités locaux – sont adressés chaque année au préfet du département, au Ministre de l'Intérieur, au Ministre des Affaires Etrangères et au Ministre délégué chargé de la Coopération.

ARTICLE 22

Le Ministre de l'Intérieur, le Ministre des Affaires Etrangères et le Ministre délégué chargé de la Coopération ont le droit de faire visiter par leurs délégués les établissements fondés par l'association et de se faire rendre compte de leur fonctionnement.

ARTICLE 23

Le règlement intérieur préparé par le Conseil d'Administration et adopté par l'Assemblée Générale est adressé à la préfecture du département. Il ne peut entrer en vigueur ni être modifié qu'après approbation du Ministre de l'Intérieur.

REGLEMENT INTERIEUR
Délégation Catholique pour la Coopération
adopté lors de l'Assemblée Générale
du 2 avril 2005

Le règlement intérieur prévu par les statuts donne les précisions complémentaires et permet de régler les questions relatives au fonctionnement quotidien.

ARTICLE 1 : Délégations prévues à l'article 9 des Statuts

Le président de la DCC délègue la direction de l'association à un directeur, nommé par le Conseil permanent de la Conférence des Evêques de France.

Le directeur reçoit du président du Conseil d'Administration les pouvoirs lui permettant de diriger l'Association, notamment pour définir, mettre en œuvre et gérer le personnel nécessaire dans le cadre du budget voté par le Conseil. Le Directeur s'entoure d'un Comité de Direction avec lequel il prépare les plans d'activités et les met en œuvre. Il rend compte devant le Conseil d'Administration.

ARTICLE 2 : Le Personnel

Le personnel est embauché selon les dispositions pour le statut du personnel laïc salarié de l'Eglise de France. Peuvent également être embauchés des personnels religieux dont les congrégations ou diocèses sont indemnisés.

ARTICLE 3 : Les bénévoles

Le directeur peut confier certaines tâches à des bénévoles.

ARTICLE 4 : Conditions de travail

Seront appliquées en ce qui concerne les horaires, les absences, les sanctions et les procédures:

- les règles du Code du Travail,
- les dispositions pour le statut du personnel laïc de l'Eglise de France,
- les dispositions de la convention relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 5 : Hygiène et sécurité

Le respect des règles d'hygiène et de sécurité est sous la responsabilité du directeur et exigé de tout le personnel. Les visites médicales prévues par la médecine du travail sont requises du personnel.

ARTICLE 6 :

Le Conseil d'Administration devra être représentatif de la diversité des adhérents personnes physiques ainsi que des différents groupes et institutions avec lesquels la DCC est en lien et collabore.

Le Conseil d'Administration veillera en permanence, et particulièrement au moment des élections, à susciter des candidatures qui émaneront et des adhérents personnes physiques anciens volontaires et des adhérents personnes physiques ou morales, plus particulièrement, issues des OPM-Coopération missionnaire, du Comité épiscopal France-Amérique Latine (CEFAL), de l'Union des Supérieurs des Grands Séminaires, des Instituts missionnaires.



Projet associatif

Délégation Catholique pour la Coopération



Le projet associatif a été élaboré conjointement par des bénévoles, des membres du conseil d'administration, des adhérents et des salariés de la DCC. Il a été adopté par l'assemblée générale du 14 avril 2012.

Fondée en 1967 par les évêques et accompagnée aujourd'hui par l'un d'entre eux, la DCC, ONG catholique de développement, est le service du volontariat international de l'Église en France. Présente dans soixante pays, la DCC accompagne chaque année 500 volontaires qui agissent auprès de partenaires locaux. Ils contribuent à des missions de développement et interviennent dans tous types de métiers.

Au sein de la Conférence des évêques de France, la DCC fait partie du Service national de la mission universelle de l'Église.

Agréée par l'État pour l'envoi de volontaires de solidarité internationale et l'accueil de volontaires en service civique, elle est membre du CLONG-Volontariat (Comité de liaison des ONG de volontariat) et de Coordination SUD. Elle est également membre fondateur de France Volontaires.

Nos racines



La DCC place l'homme et la femme au cœur des projets de développement. Elle soutient ses partenaires du Sud par la mise en place de missions de volontariat et accompagne les volontaires au long de leur parcours.

« Le développement ne se réduit pas à la simple croissance économique. Pour être authentique, il doit être intégral, c'est-à-dire promouvoir tout homme et tout l'homme. »

Paul VI, *Populorum progressio*, 1967.

Depuis toujours, un service d'Église

En 1967, les pouvoirs publics demandent à la **Conférence des évêques** de France et aux congrégations d'organiser l'envoi de coopérants au nom de l'Église. Dans cet esprit, est créé un service dédié : la Délégation catholique pour la coopération.

Dès 1968, la DCC envoie 700 volontaires, principalement vers l'Afrique, puis elle étend son **champ d'intervention** à l'Amérique Latine, l'Asie, l'Europe Centrale et Orientale. Depuis son origine, plus de 17 000 volontaires sont intervenus auprès des populations les plus défavorisées.

Un regard d'espérance sur l'humanité

Participant activement à la nouvelle évangélisation, la DCC reçoit le monde comme le **lieu de l'expérience chrétienne**. Le sens, l'orientation et l'inspiration de la DCC prennent source dans l'Évangile et la pensée sociale de l'Église.

Consciente de la complexité du monde, la DCC porte sur le monde et l'humanité un **regard d'espérance**. Elle croit au développement et défend des valeurs de justice. Avec ses alliés, elle estime qu'une mondialisation solidaire est possible. Elle apporte son soutien à des projets de développement durable favorisant la cohésion sociale, la démocratie, le développement économique et le respect de l'environnement...

La DCC est **acteur de ce monde de fraternité** en se faisant passeur entre les Églises, les partenaires et les volontaires. Elle promeut un échange entre les cultures, basé sur la découverte, l'altérité et le partage de compétences. Cet échange est propice à l'éveil des consciences des sociétés civiles, à la préservation de la dignité de chacun et des biens communs de l'humanité.



Aurélie, volontaire au Brésil

Nos valeurs

Fidèle au message de l'Évangile et à l'enseignement social de l'Église, la DCC met en œuvre cinq valeurs transversales.

L'engagement solidaire

L'engagement solidaire se traduit par la participation de la DCC à des projets de développement de tout l'homme et de tous les hommes.

Le respect des dynamiques locales

À l'écoute des aspirations de chacun, la DCC accompagne des projets de développement au service des dynamiques initiées par ses partenaires.

L'ouverture à tous

À la DCC, il existe une place pour chacun, quels que soient son âge, sa formation, son parcours et son lien à l'Église. Elle invite chacun à vivre dans le volontariat une expérience personnelle,

professionnelle et spirituelle. Catholique, la DCC s'ouvre à qui souhaite, avec elle, prendre part au développement par le volontariat.

La priorité aux plus pauvres

Le choix de l'option préférentielle pour les pauvres témoigne du souci de donner à nos partenaires les plus démunis les moyens humains et financiers de rester acteurs de leur propre développement.

Le partage dans la rencontre interculturelle

Les rencontres interculturelles fondent l'expérience de la DCC. Pont entre les hommes, la DCC permet aux partenaires et aux volontaires de partager chacun leur monde et de les faire se rencontrer.



Clément, volontaire au Cameroun

Être partenaire



La DCC se met au service des projets de développement initiés par ses partenaires du Sud œuvrant pour la promotion de l'homme dans la vision du développement intégral. Ce partenariat favorise la réalisation d'un objectif commun dans le respect de la dignité, de l'autonomie et des compétences de chacun.

« Toute personne humaine est appelée à être responsable de son destin, et tout peuple, acteur de son histoire. Il est nécessaire de chercher les moyens de développer cette capacité d'autonomie. »

Assemblée plénière des évêques de France,
Charte de la solidarité, 1988.

L'Homme au cœur des projets

La DCC considère la **qualité des relations humaines** entre les acteurs impliqués comme un impératif de tout projet de développement.

La DCC veille à ce que la **dignité de l'être humain** soit placée au centre des préoccupations de ses partenaires. Sur le terrain, ces partenaires sont engagés dans l'accès aux soins, à l'éducation, le développement rural ou économique, la promotion de la femme, l'animation pastorale, le renforcement des capacités et des formations...

Connaisseurs de leur environnement socio-économique, politique et culturel, les partenaires sont les acteurs de la construction d'un monde de paix, de justice et de solidarité. Ces partenaires sont les garants d'actions de développement ajustées aux besoins réels des populations. Le partenaire, désireux d'agir en faveur des populations de son pays, sait aussi être attentif au développement du volontaire.

La communion des Églises du monde

Les partenaires de la DCC sont majoritairement des **acteurs locaux de développement liés aux Églises catholiques** locales ou à des organismes d'Église : réseaux paroissiaux, congrégations, associations reconnues par les évêchés locaux. Les **volontaires sont envoyés par l'Église qui est en France** vers des Églises locales qui en ont exprimé le besoin. Cette coopération entre Églises permet d'entrer dans un mouvement de communion et de service de l'homme et de tous les hommes.

Une relation de co-construction

La DCC ne conçoit pas de projet elle-même. Elle **soutient les projets de ses partenaires** avec qui elle élabore des missions pour les volontaires adaptées aux besoins des populations locales. La DCC fait bénéficier ses partenaires de ses compétences dans l'accueil du volontaire.

La DCC et ses partenaires des pays du Sud interviennent dans une **logique de co-construction**, basée sur une relation de confiance, de transparence et de réciprocité. Le partenaire local conserve son autonomie de décision, de dialogue et de concertation.



Astrid, chargée de mission, rencontre l'un des partenaires du Maroc.

Être volontaire



Le volontariat exige un engagement fort. Il constitue une expérience de vie globale impliquant les dimensions personnelle, professionnelle et spirituelle. La DCC accompagne le parcours des volontaires, respectant la diversité des profils et des aspirations.

« La coopération au développement doit devenir une grande occasion de rencontre culturelle et humaine. »

Benoît XVI, Caritas in veritate, 2009, n° 59.

Se mettre au service

Le volontariat DCC est une réponse à un **besoin identifié** par un partenaire faisant appel à des savoir-faire, des compétences professionnelles et des qualités humaines. Le volontaire est invité à se dessaisir de ses attentes personnelles, projetées dans sa démarche, pour contribuer avec confiance et humilité à un projet particulier.

Fort de sa formation et de son expérience dans un domaine défini, le volontaire se met entièrement au service d'un projet local. Il doit faire preuve d'adaptabilité sur le terrain pour être en adéquation avec les besoins de son partenaire.

Vivre la rencontre

Le volontariat implique d'**être ouvert à la rencontre**, de se décentrer, d'être attentif aux réalités de son environnement. Durant leur mission, les volontaires sont confrontés à d'autres valeurs sociales, environnementales, politiques, culturelles, religieuses... Ils doivent accepter de remettre en cause leurs certitudes, de s'ouvrir à la transformation et au changement.

Le volontariat conduit à une complète **insertion dans une communauté** locale et à la découverte des histoires singulières d'autres personnes. Cette expérience d'immersion est source d'enrichissement mutuel.

Le volontaire accepte des **conditions de vie simples** sur le terrain afin d'être au plus proche de la population et de vivre pleinement l'expérience d'immersion. Le volontaire dispose cependant d'un statut administratif protecteur, garantissant des conditions décentes, adaptées au terrain et à ses risques.

S'ouvrir au monde

En exerçant ses compétences professionnelles en réponse aux attentes spécifiques d'un partenaire et en vivant pleinement la rencontre, le volontaire est témoin d'ouverture à d'autres réalités

humaines. Il devient un **pont entre les cultures**. Grâce à cette expérience fondatrice, il voit évoluer sa perception du monde, sa vision du développement, sa compréhension de l'autre.

Le volontariat est également l'occasion d'une ouverture à une **nouvelle communauté chrétienne**. Dans la vie et le travail conjoints, comme dans l'échange avec les personnes, la communion de l'Église est renouvelée. Le volontaire est alors un témoin pour ceux avec qui il vit et ceux qui pensent à lui. Son expérience est source d'ouverture à une autre manière de vivre l'Église.



Matthias, volontaire au Mozambique.

Être appelé



L'expérience de volontariat constitue une opportunité pour approfondir ou découvrir la foi. Le volontariat revêt une dimension pastorale : en mettant l'Évangile en actes, les volontaires et alliés de la DCC contribuent à la mission de l'Église. Appuyée sur l'envoi des évêques, la DCC ose faire des propositions de foi.

« Le renouveau de l'Église passe à travers le témoignage offert par la vie des chrétiens eux-mêmes pour que resplendisse la Parole de vérité que le Seigneur nous a laissée. »

Benoît XVI, Message à l'Église de France,
24 mars 2012.

L'appel à l'engagement

La DCC accueille toute personne, quelle que soit sa foi, pourvu qu'elle veuille réellement servir l'esprit de fraternité. Les stages de formation disent clairement (par les temps de prière, par les eucharisties et par la messe de l'envoi en mission présidée par l'évêque) que le Christ est sa source, l'Évangile sa parole et l'Église sa famille.

Un bon nombre de volontaires en sont très conscients : ils se savent envoyés par l'Église comme témoins du Christ. **Pour d'autres, c'est l'occasion d'une découverte ou redécouverte de la foi et de l'Église**, laquelle s'approfondira le plus souvent dans les communautés qu'ils rencontreront au cours de leur mission et par l'expérience de pauvreté qu'ils vivront.

L'expérience de vie

Le volontariat constitue une aventure du même ordre qu'un **pèlerinage** : se mettre en route, se dépouiller, accepter de se laisser humblement accueillir. Ce chemin peut comporter des étapes douloureuses : la solitude, l'incompréhension, la révolte...

Au cœur de ces expériences de déplacement va se jouer la **dimension pastorale** de la DCC. Toute expérience humaine est en effet expérience de Dieu et mène à creuser sa foi, à actualiser sa manière de croire.

Les chargés de mission de la DCC accompagnent ce parcours par les contacts fréquents, la visite, les propositions spirituelles, les retraites en ligne.



Solène, volontaire au Tchad

La dimension vocationnelle

Deux ans de volontariat peuvent permettre de **préciser ses orientations de vie**. Des volontaires ont pu profiter de la mise à distance et de l'épaisseur de l'expérience pour se laisser éclairer sur un choix.

Les volontaires peuvent trouver des personnes à même de les accompagner dans ce parcours. La **présence de tous les états de vie** parmi les bénévoles de la DCC – couples, célibataires, religieux... – permet à chacun de trouver sa place.

Être engagé



La DCC s'engage auprès de ses partenaires dans leurs actions, auprès des volontaires en matière d'accueil des candidatures et d'accompagnement, ainsi qu'auprès de ses alliés. En retour, les volontaires développent une capacité à s'engager à l'issue de leur mission de terrain.

« Faisons attention les uns aux autres pour nous stimuler dans la charité et les œuvres bonnes. »
Lettre aux Hébreux 10, 24.

L'engagement de la DCC

La DCC garantit chaque année l'**accompagnement de près de 500 volontaires**. 180 formateurs et accompagnateurs assurent l'aide au discernement, la formation au départ, le suivi de mission, le soutien à la réinsertion et au réinvestissement de l'expérience.

Outre sa mission de développement dans les pays du Sud, la DCC s'engage **auprès de ses alliés** au Nord par des actions de formation, de préparation au départ de leurs volontaires, ainsi que par la promotion de la solidarité internationale et du développement au sein de l'Église et de la société civile.

