

QUEL VOLONTARIAT AU SEIN DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?



Analyse

Frédérique Konstantatos
Chargée de projets
Décembre 2011

L'année 2011 a été déclarée « année européenne du volontariat » par la Commission européenne. Une occasion de se pencher sur la place qu'il occupe encore aujourd'hui au sein des entreprises d'économie sociale. Longtemps un réel moteur, il semble à présent plus discret mais aussi parfois plus difficile à gérer et à mettre en œuvre. Pourtant, il est loin d'avoir complètement disparu et certaines structures se caractérisent par un recours important au volontariat. Cette analyse propose d'interroger la place des volontaires dans l'économie sociale. Que représentent-ils ? Quelles sont aujourd'hui les facteurs qui facilitent ou qui freinent le volontariat au sein des entreprises d'économie sociale ?

Chiffrer le volontariat¹ ?

Une question de définition

En Belgique, la loi sur le volontariat de 2005 nomme volontaire (ou bénévole) toute personne qui offre librement des prestations au profit d'autres personnes ou de la collectivité sans aucune rétribution en échange. Des défraiements peuvent lui être octroyés pour couvrir ses frais, mais pas en guise de rémunération. Par ailleurs, cette activité doit être organisée pour une organisation autre que le cadre familial ou privé du volontaire. Elle doit avoir lieu en dehors du contexte normal de travail, c'est-à-dire qu'un volontaire ne peut être déjà lié à l'organisation par un contrat de travail pour cette même activité. Autrement dit, pas question d'obtenir de son employeur des heures supplémentaires gratuites sous couvert de volontariat.

Au-delà de cette définition, les études qui cherchent à cerner le volontariat, à mesurer son poids économique et à établir le profil et les motivations des volontaires, montrent le flou relatif des contours de cette activité. Aucun contrat n'encadre le travail volontaire, ce qui complique l'établissement de statistique. De plus, chaque étude retient sa propre définition du volontariat, interroge tantôt les volontaires, tantôt les associations, se cantonne parfois à certains types d'associations, ... Les chiffres sur le volontariat doivent donc être utilisés avec prudence.

Pour les acteurs du terrain, la précaution s'impose quant à l'usage réservé aux mesures chiffrées et surtout monétarisées du volontariat. S'il est important d'évaluer le poids économique du volontariat, c'est pour qu'il soit reconnu et soutenu, non pour le marchandiser. En effet, la gratuité (ou un défraiement aux limites bien établies) apparaît comme un critère essentiel pour que le volontariat garde son sens (le don et l'échange). En faire une valeur marchande, risque d'ouvrir la porte à une forme de travail au noir déguisé, accompagné d'une dégradation de l'emploi et des services prestés.

¹ Voir notamment la note de synthèse sur le volontariat produite par le Centre d'économie sociale
http://www.ces.ulq.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/a-b/volontariat-benevolat

Un poids considérable

Force est pourtant de constater que le volontariat joue un rôle considérable dans nos sociétés. En Belgique, il représenterait 150 000 équivalents temps pleins prestés par 1 500 000 volontaires². Sur un plan strictement économique, ces volontaires constituent bel et bien un facteur de production pour les asbl. S'il fallait les remplacer par des emplois, le travail ne représenterait plus 55% du total des coûts assumés par ces structures mais 60,6%³.

Plutôt que d'appréhender les volontaires comme une force de travail, on peut aussi les considérer comme une forme de contribution des citoyens aux asbl. Au même titre que les dons et les cotisations, c'est une ressource sur laquelle elles peuvent s'appuyer. Envisager le volontariat de la sorte permet de multiplier par 2,5 la contribution des citoyens aux asbl.

La loi sur le volontariat

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2007, cette loi sur les droits des volontaires fixe un cadre qui définit et régit le volontariat. Elle dote les volontaires d'un véritable statut juridique et leur assure une série de droits en matière d'information, de responsabilité civile, d'assurance et de remboursement de frais⁴ :

L'obligation d'information :

L'association doit informer le volontaire AVANT qu'il ne commence son activité:

- L'objet social de l'organisation ;
- Des assurances (celle prévue par la loi et celles prises en plus par l'organisation) ;
- De la responsabilité qui incombe aux volontaires pour les associations de faits sans personnel rémunéré ou ne faisant pas partie de structures plus larges ;
- Le cas échéant, des modalités de remboursement de frais ;
- Le cas échéant, de l'obligation du respect du secret professionnel (cf. Art 458 du Code Pénal).

