

## L'AUTRE PROJET PROFESSIONNEL: LE VOLONTARIAT

**Danielle Riverin**

**Yanik Simard**

Université Laval

### Résumé

*En plein coeur de la révolution actuelle du travail, comment le volontariat s'insère-t-il dans les nouvelles pratiques du travail? À l'aide de recherches pertinentes, complétées par quelques résultats d'une recherche menée auprès de 500 adultes en situation de discontinuité professionnelle, nous apportons certains éléments de réponse à cette question. Nous examinons notamment les notions du volontariat, ses liens avec le travail et la cohésion sociale, la notion du projet de volontariat et sa nécessité à être défini au même titre que le projet professionnel. Toutes ces données laissent croire que la formation continue doit préparer encore davantage les adultes à définir et à réaliser un projet de participation sociale à deux volets: un projet professionnel et un projet de volontariat. Des implications pratiques sont proposées.*

### Abstract

*Daily work is in the midst of a revolution. How, in these circumstances, does volunteering fit with work? This paper uses recent published work, and research on 500 adults who have had careers characterized by discontinuity, to answer that question. It considers links between volunteering, work and social cohesiveness, and analyzes notions of volunteering as "project" and as work. Continuing education should provide programs that help adults to plan and to realize social participation, understood as work and as volunteering.*

En ce début du XXI<sup>e</sup> siècle, la révolution du travail se vit déjà au quotidien (Patton, 2000). Les phénomènes nouveaux que les futurologues avaient prédits commencent à émerger: la post-modernité (Habermas, 1987), la post-civilisation (Lyotard, 1993), un monde post-marchand (Rifkin, 1997), ou post-salarial (Bridges, 1995), ou encore la généralisation du travail atypique (Gorz, 1997) de même qu'un certain éclatement des métiers et professions (UE, 1997). Mais cette révolution a aussi fait place à la résurgence d'anciens phénomènes qui réapparaissent sous un angle inédit. Parmi ceux-ci, il y a le volontariat jouant un rôle clé dans l'économie sociale

(Wollebaek et Selle, 2002). Comme on le sait, ce phénomène a été socialement considéré au second rang durant la période des Trente Glorieuses et de l'État-Providence, notamment au Québec (Dumont, 1995) et en France (Boutinet, 1998). Mais il refait surface avec une ampleur et une force insoupçonnée dans plusieurs collectivités dont le Québec (SACA, 2000), le Canada (Hall et al., 1998), les États-Unis (Grube et al., 2000) et la France (Halba et Le Net, 1997). Et cette résurgence en force a aussi son impact sur la formation continue (Kerba, 1998a). En plein coeur de la révolution actuelle du travail, le volontariat apparaît maintenant comme un partenaire très imposant à côté du travail-emploi (Young, 2000). Les formateurs d'adultes sont de plus en plus conscients de l'impact de cette double réalité dans leur approche éducative (Kerka, 1998a; 1998b). Dans « l'auto-formation permanente... l'alternance étude-travail peut être vue comme l'utilisateur d'un nouveau synchroniseur social » (Pineau, 2000, p. 122); de même en est-il, croyons-nous, de l'alternance travail-emploi et volontariat.

Dans cet article, nous abordons la question suivante: comment le volontariat s'insère-t-il dans les nouvelles pratiques du travail? Nous présentons certains éléments de réponse à l'aide de recherches pertinentes. Dans une première partie, les questions à caractère surtout économique et social sont abordées. Nous y examinons les notions du volontariat, ses liens avec le travail et la cohésion sociale. Dans les deuxième et troisième parties, nous traitons des études pertinentes à la dimension surtout individuelle du volontariat. Ces dernières sont complétées par quelques résultats d'une recherche menée, en 1997, auprès de 500 adultes en période de discontinuité professionnelle. Ces sujets interviewés sont répartis selon les variables sexe, statut socio-économique et quatre classes d'âge. Ainsi on aborde successivement la question des motivations à s'engager dans le volontariat (le quasi-altruisme et le développement continu d'une identité socio-professionnelle), la notion du projet de volontariat et de sa nécessité à être défini au même titre que le projet professionnel.

### **Le volontariat, le travail et la cohésion sociale**

#### ***Notions de volontariat***

Plusieurs appellations nomment le volontariat. Il y a le mot bénévolat. « Dans les pays anglophones, en dehors de la France, on parle plus volontiers de volontariat que de bénévolat » (Halba et Le Net, 1997, p. 9). Il y a aussi l'expression « participation communautaire » (Lautenschlager, 1998, p. 2). Outre ces appellations, les notions de volontariat se divisent sur les aspects

formel et informel, de même que sur la question de la rémunération nulle, minimale ou non-marchande.

Le volontariat informel est parfois écarté à cause de ses aspects souvent indiscernables, inquantifiables et incontrôlables. Par exemple, dans certains travaux, seul le volontariat institutionnalisé est pris en compte. « Le volontariat sauvage [informel], celui qui ne s'exerce pas dans le cadre d'une association, est plus difficile à cerner » (Halba et Le Net, 1997, p. 14). Cependant Musick et al. (2000), rappelant les propos de Wilson et al. (1997a), incluent les deux aspects formel et informel du volontariat. Pour eux, il y a le volontariat à la fois formel (au sein d'associations structurées) et informel (s'occuper des enfants, des parents âgés, des amis, des voisins). Cette définition de Musick et al. (2000) apparaît beaucoup plus complète et tient compte de la réalité complexe et tentaculaire du volontariat. D'ailleurs en général, les auteurs reconnaissent les deux aspects formel et informel. Par exemple, Blanchet (1990) parle de l'aspect encadré ou spontané du volontariat. Hall et al. (1998) tiennent compte de l'aide directe et informelle, du volontariat organisé et non-encadré. Surtout les notions de volontariat formel et informel ont, toutes deux, la « caractéristique de s'exercer sans aucune contrainte sociale, ni sanction sur celui qui ne l'accomplirait pas... c'est une action qui est dirigée vers autrui ou vers la communauté » (Ferrand-Bechman, 1992, p. 35).

La notion de volontariat se confronte aussi avec la question de la rémunération nulle ou minimale. Certains auteurs interprètent la notion de gratuité dans un sens très strict. Par exemple, pour Ferrand-Bechman, « est bénévole toute action qui ne comporte pas de rétribution financière. Le bénévolat s'oppose essentiellement au travail rémunéré... » (1992, p. 35). Selon Duschene, les volontaires sont des « personnes qui font du bénévolat, c'est-à-dire qui offrent volontairement un service sans rémunération... » (1989, p. 92). D'autres auteurs interprètent la notion de gratuité dans un sens plus large: toute action qui est non rétribuée, ou encore qui n'est pas rétribuée selon la valeur marchande. Il y a donc gratuité, même dans le dernier cas, car il y a don de la portion de rémunération non touchée. Par exemple, pour Wilson et al., le volontariat est une forme de travail non payé ou sous-payé. « ... volunteering is unpaid (or underpaid) labor... » (Wilson et al., 1997b, p. 266). Ici on rejoint la notion de salaire social de Rifkin (1997) qui correspond, rappelons-le, à un salaire non-marchand.

Tenant compte de ces différentes considérations, la notion de volontariat arrêtée ici se définit comme suit. Il est une participation socio-professionnelle ou une activité productive comme toute autre forme de travail-emploi. Il

exige le plus souvent une formation ou un perfectionnement. Il n'est pas un acte de consommation de loisirs. Il comprend les aspects formels (au sein d'associations à but non lucratif distribuant, ou non, un revenu minimal) et informels (soutien aux personnes significatives: enfants, parents âgés, amis, voisins). Il implique un don partiel (différence entre la rémunération marchande et sociale) ou total (rémunération nulle).