L'engagement des volontaires au retour

Durant sa mission, le volontaire **intègre et renforce des compétences** professionnelles et humaines : capacités d'adaptation, confiance en soi, sens des responsabilités, management tourné vers l'humain...

À son retour, le volontaire a un **impact sur son entourage**. Il véhicule des valeurs propres à influencer les autres de manière positive. Il s'agit souvent d'une nouvelle façon d'être au monde qui se caractérise par une attention aux plus pauvres, le sens du partage, la disponibilité, un sens accru du bien commun... Ses compétences et ses nouvelles perceptions prédisposent le volontaire à s'engager dans son environnement social, dans la cité et dans l'Église.

Le volontariat est souvent un révélateur de l'**engagement citoyen** se traduisant par l'implication en faveur de causes ou de mouvements, la promotion du volontariat par le témoignage actif... L'engagement politique ou syndical s'exprime également par la prise de conscience des défaillances et des vertus de la démocratie, et par l'implication pour l'intérêt général, au service du bien commun.

Le volontariat est également facteur d'engagement en Église au sein des paroisses et diocèses, dans une équipe pastorale, auprès des œuvres sociales locales...

La force du bénévolat

Le volontaire peut orienter son engagement en s'impliquant dans le **réseau DCC**. Aujourd'hui, 2 000 anciens volontaires sont actifs en France et en Belgique, 200 sont bénévoles dont une soixantaine de délégués dans les diocèses qui assurent la promotion du volontariat, animent la communauté des anciens volontaires et représentent la DCC auprès de l'évêque et des instances ecclésiales locales.

Au-delà du réseau de ses alliés, **les acteurs de la DCC**, permanents, bénévoles, adhérents, volontaires, donateurs... incarnent les valeurs et le projet de la DCC au cœur des diocèses et auprès du grand public.



Julien, volontaire en Colombie



La DCC, plate-forme d'un réseau

La DCC joue un rôle comme **plate-forme du volontariat international en Église**. Cette position l'amène à assurer la **coordination du dialogue avec les services de l'État et la concertation entre les organismes catholiques de volontariat**.

La DCC est membre du **réseau des mouvements et services d'Église**, notamment du Service national de la mission universelle de l'Église à la Conférence des évêques de France.

Elle collabore avec les ambassades et les ministères chargés des Affaires étrangères, du Développement, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur. La DCC est signataire de la Charte des VIES (Volontariats internationaux d'échange et de solidarité).

La DCC s'implique dans le **réseau du volontariat et de la solidarité internationale** au travers de plates-formes regroupant les acteurs du secteur : Coordination SUD, France Volontaires, CLONG-Volontariat, Concord (Confédération européenne des ONG d'urgence et de développement)...

La DCC est membre de la collégialité du CCFD-Terre solidaire depuis 2011.

Elle est agréée :

- pour l'envoi de volontaires de solidarité internationale ;
- pour l'accueil de volontaires en service civique ;
- jeunesse et éducation populaire ;
- par le Comité de la Charte du don en confiance.

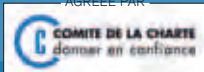


Délégation Catholique pour la Coopération

Service du volontariat international de l'Église en France
Association reconnue d'utilité publique

106, rue du Bac – cs 80704 – 75345 PARIS cedex 07
Tél. : +33 (0)1 45 65 96 65 – Fax : +33 (0)1 45 81 30 81
Mél. : ladcc@ladcc.org – www.ladcc.org

AGRÉÉE PAR



STATUTS ASSOCIATION LOI 1901

Service de Coopération au Développement

(en abrégé : SCD)

N° SIRET : 77988457600025

CODE APE : 9499 Z

N° association : W691061257 - Préfecture du Rhône (ancienne référence de l'association : 0691006105)

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
TITRE I : DENOMINATION ET OBJET DE L'ASSOCIATION	2
Article 1 : Dénomination	2
Article 2 : Objet	2
Article 3 : Moyens d'action	3
Article 4 : Siège social	3
Article 5 : Durée	3
TITRE II : COMPOSITION DE L'ASSOCIATION	3
Article 6 : Admission	3
Article 7 : Membres de l'association	4
1/ Membres actifs :	4
2/ Membres de droits :	4
3/ Membres bienfaiteurs :	4
4/ Membres d'honneur :	4
5/ Membres associés :	4
Article 8 : Perte de la qualité de membre	5
TITRE III : RESSOURCES DE L'ASSOCIATION	5
Article 9 : Les ressources de l'association	5
TITRE IV: ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION	6
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
Article 10 : Composition du conseil d'administration	6
Article 11 : Réunions du conseil d'administration	6
Article 12 : Pouvoirs du conseil d'administration	7
Article 13 : Gratuité du mandat	7
LE BUREAU	7
Article 14 : Composition du bureau	7
Article 15 : Rôle des membres du bureau	8
ASSEMBLEES GENERALES	9
Article 16 : les assemblées générales	9
Article 17 : assemblée générale ordinaire	9
Article 18 : assemblée générale extraordinaire	10
TITRE V: DISSOLUTION	10
Article 19 : Dissolution	10

STATUTS

PREAMBULE

L'association SCD a été déclarée à la Préfecture du Rhône le 22 février 1961 sous le nom de « JEUNES et MONDE » - association N° 6105, récépissé du 2 mars 1961, publication au Journal Officiel N°59 du 10 mars 1961.

Elle a pris ensuite la dénomination « INTERSERVICE – JEUNES et MONDE » (récépissé du 21 juillet 1965), puis « SERVICE ET DEVELOPPEMENT » (récépissé du 9 janvier 1970).

Par décision de l'assemblée générale extraordinaire en date du 18 octobre 1979, elle s'est regroupée avec l'association "ENTRAIDE POUR LE DEVELOPPEMENT INTEGRAL" (fondée en 1963).

Elle a alors pris la dénomination de
« **SERVICE DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT** » (récépissé du 16 novembre 1979).
(en abrégé : SCD)

Les présents statuts définissent les modalités de mise en œuvre du projet associatif du SCD (adopté à l'assemblée générale du 31 mai 2009). Sa finalité est de tisser des relations solidaires entre acteurs au Sud et au Nord en vue d'une meilleure compréhension mutuelle et du développement d'un monde plus humain : Vivre autrement, ensemble, ici et ailleurs.

TITRE I : DENOMINATION ET OBJET DE L'ASSOCIATION

Article 1 : Dénomination

Il a été fondé entre les adhérents aux présents statuts une association à but non lucratif dite : « Service de Coopération au Développement » (en abrégé : SCD). Elle est régie par la loi du 1er juillet 1901, le décret du 16 août 1901 et la loi du 14 janvier 1933 (art. 35).

Article 2 : Objet

Cette association, qui s'appuie sur des références chrétiennes, a pour objet :

- la solidarité locale, nationale et internationale,
- la promotion de « tout Homme et tout l'homme »,
- la participation, notamment par le volontariat, à des programmes et des projets de développement dans un esprit d'échange et de partenariat étroit

avec les institutions, les populations, tant en France qu'à l'étranger et avec tous les acteurs engagés dans une démarche de solidarité internationale.

L'association s'interdit toute discrimination, veille au respect de ce principe et garantit la liberté de conscience en son sein.

Article 3 : Moyens d'action

Pour réaliser son objet, l'association se propose :

- d'accompagner les acteurs au Sud et au Nord dans leurs parcours solidaires par l'information, la formation, le volontariat ou le soutien à leurs projets ;
- De susciter l'engagement de volontaires, de les recruter, de les former, d'assurer leur suivi pendant le temps de volontariat, de faciliter leur insertion au retour et de valoriser l'expérience vécue à l'étranger ;
- De promouvoir des relations d'échange et de partenariat entre acteurs du développement et de la solidarité internationale ;
- De permettre l'acquisition et la diffusion d'une meilleure connaissance du monde et de ses potentialités de développement solidaire.

Article 4 : Siège social

Le siège social est fixé à La Mulatière (69350). Il pourra être transféré en tout autre endroit de l'agglomération urbaine de Lyon sur simple décision du conseil d'administration.

Article 5 : Durée

La durée de l'association est illimitée.

TITRE II : COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 6 : Admission

Pour être membre de l'association il faut :

- faire acte de candidature,
- adhérer au projet associatif et s'engager à respecter les présents statuts,
- payer une cotisation annuelle dont le montant est fixé chaque année par le conseil d'administration,

Les membres d'honneur et les membres associés sont toutefois dispensés de payer cette cotisation.

- être agréé par le conseil d'administration, ou par délégation le bureau.

Article 7 : Membres de l'association

L'association est composée de personnes physiques et morales.

Les personnes morales sont représentées par leur représentant légal ou toute autre personne dûment habilitée à cet effet. Quel que soit le nombre de personnes physiques qui les représentent, les personnes morales ne disposent que d'une voix.

1/ Membres actifs :

Les membres actifs sont tous les adhérents à jour de leur cotisation et ne relevant pas de l'une des autres catégories de membres de l'association.

2/ Membres de droits :

Les membres de droit sont la Congrégation des Religieuses du Sacré Cœur de Jésus (fondateur), ainsi que le Diocèse de Lyon.

Chacun des membres de droit dispose au sein du conseil d'administration d'un représentant, désigné officiellement par courrier simple adressé au président de l'association.

Ils ont une voix au conseil d'administration équivalente aux autres administrateurs. Ils ne peuvent pas être élus au bureau.

Si un membre de droit ne souhaite plus siéger au conseil d'administration du SCD il doit en informer le président par lettre recommandée.

3/ Membres bienfaiteurs :

Les membres bienfaiteurs sont les membres actifs qui acceptent d'acquitter une cotisation annuelle d'un montant minimum de 10 fois le montant décidé par l'assemblée générale ou qui font un don minimum de 1 000 euros et qui acceptent de bénéficier de ce titre. La liste des membres bienfaiteurs est publiée annuellement.

4/ Membres d'honneur :

Les membres d'honneur sont les Œuvres Pontificales Missionnaires de France au titre des fondateurs et par ailleurs les personnes qui - rendant ou ayant rendu des services importants à l'association - se voient décerner ce titre honorifique par le conseil d'administration sur proposition du bureau. La liste est publiée annuellement.

Ils sont dispensés du versement d'une cotisation.

Ils participent aux assemblées générales avec voix délibérative.

Ils ne sont ni électeurs ni éligibles aux instances.

5/ Membres associés :

Les membres associés sont tous les volontaires du SCD sous contrat qui en ont fait la demande formelle.

Ils sont dispensés du versement d'une cotisation.

Ils peuvent participer aux assemblées générales avec voix consultative.

Ils ne sont ni électeurs ni éligibles aux instances.

Article 8 : Perte de la qualité de membre

La qualité de membre se perd :

- par démission adressée par lettre ou courrier électronique au président de l'association,
- par radiation automatique pour non paiement de la cotisation après deux rappels demeurés impayés,
- par décès,
- par disparition, liquidation ou fusion s'il s'agit d'une personne morale,
- par radiation prononcée par le conseil d'administration pour motif jugé grave et incompatible avec le projet associatif ou les présents statuts. Dans cette hypothèse, l'intéressé est préalablement invité à fournir des explications.
- au terme du contrat de volontariat pour ce qui est des membres associés.

TITRE III : RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

Article 9 : Les ressources de l'association

Les ressources de l'association se composent :

- des cotisations versées par les membres qui en sont redevables,
- des subventions qui peuvent lui être accordées par l'Etat et autres collectivités publiques,
- des dons manuels, y compris dans le cadre du mécénat,
- des intérêts et produits des biens et valeurs appartenant à l'association,
- des sommes perçues en contrepartie de prestations fournies par l'association,
- de toutes autres ressources autorisées par la loi,
- le cas échéant du recours à l'emprunt auprès d'un établissement bancaire ou organisme financier après accord du conseil d'administration.

Et aussi, au titre de la reconnaissance du caractère de bienfaisance accordé au SCD :

- les dons et legs que l'association peut recevoir en raison de son objet, celui-ci l'autorisant à bénéficier de la capacité élargie prévue à l'article 6 de la loi du 1^{er} juillet 1901 et l'article 910 du code civil et selon la procédure de contrôle de l'administration prévue par le décret n°2007-807 du 11 mai 2007.

A cet effet l'association s'engage :

- à présenter ses registres et pièces de comptabilité sur toutes réquisitions du préfet, en ce qui concerne l'emploi des libéralités,
- à adresser au préfet un rapport annuel sur la situation et sur les comptes financiers,
- à laisser visiter ses établissements par les délégués des ministres compétents et à leur rendre compte du fonctionnement de l'établissement.

TITRE IV: ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 10 : Composition du conseil d'administration

L'association est administrée par un conseil d'administration. Il met en œuvre les orientations définies par l'assemblée générale dans le respect de son objet et de ses moyens d'action précédemment définis.

Le conseil d'administration est composé de 12 membres au moins et de 18 membres au plus dont :

- les représentants des membres de droit,
- au moins six anciens volontaires du SCD.

Les membres associés et les membres d'honneur ne peuvent pas être élus au conseil d'administration.

L'association veille à assurer un égal accès des femmes et des hommes au conseil d'administration.

Les administrateurs sont élus à bulletin secret par l'assemblée générale pour une durée de 3 ans. Le scrutin est uninominal à la majorité absolue au premier tour et relative au second. La majorité retenue est celle des membres présents ou représentés.

Le nombre maximum de mandats successifs est fixé à trois. Après trois ans d'absence au conseil d'administration il redevient possible de poser à nouveau sa candidature d'administrateur.

En cas de vacance, le conseil d'administration pourvoit provisoirement au remplacement du ou des membres. Le remplacement définitif intervient à la plus prochaine assemblée générale.

Article 11 : Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit chaque fois que nécessaire et au moins trois fois par an, sur convocation du président ou sur la demande du tiers de ses membres. Les membres du conseil d'administration sont convoqués par courrier simple, par télécopie ou par voie électronique.

L'ordre du jour des réunions est déterminé par le président, hormis pour le cas où le conseil d'administration se réunit sur la demande du tiers de ses membres.

La présence, ou la représentation par pouvoir, de la moitié au moins des membres du conseil d'administration est nécessaire pour lui permettre de délibérer valablement.

Le vote par procuration est autorisé, mais nul ne peut détenir plus de quatre pouvoirs. Les pouvoirs en blanc sont attribués au président ou au plus âgé des administrateurs.

Les décisions sont prises à la majorité simple des voix, en cas de partage, celle du président est prépondérante.

Il est dressé procès-verbal des réunions, signé par le président et par le secrétaire. Tout membre qui n'aura pas assisté à 3 réunions consécutives pourra être considéré comme démissionnaire.

Article 12 : Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour autoriser tout acte qui ne soit pas réservé à l'assemblée générale.

Il surveille la gestion des membres du bureau et a le droit de se faire rendre compte de leurs actes.

Pour préciser le fonctionnement de l'association il peut établir un règlement intérieur, proposer des commissions de travail permanentes ou temporaires ou encore mettre en place des sections locales.

Tout contrat ou convention passé entre l'association d'une part, et un administrateur, son conjoint ou un proche d'autre part, est soumis pour autorisation au conseil d'administration et présenté pour information à la plus prochaine assemblée générale.

Article 13 : Gratuité du mandat

Les membres de l'association ne peuvent recevoir aucune rétribution en raison des fonctions qui leur sont conférées.

Ils pourront toutefois obtenir le remboursement des dépenses engagées pour les besoins de l'association, sur justification et après accord du président.