La responsabilité civile (RC) :

L'organisation est responsable des fautes du volontaire sauf dans le cas des associations de fait sans travailleur rémunéré et ne faisant pas partie d'une association coupole.

Assurances :

L'organisation doit souscrire une assurance RC si elle assume la responsabilité civile pour ses volontaires ;

Les associations de fait, membres d'une structure coupole, peuvent être assurées via cette structure ; D'autres assurances peuvent être déterminées par le règlement d'ordre intérieur (dommages corporels, protection juridique). Elles peuvent être prises par l'association ou par le volontaire (les assurances RC autos et familiales ne peuvent exclure le volontariat) ;

Une assurance volontariat gratuite est proposée par les provinces, ainsi que par la COCOF pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Les Communes et Provinces ont un devoir d'information vis-à-vis des organisations sur leurs obligations en matière d'assurance.

Indemnités :

Le caractère non rémunéré du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Ce défraiement s'établit soit sur base des frais réels (sans montant limite, sur base des justificatifs) soit de façon forfaitaire (limitation à 30,82 €/jour et 1 232,92 €/an).

² http://www.ces.ulq.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/a-b/volontariat-benevolat

³ http://www.ces.ulq.ac.be/fr_FR/services/cles/notes-de-synthese/volontariat-chiffres-cles/valorisation-monetaire-du-travail-volontaire-dans-les-associations

⁴ <http://www.levolontariat.be/enjeux/loi/1/la-loi-relative-aux-droits-des-volontaires-en-bref>

Au-delà des chiffres

Les chiffres sont éloquentes quant au caractère incontournable du volontariat mais n'illustrent pas tout de ce qu'il représente.

L'économie sociale, avant d'être des entreprises, des travailleurs, des clients et usagers, c'est d'abord des individus qui s'associent pour répondre collectivement à leurs besoins et ceux de leurs semblables : secours mutuel et solidarité pour la production et la consommation de biens et de services. La place occupée par les volontaires au sein des entreprises d'économie sociale aujourd'hui renvoie à cette dynamique associative. Par leur action, eux aussi incarnent la dimension sociale et politique de l'activité économique des entreprises sociales.

Le volontariat joue en effet un rôle dans la dynamique collective de l'entreprise. Il évite à l'organisation de fonctionner en vase clos, les volontaires amènent une certaine créativité. Ils renforcent l'adhésion au projet et aux valeurs. Le volontariat agit également comme un signal de confiance. Par le contrôle que peuvent exercer les volontaires au sein d'une structure sans but lucratif, ceux-ci rassurent tous les acteurs concernés (clients, usagers, financeurs...) par la finalité première de l'association⁵.

Si cette finalité sociale reste le moteur des entreprises d'économie sociale, celles-ci sont néanmoins de plus en plus prises en tension entre logique économique et logique sociale. Dans un contexte où la concurrence s'intensifie et les besoins sociaux se complexifient, les entreprises sociales doivent se professionnaliser et un certain isomorphisme⁶ les gagne. Elles adoptent des pratiques proches de celles des entreprises classiques. Le travail avec les volontaires met particulièrement en évidence ces tensions entre la nécessité de se professionnaliser, de viser la qualité, de rassembler des compétences d'une part et la volonté de rester accessible, ouvert, proche de ses valeurs, ...

Au sein des entreprises d'économie sociale

Depuis les chefs scouts en passant par les associations de parents, sans oublier les secouristes, le volontariat prend des formes multiples, tant au niveau des types de tâches, des secteurs et des bénéficiaires. Il en est de même au sein de l'économie sociale : essentielle, la pratique du volontariat se décline de façons très diverses.

Le travail des volontaires au sein des entreprises sociales peut par exemple consister à accueillir le public et le diriger vers les salles d'un cinéma, se glisser dans la peau d'un(e) libraire (information du client, recherches de titres, rangement des rayons, organisation d'événements), gérer un magasin de commerce équitable ou apprendre la conduite automobile à un public fragilisé. Néanmoins, ces pratiques se retrouvent autour de questions communes.

Bien plus que de la force de travail

Pour certaines associations, le recours aux volontaires s'impose pour des raisons financières. Pourtant, leur moindre coût (à ne pas confondre avec gratuité) est loin d'être leur principal atout.