### *Les liens entre le volontariat et le travail*

Si l'on considère deux grandes visions futures du travail (la centralité du travail-emploi; le multi-travail), le volontariat s'insère, différemment mais tout aussi intensément, dans les nouvelles pratiques du travail. La vision de la centralité du travail-emploi intègre les économies marchande et sociale (Rifkin, 1997). Les gens reçoivent un salaire marchand (déterminé selon l'offre et la demande) ou social (revenu minimal distribué par les associations à but non lucratif). La cohésion sociale y serait en un sens assurée, car il y aurait valorisation du travail effectué dans les deux économies. Toutefois, cette conception de la centralité du travail-emploi est fortement critiquée: elle intensifie et structure à la fois la société duale (Meda et Schor, 1997). Fait à noter, le volontariat y occupe cependant une place importante. Il se retrouve surtout dans les activités peu rémunérées, ou non rémunérées; et ces dernières sont très nombreuses. Par ailleurs, il y a une autre vision future du travail: le multi-travail. Cette notion accorde une place centrale au volontariat. Elle prétend que c'est désormais le temps libéré qui va structurer la société (Grube et al., 2000). Cette vision du multi-travail intègre tout particulièrement le volontariat à la fois formel et informel. Tous y reçoivent un salaire en provenance de l'État, suite à la redistribution des richesses. Les gens offrent volontairement leurs multiples formes de travail selon leurs intérêts et compétences. Ils sont reconnus socialement pour leur *apport*. Surtout, selon ses tenants, cette société du multi-travail permettrait d'assurer la cohésion sociale (Meda et Schor, 1997) parce qu'elle « permet à tous les citoyens d'exercer des activités socialement utiles, conférant dignité et reconnaissance » (Rosanvallon, 1995, p. 125). Toutefois, cette vision du multi-travail est fortement critiquée. Elle correspondrait à « l'utopisme des communautaristes ou des égalitaristes » (Létourneau, 1997, p. 208).

Il devient évident que les liens entre le volontariat et les nouvelles pratiques du travail dépassent largement la question de la rémunération. Il y a un rapprochement sensible, voire même parfois, une fusion entre les deux réalités. Selon Wilson et al., « il y a un consensus de plus en plus grandissant voulant que le volontariat soit une forme de travail » (1997b, p. 269). Désormais le travail inclut toute forme d'activités productives. Il inclut toute

activité qui était autrefois classée comme non-productive (Musick et al., 2000; Wilson et al., 1997a; Tilly et al., 1994; Herzog et al., 1989). Il n'est plus considéré comme du loisir. Selon Musick et al., « jusqu'à récemment, l'économie du travail ne tenait compte que du travail rémunéré selon un salaire marchand. Le travail produit par le volontariat était largement ignoré. Aujourd'hui, on comprend beaucoup mieux que le travail productif ne se limite pas au travail reconnu sur le marché du travail. La notion de travail s'élargit et couvre aussi le travail de maison, l'éducation des enfants, de même que les innombrables façons formelles ou informelles de rendre service aux autres » (2000, p. 1541). Selon Ferrand-Bechman, « le volontariat complète le travail salarié des travailleurs des industries et des institutions publiques » (1992, p. 61). SACA parle de la « force socio-économique du volontariat » (2000, p. 13).

Cet élargissement de la notion de travail à celle de travail-activité ouvre la porte à des parallèles constructeurs et prometteurs entre le volontariat et le travail non-marchand. Les deux exigent généralement une formation continue. « Si l'on conçoit le volontariat comme une forme de travail, plutôt que comme une forme de loisir, il est plus simple de conceptualiser que l'activité de volontariat soit déterminée par les mêmes sortes de force que celles qui déterminent toute forme de travail et qu'il peut y avoir un parallèle entre elles. [Par exemple] Les gens qualifiés pour un travail-emploi le sont pour des tâches similaires dans une activité de volontariat » (Wilson et al., 1997b, p. 269). Par ailleurs, il ne faut pas oublier que « le volontariat formel se pratique au sein d'une structure organisationnelle. Les volontaires oeuvrent parfois pour les mêmes organisations, dans les mêmes rôles structurés, avec souvent les mêmes gens, et souvent pendant de nombreuses années. Pour plusieurs individus, le volontariat est un peu comme une carrière. Ils en viennent à s'identifier aux buts et aux valeurs de l'organisation » (Grube et al., 2000, p. 108).

En regard de l'État, les théories économiques conçoivent trois modèles expliquant comment le volontariat s'insère dans les nouvelles pratiques du travail (Young, 2000). Il y a le modèle de supplément où les organisations à but non lucratif sont vues comme venant combler la demande du public pour des services laissés insatisfaits par l'État. Il y a le modèle du complément où les organisations à but non lucratif sont considérées comme des partenaires de l'État. Elles permettent de rendre les services au public tout en étant largement financées par ce dernier. Enfin, il y a le modèle critique où les organisations à but non lucratif poussent l'État à faire des changements dans les politiques publiques et à maintenir leur responsabilité envers le public.

Ces trois modèles, explicitant les liens entre le travail-emploi étatique et le volontariat, ne sont pas mutuellement exclusifs. « Les organisations à but non lucratif peuvent simultanément financer et donner des services que l'État ne donne pas (vision de supplément), donner des services qui sont financés par l'État (vision de complément), ou encore plaider pour des changements de politiques et de pratiques étatiques (vision critique) » (Young, 2000, p. 151). Dans ces trois modèles, le volontariat et le travail-emploi entretiennent des liens très étroits.

Par ailleurs, loin d'enlever des emplois, le volontariat en crée (SACA, 2000). On croit ainsi, à tort, selon Halba et Le Net, que le volontariat peut concurrencer directement le travail payé selon une rémunération marchande. « ... le bénévolat conduit à reconnaître des droits et des besoins qui n'étaient pas jusque-là considérés comme tels. Ayant exercé son rôle innovateur, le mouvement associatif éprouve alors le besoin de s'adjoindre des techniciens. Il est ainsi à l'origine de la création de postes rémunérés confiés à des professionnels » (1997, p. 113). Rappelons-le, l'*International Association for Volunteer effort* (IAVE, 1990) énonce, à titre de sixième principe relatif au volontariat, que celui-ci contribue à un développement économique et social plus équilibré, à la création d'emplois et à de nouvelles professions. Par ailleurs, selon Bengt (1999) et SACA (2000), plusieurs appellations sont tour à tour utilisées pour mettre l'accent sur l'aspect socio-économique du capital humain investi dans le volontariat. Ces appellations sont: le troisième ou tiers secteur; le secteur non marchand; le secteur à but non lucratif; le secteur exempté de taxes; la société civile. « Les organismes communautaires font partie d'un très vaste ensemble d'organisations qui ont la plupart du temps en commun le statut juridique d'organismes à but non lucratif, telles les associations syndicales, les chambres de commerce et les fondations » (SACA, 2000, p. 9). Ainsi, tout comme le travail-emploi, le volontariat se conçoit comme une question de survie socio-économique. « Il ne faut pas se le cacher: sans de telles interventions [les interventions des volontaires], les sociétés ne pourraient pas exister; elles ne parviendraient pas à croître et elles auraient beaucoup de difficulté à survivre » (Zauhar, 1991, p. 8).