Ces dispositions sont applicables à tous les membres de l'association, à l'exception des membres associés liés par un contrat de volontariat.

LE BUREAU

Article 14 : Composition du bureau

Le conseil d'administration élit parmi ses membres, au scrutin secret à la majorité simple, un bureau composé de :

- un président,
- un vice-président,
- un secrétaire,
- un trésorier,
- un autre membre éventuellement.



Les membres du bureau sont élus pour une durée d'un an renouvelable. Les membres du bureau peuvent être démis de leur fonction au 2/3 des voix des membres du conseil d'administration.

Le bureau dispose de tous les pouvoirs pour assurer la gestion courante de l'association et pour mettre en œuvre les décisions du conseil d'administration. Il se réunit sur convocation du président chaque fois que nécessaire.

Article 15 : Rôle des membres du bureau

Le président convoque les assemblées générales et les réunions du conseil d'administration.

En cas d'absence ou de maladie, il est remplacé par le vice-président, et en cas d'empêchement de ce dernier, par le membre le plus ancien ou par tout autre administrateur spécialement délégué par le conseil d'administration.

Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous les pouvoirs à cet effet. Il peut déléguer certains de ses pouvoirs à un autre membre, à un salarié de l'association ou à toute personne qu'il jugera utile dans des conditions fixées par le bureau ou le cas échéant prévues au règlement intérieur.

Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

Il présente le rapport moral annuel de l'association aux membres de l'assemblée générale.

Le vice-président assiste le président et peut être amené à le représenter sur délégation de celui-ci. Il le remplace en cas d'absence ou de maladie.

Le secrétaire est chargé de ce qui concerne la correspondance et les archives.

Il rédige les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration, des assemblées générales et en général toutes les écritures concernant le fonctionnement de l'association, à l'exception de celles qui concernent la comptabilité.

Il tient à jour le registre spécial, prévu par la loi et le registre des délibérations. Il tient ou fait tenir la liste précise des membres de l'association.

Le trésorier est chargé de tout ce qui concerne la gestion de l'association.

Il effectue ou fait effectuer tous paiements et perçoit ou fait percevoir toutes recettes sous le contrôle du président.

Il tient ou fait tenir une comptabilité régulière des opérations au jour le jour.

Il propose au conseil d'administration le bilan annuel des comptes ainsi que le budget prévisionnel.

Il présente à l'assemblée générale annuelle l'état des comptes et le budget prévisionnel.

ASSEMBLEES GENERALES

Article 16 : les assemblées générales

L'assemblée générale se compose de tous les membres de l'association répondant aux dispositions des articles 6 et 7 des présents statuts. Pour pouvoir voter en assemblée générale, la cotisation doit avoir été réglée au plus tard à la date de l'assemblée générale.

Chacun des membres dispose d'une voix.

Les salariés sont conviés à l'assemblée générale avec voix consultative.

L'assemblée générale est convoquée ordinairement une fois par an et chaque fois que nécessaire par le président ou à la demande de la moitié au moins des membres.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée chaque fois que nécessaire par le président ou à la demande de la moitié au moins des membres.

Article 17 : assemblée générale ordinaire

Les convocations doivent être envoyées au moins quinze jours avant la date fixée par courrier simple, par télécopie ou par voie électronique.

L'ordre du jour est indiqué sur les convocations. Seuls les points indiqués à l'ordre du jour peuvent faire l'objet d'une décision.

Mais l'assemblée peut également délibérer sur toute question portée à la connaissance du président 5 jours avant l'assemblée générale, et après accord d'au moins un quart des membres (ayant voix élective) présents ou représentés.

Le nombre de pouvoirs est limité à 5 par membre présent à l'assemblée générale. Le cas échéant les pouvoirs en blanc adressés au siège social de l'association sont répartis, dans la limite du nombre pouvant être détenu par une personne, au hasard d'abord aux membres du conseil d'administration puis aux autres membres.

Le président, assisté des membres du bureau, préside l'assemblée générale et expose la situation morale de l'association.

Le trésorier rend compte de sa gestion et soumet le bilan à l'approbation de l'assemblée générale.

Rapport moral et rapport financier doivent être approuvés à main levée par la majorité absolue des membres ayant voix élective, présents ou représentés par un pouvoir.

Les autres décisions de l'assemblée générale sont prises à main levée par la majorité simple des membres ayant voix élective, présents ou représentés par un pouvoir.

Un vote à bulletin secret est possible sur demande de la moitié des membres présents.

En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Il est procédé, après épuisement de l'ordre du jour, à l'élection des nouveaux membres du conseil d'administration, à bulletin secret selon les critères définis à l'article 10.

Article 18 : assemblée générale extraordinaire

Si besoin est, en particulier en ce qui concerne la modification des statuts, ou sur la demande de la moitié plus un des membres adhérents ayant voix élective, le président peut convoquer une assemblée générale extraordinaire suivant les modalités prévues à l'article 15.

Une telle assemblée doit être composée du quart au moins des membres de l'association ayant voix élective. Elle doit statuer à la majorité des 3/4 des voix des membres présents ou représentés, ayant voix élective. Une feuille de présence est émargée et certifiée par les membres du bureau.

Si le quorum n'est pas atteint, l'assemblée générale extraordinaire est à nouveau convoquée, à 15 jours d'intervalle et peut alors valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

TITRE V: DISSOLUTION

Article 19 : Dissolution

La dissolution ne peut être prononcée que par l'assemblée générale, convoquée spécialement à cet effet et statuant aux conditions de quorum et de majorité prévues pour les assemblées générales extraordinaires.

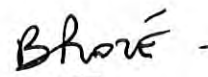
L'assemblée générale désigne un ou plusieurs mandataires chargés de la liquidation des biens de l'association dont elle détermine les pouvoirs. Elle attribue l'actif net à toute association déclarée ayant un objet similaire ou à tout organisme, reconnu d'utilité publique, de son choix.

Approuvés en assemblée générale extraordinaire le 7 mai 2011

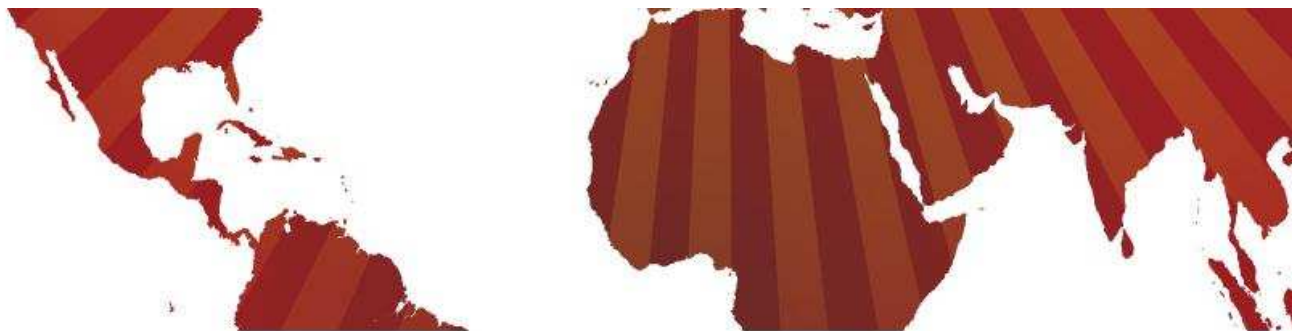
Dominique SOLAZZI
Président



Bénédicte ROZE
Secrétaire

 -





Vivre Autrement, Ensemble, Ici et Ailleurs

**Projet associatif
du Service de Coopération au Développement**

Adopté à l'assemblée générale 2009

« Si tu désires dialoguer, ne t'impose pas comme l'homme incontournable, mais viens avec ta petite parcelle de vérité ».

Dom Hélder Câmara

VIVRE

Nous pensons que la vie prend son sens dans la reconnaissance d'une fraternité agissante qui met l'homme au cœur du développement. Nous pensons que toutes les cultures peuvent se comprendre et partager leurs valeurs dans un dialogue plus que jamais nécessaire dans notre monde multipolaire.

**Le SCD,
une réponse à un
appel**

Le SCD est né d'un « **appel solennel à une action concertée pour le développement intégral de l'homme et le développement solidaire de l'humanité** », développé dans l'Encyclique Fidei Donum (1957), puis réaffirmé dans l'encyclique Populorum Progressio (1967).

Dès 1959, cet appel est porté par le « Service du Laïcat Missionnaire », appelé ensuite « Service et Développement ». Devenu « Service de Coopération au Développement », à la faveur de la fusion avec l'association « Entraide pour un Développement Intégral », le SCD répond toujours à cet appel, qui s'est traduit par une ouverture aux demandes de partenaires variés, religieux ou laïcs, impliqués dans des projets de développement.

C'est à leur demande que le SCD recrute, forme et envoie des volontaires pour des missions longues, afin de soutenir leurs initiatives de changement social et de développement durable.

Partenaires du SCD : Associations de Solidarité Internationale (ASI), Organisations Non Gouvernementales (ONG), associations locales, collectivités locales ou territoriales dans le cadre de la Coopération Décentralisée, structures de développement liées aux Eglises (établissements scolaires, dispensaires, bureaux de développement), ou communautés religieuses soutenant des actions de développement.

**Le SCD,
une lecture du
monde et une
analyse**

Le SCD promeut un développement qui place l'être humain au centre, et prend en compte toutes les dimensions de l'homme. Or, le modèle économique prédominant actuellement ne répond pas à ses attentes : il ne profite qu'à quelques uns, et ne laisse qu'une place accessoire aux droits sociaux et humains, pourtant essentiels à un véritable développement. La primauté de l'économique aux dépens des valeurs culturelles, religieuses et spirituelles aboutit à une déculturation, ou à l'utilisation des religions à des fins politiques...

Par ailleurs, pour le SCD, l'avenir des hommes et de leurs communautés est lié au développement équilibré et raisonné de leur territoire. Les problèmes engendrés par les changements climatiques découlent directement de nos modes de vie et de l'exploitation de la nature au delà du simple besoin, à des fins mercantiles. Ils nous rappellent que le développement implique le respect de l'homme et de la planète.

**Le SCD,
une proposition
d'engagement**

Issus de la société civile, mouvements populaires ou ONG, des acteurs de changement agissent. Ils proposent une alternative aux modèles dominants. Ils promeuvent un développement durable, respectueux de l'environnement, ne compromettant pas la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins. Ils luttent pour les droits humains ou interpellent des organismes internationaux, des gouvernements... Le SCD s'inscrit dans cette démarche pour un autre développement, et prend l'option d'être avec les acteurs qui accompagnent les populations exclues dans la lutte pour leur dignité et leurs droits. Pour ce faire, il soutient des actions de proximité, qui créent du lien, et propose de vivre autrement et de vivre ensemble, ici et ailleurs.

AUTREMENT

Parce que le développement souhaité vise un monde plus solidaire et plus équitable pour tous les acteurs, au nord comme au sud, dans le respect de la diversité des personnes, des communautés et des choix de chacun.

Un
développement
intégral

Le modèle de développement actuel place l'aspect économique au cœur de l'action. Cette vision est trop réductrice de la personne et de sa communauté. La proposition du SCD se fonde sur les valeurs chrétiennes de dignité humaine et de respect, exprimées notamment dans Vatican II et par Louis-Joseph Lebret : **toute la personne**, dans toutes ses dimensions et dans tous ses aspects, sociaux, culturels, spirituels et économiques, doit pouvoir se développer au sein d'une communauté et d'un territoire en lien avec d'autres. La transformation des personnes est le moteur du développement de leur communauté.

Une
pédagogie de la
relation

Le SCD intervient par une pédagogie de la relation appropriée à l'idée de développement intégral, qui prend en compte la personne dans ses dimensions individuelles et collectives et s'attache au savoir-être comme au savoir-faire. Cette méthode de formation et d'accompagnement lui est singulière. Centrée sur la rencontre plutôt que sur le savoir enseigné, elle est un cheminement qui s'inscrit dans la durée, celle de chacun, et celle du projet. Prenant en compte à la fois les plans personnel et professionnel, cette pédagogie implique un réel accompagnement des volontaires, depuis leur candidature au départ jusqu'à leur retour, mais aussi des partenaires, et des populations locales...

Confiance, partenariat et discernement résument les liens existant entre eux et le SCD.

Concrètement, le SCD veille à ce que ses actions respectent cette vision du développement, par le choix des projets qu'il propose aux volontaires et par sa façon de tisser des liens et d'accompagner tous ceux qui sont impliqués dans l'association. S'associer, comprendre et agir forment la trame de son action au quotidien.

Nous pensons que la rencontre de cultures différentes est source de transformation de nos rapports à nous-mêmes, aux autres, au monde et à l'histoire. En même temps qu'elle change notre perception du monde, cette rencontre nous incite à modifier nos comportements et à agir en vue d'un équilibre plus juste et plus solidaire entre les communautés. C'est cette transformation concrète qui est la condition du développement humain.

ENSEMBLE

Car c'est par la rencontre au sein d'un projet que l'on se découvre différents mais solidaires et que les points de vue se transforment jusqu'à faire évoluer l'environnement.

**Nous pensons que le dialogue interculturel et interreligieux est une force pour construire un monde de Paix.
C'est par l'action partagée au quotidien que peut naître la conscience de la solidarité de nos modes de vie et de leurs conséquences sociales et environnementales, et devenir ainsi davantage « citoyen du monde ».**

**Un
développement de
toutes les
personnes**

Actuellement, le développement est trop souvent opéré par quelques uns, selon leur modèle, pour leur propre profit. Le SCD souhaite le développement de **toutes les personnes**. Toutes doivent pouvoir y prendre part, de manière concertée, afin de privilégier un développement qui profite à chacun et à tous, qui soit adapté au contexte local de chaque communauté, et en lien avec le développement à l'échelle nationale et mondiale. C'est dans le creuset de l'interculturel et de l'interreligieux que s'opère la transformation des personnes par le biais d'une rencontre fondée sur l'idée de respect de l'autre, de sa culture, de ses croyances, et par là-même, de ses aspirations.

**Un creuset
interculturel et
interreligieux**

L'interculturalité est la découverte de l'altérité, de ses richesses et de ses limites. Elle prend en compte la façon dont l'autre envisage son propre développement quand bien même notre conception personnelle du développement serait différente. C'est la rencontre et le partage qui font grandir et prendre conscience de la nécessaire solidarité et réciprocité de nos échanges pour être tous partenaires d'une même action. Le SCD est ouvert à tous, volontaires ou partenaires, de tous les horizons sociaux ou religieux. Il n'a pas pour ambition de gommer les différences, mais de les accepter et d'aller au-delà pour un enrichissement mutuel.

Concrètement, le SCD veille à ce que les projets de ses partenaires s'inscrivent dans une vision du développement qui implique les acteurs locaux et prenne en compte leurs aspirations. Il fait de ses formations un lieu d'expression ouvert à tous. Dans sa vie associative, le SCD propose une implication de toutes les parties prenantes et fait en sorte que chacun, à son niveau, ait la possibilité d'exprimer son engagement.

Ici et AILLEURS

Nous pensons qu'un développement plus solidaire, là où chacun se trouve, est un processus qui doit se réaliser en dialogue, en partenariat, en lien, avec des finalités semblables dans d'autres contextes culturels. Le développement « ici » prend son sens par sa capacité à participer au développement de l'« autre », où qu'il soit, et d'où qu'il vienne.