Chez Mobil'Insert⁷, l'objectif est de former à la mobilité les personnes fragilisées inscrites dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle. L'association compte 4 travailleurs et 18 volontaires qui jouent un rôle d'accompagnateurs pour l'apprentissage pratique de la conduite automobile. Le recours à des volontaires est nécessaire pour proposer des cours de conduite qui soient abordables. La diversité de l'équipe (travailleurs, volontaires) a cependant un impact bien au-delà des finances de l'association. Les volontaires nourrissent une dynamique interne motivante. *Les gens avec qui nous*

⁵ MERTENS S. (sous la direction de), *La gestion des entreprises sociales*, Edipro, Liège, 2010, pp. 333-334

⁶ cf. LAVILLE JL et GLEMAIN (sous la direction de), *L'économie sociale et solidaire aux prises avec la gestion*, Paris, Desclée de Brouwer, 2009, 114-116

⁷ www.mobilinsert.be

travaillons sont des personnes qui aiment la route et qui sont motivées aussi par la dimension sociale du projet, explique la coordinatrice Marie-Luce Scieur. Ils sont issus du secteur de l'action sociale (infirmière, formateur OISP, ...) ou bien ce sont d'anciens chauffeurs de bus, des motards, ... Ce sont des rencontres très riches, on bénéficie de leur expérience (par rapport au stagiaire comme à la conduite) et cela multiplie les points de vue (par exemple, celui d'un routier, d'un motard, ...). C'est utile pour adapter notre pédagogie aux besoins des stagiaires, trouver d'autres façons d'expliquer la conduite, avoir une vision plus complète.

Idem pour la librairie Entre-Temps du centre culturel Barricade⁸ ou pour les cinémas des Grignoux⁹. *Cela nous prend beaucoup de temps de travailler avec les bénévoles, commentent Julie Manise et Jérôme Becuwe de Barricade. Techniquement, on pourrait aller plus vite mais alors, on n'aurait pas la richesse des échanges avec eux, leur bagage culturel (certains sont spécialistes en art, en littérature italienne, ...) et ça ne collerait pas avec la philosophie du projet.* En effet, Barricade est avant tout un lieu d'expérimentations culturelles, sociales et économiques. Elle a d'abord été portée par des bénévoles. Les volontaires permettent aussi plus de flexibilité. Par exemple, la librairie fait régulièrement appel à eux pour tenir des stands à l'extérieur. Les travailleurs constatent aussi que durant la semaine lorsqu'un volontaire est présent derrière le comptoir, ils peuvent s'adonner à d'autres tâches.

Dans le cas des Grignoux, à l'ouverture d'un troisième cinéma (le Sauvenière), les emplois directs ont été privilégiés. Ce sont donc des employés plutôt que des bénévoles qui accueillent les clients, contrôlent leur ticket et les dirigent vers les salles. Cependant, les deux premiers cinémas (le Parc et le Churchill) continuent de fonctionner avec des bénévoles. Idem pour l'envoi du journal. *Pour nous ce sont des partenaires. Passionnés de cinéma, ils sont très curieux de tout ce qu'on organise et ils posent leur regard sur l'ensemble de nos activités. Ils vont voir plus de films que moi !* confie Anne Finck. *Ils sont aussi un relai vers l'extérieur, pour attirer du public.*

Des ressources humaines particulières

Toute organisation travaille avec un personnel diversifié, tant au niveau du profil (âge, qualifications, degré d'implication, ...) que des modalités de travail (type de contrat, temps de travail, ...). Dans le cas de l'économie sociale, cette diversité est encore plus marquée. En effet, ces organisations s'associent à des salariés mais aussi à des bénévoles, à des personnes en insertion ou à des coopérateurs. Mais il s'agit aussi d'adapter la façon de gérer sa relation avec ce personnel particulier (recrutement, formation, ...). Et prendre acte, comme l'explique le directeur du centre européen pour le volontariat, Martijn Pakker,¹⁰ que *le volontariat a un coût, il a besoin que des moyens soient mis pour l'encadrement, la reconnaissance, l'appui au sein des structures qui accueillent des volontaires.*

Les organisations interrogées reconnaissent toutes consacrer beaucoup de temps à leurs volontaires, à commencer par les moments d'accueil et de formation. Par exemple, pour Mobil'insert, *un gros investissement en temps est nécessaire au départ, avec la formation qui porte tant sur l'apprentissage de la conduite, que sur la technique du véhicule, la préparation à l'examen, la connaissance des circuits mais aussi le profil des stagiaires, leurs réalités de vie.* Cette formation favorise aussi une forme de sélection. Au fur et à mesure de l'apprentissage, les volontaires peuvent vérifier leur engagement et y renoncer s'il ne leur convient pas.