Certains auteurs expriment leurs craintes à mettre en lumière les liens qui sont si étroits entre le volontariat et les nouvelles pratiques du travail. Par exemple, selon Ferrand-Bechman et al., « on se demande s'il n'est pas hasardeux de considérer la production des services bénévoles en tant qu'activité tertiaire qui constituerait un véritable marché du travail bénévole, parallèle au marché du travail rémunéré » (1985, p. 10). Cependant plus nombreux sont les auteurs à préconiser la visibilité économique du

volontariat. On parle d'économie cachée du tiers secteur, soit l'économie informelle que l'on oppose à l'économie formelle (Rifkin, 1997). Selon cet auteur, « les fondements d'une troisième puissance (après celles du public et du privé), fondée sur la vie associative, existent déjà... son poids historique réel offre aujourd'hui à l'évidence un outil de reformulation du contrat social pour le XXI<sup>e</sup> siècle » (1997, p. 317). Ainsi, même s'il peut apparaître très surprenant de voir accoler la réalité du volontariat à celle du monde du travail-emploi, elle y joue pourtant un rôle socio-économique très important que l'on ne peut occulter. Le fait de mettre en lumière cette importance ne nie cependant en rien la noblesse du volontariat. Celui-ci doit être vu comme il est, c'est-à-dire, une réalité notamment économique, tout comme le travail-emploi. Cependant cette réalité du volontariat est mue par des considérations non-marchandes. Par exemple, selon Putnam (1995), le degré de participation à un réseau d'associations communautaires est un indice prévisionnel de prospérité économique: la richesse doit ainsi être comprise comme la conséquence, et non pas la cause d'un esprit civique.

### *Le volontariat et la cohésion sociale*

Durant les Trente Glorieuses notamment, on a postulé que la cohésion sociale (la nature et la force des liens qui unissent les membres d'une collectivité) devait surtout passer par la cohésion économique. Et conséquemment, cette cohésion devait se manifester dans les activités du travail-emploi et ses retombées. Le volontariat était alors moins considéré comme une utilité socio-économique. Mais, rappelons-le. Il n'en a pas toujours été ainsi. Avant l'industrialisation, les historiens mentionnent que les « réseaux d'entraide assumaient des fonctions de prise en charge quasi indispensables à la survie des démunis » (Robichaud, 1998, p. 57). « Dans la société traditionnelle [avant l'industrialisation, il y avait], des réseaux de solidarité surtout informels, réseaux familiaux, réseaux de voisinage, réseaux de proximité » (Boutinet, 1998, p. 79). Cependant, selon Kouchner (1986), l'industrialisation a dépersonnalisé cette pratique sociale. Par exemple, en France, « la société industrielle [s'est développée]... tout en abandonnant ou en reléguant à des formes minoritaires les réseaux informels des groupes de travail et de mouvements associatifs » (Boutinet, 1998, p. 79). Au Québec, les gens confiaient à l'État la responsabilité de subvenir aux besoins des plus démunis (SACA, 2000). C'est notamment ce qui fait dire à Dumont (1995) que le développement de l'État-Providence a été libérateur pour les individus qui bénéficient d'une protection personnelle. Ils se trouvent déliés de leurs anciennes obligations envers les groupes de solidarité comme la famille. Puis, « les mutations actuelles remettent en cause de même qu'elles

déstabilisent ce référent sociopolitique familial qu'est l'Etat dans sa version de l'État-Providence » (Boutinet, 1998, p. 81). Ainsi après avoir cru que l'État était la solution à tous les problèmes, la société a vécu sur le mythe que le marché peut tout régler (Godbout, 1996, p. 4). Et la crise économique arriva. Cette crise « constitue un point de départ important puisque l'engorgement financier de l'État rompt le consensus sur sa fonction distributive... Et l'État emprunte désormais le volontariat pour répondre aux demandes sociales dans un contexte de restrictions budgétaires » (Robichaud, 1998, p. 67). Le volontariat reprend ses titres de noblesse qu'aucune époque historique n'aurait jamais dû occulter: il est désormais reconnu comme un des piliers centraux de la cohésion sociale.

Ainsi en ces débuts du XXI<sup>e</sup> siècle, on est généralement de plus en plus convaincu de la nécessité économique mais surtout sociale du volontariat. On prend soin de signaler l'engagement dans le volontariat sous de multiples modes notamment chez les Québécois (SACA, 2000), les canadiens (Hall et al. (1998), les français Halba et Le Net, 1997), les américains (Skocpol et al. (2000). Par exemple, Halba et Le Net notent l'ampleur qu'il prendra désormais: « le volontariat est aussi amené à se développer dans toutes les couches de la société » (1997, p. 96). Grube et al. affirment que « les volontaires jouent un rôle de plus en plus étendu et important dans la société américaine » (2000, p. 1108). Blanchet précise, pour sa part, que « depuis une vingtaine d'années au Canada et une trentaine d'années aux États-Unis, le bénévolat apparaît de plus en plus comme une alternative politique et humaniste valable à l'omniprésence des États modernes, à la perte de chaleur humaine dans les communications interpersonnelles, à l'égoïsme généralisé et à l'endettement des États causés par l'élargissement des services offerts à la population » (1990, p. 7).

Cette importance sociale du volontariat est capitale. Par exemple, selon Eisenberg, « en ce début du XXI<sup>e</sup> siècle, les problèmes extraordinaires qui menacent notre société, soit la pauvreté, le racisme et la pollution, ne peuvent être résolus que par des politiques habiles et surtout par la mobilisation de tous les citoyens » (2000, p.325). Selon SACA (2000), le volontariat est précurseur des changements sociaux. « L'action communautaire consiste en une pratique communautaire axée sur la transformation et le développement social ainsi que sur la création d'espaces démocratiques qui favorisent la compréhension et l'expression de la citoyenneté dans l'ensemble des sphères de la société civile. Elle vise l'émergence d'une société plus humaine, ouverte sur le monde et sa diversité et elle est engagée dans des actions pour

l'amélioration du tissu social et la qualité de vie ainsi que dans les luttes contre la pauvreté, la discrimination et l'exclusion » (SACA, 2000, p. 14).

Ainsi un des points centraux de l'importance collective du volontariat est relié à son rôle déterminant dans la cohésion sociale (Halba et Le Net, 1997). Une de ses fonctions est d'ailleurs « l'exercice de la solidarité volontaire: ce dont témoigne bien la lutte contre l'exclusion » (1997, p. 74). Selon Putnam (1995), l'intensité d'engagement des gens dans les groupes communautaires de la collectivité est, en soi, une mesure d'intégration sociale. Selon Corbin (1999), la croissance des associations à but non lucratif augmente la cohésion entre les gens. Selon Archambault, « le lien social se tisse par une occupation intelligente du temps libre à travers une sociabilité renouvelée et choisie » (1994, p. 20). La cohésion des citoyens passe par l'interconnexion harmonieuse entre les activités de volontariat et les grandes institutions politiques. « La clé de la santé civique, ou de la cohésion sociale, réside dans la nature des interrelations entre les institutions puissantes supralocales et les efforts locaux particuliers... [on doit] ré-imaginer notre futur démocratique en revitalisant les institutions autant politiques, économiques que celles de la vie associative » (Skocpol et al., 2000, p. 542). Selon SACA, « la citoyenneté active et la démocratie participative sont deux concepts en émergence. La participation civique prend souvent la forme de l'action communautaire qui permet de regrouper autour d'une situation donnée les personnes désireuses d'y travailler ensemble... Les personnes qui s'investissent dans l'action communautaire contribuent au resserrement des liens sociaux dans les collectivités.... L'action communautaire joue un rôle critique et crée un espace de délibération qui constitue une manifestation concrète de participation démocratique » (2000, p. 19). Selon ces mêmes auteurs, « l'action communautaire est un outil de développement de la citoyenneté et du développement des collectivités » (SACA, 2000, p. 18). Il y a donc un consensus: le volontariat est définitivement inséré dans les nouvelles pratiques du travail; il apparaît, au même titre que le travail-emploi, indispensable à la survie sociale et économique de nos collectivités; surtout il intensifie la cohésion sociale.