Ici et ailleurs est le territoire sur lequel s'expriment les volontaires et leurs partenaires. La carte du monde change et pour que le développement puisse toucher chacun, il faut partir pour découvrir, se confronter et mieux comprendre l'autre. C'est ainsi que nous contribuons à faire évoluer le monde vers plus d'humanité et de justice, ici comme ailleurs.

Un développement solidaire

Actuellement, le développement des uns se fait au détriment des autres. Dans une société mondialisée, les régions sont interdépendantes et un développement juste et durable ne peut donc s'opérer que par la coopération. La solidarité ainsi mise en œuvre permet de vivre ensemble avec des finalités similaires dans des contextes culturels différents.

Aller au-delà des frontières, qu'elles soient géographiques, culturelles, ou religieuses, sans nier les différences, sources d'enrichissement, permet une rencontre totale dans toutes les dimensions. Au carrefour des cultures, les regards et les interrogations fortes qui naissent de la rencontre entre partenaires au sein d'un projet changent nos modes de vie. La relation et le dialogue transforment les personnes, les mettant en capacité de devenir acteurs de transformation.

Le SCD souhaite continuer à agir ici en France et ailleurs dans le monde, pour participer au développement de **l'humanité toute entière**, et à la transformation des relations entre les peuples et entre les acteurs.

Sa finalité est de tisser des relations solidaires entre acteurs au Sud et au Nord en vue d'une meilleure compréhension mutuelle et du développement d'un monde plus humain. Pour cela, il souhaite continuer à s'engager au service d'une éducation à un développement solidaire et il le fait par l'intermédiaire de l'accompagnement, du témoignage et du plaidoyer.

Pour Vivre Autrement, Ensemble, Ici et Ailleurs, le SCD prend 3 engagements,

l'accompagnement des acteurs au Sud et au Nord.

Pour ceux qui partent, il s'agit de les suivre au niveau professionnel et personnel, de la préparation au départ jusqu'à leur retour et au-delà. Les projets de développement et les partenaires sont eux aussi suivis dans la durée. Les accompagner dans leur évolution et dans leur diversité, c'est valider ici la justesse de leurs revendications d'un monde plus équitable et les accompagner dans leur parcours. La durée est l'une des clefs du développement et l'évolution des projets accompagne celle des personnes et des communautés.

le témoignage du récit de l'expérience vécue avec le SCD, au réinvestissement citoyen hors de l'association.

C'est ce qui permet au retour de transformer l'expérience vécue dans la rencontre, ailleurs, en un investissement citoyen, ici. Au-delà du retour sur soi, de l'analyse de l'action menée, l'engagement du volontaire consiste aussi à réinvestir dans son environnement ce qu'il a compris dans son expérience de l'ailleurs et qui le pousse à vouloir agir chez lui aussi. Transformer son expérience personnelle en une logique de témoignage est la suite d'une démarche de citoyenneté entamée bien avant. Ce qui a été vécu et approfondi dans le temps du volontariat provoque des interpellations sur les valeurs et les comportements adoptés par les acteurs locaux et nationaux de notre propre société, et incite à être acteur de transformation. De nombreuses autres formes d'engagement naissent ainsi au retour.

le plaidoyer pour donner une voix aux partenaires avec lesquels le SCD agit.

En rassemblant des témoignages pour approfondir et actualiser la connaissance des problématiques internationales, en participant à des campagnes publiques, en investissant des démarches collectives, les volontaires et le SCD alimentent par leur expérience vécue une meilleure connaissance des réalités internationales, apportent une expérience de la rencontre entre des projets et des personnes et contribuent, au-delà du temps de volontariat, à donner une existence et une voix publique aux personnes et aux projets partenaires. Dans le plaidoyer, en mettant en commun les expériences vécues et en partageant informations et analyses, chacun, individuellement ou dans un ensemble plus vaste, peut être à la fois témoin et porte parole de ce qui se vit au sud.

Volontaires ... Partenaires ... Adhérents ... Bénévoles ... Sympathisants ...

**« Vivre autrement, ensemble, ici et ailleurs » est notre projet associatif,
il invite chacun à s'engager pour tisser des relations solidaires entre acteurs au Sud et au Nord,
en vue d'une meilleure compréhension mutuelle
et du développement d'un monde plus humain.**

ANNEXE 3

GRILLE D'ENTRETIEN « PARCOURS D'ANCIENS VOLONTAIRES »

Identité

Prénom :

Age :

Lieu de résidence :

Situation familiale :

Dernier diplôme :

Professions des parents :

Avant le volontariat

–Peux-tu me raconter ce qui t'a amené à réaliser un volontariat ?

–Que faisais-tu à ce moment là ?

–D'après toi, qu'est-ce qui explique ton intérêt pour la solidarité internationale et l'envie de t'y investir (parents, amis, expérience personnelle, engagement bénévole) ?

–Quel a été ton plus long séjour ? Dans quel pays ? Pour quelles raisons ?

–Avais-tu des activités associatives ? Des engagements ?

–Comment as-tu connu [nom de l'association] ?

Mission de volontariat

– Comment s'est déroulé les candidatures ?

–Peux-tu me raconter comment s'est passé la formation ?

–Pendant le VSI, peux-tu raconter ce que tu y as fait ? Qu'est-ce qui t'a le plus marqué ? Au niveau professionnel ? Personnel ?

–Qu'est-ce qui t'a plu ? Qu'est-ce qui t'a déplu ? Au niveau culturel ? Professionnel ? Personnel ? Familial ?

–Te souviens-tu d'une situation difficile au niveau professionnelle et comment tu as fait pour y faire face ?

–Peux-tu raconter un évènement qui t'a marqué ?

–Gardes-tu des contacts avec le(s) pays où tu as réalisé ton volontariat ? De quelle nature ? (suivi des nouvelles du pays, journaux, radio, etc.) ?

Retour de mission

–Comment s'est passé ton retour ? Peux-tu raconter ?

–Au retour, cela a-t-il semblé difficile ? Quel a été le plus dur ? Pour quelles raisons ?

- Au retour, qu'est-ce qui t'a semblé positif? Au niveau culturel, personnel, professionnel, familial, etc.
- Y-a-t-il un moment(s) où tu as eu l'impression d'être de nouveau en « accord » avec toi-même? Peux-tu expliquer?

Parcours après le volontariat :

- Peux-tu me retracer ton parcours professionnel depuis la fin du VSI?
- Que fais-tu aujourd'hui? Es-tu satisfaite de ton emploi? L'as-tu choisi?
- Penses-tu que tes expériences de volontariats ont eu une influence sur tes choix professionnels?
- Peux-tu me raconter un épisode professionnel où tu penses avoir utilisé ce que tu avais appris/ vécu pendant ton volontariat?

Engagements aujourd'hui

- Es-tu engagé dans une association? Cela a-t-il un lien avec tes expériences de volontariat?
- Peux-tu me raconter tes activités?
- Peux-tu me raconter un épisode où tu penses avoir utilisé ce que tu avais appris/ vécu pendant ton volontariat?
- Envisages-tu de repartir? L'as-tu fait?
- Consommes-tu des produits du commerce équitable/ bio? A quelle fréquence? Pour quelles raisons?

Au niveau personnel

- Es-tu en couple avec quelqu'un que tu as rencontré lors de tes volontariats? En lien avec ces expériences? Avec quelqu'un d'origine étrangère?
- Pour toi, l'ouverture au monde, qu'est-ce que ça veut dire? Considères-tu l'être? Comment ça se traduit dans ta vie?
- C'est quoi tes envies futures? Tes projets?
- Te considères-tu engagé aujourd'hui? Pourquoi?

Apprentissages

- En lisant les champs de compétences cités ci-dessous, considères-tu avoir évolué entre avant ton départ en volontariat et après (cf. autre feuille, à cocher).
- Parmi les compétences où tu considères avoir le plus progressé, comment sais-tu qu'un changement a eu lieu et peux-tu me donner un exemple concret? Avec qui étais-tu?
- Parmi les compétences où tu considères avoir le moins évolué, peux-tu m'expliquer pourquoi?
- D'après toi, quel a été le moment, la situation, où il t'a semblé que tu as le plus appris?

GRILLE « APPRENTISSAGES ISSUS DE L'EXPERIENCE DE VOLONTARIAT »

En lisant les champs de compétences cités ci-dessous, considères-tu avoir évolué entre avant ton départ en volontariat et après :

A- COMPETENCES TECHNIQUES

1. As-tu évolué en matière de montage et conduite de projet ?

Exemple : méthodologie de projet, gestion de projet, suivi de projet, évaluation de projet, utilisation d'outils méthodologiques, capacité à faire évoluer, à créer des outils

1. Positivement (tu considères avoir progressé)
2. Négativement (tu considères avoir régressé)
3. Pas d'évolution

2. As-tu évolué en matière de gestion administrative ?

Exemple : capacité rédactionnelle en langue française

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

3. As-tu évolué en matière de gestion budgétaire?

Exemple : maîtrise des outils informatiques

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

4. As-tu évolué en matière de diagnostic et d'analyse des stratégies d'acteurs ?

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

B- COMPETENCES LIEES A L'IMAGINATION

1. As-tu évolué dans ta capacité à comprendre, à appréhender le monde ?

Exemple : être curieux, faire preuve d'empathie

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

2. As-tu évolué dans tes capacités émotionnelles ?

Exemple : avoir les sens, en éveil, accepter de lâcher prise, mobiliser ses émotions pour produire des idées, formuler des idées de manière spontanée

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

3. As-tu évolué dans ta capacité à sortir de ton cadre de référence ?

Exemple : accepter de remettre en question ses idées établies

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

4. As-tu évolué dans ta capacité à te projeter dans l'avenir ?

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

C- COMPETENCES COLLABORATIVES

1. As-tu évolué dans ta capacité à créer des relations sociales ?

Exemple : se rendre disponible (prendre son temps, faire preuve de patience), être attentif à l'équité

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

2. As-tu évolué dans ta capacité à interagir dans un cadre commun ?

Exemple : capacité à co-construire un objectif, à connaître et respecter les règles communes à tous

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

3. As-tu évolué dans ta capacité à échanger et partager ?

Exemple : savoir argumenter, intégrer des points de vue différents

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

4. As-tu évolué dans ta capacité à te « renouveler » ?

Exemple : goût pour la nouveauté, essaimer, passer le relais

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

5. As-tu évolué dans ta capacité à gérer les conflits et en exploiter les résultats ?

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

D- COMPETENCES DE DISTANCIATION ET D'ADAPTABILITE

1. As-tu évolué dans ta capacité à prendre du recul ?

Exemple : avoir une vision globale ; dépasser le cadre du projet, tenir compte de son environnement politique et social, avoir connaissance des différentes cultures, accepter de se laisser surprendre, savoir déconstruire les clichés

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

2. As-tu évolué dans ta capacité à te « décentrer » ?

Exemple : résoudre un problème en changeant de point de vue

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

3. As-tu évolué dans ta capacité à « transgresser » ?

Exemple : développer l'esprit critique, exploiter une règle ou une contrainte

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

4. As-tu évolué dans ta capacité à « persévérer » ?

Exemple : dépasser la frustration, rebondir après l'échec, avoir confiance en soi, savoir se remettre en question, transformer les contraintes et difficultés en atouts

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

5. As-tu évolué dans ta capacité à gérer, analyser et exploiter les imprévus ?

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

E- COMPETENCES LIEES A LA COMMUNICATION

1. As-tu évolué dans ta capacité à dialoguer dans un contexte interculturel ?

Exemple : s'imprégner des langues (apprentissage de la langue locale), des cultures

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

2. As-tu évolué dans ta capacité à transmettre du savoir ?

Exemple : s'exprimer en public avec aisance, adapter son propos en fonction du public,

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

3. As-tu évolué dans ta capacité à transférer du savoir ?

Exemple : favoriser les passerelles entre différents secteurs d'activités et différents publics

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

4. As-tu évolué dans ta capacité à valoriser du savoir ?

Exemple : articuler son propos au contexte

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

F- ATTITUDES

1. As-tu évolué dans ta capacité à assumer des responsabilités ?

Exemple : s'engager, prendre des risques et en assumer les conséquences

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

2. As-tu évolué dans ta capacité d'adaptation ?

Exemple : être flexible, être polyvalent

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

3. As-tu évolué dans ta capacité à développer des stratégies ?

Exemple : anticiper, innover

1. Positivement
2. Négativement
3. Pas d'évolution

PRESENTATION DES INDIVIDUS DE L'ENQUETE QUALITATIVE

Prénom enquête	Age	Sexe	Niveau d'études	Situation avant le volontariat	Association volontariat	Date retour	Durée mission (mois)	Région mission ¹	Lieu de vie	Activité professionnelle	Situation matrimoniale
Agnès	23	fem	Décrochage puis BEP vente	Vendeuse	LSI ² /FV ³	2009	12	Afrique de l'Ouest	Aquitaine	Educatrice spécialisée – centre ouvert pour mineurs	Célibataire
Alexandre	30	masc	Master "Gestion de projets culturels"	Réalisation d'un documentaire	FV (AFVP)	2009	12	Afrique de l'Ouest	PARIS ou IDF	Chargé des activités culturelles, association de lutte contre les exclusions (CDD 6 mois)	Célibataire
Anaïs	30	fem	Licence de lettres/ M1 école de commerce	Interruption d'études	DCC ⁴	2008	36	Caraïbes	PARIS ou IDF	Chargée de mission – Organisation internationale. Reprise d'études en parallèle : Master en philosophie.	Célibataire
Armelle	32	fem	M2 "Gestion du développement et humanitaire"	Sortie des études supérieures	FV (AFVP)	2007	24	Afrique de l'Ouest	Toulouse	Attaché territorial - démocratie locale	En concubinage
Aurore	32	fem	M2 "Développement local dans les PVD"	Sortie des études supérieures	FV (AFVP)	2006	24	Afrique de l'Ouest	Toulouse	Consultante indépendante	En concubinage
Céline	29	fem	Diplôme d'Etat de conseillère en économie sociale et familiale	Conseillère en économie sociale et familiale	GER ⁵ /EDM ⁶	2009	12	Asie du Sud-Est	Toulouse	Etudiante en contrat professionnel. Diplôme en cours : Certificat d'Aptitudes aux Fonctions d'Encadrement et de Responsabilités d'Interventions Sociales (CAFERIS). Responsable d'un foyer de jeunes travailleurs.	En concubinage
Charlotte	30	fem	M2 "Assyriologie"	Sortie des études supérieures	FV (AFVP)	2009	30	Afrique du Nord	Marseille	Assistante du président (contractuelle) – Centre de recherche sur le développement	Mariée

¹ Les régions des missions se réfèrent à la classification des pays selon l'ONU (UNCTADstat). Source : site Internet de l' UNCTADstat consulté le 12 avril 2012. URL :