En effet, la relation entre l'organisation et les volontaires se fonde uniquement sur l'engagement moral des deux parties : les motivations et attentes des volontaires et la façon dont l'organisation y répond sont donc cruciales. Or, ces motivations sont multiples. Aussi, pour Barricade, cela revient à travailler avec des personnes qui sont en recherche de lien social ou d'un lieu pour effectuer des travaux d'intérêt général comme avec des personnes qui adhèrent à leur projet global de création d'alternatives. Ils comptent aussi parmi leurs volontaires des personnes qui ne sont attirées que par l'aspect librairie, d'autres qui vivent ce volontariat comme une opportunité de tester leur vocation

⁸ www.entre-temps.be et www.barricade.be

⁹ www.grignoux.be

¹⁰ intervention lors du colloque organisé le 22/10/11 par la Mutualité Chrétienne sur le thème « le volontariat, une alternative solidaire dans une société marchande ».

professionnelle ou bien encore qui ont besoin de la respiration que leur permet ce mode de gestion (dynamique d'autogestion, autre rythme, ...).

Si les obligations entre un salarié et une organisation sont régies par un contrat, dans le cas du volontariat, les deux parties restent libres de leurs engagements. Il est donc d'autant plus nécessaire (et délicat) que chaque partie voit ses attentes rencontrées et qu'un échange équilibré entre elles s'établisse. Au niveau des attentes, cela implique un efficace cadrage réciproque avant de commencer le volontariat. *Nous prenons le temps de rencontrer chaque bénévole, savoir ce qu'il cherche, connaître ses goûts, lui expliquer notre projet, ... C'est aussi le moment de poser certaines limites. Pour les candidats bénévoles qui ont besoin d'un accompagnement spécifique (lié à des problèmes d'alcool par exemple), on doit leur dire qu'on n'est pas en mesure de les accueillir. On n'est pas formés pour ça et ce n'est pas notre mission.* explique Julie Manise.

Cette relation particulière pose aussi question sur la professionnalisation : les attentes à l'égard des volontaires peuvent-elles être les mêmes qu'à l'égard d'un salarié ? Si le respect du cadre, le professionnalisme, les compétences... s'appliquent aux uns comme aux autres, quid de la rémunération ? En effet, l'organisation peut parfois buter sur certaines difficultés ou craintes liées au statut particulier des volontaires (fondé sur la liberté, non rémunéré, ...). Et puis, comment mesurer le travail réalisé par un volontaire ? *Les bénévoles ont régulièrement l'occasion d'évaluer Barricade mais on a du mal à faire l'inverse, parce qu'on est déjà très contents qu'ils soient là et qu'on veut avant tout qu'ils se sentent bien* confie Jérôme Becuwe et Julie Manise. Et aussi, comment s'assurer d'échanges réciproques équilibrés ? Là où il n'y a pas de salaire, assurer cette réciprocité reste nécessaire (c'est ce qu'exprime Anne Finck quand elle dit *pour nous c'est important qu'ils aient l'accès aux films gratuitement*)... Mais plus délicat à mettre en œuvre comme le montrent les interrogations chez Mobil'insert : *Nos bénévoles sont défrayés mais ils sont d'abord motivés par la finalité du projet et par l'apprentissage de la conduite, plus que par le défraiement. Et en même temps, quand ils ont atteint le maximum de défraiement autorisé, rares sont ceux qui poursuivent leurs prestations. Il faut dire que c'est un peu curieux ce défraiement limité alors qu'on peut être bénévole sans limite...* Et puis, la réciprocité est-elle nécessairement matérielle ? Quelle place resterait-il alors pour la gratuité ?

Entre volontaires et salariés : tisser du lien et se partager les rôles

Au-delà de l'écolage, du temps s'avère nécessaire pour tisser du lien et nourrir la dynamique de groupe, entre les volontaires et avec l'équipe. Parfois, les travailleurs et les volontaires ne font que se croiser. Des tensions peuvent naître s'il y a des préjugés ou incompréhensions entre eux. *Une politique de communication interne peut favoriser le rapprochement des deux types de personnels grâce à la transmission d'une culture organisationnelle forte, basée sur le respect mutuel et la volonté de collaborer ensemble à un projet social. L'adhésion à cette culture varie évidemment en fonction des types de travailleurs et des individus eux-mêmes, mais des outils concrets (guide d'accueil, parrainage des nouveaux collaborateurs, rencontres festives, etc.) permettent de la renforcer¹¹.*