### **Pourquoi s'y engager**

#### ***Le quasi-altruisme***

On s'engage dans un mode de participation socio-professionnelle soit pour la passion, soit pour son propre intérêt, ou quelque part entre les deux. Par exemple, les raisons pour exercer un travail-emploi, ou encore pour s'inscrire dans un processus de formation continue, se situent, rappelons-le,

dans un continuum entre les deux pôles suivants: les motivations intrinsèques (l'amour du travail ou des études) et les motivations extrinsèques (la paie ou la réponse à des exigences de la pratique professionnelle). Il en va de même du volontariat. On s'y engage pour la passion de la cause ou encore pour ses propres intérêts. Ainsi dès que l'on aborde la question des motivations à s'engager dans le volontariat, on plonge tout droit dans la même polémique des motivations intrinsèques et extrinsèques, mais avec une appellation parfois différente. Il s'agit de la polémique de l'altruisme et de l'égoïsme.

Il y a tout d'abord le camp de l'altruisme. Pour ses adhérents, le volontariat est avant tout une question altruiste. Par exemple, selon Ferrand-Bechman, « le bénévolat fait référence à un acte de participation. Il a une action tournée vers la communauté. Le bénévolat fait référence à une action de solidarité, de bonne volonté et de participation » (1992, p. 44). Selon cet auteur, la dimension du rapport à autrui prédomine dans le volontariat. Kohn (1984) défend aussi la notion d'altruisme du volontariat. Pour cet auteur, c'est possible. D'ailleurs il souligne que, dans une économie d'altruistes, qui se rapproche sensiblement de l'économie sociale de Rifkin (1997), les personnes ne cherchent pas à se battre et à se tromper pour en obtenir plus. L'économie d'altruistes présente nettement plus d'avantages que l'économie égoïste.

Il y a le camp du double volontariat. Par exemple, selon Le Net et Werquin (1985), il y a deux sortes de volontariat. Il y a le volontariat de générosité qui témoigne d'une gratuité de l'acte. Le don de soi peut, dans certains cas, exister à l'état pur. Il obéit au principe: aime ton prochain comme toi-même. Il y a aussi le volontariat d'intérêt. Il s'agit d'un échange de bons services. Les raisons de l'engagement du volontaire sont diverses: éviter l'ennui, rompre l'isolement, élargir son réseau de contacts, acquérir de l'expérience, avoir des responsabilités.

Il y a le camp du quasi-altruisme. Différemment du camp précédent, le volontariat n'est pas, soit un volontariat de générosité, soit un volontariat d'intérêt. Le quasi-altruisme reconnaît un mélange des deux, un mélange à des degrés divers, mais qui serait présent en tout temps dans l'acte du volontariat. Par exemple, selon Charbonneau (1996), la motivation du volontaire se situe entre deux pôles opposés: l'altruisme et le calcul intéressé. Selon Chinman et Wanderman (1999), on s'engage dans le volontariat pour soi (il rapporte des gains personnels; il permet une augmentation de l'estime de soi; il facilite le développement personnel), pour autrui (il permet de rendre service ou d'apporter une aide humanitaire essentielle) et pour autrui en général (il permet la défense d'une cause). Selon Zauhar, « on s'adonne à

l'action sociale bénévole principalement pour aider autrui et réaliser tout son potentiel de croissance personnelle et collective » (1991, p. 37). Selon ce même auteur, les motifs sont multiples pour faire du volontariat. « Plusieurs embrassent une cause pour une raison justifiable ou des exigences personnelles. D'autres recherchent des occasions de prestige et d'avancement professionnel, par simple vanité ou par besoin de reconnaissance. Pour d'autres encore, les tâches bénévoles accomplies dans leur milieu représentent un moyen de serviabilité, un acte de charité, un besoin de partager, un outil d'accomplissement et de réalisation de soi, une façon de s'exprimer et [p. 8] de mettre à profit leurs talents et aptitudes » (Zauhar, 1991, p. 7-8). Selon Robichaud, « les économistes expliquent le bénévolat surtout à l'aide de la théorie moderne de l'échange et du concept de réciprocité » (1998, p. 58). Et cette théorie signifie globalement que les gens s'engagent dans une perspective quasi altruiste. Ils s'attendent à recevoir, car ils ont donné. Chinman et Wandersman (1999), après avoir fait une revue des recherches pertinentes, concluent que la théorie psychologique de l'échange social est effectivement prédominante dans le volontariat. Par ailleurs l'insistance sur la réalité du quasi-altruisme semble un des moyens efficaces pour recruter des volontaires et favoriser l'expansion d'une organisation sans but lucratif. D'ailleurs, selon ces mêmes auteurs, « l'information au sujet des coûts et bénéfices de la participation est un outil très puissant que les dirigeants des associations à but non lucratif peuvent utiliser pour accroître le niveau de participation et augmenter la viabilité de l'organisation » (1999, p. 59). Enfin pour Kennet (1981), l'altruisme est une attitude idéale. On ne peut pas se baser sur cet idéal pour développer le secteur du volontariat. Par contre, le quasi-altruisme est une réalité indéniable. Et c'est sur cette dernière attitude qu'il faut tabler.

Il en va de même selon Riverin (1998, 2001). Les motivations à s'engager dans le volontariat se situent surtout dans le quasi-altruisme. La nature de ces motivations est révélatrice du mode particulier d'insertion de cette réalité dans les nouvelles pratiques du travail. Lors de la vingtaine, par exemple, le volontariat apparaît surtout à titre de projet complémentaire aux activités de formation. On s'y engage notamment en vue de faciliter son entrée sur le marché du travail dans le domaine convoité. Vers la trentaine ou la quarantaine, le volontariat apparaît tantôt comme un projet complémentaire (parallèle à l'exercice d'un travail-emploi) ou de remplacement (lors de la recherche d'emploi). Vers la cinquantaine, la perspective d'une retraite prochaine donne une large place au volontariat, du

moins dans la planification des activités à venir. Le volontariat est notamment envisagé comme un projet désormais central.

### *Le développement continu d'une identité socio-professionnelle*

Tout comme le travail-emploi et la formation continue, le volontariat est vu comme un moyen d'acquérir des compétences, connaissances et habiletés particulières et d'élargir son réseau de relations (Ferrand-Bechman, 2000). Mais il est encore une autre manière dont le volontariat s'insère dans les nouvelles pratiques du travail. Il est de plus en plus saisi comme une source de développement continu de son identité sociale et professionnelle. Par exemple, Ferrand-Bechman précise que « dans la crise actuelle du travail, les bénévoles trouvent une identité au non-travail. Ce n'est pas seulement une identité qu'ils n'ont pas ailleurs; c'est une identité à une structure non bureaucratique, plus humaine » (1992, p. 219).

Riverin (1998a, 2000, 2001) relèvent une observation similaire. Le volontariat semble contribuer à se doter d'une identité personnelle plus forte, c'est-à-dire une identité que nous appelons socio-professionnelle. Cette dernière englobe l'identité professionnelle et l'identité de volontaire. Notons ici que la notion d'identité renvoie à celle de Boutinet. Elle est ce « sentiment de reconnaissance que l'individu tire de ce qu'il fait, de ce qu'il est » (1998, p. 68).