<http://unctadstat.unctad.org/FR/Classifications.html>

² LSI : Lycée de la solidarité internationale

³ FV : France Volontaires

⁴ DCC : Délégation Catholique pour la Coopération

⁵ GER : Guilde européenne du raid

⁶ EDM : Enfants du Mékong

Chloé	33	fem	Diplôme de sage-femme	Sage-femme	DCC	2006	24	Afrique centrale	Normandie	Sage-femme	Mariée, 3 enfants
Christine	31	fem	M1 Droit/M2 “Gouvernance de projets de développement en Afrique“	Sortie des études supérieures	FV (AFVP)	2007	24	Afrique de l’Ouest	PARIS ou IDF	Assistante communication- ONG humanitaire	Célibataire
Daniel	24	masc	Licence communication/M2 “ Expert en projets européens au service du développement local“	Année de césure universitaire	ADICE	2009	10	Europe	Lille	Volontariat en service civique/ assistant de projets - ADICE	Célibataire
Denis	27	masc	M1 Droit/M2 “Développement et coopération internationale“	Interruption des études universitaires	DCC	2009	24	Afrique centrale	PARIS ou IDF	chargé des projets de solidarité internationale – Association d’éducation populaire	En couple
Emilie	34	fem	Ingénieur	CDD dans un bureau d’études	SCD ⁷	2006	24	Afrique de l’Ouest	Toulouse	Master en cours en hydraulique financé par le FONGECIF.	Mère célibataire
Grégoire	33	masc	M2 école de commerce/M2 “ingénierie de projets de coopération“	Chargé de mission solidarité internationale – contractuel en collectivité	FV (AFVP)	2007	24	Afrique de l’Est	PARIS ou IDF	Chargé de mission – agence régionale de santé	Célibataire
Hélène	35	fem	M1 “Gestion de projets culturels“	Travail alimentaire dans l’hôtellerie	FV (AFVP)	2009	60	Multi-pays	PARIS ou IDF	Au chômage depuis 6 mois / activité militante	Célibataire
Josselin	25	masc	Baccalauréat	Travail alimentaire dans le bâtiment	LSI/FV	2010	12	Afrique de l’Ouest	PARIS ou IDF	Serveur	En couple
Juliette	27	fem	M1 économie/M2 “expertise socioéconomique et conduite de changement organisationnel“	Sortie des études supérieures	EP ⁸ /FV	2010	17	Afrique du Nord	PARIS ou IDF	éditrice web à association de solidarité internationale	En couple

⁷ SCD : Service de Coopération et de Développement

⁸ EP : Echanges et Partenariats

Louis	33	masc	M2 en finance	Sortie des études supérieures /en recherche d'emploi	SCD	2006	36	Afrique de l'Est	Strasbourg	Chargé de mission – association d'insertion par l'activité économique	Célibataire
Louise	29	fem	Educatrice spécialisée	Sortie des études supérieures	DCC	2008	24	Amérique du Sud	PARIS ou IDF	éducatrice spécialisée	En couple
Marie	35	fem	M1 "Développement social urbain"	Chargée de mission Développement social urbain - association	FV (AFVP)	2005	24	Afrique de l'Est	Marseille	Chargée de mission Développement social urbain en collectivité (contractuelle)	Célibataire
Maud	31	fem	M2 "Gestion des systèmes agro-sylvo-pastoraux en zones tropicales"	Sortie des études supérieures/en recherche d'emploi	FV (AFVP)	2008	24	Afrique centrale	PARIS ou IDF	Consultante indépendante	En couple
Maxime	29	masc	M1 Gestion/M2 Affaires internationales	Volontariat international	FV (AFVP)	2010	18	Amérique centrale	Marseille	Chargé de mission "Partenariats européens" (contractuel) – Centre de recherche sur le développement	Marié
Noémie	32	fem	Licence "Gestion de projets culturels"/M2 Relations internationales	Administratrice culturelle	FV (AFVP)	2009	24	Afrique de l'Ouest	PARIS ou IDF	Administratrice - centre national de danse	Mariée, enceinte
Nordine	23	masc	Baccalauréat	Vendeur	ADICE	2009	12	Economie en transition	Lille	chargé de projets en alternance – ADICE IUT en animation sociale et socioculturelle	Célibataire
Pierre	29	masc	Ingénieur	Sortie des études supérieures	DCC	2007	24	Afrique du Nord	PARIS ou IDF	informaticien - Fondation de prévention et de protection de l'enfance	Célibataire
Richard	34	masc	M2– école de commerce	Chargé de projet – agence de communication	DCC	2006	24	Afrique centrale	Normandie	Chargé des relations internationales dans une école d'agronomie	Marié, 3 enfants
Samuel	35	masc	Diplôme d'éducateur spécialisé	Educateur spécialisé	FV (AFVP)	2006	36	Multi-pays	PARIS ou IDF	Educateur spécialisé	Célibataire
Stéphane	22	masc	aucun	Service civil volontaire	LSI/FV	2010	12	Afrique de l'Est	PARIS ou IDF	Attente d'un volontariat service civique	Célibataire
Sybille	33	fem	M2 sociologie	Sortie des études supérieures	FV (AFVP)	2008	60	Multi-pays	Strasbourg	Chargée de mission - réseau régional multi-acteurs de solidarité internationale	Célibataire

Sylvie	31	fem	Licence LEA/M2 sciences politiques	Coordinatrice volante – ONG santé	FV (AFVP)	2009	12	Amérique centrale	Toulouse	Chef des services généraux dans un Institut médico-éducatif (association) pour enfants handicapés	En couple, enceinte
Thomas	24	masc	aucun	Animateur	LSI/FV	2009	14	Afrique de l'Ouest	PARIS ou IDF	Animateur – étudiant BPJEPS	Célibataire
Véronique	25	fem	DUT animation /licence en sciences de l'éducation	Sortie des études supérieures	ADICE	2008	10	Economie en transition	Lille	chargée de projet - ADICE	En couple
Vincent	29	masc	M2– école de commerce	Animateur de cybercafé	FV (AFVP)	2010	24	Afrique du Nord	Marseille	en recherche d'emploi	Célibataire
Yann	35	masc	M2 école de commerce/M2 “Gestion de projets de développement humanitaire“	Sortie des études supérieures (reprise d'études)	FV (AFVP)	2005	27	Afrique de l'Ouest	Marseille	Chargé de mission – Insertion par l'activité économique	En couple

ANALYSE DU CORPUS « PARCOURS » DES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS DE 33 ANCIENS VOLONTAIRES AVEC LE LOGICIEL ALCESTE

1. Classes descriptives et imputations des libellés⁹

Les quatre classes s'opposent en deux groupes principaux. Les classes 1 et 2 regroupent 35% des u.c.e analysées. La classe 1 est la moins représentée avec 13% des u.c.e analysées. La classe 2 représente 22% des u.c.e analysées.

Le deuxième groupe est le plus important et est composé des classes 3 et 4 qui regroupent 65% des u.c.e analysées. Les classes 3 et 4 analysent 30 et 35% du corpus signifiant un certain équilibre dans les classes les plus présentes au sein de ce corpus.

La classe 4 est la plus importante avec 35% du corpus retenu par Alceste. Elle est caractérisée par ordre décroissant de khideux (de 271 à 70) par *mois, rentrer/retour, j'/je, suis, repartir, retourner, an, avais, rentrée, appartement, jour, fin, passe, ami*. En outre, les catégories grammaticales les plus présentes de cette classe renvoient au temps (mois/jour), aux nombres et aux marqueurs de la personnalité. *Projet, chose, différent, culture, développement, local, action, gestion, apprendre, formation*, sont significativement absents alors que nous verrons qu'ils caractérisent la classe 2 (*projet et local*), la classe 3 (*culture et différent*) et la classe 4 (*étude et diplôme*). Convenons d'appeler cette classe ***Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil***.

La classe 3 est la deuxième classe la plus importante du corpus retenu par Alceste avec 30% des u.c.e. La classe 3 est caractérisée, par ordre décroissant du khideux (de 124 à 66), par *chose, gens, vie/vivre, différent, femme, dire, culture, engagement*. Ce monde lexical renvoie au relationnel, au contact avec une *culture différente*, mais renvoie aussi à la notion d'*engagement*. Les catégories grammaticales les plus significatives selon le khideux sont les démonstratifs, indéfinis et relatifs d'une part, et d'autre part, les marqueurs d'une modalisation. La modalité en linguistique peut être définie comme : « l'expression de l'attitude du locuteur par rapport au contenu propositionnel de son énoncé » (Le Querler, 1996, p.121)¹⁰. On peut supposer que ce monde lexical renvoie à la position des acteurs dans ces relations interculturelles. Les formes significativement absentes sont *projet et formation* (comme pour la classe 4), significatives de la classe 1 *mois, association, j', an*. Les références

⁹ Pour notre corpus, 69% a été jugé significatif et analysé par Alceste qui l'a classé en 4 classes. 31% du corpus a donc été jugé non significatif.

¹⁰ LE QUERLER N. (1996). *Typologie des modalités*. Caen : Presses Universitaires de Caen.

au temps s'opposent ainsi au lexique de la classe 4. Nous appellerons cette classe ***Relations interculturelles***. Ces deux classes représentent la majorité du corpus avec 65% des u.c.e analysées.

La classe 2 représente néanmoins une part non négligeable du corpus avec 22% des u.c.e retenues par le logiciel. C'est aussi dans cette classe que le logiciel a analysé le plus de mots (151) alors que dans la classe 4 *Se situer au retour*, le nombre de mots retenu est plus homogène (86 mots analysés). La classe 2 est caractérisée par *projet* caractéristique des modes d'actions dans le secteur du développement et de la solidarité internationale. *Action* est d'ailleurs la troisième forme la plus caractéristique de cette classe. *Local*, la deuxième forme la plus significative, peut caractériser le mode d'intervention dans ce secteur, c'est-à-dire une intervention à un niveau micro et territorialisé. Le mot *européen* est le troisième mot le plus significatif, il peut être rapproché de *gestion* et *financer*. Il s'agirait ici de l'univers des bailleurs de fonds dans les secteurs de la solidarité internationale. Viennent ensuite *structure*, *développement*, *partenaire*, *coopératif*, *appui*. A ce stade, on peut avancer que ce monde lexical correspond à l'univers de la solidarité internationale. Au moins deux formes significativement absentes de cette classe peuvent être signalées : les marqueurs de la personne et *ami* qui font référence à la classe 4 *Se situer au retour*. La classe 2 est libellée ***Professionnalisation et solidarité***.

Enfin, la classe 1 (13% des u.c.e analysées) est caractérisée par *solidarité*, *internationale*, *étude*, *diplôme*, *professeur*, *commerce*, *lycée*, *école*, *formation*. On peut d'ores et déjà avancer que ce monde lexical renvoie aux orientations scolaires vers le champ de la solidarité internationale. Il est intéressant de noter que les catégories grammaticales les plus significatives ont trait aux mots en majuscules, aux noms et prénoms et aux marqueurs d'une relation temporelle. On peut supposer qu'il y a une relation entre les orientations scolaires vers la solidarité internationale et des individus qui ont joué un rôle dans ces orientations. Les formes les plus significativement absentes de cette classe renvoie à *ami*, *vivre*, qui s'opposeraient à la classe 4 *Se situer au retour*. Nous appellerons la classe 1 ***S'orienter et se spécialiser à travers les études***.

Graphique 1 : Classification Descendante Hiérarchique
Dendrogramme des classes stables selon Alceste



2. Description et interprétations des classes

Classe 4 : Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil

Au sein de la classe 4, nommée *Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil*, trois groupes de formes lexicales se distinguent. Un premier sous-groupe lexical représentant le temps, le calendrier (*mois, an, jour, semaine, juillet, septembre*). Un deuxième sous-groupe renvoie aux allers-retours, et fortement dominé par des verbes (*retour, rentrer, repartir, retourner, rentrée, fin, passe, rester, aller, rapatrier*). On retrouve des oppositions de verbes au sein de ce sous-groupe (*rester/repartir, aller/retour*) qui peuvent signifier à la fois les allers-retours fait pendant le volontariat mais aussi la fin d'une étape, d'une expérience, celle du volontariat avec le commencement d'une nouvelle étape de la vie. Ici domine le mouvement plutôt que la continuité ou la stabilité. Un troisième sous-groupe est en relation avec le retour en tant que tel (*appartement, ami, vacance, copine, famille, parent*) et qui évoque tant la dimension pratique que relationnelle de ses allers-retours. Il n'y a pas de distinction selon les locuteurs en termes d'association d'envoi, de sexe, de niveau de diplôme, etc. On peut supposer que ce monde lexical concerne tous les entretiens.

De plus, outre les catégories grammaticales les plus présentes dans ce monde lexical (*mois/jour, nombres*), on retrouve également la présence des marqueurs de la personne et des auxiliaires *être* et *avoir*, qui pourraient signifier la place prédominante du sujet en tant qu'acteur dans le corpus. Si l'on se réfère à la Classification Ascendante Hiérarchique au sein de cette classe, *mois* (le plus pertinent selon khideux pour caractériser cette classe) est en relation avec *rester*, ces deux termes étant reliés à l'association de deux autres termes *prendre*

et *temps*, qui peut faire référence à l'opposition entre le temps du volontariat où l'on prend son temps, au retour en France où les individus considèrent plus avoir le temps. Le deuxième mot qui ressort de cette classification est *rentrer* en relation avec le groupe de deux mots : *rentrée* et *commencer*.

Enfin, si l'on s'intéresse aux u.c.e caractéristiques de la classe 4, les dix premières se répartissent entre des anciens volontaires de différentes associations. Les deux premières u.c.e sont issues de deux anciennes volontaires de France Volontaires/AFVP. La première évoque la fin de son volontariat. Elle relate le voyage réalisé dans le pays où elle a effectué son volontariat juste après la fin de son contrat pour revoir son ami et dire « au revoir ». Cet extrait montre bien les atermoiements propre aux situations de fin de volontariat.

La deuxième u.c.e traite au contraire de l'arrivée dans le pays du volontariat. La locutrice évoque les difficultés matérielles lors de son arrivée (« *je me suis cassée le pied pour bien commencer* ») et le manque d'appui de la part de l'association d'envoi.

La troisième u.c.e est issue d'un homme, ancien volontaire de la DCC. Il évoque un aller retour fait entre le pays de son volontariat et la France où il a passé un mois de vacances. Il se remémore ses vacances avec une crise de paludisme. Il fait également référence à sa copine et à sa famille.

La quatrième u.c.e vient d'une femme, ancienne volontaire de la DCC. Elle évoque pour sa part le retour en France : être déconnectée et avoir du mal à se projeter sont les deux éléments qui ressortent du retour. Puis elle cite les quelques semaines passées chez ses parents au retour (« *Il fallait ça quand même* ») et le départ du domicile familial chez des amis où elle « *squatte* ». Sa décision d'achever son volontariat est intéressant à noter : « *je m'étais dit : il faut que je rentre au moins deux ans en France pour être capable de vivre dans cet environnement là* ». Elle évoque la France, son pays d'origine, avec un certain détachement, elle semble extérieure lorsqu'elle parle de « cet environnement là ».

⇒ **La classe 4 *Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil*** peut donc être précisée : il s'agit de se situer au retour et des atermoiements qui y sont liés mais plus globalement de se situer, tout au long du volontariat et au retour, entre le pays d'origine et le pays d'accueil, en particulier dans le rapport aux proches, à la famille.

Classe 3 : *Relations interculturelles*

Parmi les formes les plus caractéristiques de la classe 3 qui représente 30% des u.c.e analysées, on retrouve un ensemble d'oppositions : *chose/gens, femme/homme, musulman/prêtre, riche/pauvre, personne/communauté*. Ces oppositions peuvent renvoyer à la comparaison entre la société d'origine et la société d'accueil.

Parmi ces formes, on retrouve au moins 4 groupes lexicaux caractéristiques. Un premier groupe lexical qui renvoie au spirituel et au religieux : *esprit, prêtre, musulman, messe, dieu, religion, engagement, valeur, amour, sens*. On retrouve également un groupe qui renvoie au relationnel, à la communication et au rapport à autrui dans un contexte interculturel : *dire/parler, rapport/relation, comprendre, langue, regard, curieux, attentif, ouverture, collègue, personne, humain, monde, autre*. Un autre groupe renvoie à la culture du pays d'accueil : *différent, culture, africain, musulman, noir, pouvoir, tradition, pygmée*. Enfin, un dernier groupe lexical renvoie à la quotidienneté : *vie/vivre, quotidien, présent*.