Aux Grignoux, le travail d'Anne Finck est entièrement dédié aux bénévoles. Elle les reçoit pour un entretien individuel avant de commencer, informe sur les tâches et leur organisation, gère le planning des prestations, fait circuler les coordonnées des bénévoles entre eux pour qu'ils puissent organiser leurs remplacements éventuels... Elle joue aussi un rôle d'interface avec l'équipe de travailleurs. Si les personnes responsables des caisses ont quelque chose à dire à propos de l'accueil, ils peuvent s'adresser à elle. *Une fois par an, explique Anne Finck, nous réunissons tous les bénévoles avec les équipes responsables de l'animation, de la programmation et des matinées scolaires. Nous voulons qu'ils soient bien informés de nos activités.* C'est elle aussi qui reçoit les retours des bénévoles par rapport aux films qu'ils ont vus ou aux activités auxquelles ils ont participé, les échos des spectateurs qu'ils relayent, etc.

Les liens entre l'organisation et les volontaires se tissent de multiples manières. Pour Julie Manise et Jérôme Becuwe, *ça dépend de chaque bénévole, on partage les repas de midi tous ensemble, certains*

¹¹ *Idem*, p. 343

participent aux discussions, d'autres sont plus réservés. Chez Mobilinsert aussi, les moments informels sont importants. *Le temps de midi est pensé pour que tout le monde se retrouve autour de la même table, on fête aussi la saint Nicolas ensemble,* explique Marie-Luce Scieur. *On organise aussi une mise au vert pour les travailleurs et les bénévoles, qui leur permet de rencontrer le conseil d'administration. C'est l'occasion de leurs partager les objectifs et projets de l'association et d'échanger avec eux à ce sujet. Durant l'année, nous avons aussi des journées de formation continue qui sont communes aux travailleurs et bénévoles.*

Si le volontaire n'est pas soumis à un contrat de travail tel un salarié classique, rien n'empêche de définir la description de sa fonction et d'établir une convention. C'est par exemple l'usage chez Mobil'Insert où les volontaires sont invités à signer une convention (qui organise les aspects pratiques) ainsi qu'une charte (qui souligne les valeurs de l'asbl). Cette clarification des rôles et missions est aussi bénéfique pour les relations entre volontaires et salariés. *A partir du moment où chaque travailleur a conscience du rôle des autres dans le fonctionnement de l'organisation et dans la réalisation de la mission sociale de celle-ci, la cohésion de groupe est plus forte et le risque de voir des reproches bilatéraux est affaibli¹².*

Quelle participation pour les volontaires ?

Les volontaires ne se contentent pas de rendre des services, ils ont aussi une fonction dans la gestion de l'organisation. Ils peuvent en effet représenter une catégorie de bénéficiaires, des parties prenantes en rapport avec la finalité sociale de l'organisation, des tendances politiques ou syndicales etc. Et à ce titre, être associés à la gestion dans une dynamique participative. Reste à voir quelle place leur est faite, quel rôle leur est finalement proposé au sein de l'organisation.

C'est au niveau des projets dans lesquels ils sont impliqués que l'apport des volontaires est le plus volontiers reconnu. Tels leurs apports pédagogiques pour l'apprentissage de la conduite chez Mobil'Insert. Dans ce cadre, il est possible d'aller beaucoup plus loin et de déléguer la gestion du projet en question (ou une partie) aux volontaires. C'est ce que fait l'équipe de Barricade quand elle encourage les volontaires à créer des événements dans le cadre de la librairie (inviter des auteurs, organiser un débat, ...). Toutefois, ceux-ci reconnaissent que ce n'est pas évident et que les volontaires ont tendance à s'en remettre aux travailleurs.

Au-delà de projets particuliers, les volontaires peuvent aussi être intégrés à la gestion globale de l'organisation, ses valeurs, ses lignes stratégiques et leur traduction en actions. Au sein de l'assemblée générale, tous les membres sont volontaires. Parmi eux, certains travaillent au sein de l'association et peuvent jouer un rôle particulier, étant à la fois membres de l'organisation sans être externes, actifs en son sein sans être salariés.

Parmi les volontaires de l'AG, certains se voient attribuer par élection la responsabilité d'administrateurs¹³. L'organisation d'économie sociale peut choisir de pousser l'implication des volontaires qui travaillent en son sein jusque dans le conseil d'administration. Mener cette réflexion sur les possibilités d'implication des volontaires dans la gestion d'une organisation, c'est aussi poser la question de l'implication des travailleurs, qui rencontre des enjeux et difficultés similaires.