Selon Riverin (2000, 2001), cette identité socio-professionnelle, à double volet de participation sociale (travail-emploi et volontariat) remplace donc et élargit, tout à la fois, l'identité professionnelle désormais bouleversée. Depuis quelques années déjà, les recherches liées aux nouveaux sens de la carrière soulignent régulièrement les éléments dorénavant disparus de la carrière. Celle-ci ne sera plus le centre de la vie mais plutôt une des facettes de la vie (Roe et al., 1999); « l'idée d'une carrière tout au long de la vie n'a plus tellement de résonance » (Toulmin, 1997, p. 39); « l'identification avec le métier tout au long de la vie devient incompatible; entre la vie, la carrière et le travail-emploi, entre la personne et sa fonction productive, le divorce s'élargit » (Gorz, 1997, p. 106). Ainsi le développement continu d'une identité de participation socio-professionnelle semble permettre, du moins selon Riverin (1998b, 2000, 2001), d'éviter une plus grande fragilisation de l'individu dont s'inquiète Boutinet. « ... plutôt que de chercher les moyens appropriés à une plus grande consistance des identités professionnelles au sein des organisations, il s'agit de prendre acte de la fin de ces identités professionnelles dans une culture post-industrielle, et donc du repli inévitable sur les identités personnelles et leurs fragilités.... » (1998, p. 69). Ainsi l'identité de participation socio-professionnelle à double volet permettrait,

selon Riverin (2000, 2001), de précisément éviter ce repli sur une identité personnelle de plus en plus fragilisée en élargissant ses sources de reconnaissance. Car, si on revient au problème central, tel que formulé par Boutinet: « chacun est avide de reconnaissance, mais sait désormais que ce n'est plus d'abord par le travail, au moins celui que nous a légué la société industrielle, que cette reconnaissance pourra se négocier » (1998, p. 69). L'identité socio-professionnelle acquise au moyen de deux sources principales (travail-emploi et volontariat), semble permettre ainsi l'obtention de cette reconnaissance si nécessaire au développement personnel de l'individu.

« Au-delà d'une source de satisfaction pour les volontaires auxquels il apporte une expérience, le travail volontaire leur ouvre des horizons variés et peut leur offrir des opportunités professionnelles » (Halba et Le Net, 1997, p. 97). D'ailleurs, ces derniers auteurs insistent à plusieurs reprises sur les liens et les transferts possibles entre les deux formes de participation sociale. « Le travail bénévole est un atout pour la vie professionnelle. Le volontariat est un moyen d'acquérir de l'expérience, du savoir mais aussi de révéler certaines aptitudes à prendre des initiatives » (Halba et Le Net, 1997, p. 112). « Le volontariat et l'engagement dans la vie associative peuvent, dans certains cas, servir de tremplin à des chômeurs pour retrouver une emploi » (Halba et Le Net, 1997, p. 94). Riverin (1998a, 2000, 2001) en arrivent à une conclusion similaire. La participation socio-professionnelle, via le travail-emploi et le volontariat, est une des façons de renforcer son identité personnelle et d'aller chercher les meilleures opportunités dans les deux milieux.

Tout comme le travail-emploi et aussi la formation continue, le volontariat s'avère ainsi l'une des principales sources facilitant la formation ou la consolidation de l'identité socio-professionnelle. Le volontariat apporte beaucoup à la personne, notamment la possibilité de reconnaissance sociale, de création d'un réseau de contacts et de développement de ses compétences, tout en étant d'une utilité sociale indéniable. La participation socio-professionnelle (via le travail-emploi et le volontariat) se présente donc, selon Riverin (2001) comme une façon de concevoir le sens du travail qui dépasse largement la croyance suivante: hors du travail-emploi, il n'y a pas de reconnaissance de l'utilité sociale de l'individu. La trajectoire professionnelle doit ainsi élargir la notion d'activités professionnelles pour intégrer le volontariat. L'identité vocationnelle s'élargit aussi; elle devient une identité socio-professionnelle comprenant une plus ou moins grande harmonisation de l'ensemble des engagements sociaux.

## Le projet de volontariat

### *La notion du projet de volontariat*

La notion du projet de volontariat s'inspire des mêmes principes que celle du projet professionnel auquel se greffe le projet de formation continue. Chaque personne, étant donné son existence même, et l'unicité de cette existence, poursuit plus ou moins consciemment des aspirations de participation sociale (aide essentielle ou complémentaire à autrui ou à la société; réactions critiques). L'humain, nous disent les philosophes, est essentiellement un être de relation (Buber, 1981), un être de participation (Lavelle, 1993). La notion de projet de volontariat s'appuie ainsi sur le concept philosophique de projet personnel. Certains chercheurs qui se sont intéressés à cette notion se sont également préoccupés de ses dimensions connexes, soit la relation de la personne au monde et au temps. Nous pouvons nommer, par exemple, les Fraisse (1967), Levy-Valensi et Amado (1965). Mais c'est plutôt à Heidegger que l'on se réfère. Par exemple, selon Heidegger (1964), la personne est essentiellement un être de projet, un « être-possible, » un « pouvoir-être. » « En tant que jeté au monde, l'être-là y est jeté sur le mode d'être du projet... le projet concerne toujours, et selon toute son ampleur, la révélation de l'être-au-monde » (Heidegger, 1964, p. 181). Pour cet auteur, le projet signifie surtout ce par quoi la personne préfigure le monde et manifeste sa faculté de le transcender. En somme, cette notion philosophique du projet personnel s'associe étroitement à l'existence même de la personne, ou plutôt à la conscience d'exister (comme le veut la phénoménologie). Pour le philosophe Louis Lavelle (1993), dès que la personne prend conscience de soi, elle ne peut faire autrement que de saisir qu'elle est un être de participation. « ... malgré les différences subtiles d'auteurs comme Husserl, Heidegger, Merleau-Ponty et Sartre, la phénoménologie confère presque *ipso facto*, à la personne consciente de son existence, le statut d'être-de-relation et d'être-de-projet » (Dufresne et Ricoeur, 1990, p. 2069).

Appliquée à l'action socio-professionnelle (volontariat, travail-emploi), la notion de projet s'associe surtout au type de lien proactif que l'individu entretient avec le milieu. Chaque personne, étant donnée son existence même et aussi l'unicité de cette existence, entretient, d'une manière plus ou moins explicite ou consciente, un projet de volontariat qui lui est propre et qui est basé notamment sur une lecture subjective des appels du milieu. Si ce projet est bien défini, il rapprochera progressivement l'individu de ce qu'il considère comme son orientation idéale de participation socio-professionnelle. Il faut que chaque tâche de volontariat, souhaitée ou actuelle,

ait un sens par rapport aux orientations personnelles, ou au projet de vie, de l'individu. C'est notamment pourquoi il faut, pour en arriver à une participation socio-professionnelle qui nous soit significative, bien cerner son projet de volontariat.

### ***La nécessité de définir son projet de volontariat***

Pour s'assurer que l'individu demeure en harmonie avec lui-même et son milieu, et surtout pour qu'il s'avère un acteur social de ce milieu, il importe, notamment selon Riverin (2000, 2001), que chaque personne se taille notamment un projet de volontariat en lien avec son projet professionnel et son projet de formation continue. De cette façon, la personne s'y engage de façon plus satisfaisante pour elle, et surtout de manière plus efficace pour la société.