Il est intéressant de noter que ce sont particulièrement les anciens volontaires de la DCC qui semblent caractériser cette classe. Comme nous l'avons signalé précédemment les catégories caractéristiques de cette classe sont les démonstratifs, indéfinis et relatifs d'une part, et d'autre part, les marqueurs d'une modalisation. La modalité en linguistique peut être interprétée comme : « une prise en charge par l'individu du contenu de sa contribution discursive et peut être exprimée par des modalisateurs comme *peut-être, certainement, je pense que, il semble ... [qui]...* indiquent que l'énoncé n'est pas entièrement assumé ou que l'assertion est limitée à une certaine relation entre le sujet et son discours » (Saint Pierre, 1991, p.226)¹¹. On peut supposer que cette classe est caractérisée par des hésitations et une certaine réflexivité des locuteurs dans un bilan rétrospectif de leur expérience de volontariat.

La classification hiérarchique de cette classe fait ressortir en premier lieu la forme *chose* relié à *important*, ce groupe est en relation avec une forme isolée : *parler*. Cette relation confirme l'aspect communicationnel propre au champ lexical de cette classe. *Gens* est ensuite la deuxième forme la plus caractéristique, associé à *différent*, ce groupe étant relié à un groupe composé des formes *vie* et *vivre*. Il s'agit bien ici de la quotidienneté dans un environnement relationnel différent.

Enfin, les u.c.e caractéristiques de cette classe sont pour les dix premières issues en majorité d'extraits d'anciens volontaires de la DCC (6/10). La première est issue d'une ancienne volontaire qui évoque à la fois : « *je me sentais tellement dans la communauté* » et

¹¹ Saint-Pierre M. (1991). Illocutoire et modalisation : les marqueurs d'intensité en français. In *Revue québécoise de linguistique*, 20/2, 223-236.

en même temps les difficultés à vivre cette proximité : « *les ragots, les potins... ça n'a pas été facile à gérer* ». Il s'agit ici de la quotidienneté du volontariat en étant totalement immergé dans une communauté. La deuxième u.c.e est issue d'une ancienne volontaire de France Volontaires/AFVP. Elle tente dans cet extrait, d'appréhender ce que le volontariat a pu changer, elle explique être « *plus grande gueule* ». La troisième, quatrième et cinquième u.c.e caractéristiques proviennent d'un ancien volontaire de la DCC. Dans le premier extrait, il explique qu'il a eu peu d'amis pendant son volontariat en raison d'un intérêt constant de la part d'autrui : « *ils espèrent aussi beaucoup, que tu puisses apporter un certain nombre de choses, un visa, de l'argent* ». Dans le deuxième, il évoque la manière dont le volontariat a changé sa vie : une expérience spirituelle et la rencontre du monde musulman. Enfin, dans le dernier extrait il explique son engagement actuel. En effet, après son volontariat, il est rentré au séminaire pour être prêtre ouvrier.

⇒ **La classe 3 *Relations interculturelles*** est caractérisée par les comparaisons et les oppositions entre la société d'accueil et la société d'origine. Ces comparaisons se situent en particulier dans le champ du spirituel et de la relation à l'autre, possible grâce au quotidien du volontariat.

Classe 2 : *Professionnalisation et solidarité*

La classe 2 *Professionnalisation et solidarité* représente 22% des u.c.e mais avec le plus de diversité dans les formes analysées (151). On retrouve dans cette classe 3 groupes lexicaux significatifs :

- le premier a trait au *projet* caractéristique des modes d'actions dans le secteur du développement et de la solidarité internationale. On peut associer à ce groupe : *développement/développer, monter, local, action, accompagner, objectif, partenaire, méthodologie/méthode, coordination, association/ONG, coopératif* ;
- le deuxième se réfère aux financements : *européen* est le troisième mot le plus significatif, il peut être rapproché de *gestion* et *financer*. Il s'agirait ici de l'univers des bailleurs de fonds dans les secteurs de la solidarité internationale. D'autre part, le mot *gestion* peut également être rapproché de *projet*, l'expression « gestion de projet » étant fréquemment usité dans ce secteur ;
- le troisième groupe se réfère aux apprentissages dans un cadre professionnel : *compétent, travail, responsable, aider, communication, apprendre, formation, appui*. Il s'agit ici plus particulièrement des actions des volontaires dont l'un des objectifs de leurs missions est de former et « d'appuyer les bénéficiaires.

Il est également intéressant de noter que cette classe correspond en particulier aux diplômés de Master et aux anciens volontaires de France Volontaires/AFVP.

Si l'on s'intéresse à la Classification Hiérarchique Ascendante de cette classe, on constate une relation entre *projet* (khideux=476) et *monter* que l'on peut associer par l'expression « monter un projet », en relation avec la forme travail. On peut en déduire qu'au sein de cette classe le travail est de « monter un projet ». La deuxième forme la plus significative selon le khideux est *local lié technique* et en relation avec *développement*. On peut émettre que cette relation caractérise le mode d'intervention dans ce secteur, c'est-à-dire une intervention à un niveau micro et territorialisé.

Enfin, les dix premières u.c.e de cette classe proviennent en majorité d'anciens volontaires partis avec France Volontaires (8/10). Les trois premières u.c.e proviennent d'anciens volontaires de cette association. La première u.c.e est extraite d'un ancien volontaire travaillant dans le secteur de l'économie sociale et solidaire à Marseille et plus particulièrement dans l'aide à la création d'entreprises pour les plus éloignés de l'emploi. Dans cet extrait, il explique comment il utilise les outils de la gestion de projet qu'il considère maîtriser aujourd'hui grâce au volontariat, dans les formations en direction des créateurs d'entreprise.

Les deuxième et troisième u.c.e sont extraites de la même ancienne volontaire. Dans la première, elle décrit, en employant un vocabulaire relativement « technicisé », sa mission relative à un projet de développement local et de décentralisation. Dans la deuxième u.c.e, elle évoque également sa mission avec un vocabulaire équivalent et se qualifie de « passerelle » entre le *maître d'œuvre* et le *prestataire*. Enfin, il est intéressant de noter que la quatrième u.c.e provient d'un homme parti avec une autre association, l'ADICE, et avec un niveau d'études initial bien inférieur aux deux précédents locuteurs. Dans cet extrait, il évoque son travail actuel au sein de la même association d'envoi. Il emploie également un lexique propre au secteur où il travaille « coordination », « partenariat », « projet », vocabulaire similaire au champ de la solidarité internationale.

⇒ **La classe 2 Professionnalisation et solidarité** peut être précisée. Le monde lexical de cette classe est avant tout techniciste tout en relevant des secteurs de la solidarité que ce soit international ou national.

Classe 1 : S'orienter et se spécialiser à travers les études

La classe 1 est la moins représentée avec 13% des u.c.e analysées. Les groupes lexicaux significatifs au sein de cette classe sont de différents niveaux :

- un premier groupe autour de l'école et des diplômes : *étude, diplôme, professeur, lycée, école, master/DESS, cours, stage, licence, baccalauréat, faculté/université, institut, étudiant, concours, élève* ;
- un deuxième groupe autour de la solidarité internationale et des engagements bénévoles : *solidarité, internationale, association, scout* ;
- enfin, un dernier groupe autour de l'orientation et du recrutement : *orienter, spécialiser, correspondre, candidature, postuler, dossier, offre, concours, profil*.

On peut noter que cette classe semble concerner plus particulièrement les anciens élèves du LSI, anciens décrocheurs scolaires qui sont partis en volontariat avec l'AFVP/France Volontaires. A ce titre, parmi les formes significativement absentes, on retrouve les entretiens issus d'individus âgés de plus de 30 ans et une durée de mission supérieure à deux ans. On peut supposer que cette classe concerne avant tout les plus jeunes de notre échantillon et qui ont effectué un volontariat plus court.

En outre, les catégories grammaticales les plus significatives ont traités aux mots en majuscules, aux noms et prénoms et aux marqueurs d'une relation temporelle. On peut supposer qu'il y a une relation entre les orientations scolaires vers la solidarité internationale et des individus qui ont joué un rôle dans ces orientations mais aussi que dans cette classe, il s'agit de retracer son parcours scolaire.

Si l'on s'intéresse à la classification ascendante hiérarchique, on retrouve en premier lieu, la forme *solidarité* liée à *internationale*, ces deux formes étant reliés à *scout*. La deuxième forme la plus significative est *étude* reliés à *Master*, ces deux formes étant reliés à *reprendre*. On peut supposer que cette classe traite des orientations scolaires dans le secteur de la solidarité internationale avant ou après le volontariat.

Enfin, les u.c.e les plus significatives de cette classe sont pour la première, issue d'une ancienne volontaire de France Volontaires. Elle explique que son volontariat dans le champ de l'adoption internationale lui a donné envie de travailler dans le secteur de la protection de l'enfance en France et qu'elle s'est donnée au retour, du temps pour trouver « quelque chose qui me plaisait vraiment ». Elle explique qu'en même temps que sa recherche d'emploi, elle a fait un deuxième master en vue de passer les concours de la fonction territoriale. Les deux prochaines u.c.e proviennent d'anciens élèves du lycée de la solidarité internationale. Le premier rentré en 2010 après avoir fait un volontariat à Madagascar. Il explique ses réflexions

actuelles pour avoir la possibilité de faire des études dans le secteur de la solidarité internationale. Le deuxième est rentré en 2009, il explique dans cet extrait les raisons de son arrivée dans le lycée de la solidarité internationale (« *un peu perdu dans ce qu'on me proposait* »). Enfin, la quatrième u.c.e la plus significative provient d'un ancien volontaire de l'ADICE. Il explique qu'après avoir fini son volontariat, il s'est engagé dans un autre volontariat. Dans cet extrait, il explique le processus de recrutement.

⇒ ***La classe 1 S'orienter et se spécialiser à travers les études*** traite donc de l'orientation et de la réalisation d'études que ce soit avant ou après le volontariat. Il s'agit ici avant tout de se spécialiser dans un métier, un secteur d'activités.

3. Classification ascendante hiérarchique du corpus

La classification ascendante hiérarchique sur l'ensemble du corpus nous apporte des éléments de compréhension supplémentaire. Ainsi la forme la plus fréquente analysée est un verbe conjugué à la troisième personne au présent : *fait*, assimilé à la classe 1 *S'orienter et se spécialiser à travers les études*. Cette forme est relié à la forme *travail*, assimilé à la classe 2 *Professionnalisation et solidarité*. Ces deux formes sont elles-mêmes à un autre couple composé de *dire* (classe 3 *Relations interculturelles*) et *aller* (classe 4 *Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil*). La deuxième forme la plus significative du corpus est *projet* (classe 2 *Professionnalisation et solidarité*) relié à *formation* (classe 1 *S'orienter et se spécialiser à travers les études*), ce couple étant relié à *développement* (classe 2 *Professionnalisation et solidarité*). Cet ensemble est enfin relié à deux autres formes : *action* (classe 2 *Professionnalisation et solidarité*) et *association* (classe 1 *S'orienter et se spécialiser à travers les études*).

Enfin, la classification ascendante hiérarchique sur le corpus est divisée en deux groupes : l'un principalement composé de formes de la classe 4 *Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil*. Le deuxième groupe où une seule forme de la classe 4 est présente : *boulot*. On retrouve des formes de la classe 3 *Relations interculturelles*, de la classe 2 *Professionnalisation et solidarité* et de la classe 1 *S'orienter et se spécialiser à travers les études*.

4. Catégories grammaticales du corpus en fonction des classes

Si l'on s'intéresse à présent aux catégories grammaticales présentes ou absentes dans les quatre classes, on retrouve :

Classe 1 <i>S'orienter et se spécialiser à travers les études (13%)</i>		Classe 2 <i>Professionnalisation et solidarité (22%)</i>		Classe 3 <i>Relations interculturelles (30%)</i>		Classe 4 <i>Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil (35%)</i>	
présentes	absentes	présentes	absentes	présentes	absentes	présentes	absentes
– lieux, pays – marqueurs d'une relation spatiale (2) – marqueurs d'une relation temporelle	– Verbes – verbes modaux (-1) – marqueurs d'une modalisation – marqueurs d'une intensité – marqueurs d'une relation discursive – marqueurs de la personne (-2) – démonstratifs, indéfinis et relatifs – couleur.	– marqueurs d'une relation spatiale – marqueurs d'une relation discursive – démonstratifs, indéfinis et relatifs.	– mois/jour – nombre – lieux, pays – verbes – verbes modaux – marqueurs d'une modalisation – marqueurs d'une relation temporelle – marqueurs de la personne – auxiliaires être et avoir – couleur (-1).	– marqueurs d'une modalisation – marqueurs d'une intensité – marqueurs d'une relation discursive (3) – marqueurs de la personne (1) – démonstratifs, indéfinis et relatifs – couleurs.	– mois/jour – nombre – lieux, pays – verbes – marqueurs d'une relation temporelle (-1) – auxiliaires être et avoir.	– mois/jour – nombre – lieux, pays – verbes – verbes modaux – marqueurs d'une modalisation (4) – marqueurs d'une relation temporelle – marqueurs de la personne – auxiliaires être et avoir.	– marqueurs d'une relation spatiale – marqueurs d'une intensité – démonstratifs, indéfinis et relatifs – couleur.