Les mandats d'administrateurs assumés bénévolement sont un volet important du volontariat (dit volontariat de gestion). Sans eux, peu de salariés et de bénévoles pourraient s'investir dans les organisations à finalité sociale. Or, les administrateurs sont rarement mis en avant ou valorisés et surtout, les candidats à ces postes ne se pressent pas au portillon. Ceci s'explique notamment par les compétences techniques propres à la gestion (comptabilité, lois sociales, subsides, ...) que ces administrateurs doivent rassembler. Les personnes qui en disposent ont plutôt tendance à les faire valoir dans un cadre professionnel. Quid dès lors d'une possible rémunération ? Où et comment poser la limite entre consultance et volontariat, reconnaissance et gratuité ?

¹² MERTENS S., *op. cit.*, p.341

¹³ Voir aussi M. De Wasseige, « Conseil d'administration et management en économie sociale », SAW-B, 2008 <http://www.saw-b.be/EP/2008/A0809.pdf>

Si le volontariat de gestion n'attire pas les foules, c'est aussi parce que les responsabilités qu'il suppose peuvent effrayer les candidats. En particulier si, comme dans la grande majorité des cas, les personnes motivées ne se sentent pas assez outillées. Une information claire sur les responsabilités réelles liées à ce type de fonction et une offre de formation en interne permettant aux volontaires intéressés d'acquérir rapidement les compétences de base d'un administrateur sont les premières mesures à prendre pour s'assurer une meilleure base de recrutement. La conclusion d'un contrat d'assurance de responsabilité civile pour les administrateurs en est une autre. Une fois constitué, les conseils d'administration ont à s'évaluer et à continuer de se donner les moyens (formation, temps, appuis, ...) de fonctionner efficacement.

Un volontariat démocratique ?

Les entreprises d'économie sociale se professionnalisent et cependant le volontariat est loin d'y être un phénomène mineur. Il évolue avec elle, traversé lui aussi par la tension entre les logiques sociale et économique. Du côté des volontaires, cette tension se traduit par exemple dans les attentes : contribuer à la finalité sociale de l'organisation, rechercher du lien social et/ou améliorer ses compétences et son réseau. Du côté des organisations, elle s'exprime à plusieurs niveaux : choisir de travailler avec des salariés ou des volontaires ? Comment assurer un encadrement et une formation professionnels des volontaires ? Jusqu'où aller dans le degré d'exigence à l'égard des volontaires ? Quelle place leur donner dans la gestion de l'organisation et/ou de ses projets ?

Il est essentiel de rappeler le poids et la richesse du travail volontaire, mais il importe aussi de souligner le sens qu'il revêt au sein de l'économie sociale. Une entreprise classique, soucieuse de sa responsabilité sociale, organisera par exemple une journée annuelle où l'ensemble de son personnel travaillera au bénéfice d'une association. C'est ce qu'on appelle le volontariat d'entreprise¹⁴, pratique philanthropique qui apporte satisfaction à toutes les parties : coup de main pour l'association, team building pour le personnel et image de marque pour l'entreprise. Le volontariat en économie sociale ne se confond pas avec une pratique purement philanthropique car il touche d'emblée à la dimension démocratique de l'entreprise. Un processus démocratique qui associe pleinement les citoyens qui cherchent d'abord à répondre collectivement à leurs besoins plutôt que de générer du profit. Des citoyens qui mettent en œuvre une façon de produire des biens et des services où tous peuvent contribuer sans passer nécessairement par des échanges monétarisés. Reste dès lors à leur donner la place et les outils qu'ils méritent au sein des entreprises d'économie sociale, à saisir les questions qu'ils nous adressent pour réfléchir la tension autour de la professionnalisation et mieux affirmer la finalité sociale des entreprises sociales.

Pour aller plus loin

Plate-forme francophone du volontariat : <http://levolontariat.be>

Association pour le volontariat : <http://www.volontariat.be/>

Centre d'économie sociale – Ulg : http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/notes-de-synthese/volontariat-definition ou http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/a-b/volontariat-benevolat ou http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/analyses-statistiques/benevolat

Fondation Roi Baudouin, « La loi sur le volontariat. Aspects pratiques » http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/Files/FR/PUB_1564_LaLoi.pdf

¹⁴ <http://www.volontariat.be/documents/volontariat-entreprise.pdf>

« Bénévoles ? Volontaires ! Ce qui a changé avec la loi du 3 juillet 2005 », dossier réalisé par AGES, à télécharger : http://www.ages.be/telechargement/ADM_P4-20.pdf