Par ailleurs, tout comme le projet professionnel et le projet de formation continue, un des premiers éléments majeurs, illustrant la nécessité de définir le projet de volontariat, réside dans l'ampleur même de l'éventail des activités qui y sont liées. Sans projet défini, comment arriver à bien choisir? Selon Hall et al. (1998, p. 53-54), on retrouve le volontariat dans des domaines très variés: la culture et les divertissements; l'éducation et la recherche; la santé; les services sociaux; l'environnement; le développement et le logement; le droit, la défense des intérêts publics et politiques; l'intermédiaire de bienfaisance et de bénévolat; les organismes internationaux; la religion; les associations d'affaires et professionnelles (syndicats, ordres professionnels, etc.).

Nous empruntons aussi à Halba et Le Net une typologie du volontariat basé sur les domaines d'intervention. Celle-ci illustre davantage l'ampleur des activités devant lesquelles la personne se retrouve pour choisir. Cette typologie s'inspire elle-même de plusieurs classifications dont celles des types d'organisations bénévoles de Levassaux et de Françoise Caroux. Il y a tout d'abord le domaine médical. « Certains établissements hospitaliers peuvent être gérés par les associations communautaires (cliniques, hospices, maternités, crèches). Certaines associations prolongent l'action médicale en amont ou en aval... [comme] les structures d'accueil et d'hébergement des familles venues de loin pour visiter leurs malades; les associations de donneurs de sang ou de secouristes... » (1997, p. 23). Il y a ensuite le domaine social. Celui-ci « recouvre trois types d'activités: la gestion des services, la gestion des établissements, toute autre forme d'action sociale. Les établissements gérés par les associations peuvent être des foyers, des ateliers, des maisons ou centres pour handicapés sociaux » (1997, p. 23). Il y a aussi le domaine éducatif et culturel. « On estime que l'éducation... du

citoyen ne saurait relever exclusivement du système scolaire. Les associations sont un complément à l'action éducative de l'école et correspondent à un désir de se regrouper par affinités et d'offrir aux jeunes des loisirs éducatifs » (1997, p. 25). Enfin, il y a le domaine de la vie quotidienne et du cadre de vie. Ce domaine compte lui-même quatre catégories. La première réfère aux « groupes qui défendent un projet politique, comme les partis traditionnels, les associations créées à l'occasion d'élections, et les groupes locaux... qui participent parfois à la gestion des affaires communales, notamment au sein de commissions extra-municipales » (1997, p. 28). La deuxième catégorie regroupe « des personnes soucieuses de défendre leurs propres intérêts. Ce sont les associations syndicales de propriétaires et les groupes professionnels (syndicats, mutuelles, coopératives, crédit agricole) » (1997, p. 28). La troisième catégorie réfère aux « personnes, moins protégées, ou moins aptes à défendre leurs droits. On y trouve les associations de solidarité, d'aide aux artistes, de défense des consommateurs, d'appui aux personnes sortant de prison » (1997, p. 28). Une quatrième catégorie « rassemble ceux qui présentent un projet d'amélioration du cadre de vie: la défense des sites ou de l'environnement, le soutien aux parcs nationaux ou régionaux, la lutte contre la pollution » (1997, p. 28). Ainsi, tout comme le projet professionnel et le projet de formation continue, la définition du projet de volontariat est rendue nécessaire car elle constitue un choix à faire entre d'innombrables options.

Mais la nécessité de la définition de son projet de volontariat tient surtout à l'importance de la définition de tout projet en soi (projet professionnel; projet de formation continue). Et cette importance tient au fait que tout projet est notamment en lien très étroit avec l'identité (comprenant les aspirations idiosyncratiques et les réactions critiques singulières). « En donnant à l'individu le sentiment d'être 'auteur de,' en lui conférant une 'autorité,' le projet (ou ce qui en tient lieu) est un puissant facteur pour construire l'identité personnelle » (Boutinet, 1989, p. 163). Par ailleurs, l'importance de préciser ses orientations n'est plus à démontrer en ce début du XXI<sup>e</sup> siècle. Cette importance est non seulement reconnue. Elle est devenue une prémisse dans nombre d'activités professionnelles. En effet, sans buts relativement définis, l'individu a du mal à donner un sens à ses actions (Boutinet, 1995, 1998). Il a du mal à se motiver pour fournir les efforts nécessités par ces actions. Il en va de même dans toute autre sphère de vie et tout particulièrement dans celle du volontariat.

Cette nécessité de définir ses orientations de participation socio-professionnelle s'explique notamment comme suit selon Riverin (1998,

2000, 2001). Les personnes interviewées ont, par exemple, laissé ce message particulier en regard du projet de participation socio-professionnelle. «Lorsqu'on sait ce qu'on veut, on ne perd pas son temps entre deux emplois.» En ayant bien identifié ses orientations de participation socio-professionnelle, la personne peut encore beaucoup mieux choisir et planifier les activités, peu ou non rémunérées, qui serviront à la poursuite de son développement vocationnel. Par exemple, après les premiers moments de révolte, un homme de 45 ans, licencié, a choisi de s'engager dans des activités de volontariat connexes à son ancien domaine de travail. Il exécute cependant ces tâches dans un climat, dit-il, très différent et avec une philosophie tout autre. Avec cette expérience additionnelle, il continue sa recherche d'emploi en étant encore plus confiant. Et si le projet professionnel et le projet de volontariat ne sont pas définis, ou constamment redéfinis, c'est souvent le désarroi pour ces personnes en situation de discontinuité. La personne a besoin de redéfinir périodiquement ses orientations en matière de participation socio-professionnelle. Sinon, elle se perd dans toutes ces dédales de ruptures, de changements parfois beaucoup trop fréquents. C'est notamment pourquoi la définition de son projet professionnel, mais aussi celle de son projet de volontariat, sont si cruciales au sein de la révolution actuelle du travail.

Ainsi, dans les deux modes de participation socio-professionnelle (travail-emploi; volontariat), il y a un processus central commun qui est nécessaire: celui de la définition de ses orientations ou de son projet. C'est là une autre similitude entre ces deux réalités: elle aide à expliciter davantage comment le volontariat s'insère harmonieusement dans les nouvelles pratiques du travail. Cependant la notion de projet est ici beaucoup plus large que le choix d'un métier, d'une profession ou d'une tâche de volontaire. Car ces dernières réalités s'avèrent plutôt des moyens, parmi de nombreux autres, qui permettent d'atteindre ses orientations. Et il est important de se baser prioritairement sur son projet, plutôt que sur un choix de métiers, professions ou tâches de volontaire. Car, comme on le sait, les configurations de toutes les activités socio-professionnelles (y compris le travail-emploi et le volontariat) sont appelées à se modifier sensiblement au cours des prochaines décennies. Les phénomènes de la mondialisation, la nouvelle technologie, les inquiétudes environnementales, les percées de la recherche hautement spécialisée, pour ne nommer que ceux-là, n'ont pas fini de bouleverser les deux champs d'action socio-professionnelle.

En somme, selon Riverin (1998, 2001), le projet de volontariat, susceptible de se poursuivre dans une carrière socio-professionnelle, est là

afin de donner du sens, un sens à sa vie, un sens à son existence sociale. C'est la redéfinition constante de ses orientations, à titre de processus central, sur lequel il faut davantage insister. Dans l'immédiat, ce processus permet à la personne de s'assurer un développement personnel continu, et ce malgré les ruptures et remises en question majeures qu'elle rencontre tout au long de sa vie; et ce aussi peu importe si les causes à défendre se succèdent à un rythme rapide et se diversifient d'une façon tout aussi soudaine. Car le développement personnel en tant que volontaire sera plus intense, si la personne perçoit mieux, grâce à la définition de ses orientations de volontariat, la continuité et l'intégration temporelle des diverses transitions de carrière de volontaire.