Les caractéristiques des catégories grammaticales des classes :

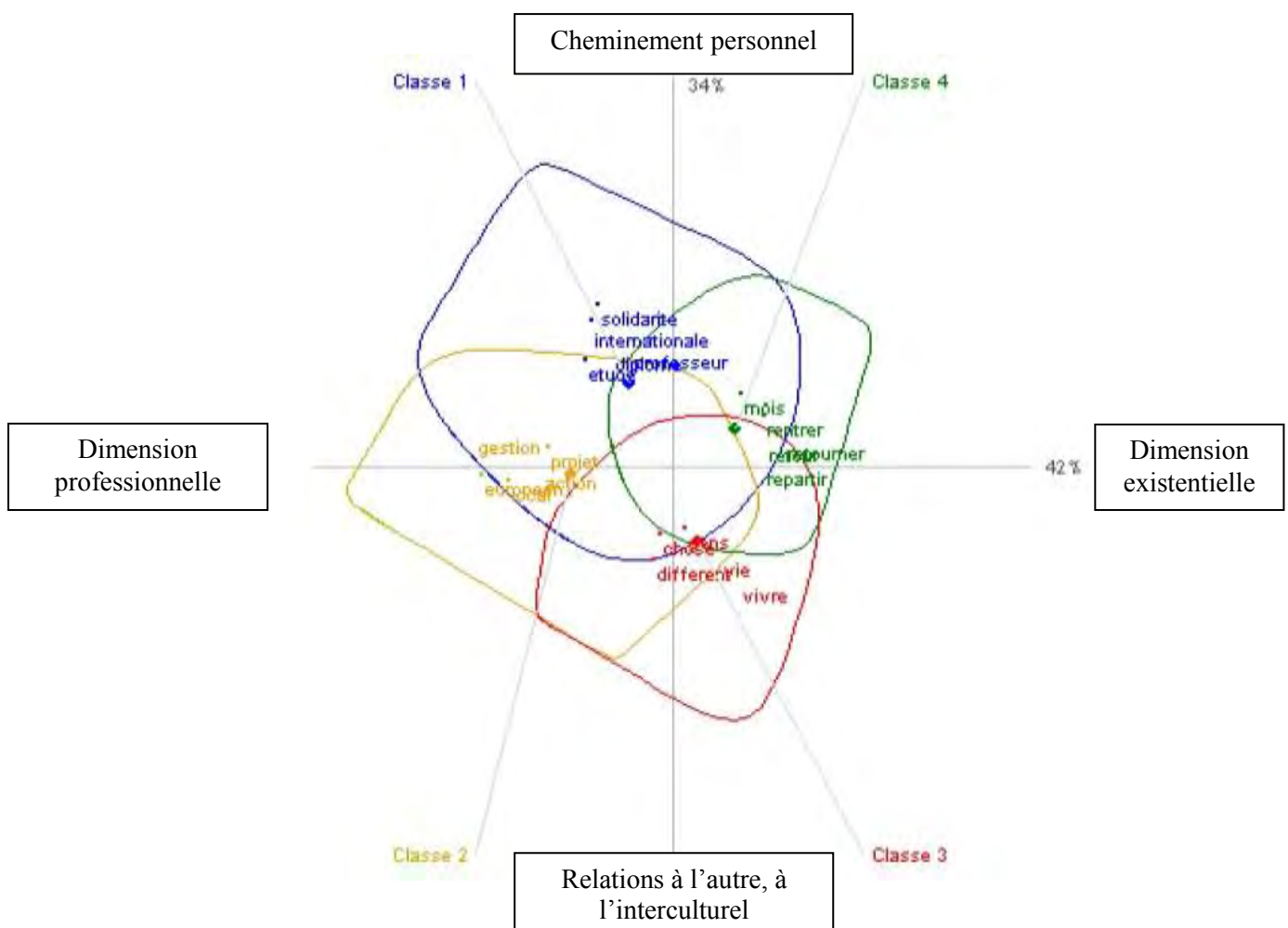
- la classe 4 *Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil* : au sein de cette classe, le locuteur s'affirme (marqueurs de la personne, auxiliaires être et avoir) et donne son avis (verbes modaux). Cette classe est caractérisée par des verbes d'action (*rentrer, repartir, retourner, rentrée, rester, aller*). Il s'agit de se situer entre le pays d'accueil et d'origine mais aussi dans le temps (marqueurs d'une relation temporelle) ;
- la classe 3 *Relations interculturelles* : dans cette classe également, le locuteur s'affirme (marqueurs de la personne) et donne son avis (marqueurs d'une modalisation) dans un jeu de comparaison (marqueurs d'une intensité) entre la société d'origine et d'accueil dont l'une et l'autre peuvent être énoncés de manière impersonnel, distancié (démonstratifs, indéfinis et relatifs) ;
- la classe 2 *Professionnalisation et solidarité* : dans cette classe, à l'inverse des deux précédentes, le locuteur n'intervient pas en terme de « je ». On pourrait avancer que le locuteur suppose qu'il avance des vérités établies dans les domaines techniques alors que

c'est moins le cas dans les relations interculturelles, par exemple. Enfin, il est intéressant de noter que ce monde lexical s'inscrit dans une relation spatiale ;

- la classe 1 *S'orienter et se spécialiser à travers des études* : cette classe s'inscrit dans le temps et l'espace mais comme la classe 2, le locuteur s'investit moins dans le « je ».

5. Analyse Factorielle des Correspondances du corpus Parcours

L'analyse factorielle des correspondances se définit comme : « L'analyse factorielle est une technique statistique aujourd'hui surtout utilisée pour dépouiller des enquêtes : elle permet, quand on dispose d'une population d'individus pour lesquelles on possède de nombreux renseignements concernant les opinions, les pratiques et le statut (sexe, âge, etc.), d'en donner une représentation géométrique, c'est-à-dire en utilisant un graphique qui permet de voir les rapprochements et les oppositions entre les caractéristiques des individus. » (Cibois, 2006)¹².



¹² CIBOIS, P., texte de travail 2006. URL : <http://cibois.pagesperso-orange.fr/PrincipeAnalyseFactorielle.pdf>, consulté le 02 mai 2013.

L'analyse factorielle nous permet de nommer les axes : l'axe vertical correspond dans la tension entre l'ouverture à l'autre (bas) et le cheminement personnel des individus, plus introspectif, dans leurs orientations scolaire, dans leur choix de vie. L'axe horizontal correspond à la tension propre au volontariat avec d'une part, la dimension professionnelle à l'extrémité gauche, et à l'autre extrémité, la dimension existentielle, c'est-à-dire le rapport qu'entretient tout être humain avec le mystère de sa propre existence, avec la finitude de sa condition. La définition de ces axes nous éclaire davantage sur l'analyse lexicale du corpus « Parcours ». Ainsi, les quatre classes se rejoignent en ce milieu, il y a donc une certaine convergence.

Le graphique de la classe 1 *S'orienter et se spécialiser à travers des études*, qui ne représente que 13% du corpus analysé est celle qui s'étire le plus, en particulier vers l'axe vertical « cheminement personnel » et l'axe horizontal « dimension professionnelle ». C'est d'ailleurs avec la classe 2 *Professionnalisation et solidarité* que le regroupement est le plus large même si environ un tiers du graphique ne se regroupe avec aucune autre.

Le graphique de la classe 4 *Se situer entre le pays d'origine et le pays d'accueil* est le plus concentrée. Sur l'axe horizontale, il s'étire vers la dimension existentielle mais sur l'axe vertical, il est à mi-chemin entre le cheminement personnel et la relation à l'autre, à l'interculturel. La partie sans regroupement avec d'autres graphiques est la plus faible pour la classe 4.

Le graphique de la classe 3 *Relations interculturelles* tire naturellement vers la relation à l'autre, à l'interculturel sur l'axe vertical. Sur l'axe horizontal, il est à égal distance entre la dimension professionnelle et la dimension existentielle. A ce titre, le regroupement le plus vaste concerne le graphique de la classe 2 *Professionnalisation et solidarité*.

Enfin, le graphique de la classe 2 *Professionnalisation et solidarité* est le deuxième plus étendue. Elle est très étirée sur l'axe horizontal vers la dimension professionnelle et sur l'axe vertical, elle tend un peu plus vers le rapport à l'autre, à l'interculturel.

AUTRES ENTRETIENS REALISES**Associations de volontariat**

Association	Fonction	Prénom - Nom
France Volontaires	Délégué général	Dante Monferrer
France Volontaires	Chargée de la formation	Armelle Genevois
France Volontaires	Chargée du recrutement	Juliette Manant
Service de coopération au Développement	Directeur	Jean-Daniel Balme
Service de coopération au Développement	Chargée de formation / de recrutement	Caroline Riegel
Délégation Catholique pour la Coopération	Responsable de la formation	Violaine Stroebel
ADICE	Ancienne salariée	Delphine Bignan

Groupe de travail ANDRH

Organisation	Fonction	Prénom - Nom
	Ancien vice-président ANDRH	Louis Dugas
Association Française des Volontaires du Progrès	Responsable du recrutement jusqu'en 2009	Jean-Michel Bourreau
Mercuri Urval (cabinet de recrutement)		Laurent de Rochebrune
	Représentant d'entreprise	Jean-Marie Nessi
Tribu développement	Président	Olivier Classiot
	Représentant d'ancien volontaire	Bruno Sivardière

Autres entretiens

Organisation	Fonction	Prénom - Nom
Mozaïk RH (cabinet de recrutement)	Directrice développement	Estelle Barthélémy
UCPA	Directeur	Guillaume Legaut
Commission nationale de certification professionnelle	Rapporteur général	Brigitte Bouquet
Agence française du programme européen PEJA	Responsable de la formation et de la coopération	Gilles Baccala
Your voice (cabinet de recrutement)	Directeur	Luc Meuret
Institut national de jeunesse et d'éducation populaire (NJEP)	Chercheur	Régis Cortesero
Itinéraires Formation	Directeur adjoint	Vincent Joseph
Lycée de la solidarité internationale	Directeur	Philippe Taburet

**De nombreuses informations ont également été collectées dans l'exercice de notre activité professionnelle et lors d'entretiens informels.*

ANNEXE 4

QUESTIONNAIRE

(Ce questionnaire est anonyme. Aucune information privée ne sera diffusée)

1. Profil

Age	Réponse numérique
Sexe (question fermée)	Homme/femme
1.1. Votre dernier diplôme obtenu ? (question fermée)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baccalauréat 2. Licence 3. Master 4. diplômes professionnels secondaires 5. diplômes professionnels supérieurs 6. autres (à préciser)..... 7. aucun
1.2. Votre statut avant le volontariat ? (question fermée)	<ol style="list-style-type: none"> 1. études/stages 2. stage 3. emploi en France ou à l'étranger 4. en recherche d'emploi 5. volontariat 6. autre : (texte)
1.3. Nombre de mois d'expériences professionnelles avant le début du VSI	Nombre de mois (réponse numérique)
1.4. Nombre de mois depuis le retour de votre dernière mission de VSI	Nombre de mois (réponse numérique)
1.5. Avant votre volontariat, étiez-vous engagé(e) en tant que : (choix multiples)	<ol style="list-style-type: none"> 1. en tant que bénévole dans une association 2. en tant que militant(e) politique 3. en tant que militant(e) syndicale 4. à travers mon activité professionnelle 5. à travers mes pratiques quotidiennes 6. à travers mon engagement religieux 7. aucun 8. autre (texte)

1. 2. Votre activité professionnelle avant le volontariat

<p>1.2.1. Si vous étiez en situation d'emploi avant le départ, quel était-il ? (question fermée)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. agriculteur exploitant 2. ouvriers 3. contremaîtres, agents de maîtrise 4. artisans, commerçants, chefs d'entreprise 5. employés 6. professions intermédiaires 7. cadres et prof. intellectuelles supérieures 8. professions libérales 9. clergé, religieux 10. aucun 11. autre 12. ne sais pas
<p>1.2.2 Dans quel secteur d'activité était votre emploi ? (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. administration 2. économie, finance 3. agriculture, environnement 4. génie civil, hydraulique 5. santé 6. architecture, urbanisme 7. culture 8. formation, éducation 9. social 10. information, communication 11. informatique 12. logistique, mécanique 13. sciences humaines et sociales 14. sécurité et secours 15. solidarité, coopération internationale/humanitaire 16. autre 17. ne sais pas
<p>1.2.3. Quelle était la nature de cet emploi ? (question fermée)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. CDD 2. CDI 3. Consultance/ indépendant 4. aucun
<p>1.2.4. Cet emploi était-il en lien avec votre formation initiale ? (question fermée)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui 2. non

2. Votre mission de volontariat

(Pour les personnes qui ont effectué plusieurs missions de volontariat, vous vous baserez sur la dernière expérience pour répondre aux questions suivantes)

2.1. Quelles étaient vos motivations initiales pour réaliser une mission de volontariat ? (choix multiples)	<ol style="list-style-type: none"> 1. aider les autres / être solidaire 2. expérience professionnelle 3. échange interculturel 4. défi personnel / aventure 5. voyage / dépaysement 6. prise de distance avec la société d'origine 7. autres (à préciser).....
2.2. Type de votre structure d'accueil ? (question fermée)	<ol style="list-style-type: none"> 1. collectivité locale / coopération décentralisée 2. association française 3. association, autres nationalité 4. coopération bilatérale française 5. coopération bilatérale, autre nationalité 6. coopération multilatérale 7. université / école 8. évêché / diocèse 9. autre (à préciser).....
2.3. Pays de votre mission de VSI ?	(texte)
2.4. Dates de début et de fin de votre mission de VSI ?	Réponse numérique
2.5. Durée de votre mission de VSI ? (en mois)	Réponse numérique
2.6. Les deux principaux objectifs de votre mission ?	(texte)
2.7. Fonction/rôle au sein de la structure d'accueil ? (question fermée)	<ol style="list-style-type: none"> 1. assistant technique 2. chef de projet 3. administrateur, gestionnaire 4. coordinateur de programme 5. animateur, formateur 6. chargé d'étude 7. chargé de communication 8. directeur 9. autre (à préciser).....
2.8. Avez-vous achevé votre mission ? (question fermée)	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui 2. non
2.9. Avez-vous été satisfait de votre mission par rapport à vos motivations initiales ? (question fermée)	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui 2. non
2.10. Pouvez-vous en expliquer les 2 raisons principales ?	(texte)
2.11. Avez-vous entrepris des démarches pour préparer le retour ? (choix multiples)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recherche de postes, envoi de candidatures 2. Recherche de formations 3. Aucune 4. Autres (préciser).....
2.12. votre association a-t-elle facilité votre préparation au retour ? (question fermée)	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui, pour préparer mon retour au niveau personnel 2. oui, pour préparer mon retour au niveau professionnel 3. oui, autre (préciser)..... 4. non

3. Les apports de votre mission de volontariat

<p>3.1. Quels sont les bénéfices personnels retirés de votre mission de volontariat ? (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. j'ai découvert de nouveaux milieux, de nouveaux paysages 2. j'ai découvert de nouvelles cultures 3. j'ai enrichi mon expérience professionnelle 4. j'ai appris à mieux me connaître 5. j'ai acquis une plus grande ouverture d'esprit 6. j'ai appris à avoir plus confiance en moi 7. j'ai progressé dans ma recherche spirituelle 8. aucun 9. Autre
<p>3.2. Quelles capacités personnelles pensez-vous avoir développées pendant votre volontariat ? (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. échanger : écouter, recevoir, partager et créer du lien 2. assumer des responsabilités : s'engager, prendre des risques et en mesurer les conséquences 3. s'adapter : être flexible et polyvalent 4. développer des stratégies : anticiper, innover et/ou s'adapter 5. aucune 6. autre : texte
<p>3.3. Quelles compétences transversales (savoir-faire) pensez-vous avoir développées pendant votre volontariat (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. montage et conduite de projet 2. animation des relations partenariales, institutionnelles et communautaires 3. négociation, médiation et représentation 4. gestion administrative 5. gestion budgétaire 6. techniques pédagogiques (informer, former) 7. diagnostic et analyse des stratégies d'acteurs 8. gestion du conflit et des relations interpersonnelles 9. gestion du stress et des imprévus 10. aucune 11. autre : texte
<p>3.4. Avez-vous développé des compétences techniques pendant votre mission de volontariat ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui 2. non

4. Votre retour de mission de terrain

4.1. Avez-vous suivi la formation au retour proposée par votre structure d'envoi ?	1. oui 2. non
4.2. Si oui, en êtes-vous satisfait ?	1. oui 2. non
4.3. Si non, quelles en sont les raisons ?	(texte)
4.4. Avez-vous fait appel à d'autres services d'accompagnement au retour ? (Choix multiples)	1. bilan de compétences 2. soutien psychologique 3. accompagnement à la recherche d'emploi (élaboration CV et lettres de motivations, mise en réseau professionnel, offres d'emploi) 4. non
4.5. Si oui, auprès de quelle(s) organisation(s) ? (choix multiples)	1. réseau d'anciens volontaires 2. association 3. pôle emploi 4. dispositifs territoriaux 5. personnel médical 6. autre : texte
4.6. Quelles ont été les principales difficultés que vous avez pu rencontrer à votre retour ? (choix multiples)	1. matérielles 2. professionnelles 3. administratives 4. relationnelles 5. familiales 6. culturelles 7. aucune 8. autre : texte
4.7. Avez-vous mobilisé des ressources pour faire face à ces difficultés ? (choix multiples)	1. famille 2. amis 3. aucune 4. autre : texte
4.8. Quelles démarches avez-vous réalisées après votre mission de volontariat ? (choix multiples)	1. recherche d'emploi en France ou/et à l'étranger 2. recherche de formation 3. recherche d'un volontariat 4. projet personnel