### *Implications pratiques*

« Maintenant on demande pourquoi les gens ne font pas du volontariat, un peu comme si c'était rendu naturel et normal que l'on s'y engage » (Musick et al., 2000, p. 1541). Le volontariat devient ainsi une réalité imposante dans les nouvelles pratiques du travail. Il devient une réalité tout aussi centrale dans la formation continue. Il apparaît donc nécessaire que les adultes, et même les adolescents et les adultes seniors, définissent davantage leur projet de volontariat et planifient leur formation continue en conséquence. La définition de ce projet deviendra tout aussi essentielle que celle du projet professionnel. D'ailleurs ils entretiennent de fortes similitudes: ils demandent tous les deux un engagement social sur la base de motivations et de compétences pertinentes. De plus, certains intervenants, notamment les formateurs d'adultes, devront jouer davantage le rôle de conseiller en participation socio-professionnelle afin d'assister les gens à mieux définir (ou redéfinir) leur projet de volontariat.

Il devient alors très important de concevoir et d'opérationnaliser des interventions appropriées pour aider les personnes à définir leur projet de volontariat. Bon nombre d'interventions actuelles relatives notamment au domaine de la formation continue (ex.: Dadzie et Turner, 1999) peuvent très bien se transférer et être très efficaces pour la précision du projet de volontariat. Au sein de cette panoplie, nous proposons un atelier qui pourrait également contribuer à définir ce projet. Le produit obtenu est nettement plus large que le choix d'une tâche, d'une cause ou encore d'une association à but non lucratif. Il se traduit en une formulation de grandes orientations que la personne veut poursuivre en tant que volontaire. Surtout ces grandes orientations sont formulées selon le vocabulaire particulier à chaque individu. La description de cet atelier, de même que le matériel pédagogique nécessaire, sont disponibles gracieusement sur le site:

<http://www.fse.ulaval.ca/danielle.riverin-simard>.

La contribution des formateurs dans l'aide à la définition du projet de volontariat se fera certes différemment selon leur adhérence à l'une ou l'autre des philosophies de l'éducation des adultes, ou encore à l'un ou l'autre des modèles économiques. Par exemple la notion du projet de volontariat explicité dans les pages précédentes s'inspire notamment de la philosophie centrée sur l'apprenant. Rappelons-le, cette philosophie postule globalement que « le rôle du formateur est d'aider l'apprenant à créer lui-même les valeurs de ce qu'il apprend et à les définir de façon articulée » (Selman et al., 1997, p. 345). À cet égard, le formateur peut aider l'adulte à définir un projet de volontariat qui lui soit significatif. Cependant l'aide à la définition de ce projet peut également se faire en respectant les principes philosophiques de la théorie critique, principes très pertinents dans une société post-moderne comme la nôtre. Comme on le sait, cette philosophie vise notamment à conscientiser les apprenants aux intérêts conflictuels des divers groupes sociaux, y compris le sous-groupe des gens qui sont au pouvoir (Selman et al., 1997, p. 344-345). Ici le formateur d'adulte peut, au moyen de l'atelier présenté précédemment, aider l'apprenant à se doter d'un projet de volontariat qui s'inscrit notamment dans la lutte contre les inégalités sociales. Rappelons le, cette philosophie critique correspond globalement à l'un des trois modèles économiques de Young (2000): celui du modèle critique où le volontariat pousse l'État à faire des changements dans les politiques publiques et à maintenir leur responsabilité envers les citoyens. Le volontariat est ici précurseur des changements sociaux. Par ailleurs, l'aide à la définition du projet de volontariat peut également se faire en respectant les principes de la philosophie fonctionnaliste de l'éducation des adultes. Ici le formateur encouragera l'apprenant à se doter d'un projet de volontariat qui vise le fonctionnement harmonieux de la société. Il utilisera l'atelier proposé précédemment en ce sens. Rappelons-le, cette philosophie fonctionnaliste postule, de façon globale, que « les diverses parties de la collectivité contribuent à son fonctionnement efficient... chaque segment (les écoles, les syndicats, les affaires) est requis pour le fonctionnement efficient de la société » (Selman et al., 1997, p. 343). Cette philosophie correspond à deux des modèles économiques de Young (2000): celui du complément, où le volontariat est vu comme un partenaire de l'État; celui du supplément, où le volontariat vient combler l'apport insatisfaisant de l'État. Dans ces deux modèles économiques, le volontariat vise, tout comme la philosophie fonctionnaliste, un fonctionnement toujours plus efficient de la société.

## Conclusion

Comment le volontariat s'insère-t-il dans les nouvelles pratiques de travail? Collectivement, il est de plus en plus considéré comme une activité socio-économique productive (Musick et al., 2000). Il joue un rôle déterminant dans la cohésion sociale (Halba et Le Net, 1997). Il est un élément d'intégration des citoyens à la collectivité (Putnam, 1995). Individuellement, le volontariat apparaît surtout à titre de projet socio-professionnel complémentaire au projet professionnel, mais aussi à titre de remplacement temporaire de ce projet (Riverin, 1998; Halba et Le Net, 1997). Il peut être greffé à un projet de formation continue (Riverin, 1998; Kerka, 1998a; Dadzie et al., 1999). Il est un atout dans le cheminement professionnel et dans les démarches d'insertion et de ré-insertion sur le marché du travail (Riverin, 2001; SACA, 2000). Il s'avère également un élément améliorant la définition de son identité socio-professionnelle (Riverin, 1998).

Tout comme les recherches de Wilson et al. (1997a; 1997b), Musick et al. (2000), Riverin (1998a, 1998b, 2000, 2001) concluent que l'on doit de plus en plus intégrer les deux réalités du travail-emploi et du volontariat comme deux modes très importants de participation sociale. Ainsi la trajectoire socio-professionnelle doit désormais inclure la pratique professionnelle qui se réalise dans ces deux réalités. La formation continue doit dorénavant préparer les adultes à définir, à planifier et à réaliser un projet de participation sociale à deux volets: un projet professionnel et un projet de volontariat. Ce dernier devient l'autre projet professionnel. Enfin, notons ceci. Que le volontariat soit exercé en parallèle avec l'exercice d'un emploi ou avec les démarches d'insertion (ou de réinsertion), il importe que la personne précise son projet et en tienne compte dans un processus de *formation continue*. Il en va de l'efficacité et de la ténacité avec laquelle elle oeuvrera dans le volontariat. Il en va de sa satisfaction personnelle et de son développement personnel continu. Il en va également de l'aide nécessaire à apporter à autrui, et ainsi, de sa participation vitale à la cohésion sociale de nos collectivités. Surtout il en va de la possibilité accrue qu'elle aura de réaliser l'autre projet professionnel: celui du volontariat.

## Références

- Archambault, É. (1994). L'opinion se mobilise *Projet*, no. 237 (printemps), 16-24.
- Bengt, L. (1999). L'intégration de l'économie publique et de l'économie sociale et coopérative: vers un nouveau modèle suédois. *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 11 et 12, no. 1 et 2.

- Buber, M. (1981). *Je et tu*. Paris: Aubier Montaigne.
- Blanchet, Jean. (1990). *Gestion du bénévolat*. Paris: Economica.
- Boutinet, J.P. (1989). Histoire et projet. In G. Jobert & G. Pineau (eds.), *Les histoires de vie: Approches théoriques transversales* (pp.157-173), tome II. Paris: L'Harmattan.
- Boutinet, J.-P. (1995). *Psychologie de la vie adulte*. Paris: Presses universitaires de France.
- Boutinet, J.-P. (1998). *L'immaturation adulte*. Paris: PUL.
- Brady, H.E., Verba, S., et Schlozman, K.L. (1995). Beyond SES: A resource model of political participation. *American Political Science Review*, 89, 271-294.
- Braut, M.M.T. (1990). *Le travail bénévole à la retraite: la dégradation du travail au XXe siècle*. Paris: Maspé.
- Bridges, W. (1995). *La conquête du travail*. Montréal: Transcontinental.
- Chinman, M. et Wandersman, A. (1999). The benefits and costs of volunteering in community organizations: review and practical implications, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 28(1), 46-64.
- Charbonneau, J. (1996). Le côté sombre du don dans la parenté, *Recherches sociographiques*, XXXVII, 113-129.
- Dadzie, S. et Turner, C. (1999). Making a difference: A resource pack for people who want more active citizens. <http://www.niace.org.uk>
- Dufresne, M. et Ricoeur, K.J. (1990). Projet. In S. Auroux (ed.), *Les notions philosophiques* (pp. 2068-2070). Paris: P.U.F.
- Dumont, F. (1995). Approche des problèmes sociaux. In F. Dumont, S. Langlois, et Y. Martin (Eds.), *Traité des problèmes sociaux* (pp.1-22). Québec: IQRC.
- Duschene, D. (1989). *Donner sans compter: les bénévoles au Canada*. Ottawa: Statistique Canada.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., et Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Eisenberg, P. (2000). The nonprofit sector in a changing world. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(2), 325-330.
- Ferrand-Bechmann, D. (1992). *Bénévolat et solidarité*. Paris: Syros, coll. Alternatives.
- Ferrand-Bechmann, D. (2000). *Le métier de bénévole*. Paris: Economica.
- Ferrand-Bechmann, D. et Roudet, B. (1985). *Inventaire de travaux et recherches sur le travail social non marchand et le bénévolat*, vol. I et II. France: Ministère des Solidarités et Affaires sociales.
- Fraisse, P. (1967). *Psychologie du temps*. Paris: P.U.F.
- Godbout, J. T. (1996). Le don c'est la vie, *Benevol'Action*, 2(1), 4-5.
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent, Richesse du possible*. Paris: Galilée.
- Grube, J. A. et Piliavin, J.A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119.
- Habermas, J. (1987). *Philosophical discourse of modernity*. Cambridge: Polity Press.

- Hall, M., Knighton, T., Reed, P., Bussière, P., McRae, D., et Bowen, P. (1998). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés*. Ottawa: Ministère de l'Industrie (No. 71-542-XIF au catalogue).
- Halba, B. et Le Net, M. (1997). *Bénévolat et volontariat dans la vie économique, sociale et politique*. Paris: La documentation française.
- Heidegger, M. (1964). *L'être et le temps*. Paris: Gallimard.
- Hodgkinson, V.A. (1995). Key factors influencing caring, involvement, and community, In P. Schervish, V. Hodgkinson, et M. Gates (eds.), *Care and community in modern society* (pp.21-50). N.Y.: Jossey-Bass.
- IAVE (1990). Déclaration universelle sur le volontariat. *Actes de la Conférence mondiale LIVE 90*. Paris: International Association for Volunteer Effort (IAVE).
- Kennett, D. A. (1981). *Altruisme et comportement économique*. Paris: La Documentation française, Problèmes économiques no. 1732.
- Kerka, S. (1998a). Volunteering and adult learning. ERIC Digest no. 202, ED 4234428.
- Kerka, S. (1998b). Volunteer management: trends and issues alerts. ERIC: ED 414430.
- Kouchner, B. (1986). *Charité Business*. France: Belfond, Pré-aux-Clercs.
- Lautenschlager, J. (1998). *Le bénévolat: une valeur traditionnelle au Canada*. Canada: Patrimoine canadien.  
<http://www.pch.ca/ca-pc/PartnComF/Valtrad1.htm>
- Lavelle, L. (1993). *La conscience de soi*. Étripilly, France: C. de Bartillat.
- Le Net, M. et Werquin, J. (1985). *Le volontariat: aspects sociaux, économiques et politiques en France et dans le monde*. Paris: La documentation française, Notes et études documentaires, no. 4780, 87-96.
- Létourneau, J. (1997). L'emploi en contexte d'économie migrante et de société concurrentielle, In G. Laflamme, P.A. Lapointe, A. Larocque, J. Mercier, S. Morel et F. Morin (eds.), *La crise de l'emploi* (pp.173-209). Québec: PUL.
- Levy-Valensi et Amada, E. (1965). *Le temps dans la vie psychologique*. Paris: Flammarion.
- Lytard, J. F. (1993). *Moralistes post-modernes*. Paris: Galilée.
- Meda, D. et Schor, J. (1997). *Travail: une révolution à venir*. Turin, Italie: ARTE Éditions.
- Musick, M.A., Wilson, J. et Bynum, W.B. (2000). Race and formal volunteering: The differential effects of class and religion. *Social Forces*, 78 (4), 1539-1571.
- Patton, W. (2000). Changing career: The role of values. In A. Collin et R. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 69-82). Cambridge: Cambridge University Press.
- Pineau, G. (2000). *Temporalités en formation*. Paris: Anthropos.
- Putnam, R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6, 65-78.
- Rifkin, J. (1997). *La fin du travail*. Montréal: Boral.
- Riverin, D. (1998a). Rôles-clés dans la révolution du travail. Québec: P.U.L.
- Riverin, D. (1998b). *Work and personality*. Montreal: Meridien.

- Riverin, D. (2000). Career development in a changing context of the second part of working life. In A. Collin et R. Young (Eds.), *The future of the career* (pp. 115-129). London: Cambridge University Press.
- Riverin, D. (2001). Les âges et la révolution du travail. *Revue Francophone Internationale de Carrièreologie*, 8(1-2), 79-90.
- Robichaud, S. (1998). *Le bénévolat: entre le cœur et la raison*. Chicoutimi: Les éditions JCL.
- Roe, R.A., et Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspectives. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21.
- Roustang, G. (1996). *Vers un nouveau contrat social*. Paris: Desclé de Brower.
- Rosanvallon, P. (1995). *La nouvelle question sociale: repenser l'État-providence*. Paris: Seuil.
- SACA (2000). *Le milieu communautaire: un acteur essentiel au développement du Québec*. Québec: Ministère de la solidarité sociale, Secrétariat à l'action communautaire autonome.
- Selman, G., Cooke, M., Selman, M. et Dampier, P. (1997). *The foundations of adult education in Canada*. Toronto: Thompson Educational Publishing.
- Skocpol, T., Gang, M. et Munson, Z. (2000). A nation of organizers: The institutional origins of a civic voluntarism in the United States. *American Political Science Review*, 94(3), 527-546.
- Toulmin, S. (1997). From feudal serfs to free agents: the future of employment. In J. Holmer et J. Ch. Karlson (Eds.). *Work: Quo vadis? Rethinking the question of work* (pp. 15-27). Brookfield, USA: Ashgate.
- Union Européenne (UE) (1997). *L'impact des politiques structurelles sur la cohésion économique et sociale de l'Union Européenne*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes.
- Wilson, J., et Musick, M.A. (1997a). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62 (October), 694-713.
- Wilson, J., et Musick, M.A. (1997b). Work and volunteering, *Social Forces*, 76(1), 251-272.
- Wollebaek, D., et Selle, P. (2002). Does participation in voluntary associations contribute to social capital? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31(1), 32-61.
- Young, D. R. (2000). Alternative models of government-nonprofit sector relations: Theoretical and international perspectives. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(1), 149-172.
- Zauhar, J. (1991). *L'action bénévole: un investissement inestimable!* Ontario: Cadre Plus consultants.