5. Si vous avez repris des études

5.1. Pouvez-vous en expliquer les raisons de votre reprise de formation ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. je souhaitais me réorienter professionnellement 2. je souhaitais être plus diplômé(e) dans mon secteur 3. j'ai repris mon cursus de formation après avoir fait un volontariat 4. je ne trouvais pas de travail 5. je ne savais pas quoi faire en rentrant 6. ma formation participait à mon projet personnel de réinsertion 7. autre : texte
5.2. Pouvez-vous préciser le diplôme et l'établissement d'enseignement ?	(texte)

6. La recherche d'emploi

6.1. A partir du moment où vous avez cherché un emploi / une activité rémunérée, combien de mois cela vous a pris ? (en mois)	Réponse numérique
6.2. Quelles ont été, à votre niveau, les principales difficultés liées au processus de recherche d'emploi ? (choix multiples)	<ol style="list-style-type: none"> 1. difficulté à vous positionner dans un secteur d'activité en particulier 2. difficulté à appréhender les compétences acquises lors du volontariat 3. difficulté à restituer votre expérience de volontariat lors des entretiens d'embauche 4. difficulté à faire reconnaître votre expérience auprès d'employeurs 5. difficulté à rendre cohérent votre expérience dans votre trajectoire professionnelle 6. aucune difficulté 7. autre : texte
6.3. Votre expérience de volontariat apparaît-elle dans votre curriculum vitae ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui 2. non
6.4. Pouvez-vous en expliquer les raisons ? (choix multiples)	<ol style="list-style-type: none"> 1. mon expérience de volontariat est un atout dans mon secteur d'activité 2. mon expérience de volontariat est méconnue par de potentiels employeurs 3. mon expérience de volontariat peut être perçue négativement par de potentiels employeurs 4. mon expérience de volontariat est trop ancienne 5. autre : texte

7. Première expérience professionnelle après le volontariat

<p>7.1. Quel était/est votre premier emploi après le volontariat ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. agriculteur exploitant 2. ouvriers 3. contremaîtres, agents de maîtrise 4. artisans, commerçants, chefs d'entreprise 5. employés 6. professions intermédiaires 7. cadres et prof. intellectuelles supérieures 8. professions libérales 9. clergé, religieux 10. aucun 11. autre 12. ne sais pas
<p>7.2. Dans quel secteur d'activité est/était votre emploi ? (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. administration 2. économie, finance 3. agriculture, environnement 4. génie civil, hydraulique 5. santé 6. architecture, urbanisme 7. culture 8. formation, éducation 9. social 10. information, communication 11. informatique 12. logistique, mécanique 13. sciences humaines et sociales 14. sécurité et secours 15. solidarité, coopération internationale/humanitaire 16. ne sais pas 17. autre : texte
<p>7.3. Quelle était/est la nature de cet emploi ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. CDD 2. CDI 3. Consultance/ indépendant
<p>7.4. Cet emploi était/est-il en lien avec votre formation, votre métier ? (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ma formation initiale 2. mon métier 3. ma mission de volontariat 4. sans lien 5. autre : texte

8. Votre situation actuelle

8.1. Quelle est votre situation actuelle ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. études 2. stage 3. emploi en France 4. emploi à l'étranger 5. 1er emploi en France/ à l'étranger 6. volontariat 7. en recherche d'emploi 8. autre : (texte)
8.2. Etes-vous aujourd'hui engagé(e) en tant que: (choix multiples)	<ol style="list-style-type: none"> 1. en tant que bénévole dans une association 2. en tant que militant(e) politique 3. en tant que militant(e) syndicale 4. à travers mon activité professionnelle 5. à travers mes pratiques quotidiennes 6. à travers mon engagement religieux 7. aucun 8. autre : (texte)
8.3. Considérez-vous utiliser dans votre vie extra-professionnelle, les compétences acquises lors de votre mission de volontariat ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui 2. non
8.4. Pouvez-vous donner les deux raisons principales ? *	(texte)
8.5. Considérez-vous utiliser dans votre activité professionnelle, les compétences acquises lors de votre mission de volontariat ? *	<ol style="list-style-type: none"> 1. oui 2. non
8.6. Pouvez-vous donner les deux raisons principales ? *	(texte)
8.7. Avez-vous réalisé plusieurs expériences volontaires et solidaires à l'international ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. chantiers de jeunes 2. échanges avec accueil réciproques 3. engagement par le biais d'une association étudiante 4. engagement par le biais d'une autre association 5. réalisation de votre propre projet de solidarité internationale 6. congés de solidarité 7. volontariat long terme (plus de 6 mois) 8. aucun
8.8. Combien de temps au total avez-vous passé à l'étranger en situation de volontariat ? (en mois)	Réponse numérique

9. Votre situation professionnelle actuelle

<p>9.1. Quel est votre premier emploi après le volontariat ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. agriculteur exploitant 2. ouvriers 3. contremaîtres, agents de maîtrise 4. artisans, commerçants, chefs d'entreprise 5. employés 6. professions intermédiaires 7. cadres et prof. intellectuelles supérieures 8. professions libérales 9. clergé, religieux 10. aucun 11. autre 12. ne sais pas
<p>9.2. Dans quel secteur d'activité est votre emploi ? (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. administration 2. économie, finance 3. agriculture, environnement 4. génie civil, hydraulique 5. santé 6. architecture, urbanisme 7. culture 8. formation, éducation 9. social 10. information, communication 11. informatique 12. logistique, mécanique 13. sciences humaines et sociales 14. sécurité et secours 15. solidarité, coopération internationale/humanitaire 16. ne sais pas 17. autre : texte
<p>9.3. Quelle est la nature de cet emploi ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. CDD 2. CDI 3. Consultance/ indépendant
<p>9.4. Cet emploi est-il en lien avec votre formation, votre métier ? (choix multiples)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ma formation initiale 2. mon métier 3. ma mission de volontariat 4. sans lien 5. autre : texte

LES RESULTATS QUANTITATIFS MOBILISEES

Niveau d'études le plus élevé des anciens volontaires (VSI)

Niveau d'études le plus élevé des anciens volontaires (VSI)	Effectifs	%
aucun	1	0,2%
autre	17	3,8%
Baccalauréat	11	2,5%
diplômes professionnels secondaires	15	3,4%
diplômes professionnels supérieurs	93	20,9%
Doctorat	6	1,3%
Licence	44	9,9%
Master	259	58,1%
Total	446	100%

Niveau d'études le plus élevé des anciens volontaires (VSI) en fonction de l'association d'envoi						
Association d'envoi	Niveau d'études le plus élevé des anciens volontaires (VSI)				Total	
	= ou < licence		> licence			
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
AFVP/FV	46	25,0	138	75,0	184	100
DCC	85	54,4	71	45,6	156	100
SCD	33	37,7	55	62,3	89	100
Total	164	38,3	264	61,7	429	100

Khi2=30,8 ddl=2 p=0,001 (Très significatif)

Situation professionnelle des individus avant le volontariat (VSI)

Situation professionnelle avant le volontariat (VSI)	Effectifs	%
emploi en France ou à l'étranger	233	51,9%
études /stages	102	22,7%
en recherche d'emploi	102	22,6%
volontariat	12	2,6%
autres	1	0,1%
religieux	1	0,2%
Total / réponses	451	100%

Interrogés : 446 / Répondants : 446 / Réponses : 449

Secteurs d'activités des individus en emploi avant le volontariat (VSI)

Secteurs d'activités des individus en emploi avant le volontariat (VSI)	Effectifs	%
Non réponse	209	
sanitaire et social	68	27,1%
Autres	66	26,3%
formation, éducation	42	16,7%
agriculture, environnement	37	14,7%
génie civil, hydraulique	12	4,8%
administration	12	4,8%
informatique	9	3,6%
Humanitaire /Solidarité, coopération internationale	5	2%
Total / réponses	251	100%

Interrogés : 446 / Répondants : 237 / Réponses : 251

Les types de supports d'engagements des jeunes adultes et leur évolution

Supports d'engagements avant le volontariat (VSI)	Effectifs	%
en tant que bénévole dans une association	255	37,1%
à travers mes pratiques quotidiennes	140	20,3%
à travers mon activité professionnelle	122	17,7%
à travers mon engagement religieux	77	11,2%
aucun	82	11,9%
en tant que militant(e) syndicale	2	0,3%
en tant que militant(e) politique	7	1%
autres	2	0,3%
Total / réponses	687	100%

Interrogés : 446 / Répondants : 446 / Réponses : 688

Supports d'engagements après le volontariat (VSI)	Effectifs	%
en tant que bénévole dans une association	202	27,9
à travers mes pratiques quotidiennes	162	22,4
à travers mon activité professionnelle	219	30,2
à travers mon engagement religieux	57	7,9
aucun	59	8,1
en tant que militant(e) syndicale	13	1,8
en tant que militant(e) politique	11	1,5
autres	3	0,4
Total / réponses	727	100%

Interrogés : 446 / Répondants : 444 / Réponses : 727

Les principales motivations à réaliser un volontariat (VSI)

Motivations au volontariat (VSI)	Effectifs	%
échange interculturel	362	26,4%
aider les autres ou être solidaire	302	22,1%
voyage /prise de distance avec votre société d'origine	229	16,7%
expérience professionnelle	281	20,5%
défi personnel ou aventure	196	14,3%
Total / réponses	1370	100%

Interrogés : 446 / Répondants : 446 / Réponses : 1369

Les missions des volontaires (VSI)

Principales zones géographiques des missions (%)	Effectifs	%
Afrique	316	70,9%
Asie	60	13,5%
Amérique latine	37	8,3%
Autres	34	7,6%
Total	447	100%

Durée des missions (VSI)	Effectifs	%
de 9 à moins de 12 mois	14	3,1%
36 mois et plus	24	5,4%
de 12 à moins de 24 mois	149	33,4%
de 24 à moins de 36 mois	259	58,1%
Total	446	100%

Fonctions occupées pendant les missions de volontariat (VSI) en fonction du sexe (%°)										
Sexe	Fonctions occupées pendant le VSI								Total	
	formateur /enseignant /animateur		coordinateur ou chef de projets		assistant ou conseiller technique		administrateur /gestionnaire			
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
femme	100	31,3	70	21,8	123	38,4	27	8,6	319	100
homme	50	25,0	67	33,2	64	31,9	20	9,9	200	100
Total	150	28,9	136	26,2	186	35,9	47	9,1	520	100

Khi2=9,48 ddl=3 p=0,023 (Significatif)

Les compétences de l'expérience de volontariat (VSI) mobilisées dans l'emploi actuels

	Effectifs	%
Non réponse	109	
autres compétences techniques	21	4,5%
pas de mobilisation	41	8,8%
prise de recul/patience	45	9,6%
Gestion de projet	47	10%
Adaptabilité/flexibilité/ prise d'initiatives	57	16,9%
Echanger/ ouverture à l'interculturel	83	28,6%
continuité secteur d'activités	101	21,6%
Total / réponses	468	100%

Interrogés : 446 / Répondants : 337 / Réponses : 468

Pourcentages calculés sur la base des réponses

Les principales difficultés au retour d'une mission de volontariat

Principales difficultés au retour d'un volontariat (VSI) selon le sexe (%)										
Sexe	Principales difficultés au retour de VSI								Total	
	Aucune		Relationnelles		Professionnelles		Matérielles /administratives /santé			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femme	61	16,4	116	31,1	91	24,3	106	28,3	375	100
Homme	61	32,4	56	29,8	35	18,5	36	19,2	189	100
Total	123	21,7	173	30,7	126	22,3	142	25,3	564	100

Khi2=21,2 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)

Les secteurs d'activités à l'issue du volontariat :

	Effectifs	%
Non réponse	24	
agriculture, environnement	77	16,8%
Solidarité internationale	64	13,9%
social	64	13,9%
formation, éducation	61	13,3%
santé	32	7%
génie civil, hydraulique, énergie	26	5,7%
administration	25	5,4%
sciences humaines et sociales	17	3,7%
information, communication	14	3,1%
informatique	10	2,2%
culture	10	2,2%
architecture, urbanisme	8	1,7%
économie, finance	7	1,5%
logistique, mécanique	5	1,1%
droit	2	0,4%
autres	34	7,4%
Total / réponses	456	99,3%

Interrogés : 446 / Répondants : 422

Pourcentages calculés sur la base des réponses

Secteurs d'activités professionnels à l'issue du volontariat (VSI) en fonction du niveau d'études (%)																				
Niveau d'études	Secteurs d'activités professionnels à l'issue du volontariat (VSI)																		Total	
	Sanitaire et social		Formation, éducation		SI ¹		Agriculture, environnement		Génie civil, hydraulique énergie		Administration		SHS/culture		Information, communication		Autres		Eff	%
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff	%		
= ou < licence	52	30,7	32	18,8	8	4,9	28	16,6	9	5,1	6	3,7	8	4,5	3	2,0	23	13,7	170	100
> licence	38	14,3	27	9,9	53	19,8	47	17,6	17	6,5	19	6,9	18	6,7	11	4,1	38	14,1	268	100
Total	90	20,6	59	13,4	61	14,	76	17,2	26	6,0	25	5,7	26	5,8	14	3,3	61	14	438	100

Khi2=40,6 ddl=8 p=0,001 (Très significatif)

L'évolution des situations professionnelles après un volontariat

Situation professionnelle actuelle en fonction du délai depuis la fin du volontariat (VSI) (%)									
Délai depuis la fin du volontariat (VSI)	Situation professionnelle actuelle						Total		
	En emploi		En recherche d'emploi		Hors emploi		Eff.	%	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%			
Depuis 1 an et maximum 2 ans	115	69,9	25	15,4	24	14,7	165	100	
Depuis plus de 2 ans moins de 5 ans	232	85,5	17	6,4	22	8,1	271	100	
Total	347	79,6	43	9,8	46	10,6	436	100	

Khi2=15,7 ddl=2 p=0,001 (Très significatif)

Influence de la situation professionnelle avant le volontariat sur le délai de recherche d'emploi après le volontariat (%)						
Situation professionnelle avant VSI	Délai de recherche d'emploi				Total	
	Moins de 6 mois		Plus de 6 mois		Eff.	%
	Eff.	%	Eff.	%		
Pas d'insertion professionnelle	111	77,4	32	22,6	143	100
Situation professionnelle peu stable	114	74,7	39	25,3	153	100
Situation professionnelle stable	110	86,2	18	13,8	128	100
Total	335	79,1	89	20,9	424	100

Khi2=5,89 ddl=2 p=0,051 (Significatif)

¹ SI : Solidarité internationale.

Evolution des catégories socioprofessionnelles des anciens volontaires en emploi :

PCS dans l'emploi à l'issue du volontariat (VSI)	Effectifs	%
Cadres	203	48,3%
Employés	117	27,9%
Professions intermédiaires	42	10%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6	1,4%
Agriculteurs exploitants	5	1,2%
Ouvrier	1	0,2%
Autres/NSP	45	10,7%
Total	419	93,9%

PCS dans l'emploi actuel	Effectifs	%
Cadres	186	54,7%
Employés	85	25%
Professions intermédiaires	34	10%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6	1,8%
Agriculteurs exploitants	5	1,5%
Autres/NSP	24	7,1%
Total	340	86,1%